

**FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA**  
**CATTEDRA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA**

**GESTIONE ESUBERI NEL PERSONALE**

**RELATORE:**  
Prof. **Raffaele Fabozzi**

**CANDIDATO:**  
**Antonio Conforti**  
Matr. 070113

**CORRELATORE:**  
Prof. **Roberto Pessi**

**CORRELATORE:**  
Prof. **Sergio Magrini**

**ANNO ACCADEMICO 2007/2008**

## **INDICE**

### **CAPITOLO I**

#### **La Crisi Economica Del Dopo-Guerra E La Gestione Degli Esuberi Di Personale. Conflitti E Tutele Sociali. Attualita' Della Questione.**

1. Il D.L.Lgt.21 agosto 1945,n.523; la Cassa Integrazione Guadagni; gli Accordi Interconfederali nell' industria; la legge n.741 1959 e la sentenza della Corte Costituzionale n.105/1969.
2. Gli ammortizzatori sociali delle eccedenze di personale,la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria,Straordinaria e le altre leggi emanate in materia.
3. Politiche di riduzione del personale e ruolo del sindacato.

### **CAPITOLO II**

#### **Interazione Tra Fonti : Diritto Comunitario E Diritto Interno .**

1. La direttiva comunitaria n .129 del 17 febbraio 1975
2. La direttiva comunitaria n.56 del 26 giugno 1992.
3. La direttiva comunitaria n. 58 del 20 luglio 1998.
4. Le sentenze della Corte di Giustizia C.E. 8 giugno 1982  
e 6 novembre 1985.

## **CAPITOLO III**

### **La Riforma Della C.I.G. E La Legge N. 223 Del 23 Luglio 1991 Sui**

#### **Licenziamenti Collettivi.**

1. Nozione di licenziamento collettivo. Licenziamento collettivo, C.I.G.S. e mobilità.
2. Questioni applicative concernenti il requisito soggettivo, il requisito dimensionale e il requisito numerico temporale. Il requisito “causale” .
3. Procedura per la dichiarazione di mobilità.
4. Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ; problematiche interpretative ed applicative .
5. Le sanzioni.

## **CAPITOLO IV**

### **La gestione delle eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni**

- 1 .L’istituto della “disponibilità” nel pubblico impiego .  
Evoluzione normativa.
2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 : l’ambito di applicazione della nuova disciplina e il presupposto

delle procedure di mobilità.

- 3 .Le fasi della procedura di mobilità : informazione e consultazione sindacale . Le soluzioni alternative al collocamento in disponibilità. I richiami alla legge 223/1991 : due modelli a confronto.
4. Collocamento in mobilità e risoluzione del rapporto.
5. La ricollocazione del personale in disponibilità.

## **CAPITOLO V**

### **Linee di tendenza delle più recenti pronunce della Corte di Cassazione in materia di riduzione del personale**

## **CAPITOLO VI**

### **Il caso Alitalia**

#### **1. L'evoluzione della crisi di Alitalia S.p.a.**

Conclusioni

Bibliografia







**CAPITOLO I**

**LA CRISI ECONOMICA DEL DOPO-GUERRA E LA GESTIONE  
DEGLI ESUBERI DI PERSONALE.**

**CONFLITTI E TUTELE SOCIALI. ATTUALITA' DELLA  
QUESTIONE.**

*SOMMARIO: 1. Il D.L. Lgt. 21 agosto 1945, n. 523; la Cassa Integrazione Guadagni; gli Accordi Interconfederali nell'industria; la legge n. 741/1959 e la sentenza della Corte Costituzionale n. 105/1969.*

*2. Gli ammortizzatori sociali delle eccedenze di personale, la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, Straordinaria e le altre leggi emanate in materia.*

*3. Politiche di riduzione del personale e ruolo del sindacato.*

1. Sin dall'immediato dopo-guerra, nel nostro ordinamento, vengono emanati una serie di provvedimenti legislativi volti a tutelare, in un contesto di grave crisi economica, i lavoratori e le stesse imprese costrette a dar corso alla riduzione di personale. Si tratta di una normativa caratterizzata, sul piano delle fonti, da un mix tra contrattazione collettiva e legislazione<sup>1</sup>. La prima misura, in ordine di tempo, è il D.L. Lgt. 21 agosto 1945, n. 523 con cui si dispone, per le imprese dell'Alta Italia, il blocco dei licenziamenti; restano esclusi dal divieto i lavoratori che, senza giustificazione, rifiutano un'altra occupazione offerta dal datore di lavoro e nel caso di licenziamento addebitabile allo stesso dipendente. Il decreto n. 523 prevede che l'imprenditore che intenda

---

<sup>1</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto : profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 14.

procedere a ridurre il numero dei lavoratori in servizio effettivo, deve istituire un “ruolo dei lavoratori in aspettativa”, nel quale sono iscritti i lavoratori indicati di comune accordo dalla direzione dell’impresa e dalla commissione interna o, in mancanza di accordo, dall’ufficio provinciale del lavoro. Ai lavoratori iscritti in questo ruolo viene corrisposta un’indennità - per un terzo a carico dell’imprenditore e per due terzi a carico della gestione. Ai lavoratori temporaneamente sospesi o utilizzati ad orario ridotto spetta un’indennità nella misura del 75% della retribuzione complessiva e della indennità di contingenza. L’imprenditore ottiene un rimborso dei 2/3 da parte della Cassa Integrazione Guadagni dei lavoratori dell’industria <sup>2</sup>. Viene quindi introdotto nel nostro ordinamento un dispositivo di intervento statale la – CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI-strumento che viene posto a sostegno del reddito dei lavoratori delle aziende in crisi e, che nello stesso tempo, consente alle imprese di limitare il costo sociale di crisi e ristrutturazioni. Dal blocco dei licenziamenti sono escluse alcune percentuali da scegliersi sulla base dell’anzianità e dello stato di bisogno di ciascun lavoratore. Il decreto n.523/1945 ha una vigenza ben limitata, in quanto con la sottoscrizione dell’Accordo Interconfederale dell’Industria dell’8 agosto 1947 vengono reintrodotti i licenziamenti per

---

<sup>2</sup> E’ la prima forma di Cassa Integrazione Guadagni, istituita con D.Leg-Lgt 9 novembre 1945, n.788, a favore dei lavoratori dell’Industria dell’ Alta Italia.

