



LA LEGGE PER TUTTI
INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Mobilità: il datore di lavoro può sempre cambiare la lista dei nomi

Autore: Redazione | 24/06/2014



I criteri di scelta indicati nella dichiarazione di mobilità non vincolano il datore di lavoro.

Il datore di lavoro ci può sempre ripensare. Se non sei stato coinvolto, in prima battuta, in un progetto di **mobilità**, sappi che potresti essere sempre “ripescato” anche dopo l’avvio del procedimento. Infatti, secondo una sentenza di ieri della Cassazione **[1]**, il datore di lavoro, d’accordo con le parti sociali, può **rivedere i criteri di scelta** per le procedure di mobilità. Insomma, si potrebbe parafrasare, in questo periodo di continue riduzioni del personale, il noto detto “non dire gatto se non ce l’hai nel sacco”.

I criteri di scelta dei lavoratori per la mobilità fissati inizialmente dall’azienda con la **dichiarazione di mobilità** possono essere sempre cambiati.

Infatti, la **dichiarazione di mobilità**, quale rappresentazione della situazione aziendale, è un momento di semplice inizio di una procedura destinata a **svilupparsi** nel confronto con i sindacati e non condiziona i poteri delle parti sociali nella determinazione dei criteri da applicare per la soluzione della crisi aziendale.

Per esempio, nell’ipotesi in cui venga scelto come criterio di scelta quello della **prossimità alla pensione** del personale, questo può venire successivamente riferito **a tutto il personale aziendale**, a prescindere dall’assegnazione ai reparti originariamente evidenziati nella dichiarazione iniziale della procedura prospettata dall’azienda.

Insomma, il criterio pattuito con accordo sindacale prevale su quello indicato nella dichiarazione d’avvio. La Cassazione afferma dunque che in materia di collocamenti in mobilità, ove il criterio di scelta adottato nell’accordo sindacale tra datore e organizzazioni sindacali sia unico e riguardi la possibilità di accedere al prepensionamento, questo sarà applicabile a tutti i dipendenti dell’azienda a prescindere dal settore al quale gli stessi siano assegnati, restando perciò irrilevanti i settori in crisi, a cui il datore aveva fatto riferimento nella comunicazione di avvio alla procedura.

Note

[1] Cass. sent. n.14170/14 del 23.06.2014. *Autore immagine: 123rf com*