



Legittimo il criterio della “maggiore competenza ed alta specializzazione” nell’ambito di un licenziamento collettivo.

La Suprema Corte con questa interessante sentenza (n. 31872 del 10 dicembre 2018) si è nuovamente pronunciata in materia di licenziamenti collettivi, con particolare riferimento all’applicazione dei criteri di scelta ai fini dell’individuazione dei lavoratori licenziandi.

Il caso esaminato dagli Ermellini trae origine dal licenziamento collettivo effettuato da una società operante nel settore della bonifica bellica ed ambientale e relativo monitoraggio che, in accordo con le OO.SS. ed in deroga ai criteri di legge, ha applicato il criterio alternativo della maggiore competenza ed alta specializzazione dei lavoratori in funzione delle esigenze tecnico produttive ed organizzativa.

La Corte di Cassazione – sovvertendo i pronunciamenti dei Giudici di primo e secondo grado, a parere dei quali il licenziamento del lavoratore doveva ritenersi illegittimo, stante la genericità ed arbitrarietà del criterio di scelta adottato dall’azienda – ha, invero, ritenuto che l’utilizzo di tale criterio, peraltro concordato con le organizzazioni sindacali, dovesse ritenersi del tutto legittimo ed anzi più idoneo, rispetto ai criteri di legge (carichi di famiglia ed anzianità di servizio), ad individuare i lavoratori da licenziare.

Ciò, secondo la Corte, vale a maggior ragione ove *“per la peculiarità ed alta specializzazione dell’attività aziendale, il ricorso ai menzionati criteri di legge risulti del tutto insufficiente allo scopo, pacificamente permeante la procedura in questione, di salvaguardare la prosecuzione dell’attività produttiva e conseguentemente l’occupazione dell’intero complesso industriale”*.

Stando quindi alla sentenza qui commentata, il criterio dell’alta specializzazione in funzione delle esigenze tecnico-produttive dell’azienda – soprattutto laddove l’attività della stessa sia caratterizzata da alta specializzazione – non presenta, nel contesto produttivo dato, all’interno del quale esso va calato ed esaminato, carattere di genericità o, peggio, di inammissibile discrezionalità, ma al contrario soddisfa la ratio della procedura collettiva di riduzione del personale, che è quella di consentire la prosecuzione dell’attività aziendale con il minimo impatto sui livelli occupazionali dell’impresa.