

## Licenziamenti collettivi: rassegna giurisprudenziale

**Autore:** Rinaldi Manuela

**In:** Diritto del lavoro

Sommario: 1. Nozioni generali; 2. Casistica giurisprudenziale

### 1. 1.

#### **Nozioni generali**

Con il termine licenziamento collettivo si indica quel licenziamento che l'imprenditore può adottare in presenza delle seguenti condizioni, ex KL. 223/1991, ovvero:

-

quando l'imprenditore che ha già in atto sospensioni dal lavoro con l'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria ritenga di non poter più attuare il risanamento oppure la ristrutturazione che siano necessari al superamento della stessa Cassa integrazione;

quando l'imprenditore che occupa più di 15 dipendenti intende licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni in conseguenza di una riduzione, trasformazione di attività o lavoro, o quando lo stesso imprenditore intenda cessare l'attività.

La riforma Fornero, ovvero la legge n. 92/2012 è intervenuta anche nell'ambito dei licenziamenti collettivi e più precisamente sulla parte relativa al regime sanzionatorio per le violazioni della normativa, adattando la nuova disciplina prevista dall'articolo 18 della legge n, 300/1970 (1) anche ai licenziamenti collettivi.

La riforma prevede che:

nel caso di **violazione delle norme relative alla procedura**, si debba applicare la tutela obbligatoria forte (2);

-

nel caso di licenziamenti intimati senza l'osservanza della forma scritta, si debba applicare la tutela reintegratoria piena (3);

-

nel caso di licenziamento intimato in violazione dei criteri di scelta, si debba applicare la tutela reintegratoria attenuata (4).

1. 2.

## **Casistica giurisprudenziale**

La fattispecie del licenziamento collettivo per riduzione di personale, regolata dalla L. n. 223 del 1991, ricorre in presenza dell'operazione imprenditoriale di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" (art. 24), operazione che, da una parte, esclude dal suo ambito i licenziamenti dovuti a ragioni inerenti alla persona del lavoratore, per l'altra parte esclude anche i licenziamenti individuali per le stesse ragioni oggettive, ancorché plurimi, qualora siano presenti i requisiti di rilevanza sociale in presenza degli indici previsti dalla legge (il numero dei licenziamenti ai sensi dell'art. 24, co. 1; oppure, indipendentemente dal numero, dalla circostanza che a licenziare sia un'impresa che ha ottenuto l'intervento pubblico della cassa integrazione guadagni, secondo la previsione dell'art. 4, co. 1).

**Cass. civ. sez. lav., 4 novembre 2013 n. 24701**

La comunicazione alla direzione del lavoro ex art. 4 comma 9 L. 223/1991 deve contenere la precisa indicazione su come i criteri di scelta adottati abbiano portato a licenziare alcuni lavoratori in luogo di altri. La mera indicazione dei lavoratori licenziati e del criterio di scelta adottato non consente al singolo

dipendente di percepire con chiarezza perchè lui e non altri sia stato destinatario del licenziamento e comporta l'illegittimità del licenziamento stesso.

**Trib. Firenze, Ordinanza 27 maggio 2013 - Est. Rizzo**

È legittimo l'accordo tra sindacati e azienda, che intende procedere a una riduzione di personale, di mettere in mobilità solo i lavoratori più vicini alla pensione.

Questo criterio, infatti, è conforme al principio di non discriminazione e ai criteri di equità e razionalità. Una volta accertato che sussiste la necessità di licenziare parte dei lavoratori, la scelta, condivisa dai sindacati, di individuare i dipendenti da licenziare in coloro che hanno i requisiti per passare dal lavoro alla pensione, mantenendo in servizio coloro che invece sarebbero passati dal lavoro alla disoccupazione rimanendo privi di reddito, è una scelta di cui è difficile negare la ragionevolezza.