riduzione di personale e, di fatto, viene eliminato il blocco dei licenziamenti. Venute meno (o mai realizzatesi come nel centro-sud del Paese) le condizioni sociali ed economiche che avevano ispirato la normativa avente ad oggetto il blocco dei licenziamenti, la disciplina dei licenziamenti collettivi viene affidata alla contrattazione e quella dell'integrazione salariale a successivi interventi legislativi; ne deriva che ai due istituti viene assegnata una diversa funzione formale, in virtù della quale sembrano destinati a non doversi incontrare<sup>3</sup>. Viene emanato il D.L.Cps. 12 agosto 1947, n. 869, che apporta modifiche alla disciplina della Cassa Integrazione contenuta nel D.L.Lgt. 9 novembre 1945 e la estende all'intero territorio nazionale. Il D.L.Cps. n. 869/1947, che viene prorogato fino al 1950, è finalizzato - attraverso lo strumento dell'integrazione salariale - a consentire alle imprese industriali il mantenimento al proprio servizio delle maestranze di cui già si avvalgono e che prevedono di poter utilizzare in pieno, appena eliminata la causa che ha prodotto la contrazione di attività. Il 21 aprile 1950 viene sottoscritto un nuovo Accordo, che affida la disciplina dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale alla fonte contrattuale. La materia dei licenziamenti collettivi passa dalla competenza delle Commissioni

---

<sup>3</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto : profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di ), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 18.

interne alla competenza delle Associazioni territoriali degli industriali e alle Organizzazioni sindacali territoriali dei lavoratori dell'industria. E' stata messa in evidenza, da parte di autorevoli esponenti della dottrina degli anni ottanta, anche l'importanza che riveste la motivazione posta a base dell'accordo che <sup>4</sup> testualmente recita: Premesso che la presenza del personale esuberante determina aggravii nei costi di produzione dannosi alla vita delle aziende e che, d'altra parte, nell'attuale situazione di disoccupazione il licenziamento di tale personale preoccupa dal punto di vista sociale le organizzazioni dei lavoratori stessi, con spirito di mutua comprensione le parti hanno stabilito quanto appresso: Allorquando la Direzione dell'azienda dovesse ravvisare la necessit  di attuare una riduzione del numero del personale dell'azienda, per riduzione o per trasformazione di attivit  o di lavoro, ne informer  la propria Associazione territoriale comunicandone i motivi del divisato provvedimento, la data d'assunzione e l'entit  numerica:

a) l'Associazione degli Industriali competente trasmetter  immediatamente la comunicazione ricevuta alle Organizzazioni provinciali territoriali dei lavoratori, le quali, entro 5 giorni dal ricevimento di essa, potranno richiedere un incontro allo scopo di

---

<sup>4</sup> Mazzoni G., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale*, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni* Milano, 1980, pag 12.

esaminare, con spirito di mutua comprensione, i motivi del licenziamento e le possibilità attuali e concrete di evitarlo, in tutto o in parte, senza costituire un carico improduttivo per l'azienda;

b) se l'incontro non viene richiesto nei predetti cinque giorni i provvedimenti hanno senz'altro corso; Qualora invece una delle Organizzazioni dei lavoratori chieda la convocazione, essa dovrà aver luogo non più tardi dei successivi cinque giorni;

c) qualora l'esame predetto realizzi un accordo tra le Organizzazioni dei lavoratori e l'Associazione industriale, sul numero dei licenziamenti, i provvedimenti avranno corso conformemente all'accordo stesso;

d) la procedura di conciliazione fra le Organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro il termine complessivo di 15 giorni dall'avvenuta comunicazione alle Organizzazioni dei lavoratori, intendendosi e l'azienda sospenderà l'attuazione dei provvedimenti predisposti fino allo scadere di tale termine o fino alla comune constatazione della impossibilità di accordo che sia intervenuta entro detto termine;

e) l'azienda tanto in caso di accordo quanto in caso di insuccesso della procedura conciliativa, terrà conto, nella identificazione dei lavoratori da licenziarsi, dei seguenti criteri di concorso tra loro: 1) esigenze tecniche e di rendimento; 2) anzianità; 3) carichi di famiglia; 4) situazione

economica;

f) negli incontri di cui sopra, le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori possono farsi assistere, rispettivamente, dai rappresentanti dell'azienda e dalla Commissione interna o da una rappresentanza di essa.

Degno di nota è l'art.4, che stabilisce il principio in virtù del quale i licenziamenti per riduzione del personale debbono essere motivati come tali e che i lavoratori interessati hanno diritto di essere riassunti presso la stessa azienda nel caso che essa proceda entro un anno a nuove assunzioni nelle mansioni e nelle specialità proprie dei lavoratori già licenziati. In tal caso, la riassunzione avverrà con criteri obiettivi di precedenza inversa rispetto a quelli in base ai quali furono eseguiti i licenziamenti. L'accordo in parola è corredato da un'importante nota a verbale concernente l'ipotesi in cui si raggiunga l'intesa sul numero dei licenziamenti- attraverso la previsione per l'organizzazione dei lavoratori della possibilità di esaminare la lista dei nominativi al fine di segnalare gli eventuali casi individuali meritevoli di un riesame. Tale procedura è limitata, negli stabilimenti che occupano normalmente da oltre 10 a 25 dipendenti, ad un esame conciliativo tra l'azienda e il Delegato d'impresa; negli stabilimenti da 26 a 100 dipendenti i termini di cui alle lettere a) e b) dell'art.2 per l'espletamento di detta procedura si

intendono ridotti da cinque a tre giorni e quello complessivo, di cui alla lettera d) dello stesso articolo, da 15 a 10 giorni. Le norme dell'accordo non trovano applicazione per i licenziamenti effettuati, per scadenza dei rapporti regolati con contratti a termine, né per quelli per fine lavoro nelle costruzioni edili e nelle industrie stagionali o saltuarie. L'Accordo interconfederale del 1950, pur prevedendo una procedura conciliativa che non comporta limitazioni ai diritti e alle facoltà delle parti sindacali - in realtà è un "patto di tregua" volto a risolvere pacificamente i contrasti che provvedimenti di licenziamento spesso determinano nei rapporti di lavoro aziendali<sup>5</sup>. Va ricordato che dopo il varo della legge 14 luglio 1959 n. 741 (che delegava il Governo ad emanare norme giuridiche, aventi forza di legge, al fine di assicurare minimi inderogabili di trattamento economico e normativo nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria), il Governo, con decreto legislativo, rese obbligatorio *erga omnes* anche l'Accordo interconfederale del 1950. La Corte Costituzionale dichiarò - con sentenza 26 giugno 1969 n. 105 l'illegittimità costituzionale, per eccesso di delega, di quella parte del decreto legislativo che rendeva obbligatorie *erga omnes* clausole originariamente dettate per i soli iscritti alle associazioni stipulanti. La

---

<sup>5</sup> Mazzoni G., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale*, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, pag 12.

