



CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

www.clclaw.it

segreteria@clclaw.it

Avv. Daniele Colombo

LICENZIAMENTI COLLETTIVI E RECENTI
ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

PREMESSA

Nel corso degli ultimi mesi la Cassazione si è occupata a più riprese del licenziamento collettivo e dell'impatto sul piano sanzionatorio del rispetto delle formalità previste dalla normativa



L'analisi della giurisprudenza assume importanza soprattutto per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 ove residua ancora uno spazio per la reintegra

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Con il termine procedura di mobilità si indica il licenziamento collettivo, che l'imprenditore può adottare in presenza delle due seguenti condizioni, previste dalla Legge 223/1991.

- La prima ricorre allorché l'imprenditore, che ha **già in atto sospensioni dal lavoro con intervento della Cassa integrazione guadagni straordinaria, ritenga di non poter attuare il risanamento o la ristrutturazione necessari al superamento della Cassa.**
- La seconda si verifica allorché l'imprenditore, che occupi più di 15 dipendenti, intenda licenziare **almeno 5 lavoratori, nell'arco di 120 giorni, in conseguenza di una riduzione o di una trasformazione di attività o di lavoro, o quando lo stesso intenda cessare l'attività.**

In entrambi i casi, l'imprenditore deve seguire una specifica procedura prevista dalla legge, informando preventivamente le Rappresentanze sindacali aziendali e i Sindacati maggiormente rappresentativi.

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

A richiesta del sindacato, all'informazione dovrà seguire **un esame congiunto**, all'esito del quale le parti possono raggiungere un accordo, che individui - tra l'altro - **i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare in maniera diversa da quelli indicati dalla legge** (carichi di famiglia, anzianità, esigenze aziendali).

Tali criteri rappresentano un aspetto di estrema rilevanza e la loro concreta applicazione è stata oggetto di controversie giudiziarie che hanno stabilito precisi limiti nella cd. determinazione pattizia tra datore di lavoro e sindacato per la loro definizione.

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi l'impresa fornirà alla Direzione regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, **l'elenco dei lavoratori interessati con l'indicazione dei nominativi, della residenza, della qualifica, dell'inquadramento, dell'età, del carico di famiglia e con la puntuale indicazione delle modalità in base alle quali sono stati scelti i lavoratori licenziati (art. 4, comma 9, L. n. 223/1991).**

LA GIURISPRUDENZA

La giurisprudenza negli ultimi tempi si è occupata delle conseguenze in merito alla mancata, inesatta o generica comunicazione di chiusura del licenziamento collettivo

Un altro tema oggetto di controversia riguarda la scelta dei lavoratori da porre in mobilità e, più specificamente, quale riferimento produttivo debba essere preso in considerazione nel caso di chiusura di uno stabilimento di una società con diverse sedi.

LA GIURISPRUDENZA

L'incompletezza della comunicazione di cui al comma 9, L. n. 223/1991 costituisce "violazione delle procedure" previste dalla L. n. 223 del 1991, art. 4, dando luogo al "regime di cui al terzo periodo del settimo comma del predetto art. 18" e, quindi, alla tutela indennitaria tra 12 e 24 mensilità.

Letteralmente essa **non ha a che fare con il "caso di violazione dei criteri di scelta"**, legittimante la reintegrazione nel posto di lavoro ed il pagamento di una indennità risarcitoria, in quanto **tale caso si ha non nell'ipotesi di incompletezza formale della comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, bensì allorquando i criteri di scelta siano, ad esempio, illegittimi, perché in violazione di legge, o illegittimamente applicati**, perché attuati in difformità dalle previsioni legali o collettive. Cass. Sez. Lav. 13 giugno 2016, n. 12095).

LA GIURISPRUDENZA

In una procedura di licenziamento collettivo si deve garantire al datore di lavoro la più ampia libertà nell'individuazione in concreto delle esigenze tecnico-produttive e organizzative di cui all'art. 5, comma 1, lett. c), legge n. 223/1991, profilo sottratto al sindacato del Giudice. **Tale criterio deve tuttavia in ogni caso contenere anche parametri oggettivi, verificabili in ogni momento, pena la violazione dei suddetti criteri e l'applicazione della tutela reintegratoria prevista dall'art. 18, comma 4, Statuto. Detti parametri devono trovare esaustiva illustrazione nella comunicazione ex art. 4, comma 9, legge n. 223/1991.**

(Corte d'Appello di Milano 18 marzo 2016, n. 407 - Pres. Sala; Est. Trogni nel gravame su: Tribunale di Milano, sentenza n. 2694/2015, Est. Florio)

LA GIURISPRUDENZA

- Da una parte, non pare ammettere restrizioni al campo di applicazione dei criteri di scelta, imponendo che la comparazione dei lavoratori abbracci tutto il complesso aziendale.
- In altri casi, la Suprema Corte – invece – ammette che qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o un reparto, la comparazione dei lavoratori può essere limitata agli addetti dell'unità, del reparto o del settore da ristrutturare.
- Infine, in altre pronunce – pur avallando questa seconda tesi – la Corte di legittimità apporta un correttivo, precisando che la “restrizione” della platea non può comunque operare se i lavoratori dei reparti in esubero sono idonei – per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti – ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti o unità

(così in Cass. n.22914/15; Cass. n.21015/15; Cass. n.19457/15; Cass. n.13953/15; Cass. n.4678/15; Cass. n.203/15).



GRAZIE PER LA CORTESE ATTENZIONE

Avv. Daniele Colombo

CLC Studio Legale

Corso Italia, 43 – 20122 - MILANO

www.clclaw.it

segreteria@clclaw.it