**Cass. civ. sez. lav., 26 aprile 2011, n. 9348**

In tema di licenziamento collettivo, il doppio richiamo operato dall'art. 5, comma 1, legge n. 223 del 1991 alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale, assolve alla funzione, quanto alla previsione contenuta nella prima parte della norma, di delimitare, in ragione dei motivi posti a fondamento della riduzione di personale, l'ambito entro il quale dovrà essere operata la scelta dei lavoratori e, quindi, in riferimento ai posti soppressi, mentre il secondo - contenuto nei concreti criteri di scelta - opera, una volta determinato il suddetto ambito, con riguardo alla individuazione dei singoli posti

di lavoro rimasti dopo la soppressione. Ne consegue che, ove, in sede di accordo sindacale, le parti sociali abbiano concordato la sostituzione dei criteri legali con quelli della prossimità alla pensione tenendo conto delle esigenze tecnico produttive ed organizzative dell'azienda, i nuovi criteri debbono ritenersi alternativi e di integrale applicazione, dovendosi ritenere arbitraria la qualificazione delle esigenze tecnico produttive ed organizzative solo come mera riconduzione alla previsione di cui alla prima parte dell'art. 5, comma 1, legge n. 223 del 1991.

**Cass. civ. sez. lav.,  
27 gennaio 2011, n. 1938**

Ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilità della relativa disciplina, il termine licenziamento va inteso in senso tecnico, non potendo ad esso parificarsi qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto siano riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro che giustifica il ricorso ai licenziamenti.

**Cass. civ. sez. lav.,  
29 marzo 2010, n. 7519**

L'impresa che abbia fatto ricorso alla Cigs e non sia in grado di riammettere al lavoro tutti i dipendenti

sospesi, può procedere alla messa in mobilità del personale esuberante, nel rispetto della procedura di legge, senza essere vincolata al requisito numerico-temporale stabilito dall'art. 24, L. 23/7/91 n. 223 (cinque licenziamenti in 120 giorni), come previsto dall'art. 4, 1° comma, della citata legge, che rappresenta una normativa di carattere eccezionale, non estensibile in via analogica ai licenziamenti per riduzione del personale ex art. 24.

**Cass. civ.**

**8 febbraio 2010 n. 2734, in D&L 2010, 567**

In materia di licenziamenti collettivi, la l. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato ex post nel precedente assetto ordinamentale, a un controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto ex ante alle organizzazioni sindacali, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione. I residui spazi di controllo devoluti al giudice non riguardano più gli specifici motivi della riduzione di personale (a differenza di quanto accade in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo obiettivo), ma la correttezza procedurale dell'operazione.

**Cass. 14 giugno 2007 n. 13876, in Riv. it. dir. lav. 2008, 185**

L'art. 24, 1° comma, L. 23/7/91 n. 223 a norma del quale la disciplina vigente in materia di licenziamenti

collettivi si applica alle imprese che occupino più di quindici dipendenti, deve essere interpretato nel senso che il requisito dimensionale, in presenza del quale sorge in capo all'imprenditore l'obbligo di applicare la procedura prevista dalla legge, deve essere riferito non all'impresa nel suo complesso ma all'unità produttiva interessata dai licenziamenti.

**Trib. Milano 13 novembre 2003, in D&L 2004, 153**

I licenziamenti collettivi dichiarati inefficaci, a causa dell'avvenuta violazione della procedura prevista dall'art. 4, L. 23/7/91 n. 223, non possono convertirsi in licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo

**Trib. Busto Arsizio 10 dicembre 1997, in D&L 1998, 364**

Il licenziamento collettivo non può essere convertito in un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in quanto la procedura di mobilità, di cui alla L. 223/91, va considerata assorbente di qualunque altro motivo di risoluzione del rapporto di lavoro in qualunque modo riconducibile alla riduzione o trasformazione di attività o di lavoro

**Pret. Milano 29 maggio 1995, in D&L 1996, 108**



## Note

1)

Il meglio noto Statuto dei lavoratori

2)

indennità risarcitoria quantificata fra 12 e 24 mensilità;

3)

Reintegra del lavoratore nel posto di lavoro e pagamento di un risarcimento del danno pari a tutte le mensilità che avrebbe dovuto percepire dalla data del licenziamento fino a quella dell'effettivo reintegro

4)

reintegra del lavoratore nel posto di lavoro e risarcimento del danno limitato nel massimo a 12 mensilità

<https://www.diritto.it/licenziamenti-collettivi-rassegna-giurisprudenziale/>