sentenza della Corte,però,ebbe come diretta conseguenza che,pur risultando applicabili ai non iscritti sindacalmente,le clausole obbligatorie al rispetto della procedura prevista dall'accordo del 1950,rimasero in vigore con effetto *erga omnes* le clausole riguardanti il "trattamento economico e normativo",vale a dire le clausole dell' art.2 lett. e) che stabilivano i criteri obiettivi per operare i licenziamenti di personale;tali criteri valgono tuttora per le aziende non associate o i cui lavoratori non siano aderenti ad associazioni sindacali,in quanto contenuti in clausole "normative"rese obbligatorie dal decreto legislativo del Governo *erga omnes* .Il successivo Accordo interconfederale dell'8 maggio 1953 sulle "commissioni interne"non apporta innovazioni,in quanto non fa riferimento ai licenziamenti per riduzione di personale. La materia subisce notevoli modifiche con l'Accordo interconfederale del 5 maggio 1965 "sui licenziamenti per riduzione di personale":si stabilisce una procedura conciliativa e,analogamente all'accordo del 1950,si dichiara che "l'ambito dell'accordo deve intendersi contenuto e diretto a particolari fini che (esso) persegue e che,in caso di mancata conciliazione delle,non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle facoltà delle parti". La direzione dell'azienda,qualora ravvisi la necessità di attuare una riduzione del numero dei lavoratori per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro,ne darà preventiva comunicazione

tramite la propria Associazione territoriale,alle Organizzazioni provinciali dei lavoratori,ai fini dell'eventuale espletamento della procedura conciliativa,indicandone i motivi,l'entità numerica dei lavoratori interessati e la data di attuazione. In aziende che occupino oltre 100 dipendenti,nel caso di sospensione di lavoro la cui durata sia prevista per più di 30 giorni che riguardino oltre il 20% dei lavoratori occupati o comunque oltre 500 dipendenti,l'azienda tramite la propria Associazione,ne darà comunicazione alle Organizzazioni dei lavoratori precisandone i motivi,l'entità numerica e la durata presumibile. Le Organizzazioni provinciali dei lavoratori potranno chiedere all'Associazione degli Industriali,entro 7 giorni dalla data di comunicazione suddetta,un incontro allo scopo di esaminare i motivi delle predette riduzioni di personale sulla base delle informazioni fornite dall'azienda e le possibilità concrete di evitarle in tutto o in parte anche mediante eventuali trasferimenti nell'ambito aziendale,senza costituire comunque un carico improduttivo per l'azienda. Se l'incontro non viene richiesto nei predetti 7 giorni,i provvedimenti hanno senz'altro corso;qualora invece una delle Organizzazioni dei lavoratori chieda una convocazione essa dovrà aver luogo non più tardi dei successivi 5 giorni. La procedura prevista dall'accordo in parola dovrà esser esaurita entro 25 giorni dalla data di comunicazione alle Organizzazioni dei lavoratori

interessate alla riduzione. Nel caso in cui l'azienda motivi il provvedimento come conseguenza di trasformazione o riorganizzazione tecnologica o le Organizzazioni concordemente riconoscano tale connessione, il termine suddetto è prorogato di 15 giorni. La procedura di conciliazione fra le Organizzazioni sindacali deve essere tassativamente esaurita entro i limiti previsti dall'accordo, intendendosi che l'azienda sospenderà l'attuazione dei provvedimenti predisposti fino allo scadere di tali termini o fino alla comune constatazione della impossibilità di accordo entro tale termine. Negli incontri le Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori possono farsi assistere, rispettivamente, dai rappresentanti dell'azienda interessata e dalla Commissione interna o da una rappresentanza di essa. L'Azienda, tanto in caso di accordo quanto nel caso di insuccesso della procedura conciliativa, terrà conto, nella identificazione dei lavoratori delle esigenze economico produttive, dell'anzianità e dei carichi di famiglia. Le procedure previste dall'Accordo del 1965 riguardano stabilimenti che occupano normalmente oltre 10 dipendenti. Negli stabilimenti dove è presente un delegato di fabbrica, la procedura stabilita dall'accordo in parola è limitata ad un esame conciliativo tra l'azienda e il delegato d'impresa. Negli stabilimenti fino a 100 dipendenti, i termini dell'esame dei provvedimenti di licenziamento vengono ridotti a 15

giorni. Le parti concordano che ai lavoratori licenziati per riduzione di personale, oltre al versamento della indennità di fine rapporto prevista dai contratti collettivi, sia assicurato un trattamento integrativo per un primo periodo di disoccupazione. E' di tutta evidenza che l' Accordo del 1965 recepisce il principio della motivazione del licenziamento, già stabilito nell' Accordo interconfederale del 1950: in entrambi gli accordi viene sancito che i licenziamenti devono essere motivati come tali. Nella dottrina degli anni '70, viene posto in risalto che, se il principio della motivazione accomuna i due accordi in esame, la disciplina contenuta nell' Accordo del 1950 è da considerare più pregnante rispetto a quella del 1965. Fra i due accordi riguardanti lo stesso tema, vi sono comunque differenze sostanziali in quanto quello del 1950 è esteso *erga omnes* per la parte normativa, valida ed obbligatoria anche per i non iscritti all'associazione sindacale, mentre nell' Accordo del 1965, non essendo stato recepito in decreto, perché fuori dalla delega, è semplicemente obbligatorio, "cioè ha quella obbligatorietà che hanno gli accordi sindacali, cioè vincola solo i soci"<sup>6</sup>. A livello dottrinario non è sfuggita la considerazione che, per il licenziamento per riduzione di personale, essendosi voluto tra le parti attuare un controllo sui

---

<sup>6</sup> Branca G., *La nozione di licenziamento per riduzione di personale*, in Aranguren A., G., Ballestrero M.V., Branca G., Fanfani P., Pera G., (a cura di), in *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, Milano, 1973, pag.2.

licenziamenti, nel rispetto dei principi di libera iniziativa economica costituzionalmente garantiti e delle responsabilità facenti carico all' imprenditore, la conciliazione degli interessi contrapposti, in occasione di controversie sui licenziamenti per riduzione di personale, trova un limite insuperabile nel cosiddetto interesse dell'impresa. Tale interesse, nell'ipotesi in cui non sia possibile raggiungere la conciliazione cui la procedura prevista dall'Accordo interconfederale del 5 maggio 1965 è finalizzata, è destinato a prevalere in considerazione del collegamento esistente tra esso ed il principio di libertà economica e dal rilievo riconosciuto dall'ordinamento al proficuo perseguimento dell'attività produttiva la cui importanza è tale da sovrastare l'opposta incidenza degli eventuali contrapposti interessi di categoria (ad esempio l'interesse dei lavoratori al mantenimento di un livello di occupazione obiettivamente improduttivo ed antieconomico). E' appunto tale requisito che distingue la disciplina dei licenziamenti collettivi dalla disciplina dei licenziamenti individuali che non consiste tanto in una differenziazione quantitativa, quanto piuttosto, nella rilevanza del fatto economico interessante la singola azienda sul piano dei rapporti collettivi, come tali oggetto di tutela esclusiva da parte di soggetti collettivi<sup>7</sup>. La suddetta posizione è senz'altro condivisibile, in quanto

