

Newsalert

Giovedì 11 ottobre 2018

 Per maggiori informazioni: info.tls@it.pwc.com

Cambio di rotta sui criteri di scelta dei lavoratori da licenziare

A cura di Michele Giannusso

Con due recenti pronunce (nn. 24755/18 e 23347/18) la Cassazione ha per la prima volta riconosciuto la legittimità di due criteri utilizzati per la scelta dei lavoratori da licenziare nelle procedure di esubero. In primo luogo, è stata ritenuta legittima la scelta basata sul criterio di prossimità del lavoratore alla pensione: contrariamente a quanto fin oggi **affermato, l'applicazione** della regola della maggiore vicinanza alla pensione è conforme ai principi base dei licenziamenti collettivi e risulta coerente con **l'obiettivo di ridurre al minimo l'impatto sociale del taglio dell'organico, potendo questa tipologia di lavoratori beneficiare della protezione sociale garantita dal prepensionamento.** Inoltre, i Giudici hanno chiarito che al vecchio criterio di identità di mansioni viene preferito quello di equivalenza professionale. La platea dei lavoratori da licenziare, dunque, non può coincidere, semplicemente, con gli addetti al reparto interessato dagli esuberi ma deve comprendere anche i lavoratori dotati di professionalità equivalenti secondo una valutazione complessiva che tenga conto di attitudini e prerogative professionali. **Si ricorda, che l'onere di dimostrare la "non equivalenza" professionale è posto in capo al datore di lavoro.**

Change of course for the selection criteria of workers to be dismissed

Prepared by Michele Giannusso

Two recent rulings of the Italian Supreme Court (Nos. 24755/18 and 23347/18) stated for the first time the legitimacy of two criteria used for the selection of workers to be dismissed in the redundancy procedures. Firstly, the choice based on the criterion of proximity of the worker to the pension was considered legitimate: contrary to what has been said so far, the application of the criterion of closeness to retirement complies with the basic principles of collective redundancies and is consistent with the aim of minimising the social impact of the workforce reduction, as far as this workers can benefit from the social protection guaranteed by early retirement. Moreover, the Judges have held that criterion of equivalent professionalism has to be preferred to old criterion of identity of tasks and duties. Potential workers to be dismissed, therefore, can not simply coincide with the employees in the department affected by the redundancy but must also include workers with equivalent professional skills according to an overall assessment taking into account professional attitudes and prerogatives. It is recalled that the burden of proving professional "non-equivalence" is placed on the employer's behalf.

Il 25 maggio 2018 è entrato in vigore il nuovo Regolamento Europeo n. 679/2016 (GDPR)

Se non ha già provveduto, per continuare a ricevere gli inviti agli eventi e le nostre newsletter è necessario che confermi il suo consenso a questo link:

<http://www.pwc.com/it/it/GDPR/gdpr-tls-consenso.html>

On May 25, 2018 has come into force the new European Regulation n. 679/2016 (GDPR)

If you have not already done, please confirm your consent at this link, in order to continue receiving invitations to events and our newsletter:

<http://www.pwc.com/it/it/GDPR/gdpr-tls-consenso.html>