

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

di GIANLUCA PILLERA

La Cassazione ridefinisce i criteri per i licenziamenti collettivi

La Suprema Corte amplia il concetto di fungibilità delle mansioni nelle procedure di mobilità, valorizzando l'intero percorso professionale dei dipendenti e non solo le funzioni attuali.

Nuovi parametri per la valutazione dei lavoratori - L'ordinanza della Cassazione Civile, Sez. Lavoro, 2.07.2024, n. 18093 ha introdotto un significativo cambiamento nel **metodo di valutazione dei lavoratori coinvolti in procedure di licenziamento collettivo**. La Corte ha stabilito che la comparazione tra dipendenti con professionalità equivalente, anche se assegnati a diverse unità produttive, deve considerare non solo le mansioni svolte al momento del licenziamento, ma l'intera gamma di competenze acquisite durante la carriera. Questo nuovo punto di vista allarga notevolmente il campo di valutazione, richiedendo alle aziende di mettere a confronto tutti i lavoratori potenzialmente in grado di svolgere le mansioni dei settori che sopravvivono alla ristrutturazione, indipendentemente dalle loro attuali assegnazioni.

Caso Sky Italia e sue ripercussioni - La sentenza trae origine da una controversia tra Sky Italia Srl e una sua ex dipendente, in seguito a un licenziamento nell'ambito di una procedura di mobilità collettiva avviata a gennaio 2017. Dopo che i tribunali di grado inferiore avevano dichiarato illegittimo il licenziamento, ordinando la reintegrazione della lavoratrice, l'azienda ha presentato ricorso in Cassazione. La Suprema Corte, tuttavia, ha respinto il ricorso, confermando la decisione precedente e stabilendo un precedente significativo per future situazioni analoghe. Questa decisione potrebbe avere effetti di vasta portata sulle pratiche di gestione del personale delle aziende italiane, specialmente in periodi di ristrutturazione o ridimensionamento.

Fungibilità delle mansioni sotto una nuova luce - Il concetto di fungibilità delle mansioni è stato notevolmente ampliato dalla Corte. Non si tratta più di considerare solamente le funzioni attualmente svolte dal lavoratore, ma di valutare **l'intero bagaglio professionale accumulato** nel corso della carriera. Questo metodo mira a proteggere i lavoratori che, pur non svolgendo al momento determinate mansioni, potrebbero essere pienamente capaci di assumerle grazie alle esperienze pregresse. Tale interpretazione pone un **onere maggiore sulle aziende**, che dovranno dimostrare in modo più dettagliato e completo **l'impossibilità di ricollocare i lavoratori in altre posizioni all'interno dell'organizzazione**.

Conseguenze per aziende e lavoratori - Questo nuovo punto di vista, se da un lato può comportare procedure decisionali più articolate e onerose per le aziende, dall'altro **offre ai lavoratori una maggiore protezione**. In questo modo, viene riconosciuto il valore dell'intero percorso professionale, non limitandosi alle sole attività correnti. Inoltre, la sentenza potrebbe incentivare le aziende a **investire di più nella formazione e nella mobilità interna dei dipendenti**. Così facendo, si favorisce la creazione di una forza lavoro più versatile e capace di adattarsi alle esigenze del mercato.