---

<sup>7</sup> Aranguren A., *La procedura dei licenziamenti collettivi*, in Aranguren A., Auteri E., Branca

tocca l'aspetto più delicato della problematica riguardante la gestione degli esuberanti del personale:una composizione delle controversie atta a trovare un punto di equilibrio tra soggetti in conflitto che contrappongono,da una parte,l'interesse dell'impresa,e dall'altra l'interesse della collettività dei lavoratori dipendenti sul piano sociale. Nell'ambito del dibattito dottrinario degli anni '70 un eminente giuslavorista ha focalizzato la propria attenzione sul punto da cui bisogna muovere al fine di valutare equamente gli interessi contrapposti e che tenga conto anche della previsione della Carta Costituzionale che all'art.41,garantisce il principio di libertà di iniziativa economica,da cui deriva che la scelta organizzativa dell'imprenditore è insindacabile. Tale punto di partenza è l'interesse dell'impresa,ma occorre fare alcune considerazioni sulla "rilevanza e sui limiti che questo interesse ha nella vicenda,cioè del personale dell'impresa nella vicenda del livello dell'organico,(...)nonché sul tema se,cioè è interesse dell'impresa o interesse dell'imprenditore:c'è una certa differenza fra le due formulazioni perché quando si parla di interesse dell'impresa c'è dietro tutto un'importante filone della cultura del diritto del lavoro,che dà una certa accezione,cioè la valutazione in termini obiettivi di questo interesse

---

G.,Fanfani P.,Flammia R.,Mazzoni G.,Papaleoni M.,Pera G.,Simi V.,(a cura di) ,in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*,Milano,1980,pag 18.

dell'impresa che è un interesse superiore di un punto di riferimento di valutazione, mentre qualche altro potrebbe preferire parlare *tout court* di interesse dell'imprenditore nella misura in cui nega un momento obiettivo nella vicenda del rapporto e concepisce il rapporto di lavoro come un momento antagonistico tra due parti contrapposte <sup>8</sup> ". E' ricorrente, nell'ambito del dibattito dottrinario degli anni '70, lo sforzo di cogliere la differenza tra licenziamento per riduzione di personale e licenziamento individuale; al riguardo un autorevole studioso sottolinea che la distinzione non è solo di carattere quantitativo, ma anche qualitativo <sup>9</sup>; altro prestigioso giurista evidenzia che i due tipi di licenziamento differiscono sia soggettivamente che oggettivamente, in quanto i licenziamenti collettivi derivano da un giudizio dell'imprenditore sulla necessità o sulla opportunità di una soppressione di posti di lavoro, mentre i licenziamenti individuali sono determinati da motivi inerenti la persona del lavoratore <sup>10</sup>. Sono state formulate riserve circa la disuguaglianza di trattamento che deriverebbe dalla applicazione degli Accordi interconfederali rispetto alla più ampia tutela apprestata

---

<sup>8</sup> Pera G., *La rilevanza dell'interesse dell'impresa nella motivazione dei licenziamenti*, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni* Milano, 1980, pag 22.

<sup>9</sup> Branca G., *La nozione di licenziamento per riduzione di personale*, in Aranguren A., G., Ballestrero M.V., Branca G., Fanfani P., Pera G., (a cura di), in *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*, Milano, 1973, pag.2.

<sup>10</sup> Mazzoni G., Introduzione, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, pag 1.

dalla legge 604/1966 sui licenziamenti individuali e dalla legge n.300/1970 (Statuto dei lavoratori),dal momento che l'art.11 della legge 604 esclude la materia dei licenziamenti collettivi e lo Statuto dei lavoratori non fa alcun riferimento diretto al problema. Questi rilievi hanno indotto parte della dottrina ad evidenziare una “carenza di tutela” e una conseguente disparità di trattamento e ad evidenziare che,alla luce delle modificazioni introdotte dalle leggi 604/1966 e 300/1970,non sia legittimo discriminare i lavoratori nella tutela,in base alla consistenza numerica ed alla motivazione dei licenziamenti<sup>11</sup>. La suddetta posizione non trova però riscontro nel nostro ordinamento in quanto l'art.11 della legge n.604/1966,dispone che “la materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale è esclusa dalla disposizione della presenta legge”;altri autori hanno sottolineato che il licenziamento collettivo per riduzione di personale è un modo di estinzione del rapporto di lavoro,retto da una disciplina diversa da quella del licenziamento individuale e che la disciplina sostanziale dei licenziamenti individuali si fonda sull'obbligo,posto a carico dell' imprenditore,di licenziare soltanto per giusta causa o per giustificato motivo<sup>12</sup>. E' stata progressivamente abbandonata la tesi di chi sosteneva sussistesse una differenza ontologica

---

<sup>11</sup>Branca G., *La nozione di licenziamento per riduzione di personale*,in Aranguren A., G.,Ballestrero M.V.,Branca G.,Fanfani P.,Pera G.,(a cura di), *I licenziamenti collettivi per riduzione di personale*,Milano,1973,pag.2.

<sup>12</sup> Mora A.M.,*I licenziamenti collettivi:profili storici*,in *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*,in Galantino (a cura di),Torino,1993,pag.168.

tra il licenziamento collettivo e il licenziamento individuale, in quanto il primo tipo di recesso si caratterizza per l'esperimento delle procedure sindacali di conciliazione, la pluralità dei dipendenti interessati ed il motivo costituito dal ridimensionamento aziendale<sup>13</sup>. La dottrina più recente puntualizza che tendenzialmente il licenziamento collettivo è "attratto" nell'area del licenziamento per giustificato motivo oggettivo *ex art.3 della legge 604/1966*<sup>14</sup>; mentre in giurisprudenza è prevalente la posizione di chi sostiene una distinzione ontologica, per cui il licenziamento collettivo si configurerebbe come una fattispecie autonoma, nettamente diversa, con riferimento ai presupposti ed al contenuto, dal licenziamento individuale<sup>15</sup>. Essa sarebbe altresì configurabile in ogni settore produttivo, prescindendo dall'esistenza di una specifica regolamentazione sindacale<sup>16</sup>. Va anche evidenziato che parte della giurisprudenza della Corte di Cassazione, di cui analizzeremo l'evoluzione nel capitolo quinto, riconosce le potenzialità espansive del giustificato motivo oggettivo, affermando che in esso rientra pure la riduzione di personale<sup>17</sup>. L'orientamento della Cassazione ha prodotto dissenso da parte di chi ha sostenuto che la Suprema Corte si contraddice

---

<sup>13</sup> Zangari G., *Contributo alla teoria del licenziamento nel diritto italiano e comparato*, Milano, 1974, pag. 217; Tamburrino G., *Ancora in tema di licenziamento di personale, in Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 1975, pag. 561

<sup>14</sup> Genoviva P., *I licenziamenti*, Torino, 1988, pag. 211; Del Punta R., *Verso il tramonto della tesi dell'autonomia ontologica del licenziamento collettivo?*, in *Riv. Ita. Dir. Lav.*, 1987, II, pag. 608.

<sup>15</sup> Cass. 16/12/1988 n. 6882; Cass. 6/12/1985, n. 6158.

