

Per fine appalto legittimo il licenziamento

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Se il licenziamento intimato nei confronti di un dipendente si basa sulla cessazione dell'appalto e sulla conseguente soppressione del servizio cui era dedicato il lavoratore, la validità del recesso non è subordinata all'applicazione, in via analogica, dei criteri di scelta previsti nella selezione del lavoratore in esubero dalla procedura di licenziamento collettivo.

La Cassazione ha sostenuto (sentenza 25653/2017) che, nonostante le mansioni cui era addetto il dipendente fossero identiche a quelle di altri colleghi, la circostanza che a base del licenziamento fosse posto il venir meno dell'appalto cui era addetto il lavoratore, espulso insieme ad altri tre, non rendeva necessario effet-

tuare una comparazione con tutto il personale aziendale preposto alla stessa attività.

Il caso affrontato dalla Suprema corte si riferisce al licenziamento, deciso da una società che erogava servizi di trasporto, nei confronti di un autista perché non è stato rinnovato l'appalto relativo al trasporto pubblico locale da parte di un Comune. Il lavoratore ha lamentato che, poiché le mansioni cui era adibito coincidevano con quelle svolte da altri dipendenti preposti ad altri appalti nell'ambito della medesima compagnia aziendale, dovesse essere fatta applicazione dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991 (carichi di famiglia e anzianità aziendale) per la selezione del personale in esubero.

La Corte di cassazione non ha condiviso questa impostazione e ha osservato che la circostanza per cui l'esigenza aziendale a presidio del licenziamento risiedeva nel mancato rinnovo dell'appalto, giustificava il licenziamento diretto degli autisti che erano preposti al servizio di trasporto, senza che fosse necessario allargare l'ambito di selezione a tutti gli altri.

A tale proposito, la Suprema corte richiama l'orientamento della giurisprudenza alla stregua del quale, in presenza di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo in relazione al quale possono essere coinvolti più lavoratori adibiti allo svolgimento di mansioni fungibili, la selezione del dipendente nei cui con-

fronti adottare la misura della risoluzione del rapporto di lavoro deve passare attraverso l'applicazione degli stessi criteri di scelta che la legge impone per i licenziamenti collettivi.

La Corte ritiene, tuttavia, non applicabile tale indirizzo nel caso in cui il licenziamento sia stato motivato con la cessazione di un appalto di servizi, in quanto tale ragione aziendale ha portata dirimente e non rende necessario fare ricorso ad ulteriori criteri selettivi. L'esigenza di utilizzare i criteri di scelta nell'individuazione dei dipendenti in esubero, conclude la Corte, si pone nel caso in cui il licenziamento si riferisca a una generica esigenza di riduzione del personale, non essendo viceversa estendibile al recesso collegato alla cessazione di un appalto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

AMBITO DI APPLICAZIONE

La procedura di selezione per individuare gli esuberanti si applica solo in casi di esigenza generica di riduzione dell'organico