<sup>16</sup> Cass. 4/5/1991, n. 4891; Cass. 14/11/1986 n. 6376; Cass. S.U. 18/12/1982.

<sup>17</sup> Cass. 2/9/1986, n. 5384.

proprio quando, dovendo trarre le conseguenze di un'interpretazione correttiva dell' art.11 della l.604/1966 (che sottrae la materia dei licenziamenti collettivi alla legge sui licenziamenti individuali) fondata sulla differenza ontologica fra licenziamento individuale e collettivo, ricorre alla figura della conversione del licenziamento collettivo in una serie di licenziamenti individuali <sup>18</sup>. Altri autori hanno evidenziato, con approcci diversi, che il ragionamento della Cassazione presenta incoerenze interne, per non avere la Suprema Corte costruito la sua ipotesi con linearità: più in particolare, la diversità tra licenziamento collettivo e licenziamento individuale trova fondamento logico nella diversità dell' interesse coinvolto, collettivo nel primo caso, individuale nel secondo <sup>19</sup>; altri autori hanno posto in risalto che la diversità del licenziamento collettivo è una conclusione imposta da ragioni di fedeltà alla legge <sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> Mazziotti F., Intervento, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 86.

<sup>19</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 48.

<sup>20</sup> Magrini S., *Licenziamenti individuali e collettivi: separatezza e convergenza delle tutele*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 116.

## **2. GLI AMMORTIZZATORI SOCIALI DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE, LA CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA, LA CASSA INTEGRAZIONE STRAORDINARIA E LE ALTRE LEGGI EMANATE IN MATERIA.**

Un ruolo fondamentale, nel contesto delle crisi economiche e delle ristrutturazioni aziendali, hanno svolto e continuano a svolgere i cosiddetti “ammortizzatori sociali” che possono essere definiti dispositivi di intervento statale a sostegno del reddito dei lavoratori di aziende in crisi. Gli istituti più ricorrenti sono la Cassa Integrazione Guadagni, la mobilità ed il prepensionamento. La prima forma di Cassa Integrazione Guadagni viene istituita con Decreto Legislativo Luogotenenziale 9 novembre 1945, n.78 a favore dei lavoratori dell’industria dell’Alta Italia. La Cassa Integrazione Guadagni (C.I.G.) è una gestione speciale dell’Istituto Nazionale di Previdenza Sociale, avente il compito di erogare ai lavoratori subordinati sospesi temporaneamente da lavoro una somma mensile corrispondente all’80% del salario. Vi sono diversi tipi di C.I.G.: ordinaria, straordinaria, per l’edilizia, per l’agricoltura. La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria è un trattamento previdenziale che presuppone il persistere del rapporto di lavoro ed è finalizzata a consentire all’azienda che la richiede la ripresa della normale attività

lavorativa e a garantire, al lavoratore che ne fruisce, i mezzi adeguati fino al momento di tale normalizzazione. La Cassa Integrazione è dunque una forma di integrazione salariale. Il sistema delle integrazioni salariali tutela il lavoratore dallo stato di bisogno ingenerato dalla disoccupazione parziale intesa come la riduzione o la sospensione della prestazione lavorativa senza che sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, nel qual caso il sistema previdenziale interviene con i trattamenti di disoccupazione ordinaria o speciali. La gestione del trattamento ordinario di integrazione salariale è affidata a un apposito fondo istituito presso l'INPS (ma oggi confluito presso la gestione per gli interventi assistenziali) e può essere richiesto dalle aziende operanti nel settore industriale ovvero in settori a questo connessi, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati. Possono beneficiare di tale provvidenza anche le società cooperative purchè operanti in settori simili a quello industriale. Si può dire che la Cassa Integrazione Guadagni è un istituto storicamente collegato all'esigenza sociale di garantire il reddito dei lavoratori nei casi di sospensione o di riduzione dell'impresa, dipendente da impossibilità sopravvenuta o da forza maggiore. In tale prospettiva la Cassa Integrazione Guadagni, provvedendo a corrispondere in luogo dell'imprenditore retribuzioni (o quote di esse), altrimenti contrattualmente non dovute, assolve ad una funzione previdenziale, a

tutela di una forma di disoccupazione parziale, nella logica propria dell'art.38,c.2° della Costituzione. Ma la prospettiva è mutata a mano a mano che la prassi prima e la legge poi, con sempre maggiore incisività e frequenza, hanno previsto occasioni ulteriori di intervento della Cassa, che di fatto consentono casi di sospensione o di riduzione della attività d'impresa (senza obbligo retributivo), indipendentemente dal ricorrere di un vero e proprio impedimento oggettivo alla sua normale prosecuzione; in tale diverso contesto l'istituto, in luogo della funzione di natura previdenziale, risulta indirizzato a soddisfare o assecondare esigenze, gestionali o di risanamento, dell'organismo produttivo, e le relative occasioni di intervento si propongono quindi, come strumenti specifici di politica economica, a immediato sostegno del sistema delle imprese. Tuttavia, anche in riferimento alle nuove fattispecie, all'intervento della Cassa Integrazione va riconosciuta una concorrente funzione previdenziale, quanto meno in considerazione del fatto che esso vale ad allontanare l'alternativa dei licenziamenti collettivi. Tra le varie leggi che disciplinano la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria, una posizione di rilievo riveste la l.20 maggio 1975, n.164, avente ad oggetto "provvedimenti per la garanzia del salario"; la legge 164/1975, nel recepire l'Accordo interconfederale del 21 gennaio 1975, costituisce a tutt'oggi l'unico provvedimento volto a

dare una sistemazione organica ed unitaria, ai vari tipi di intervento della Cassa Integrazione Guadagni nel settore industriale. La legge in parola stabilisce che sono giustificative dell'intervento ordinario le contrazioni e le sospensioni prodotte da "eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai" e quelle prodotte da "situazioni temporanee di mercato"; la stessa legge indica quali giustificative della integrazione salariale straordinaria le "crisi economiche settoriali o locali" e le "ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali", nel rispetto della disciplina della l.5/11/1968, n.1115 istitutiva dell'intervento straordinario, e della l.8/8/1972, n.464, modificativa della prima<sup>21</sup>. Una ulteriore causa giustificativa "generale" dell'intervento straordinario, costituita dalla "crisi aziendale", è stata prevista a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. Lgt n.788 del 9/11/1945<sup>22</sup> e del D.Lgs.C.P.S. n.869 del 12/8/1947<sup>23</sup>. Come già detto in premessa, la prima forma di Cassa Integrazione Guadagni è stata istituita con D.Leg.Lgt. 9 novembre 1945, n.788, a favore dei lavoratori dell'Industria dell'Alta Italia; essa è gestita dall'INPS, di cui rappresenta un "organo complesso", ed è organizzata secondo due distinte contabilità, rispettivamente per l'intervento ordinario e per quello

---

<sup>21</sup> La legge n.164/1975 è stata pubblicata sulla G.U. n.148 del 7/6/1975.

<sup>22</sup> Il Decreto Legislativo Luogotenenziale n.788/1945 è stato pubblicato sulla G.U. n.155 del 27/12/1945.

<sup>23</sup> Il Decreto legislativo del Capo Provvisorio dello Stato n.869/1947 (ratificato con modificazione della l.21/5/1951, n.498) è stato pubblicato sulla G.U. n.210 del 13/9/1947.

straordinario (ai sensi dell'art.4 della legge n.1115/1968). La Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria nasce quindi nel 1968. Accanto alla gestione ordinaria, è stata istituita una gestione speciale per gli operai delle imprese edili e affini (non industriali), per effetto della legge 3 febbraio 1963, n.77 <sup>24</sup> e gli interventi di competenza sono disciplinati dalla legge 6 agosto 1975, n.427 <sup>25</sup>. L'INPS amministra, altresì, attraverso una gestione autonoma, la Cassa per l'Integrazione dei Salari dei dipendenti delle imprese agricole, istituita con legge 8 agosto 1972, n.457. Va ancora sottolineato che esistono altre forme particolari di intervento della Cassa: tra questi l'intervento a sostegno delle procedure di mobilità guidata per crisi occupazionale (art.25 legge 12/8/1975, n.675); va ricordata anche l'ipotesi prevista dalla legge 29 febbraio 1976, n.62, avente ad oggetto l'istituzione di società destinate ad assumere i dipendenti delle grandi aziende in crisi, in attesa del loro trasferimento ad altre imprese attive; rilevante è inoltre la fattispecie disciplinata dall'art.2 della legge 27 luglio 1979, n.301, laddove si prevede che nel caso di fallimenti di aziende industriali, ove siano intervenuti licenziamenti, l'efficacia degli stessi è sospesa e i rapporti di lavoro proseguono ai soli fini dell'intervento straordinario della Cassa Integrazione Guadagni per crisi aziendali; infine si deve menzionare il

---

<sup>24</sup> La legge 3/2/1963, n.77 è stata pubblicata sulla G.U. n.51 del 22/2/1963.

trattamento di integrazione salariale ai lavoratori licenziati che abbiano ottenuto la revoca del licenziamento con sentenza passata in giudicato per come previsto dalla legge 4 dicembre 1979,n.640. Il ricorso alla Cassa Integrazione si verifica allorquando il rapporto di lavoro viene sospeso,in tutto o in parte,per vicende che riguardano l'azienda e consentono gli interventi previdenziali di integrazione salariale ordinaria- per eventi transitori non imputabili all'imprenditore o per situazione temporanee di mercato- o straordinaria- per crisi economiche settoriali o locali o per ristrutturazione,riorganizzazione o conversioni aziendali. Contrastanti sono,in dottrina,le posizioni circa l'individuazione dell'atto che sancisce la sospensione del rapporto;ma appare condivisibile l'opinione di chi sostiene che la "sospensione" deriva dal provvedimento amministrativo di concessione dell'integrazione salariale,necessariamente preceduto da una procedura d'informazione e consultazione sindacale <sup>26</sup>. L'individuazione della dei lavoratori da sospendere deve essere effettuata secondo criteri oggetto della procedura sindacale,possibilmente secondo meccanismi di rotazione,evitando discriminazioni ed in modo ragionevole e coerente rispetto alle finalità dell'istituto:tali principi sono stati ribaditi costantemente,dalla metà degli anni '80 in poi,dalla Corte di

---

<sup>26</sup> Vallebona A.,*Istituzioni di diritto del lavoro*,volume II,Padova,2004,pag.322.

Cassazione, e verranno esaminati più dettagliatamente nel capitolo quinto della presente ricerca. Alla luce dell' *excursus* appena tracciato, si può affermare che il principale ammortizzatore sociale delle eccedenze di personale è stato, a partire dagli anni '70, l'intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria, che consente all'imprenditore di evitare il licenziamento collettivo conservando il rapporto con lavoratori non utilizzati, o utilizzati solo parzialmente, i quali beneficiano della integrazione salariale per il tempo non lavorato. È stato osservato da eminente giuslavorista che tale "sistema" già iniquo in sé - in quanto riservato soltanto ad alcuni settori economici ed alle imprese di maggiori dimensioni - era ben presto degenerato in uno strumento di blocco dei licenziamenti nelle aziende in crisi per mantenere in vita a lungo, a carico delle finanze pubbliche, rapporti di lavoro non più riattivabili, talvolta addirittura imputati formalmente ad imprenditori senza più aziende o ad imprese fallite o ad imprese antieconomiche rilevati dalla GEPI, società a capitale pubblico appositamente costituita. Mentre il totale insuccesso del circuito di mobilità, vagheggiato dalla legge n. 675 del 1977 per ricollocare i lavoratori cassaintegrati, aveva trasformato questi ultimi in "novelli ereditieri", dediti alle più svariate occupazioni, rigorosamente in nero, da cui trarre un guadagno aggiuntivo rispetto alla rendita

pubblica<sup>27</sup>. La reazione a questa situazione verrà con la legge 23 luglio 1991, n. 223, con la quale è stata attuata la riforma della Cassa Integrazione. Come detto in premessa, oltre alla Cassa Integrazione, fra gli altri “ammortizzatori sociali” è da annoverare la “mobilità”. Tale istituto consente al datore di lavoro in situazione di crisi, previa informazione e consultazione con il sindacato, di recedere dal vincolo contrattuale con i dipendenti in eccedenza rispetto alle necessità aziendali. Ai lavoratori in mobilità, iscritti in apposite liste, è attribuita una indennità temporanea e vengono riconosciute forme di ricollocazione, favorite da sgravi contributivi per il datore di lavoro che li assuma. In tema di “mobilità”, un eminente giurista ha ricordato come uno dei contenuti più significativi della cosiddetta “svolta dell’Eur” del 1978 del movimento sindacale sia stato quello di rivendicare che la mobilità dei lavoratori delle imprese in crisi avvenisse da lavoro a lavoro e non da lavoro a disoccupazione, e che ove questo fosse avvenuto, il sindacato avrebbe prestato il suo consenso al processo di ristrutturazione<sup>28</sup>. Si può affermare che l’evoluzione normativa in materia di “mobilità” ha inizio con la legge 8 agosto 1972, n. 464 che detta “Modifiche e integrazioni alla legge n. 1115/1968, in materia di

---

<sup>27</sup> Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, volume II, Padova, 2004, pag. 465.

<sup>28</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 85.

integrazione salariale e di trattamento speciale di disoccupazione”; la legge 464/1972 consente un numero indefinito di proroghe trimestrali che vengono subordinate ad una verifica dell’attuazione dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione aziendale. Nei fatti avviene che l’istituto della mobilità serve ad evitare le conseguenze del trauma politico delle riduzioni del personale realizzate attraverso i licenziamenti collettivi e ad attenuare i conflitti che ne scaturiscono, indirizzando la vertenzialità verso i pubblici poteri per la concessione del decreto di crisi, anziché verso i soggetti titolari del potere economico perché facciano scelte compatibili con la tutela dell’interesse all’occupazione. La conseguenza è che i lavoratori non vengono licenziati, ma congelati nel mercato del lavoro interno alle imprese, in attesa che reperiscano, con i propri mezzi, un’altra occupazione attraverso il canale del passaggio diretto di manodopera da azienda ad azienda. Almeno fino al recente smantellamento del collocamento pubblico, ciò significava trasferire una quota di offerta di lavoro dal circuito vincolistico della legge n.264/1949 a quello del passaggio diretto. E’ quella che potremmo chiamare *mobilità molecolare*, in quanto il mantenimento, anche solo formale, del rapporto di lavoro consente, infatti, al lavoratore di accedere a circuiti privilegiati per il reperimento di una nuova occupazione (vera e di non deresponsabilizzare

completamente l'imprenditore. Viene emanata la legge 12 agosto 1977, n. 675 che detta "Provvedimenti per il coordinamento della politica industriale, la ristrutturazione, la riconversione, e lo sviluppo del settore" ed istituisce un Comitato dei Ministri per il coordinamento della politica industriale (CIPI); viene creato un apposito organo per gestire la "mobilità": la Commissione regionale per la mobilità della manodopera (che successivamente verrà trasformata in Commissione regionale per l'impiego). A distanza di poco più di un anno, l'art. 3 della legge 9 febbraio 1979 tenta di espandere l'ambito delle imprese tenute a soddisfare i propri bisogni di manodopera assumendo i lavoratori eccedenti: le parti sociali, di propria iniziativa o su stimolo della Commissione regionale, sono autorizzate a concludere accordi che prevedano l'assunzione di questi lavoratori da parte di aziende non obbligate a tanto dalla legge 675. Autorevole studioso ha definito "mobilità guidata" questo tipo di mobilità, evidenziando come tale strumento non ha funzionato anche a causa del paradosso, contenuto nella normativa, in virtù del quale ad assorbire le eccedenze dovevano essere le imprese impegnate nei processi di ristrutturazione quando questi processi erano indirizzati all'espulsione di manodopera<sup>29</sup>. I lavoratori eccedenti

---

<sup>29</sup>Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 85.

hanno potuto fruire di diversi circuiti di collocamento(a parte quello dei giovani della legge 285/1977):quelli delle richieste numeriche ,delle richieste nominative e del passaggio diretto previsti dalla legge n.264/1949;quello dei lavoratori in mobilità dell'art.25 della legge 675/1977;quello gestito dai sindacati previsto dalla legge n.36/1979.

“Non hanno però funzionato le regole sulla mobilità previste dai contratti collettivi delle principali categorie,che pure tenevano conto dell'esigenza di governo complessivo del mercato attraverso il c.d. contemperamento tra le liste dei lavoratori in mobilità e quelle dei disoccupati ordinari. Le ragioni strutturali che hanno impedito il funzionamento delle procedure legali non potevano lasciare loro maggior fortuna<sup>30</sup>”. Completano il quadro delle misure varate negli anni '70/'80 a sostegno della mobilità delle eccedenze di personale verso altri posti di lavoro,la legge 22 agosto 1985,n.444,che in Liguria,Lombardia,Piemonte,e Sardegna autorizza le pubbliche amministrazioni ad assumere lavoratori che usufruiscono della C.I.G.S. o della disoccupazione speciale;e l'art.7 della legge 8 agosto 1972,n.464,che conferisce ai lavoratori licenziati per i quali vi sia stata,da parte del C.I.P.I.,la dichiarazione di stato di crisi,la preferenza nelle assunzioni in attività sostitutive. Nell'ambito di questa legislazione

---

<sup>30</sup>Garofalo M.G.,*Eccedenze di personale e conflitto:profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di),in *Licenziamenti collettivi e mobilità*,Milano,1991,pag.88.

rientrano i decreti 30 marzo 1978,n.80 e 13 dicembre 1978,n.795,convertiti con modifiche rispettivamente dalla legge 26 maggio 1978,n.215 e dalla legge 9febbraio 1979,n.36,con cui si affidano agli accordi sindacali la definizione del reimpiego attraverso il trasferimento dei lavoratori da un'impresa ad un'altra,nonché la possibilità di deroghe alle procedure di collocamento dei lavoratori sempre sancite dalla legislazione immediatamente precedente in caso di trasferimento. E' stato rivelato “<sup>31</sup>che esiste un'evidente “scoordinamento” fra la disciplina dei licenziamenti per riduzione di personale risultante dagli Accordi interconfederali e le legge del 1966 sui licenziamenti individuali e la disciplina legale intercorsa dal 1972 concernente la riconversione industriale ed i provvedimenti per l'occupazione;e che il legislatore è partito da una mobilità intesa nel senso di garanzia assoluta dei livelli occupazionali,nell'ambito della quale la mobilità doveva muoversi per giungere a conclusioni poi parzialmente diverse,verificata l'impossibilità di imporre livelli occupazionali laddove questi non corrispondevano ad effettive esigenze. Per di più il disegno del legislatore del 1977 ha richiesto l'introduzione di una procedura particolare di collocamento che passa attraverso

---

<sup>31</sup> Branca G.,*Prospettive dei licenziamenti collettivi in relazione alla mobilità dei lavoratori ed alla programmazione economica*, in Aranguren A.,Auteri E.,Branca G.,Fanfani P.,Flammia R.,Mazzoni G.,Papaleoni M.,Pera G.,Simi V.,(a cura di),in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano,1980,pag 175.

l'obbligo delle aziende che non possono mantenere i livelli occupazionali di comunicare il personale che diviene esuberante; la sospensione dei licenziamenti e la messa a carico del tutto della Cassa Integrazione Guadagni fino all'esaurimento delle procedure di pubblicità che coinvolgono tutte le aziende con più di 35 dipendenti del settore ed in determinate condizioni molto aperte (che verranno precisate dalla legge n.36 del 1979) della zona di crisi, intendono effettuare assunzioni; l'ulteriore limitazione al passaggio diretto dei lavoratori da azienda ad azienda per quelle aziende che si siano inserite nei processi di agevolazione avendo messo in cantiere programmi o di sviluppo o risanamento; piani di ristrutturazioni". È stato poi opportunamente osservato che la decisione aziendale di procedere alla riduzione di personale incontra dei limiti nella legislazione in materia di ristrutturazione e di riconversione delle aziende industriali. La legge n.675 pone, infatti, degli oneri per le aziende che prevedono di non poter mantenere al termine del processo di ristrutturazione e riconversione produttiva i livelli occupazionali, e se si trovano quindi nella necessità di procedere a licenziamenti collettivi per riduzione del personale, dovranno darne comunicazione alla Commissione di cui all'art.22 della legge stessa e, cioè, alla Commissione che ha lo scopo di favorire la mobilità della manodopera. I licenziamenti collettivi per riduzione del personale

rimangono congelati fino al termine della procedura di passaggio da un posto di lavoro ad un altro, a norma dell' art.25,8° comma. Tali limiti, come è stato osservato in dottrina<sup>32</sup>, attengono ai presupposti per procedere ai licenziamenti per riduzione del personale che non ai licenziamenti intesi in senso sostanziale; un limite sostanziale è costituito dalla norma che prevede la cosiddetta prelazione dei lavoratori, licenziati per riduzione del personale, ad essere riassunti, nel caso l'azienda effettui delle riassunzioni nell'arco di un anno. Un ulteriore limite è previsto dall'art.2 della legge 18 dicembre 1973, n.877, che, al 2° comma, dispone: "E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento o dalla cessazione delle sospensioni". La norma in questione presuppone il licenziamento collettivo o la sospensione durante derivante da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione industriale. Pertanto, il riferimento ai programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione che abbiano comportato licenziamenti collettivi o

---

<sup>32</sup> Aranguren A., *Limiti conseguenti al ricorso alla "riduzione del personale"*, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, pag 144.

sospensioni ed in riferimento,ovviamente ai processi di trasformazione produttiva previsto dalla normativa in vigore è con il beneficio della Cassa Integrazione Guadagni. La norma tende a limitare la possibilità di decentramento produttivo per chi ha già usufruito dell'intervento della C.I.G. sia nel caso di sospensione,ovvero di licenziamento,che nel caso di una ristrutturazione che determini un alleggerimento del personale. "Il problema cosiddetto decentramento produttivo è contemplato anche nelle norme che regolano la contrattazione collettiva che riguarda i sistemi di informazione previsti da importanti contratti collettivi. Ad esempio,il contratto collettivo dei metalmeccanici del 1°maggio 1976,che all'art.2 dispone che le direzioni degli stabilimenti con più di 200 dipendenti,informino preventivamente,in appositi incontri,le rappresentanze sindacali aziendali e,attraverso l'associazione imprenditoriale di competenza,il sindacato provinciale di categoria sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento che comportino fasi dell'attività produttiva in atto,anche mediante la stipulazione di contratti di lavoro subordinati a domicilio o di contratti di appalto,che sulle operazioni di ristrutturazione,qualora tutto ciò comporti sostanziali modifiche del sistema produttivo. Il divieto di affidare lavoro a domicilio non sussiste per le imprese che già si

avvalevano di tale lavoro <sup>33</sup>”. Va anche tenuto presente che la legislazione di salvataggio delle imprese in crisi, a quella epoca, si presentava farraginoso, assolvendo ad una funzione di prevenzione della formazione di eccedenze di manodopera. E’ ovvio che, con l’espulsione della forza lavoro eccedente, attraverso i licenziamenti collettivi, “l’unico interesse promosso è quello dell’imprenditore alla realizzazione della dimensione “ottima” dell’impresa, secondo le sue valutazioni. Gli interessi individuali o collettivi dei lavoratori e gli interessi pubblici non hanno alcun rilievo, neanche a fini compensativi. I lavoratori sono, infatti, restituiti al mercato del lavoro esterno in qualità di disoccupati, col solo temperamento della precedenza nelle nuove assunzioni disposte dallo stesso datore di lavoro (ex art.15 legge 264/1949), o del diritto alla riassunzione dell’ Accordo interconfederale sui licenziamenti collettivi <sup>34</sup>”. Per completare il quadro delle tutele, ai fini dell’intervento C.I.G., c’ è da menzionare anche lo strumento dei “contratti di solidarietà interni”, regolati dall’art.1 della legge 19 dicembre 1984, n.863: è evidente l’interesse dell’imprenditore affinché la forza lavoro utilizzata dall’impresa sia quella da lui voluta, per cui si

---

<sup>33</sup> Aranguren A., „*Limiti conseguenti al ricorso alla “riduzione del personale”*”, in Aranguren A., Auteri E., Branca G., Fanfani P., Flammia R., Mazzoni G., Papaleoni M., Pera G., Simi V., (a cura di), in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*, Milano, 1980, pag 152.

<sup>34</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag 81.

ricorre al taglio della forza lavoro in orizzontale anziché in verticale. Tale strumento è attivato in alternativa al ricorso al licenziamento collettivo, riducendo l'orario di lavoro e la retribuzione di tutti i componenti del gruppo dei lavoratori coinvolto; per cui le conseguenze negative della riduzione del personale, invece di concentrarsi su alcuni lavoratori, vengono in tale modo ripartite, in una specie di mutualità, su un gruppo più ampio. Per sostenere questi contratti, quando essi siano stati stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, il sacrificio retributivo subito dai lavoratori viene risarcito in un trattamento di integrazione salariale pari al 50% del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione d'orario. "L'interesse pubblico perseguito con questa erogazione sembra essere, oltre quello generale d'ammortizzare i conflitti sociali, quello di incentivare questa soluzione rispetto ai licenziamenti collettivi perché i disoccupati parziali così prodotti, con maggiore difficoltà vanno ad ingolfare il mercato del lavoro ufficiale"<sup>35</sup>.

---

<sup>35</sup> Garofalo M.G., *Eccedenze di personale e conflitto: profili giuridici*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag 81.

### **3. POLITICHE DI RIDUZIONE DEL PERSONALE E RUOLO DEL SINDACATO**

Le politiche industriali in generale e quelle concernenti la riduzione di personale, più in particolare, sono fondamentali per gli equilibri sociali, in quanto coinvolgono, oltre agli stessi lavoratori destinatari del provvedimento emanato dall'impresa, anche i diversi attori impegnati nella scena politica ed istituzionale, quali il sindacato, e sono, perciò destinate ad avere ripercussioni socio-economiche di ampia portata. La cronaca degli anni '80 ci ricorda una fase molto delicata attraversata dall'azienda Fiat, caratterizzata da profondi cambiamenti tecnologici in fabbrica e da un nuovo clima di relazioni industriali, seguito allo scontro tra l'azienda ed il sindacato che culminò prima nel licenziamento di 61 dipendenti (alcuni dei quali sospettati di avere legami col terrorismo) e poi nella vertenza dell'autunno di quello stesso anno. Si ebbe un confronto aspro durato trentacinque giorni, con blocchi delle fabbriche, cortei, manifestazioni e chiuso con la "marcia dei quarantamila" che decretò la sconfitta del sindacato. Uno specifico studio su questa tematica è stato condotto da una eminente accademica americana, che ha preso in esame la complessa problematica riguardante la gestione degli esuberanti del personale, con particolare riferimento al

comportamento del sindacato ed alla famosa vertenza dei 35 giorni alla Fiat nel 1980; “lo sciopero ha avuto luogo quando dovendo effettuare necessarie riduzioni della forza lavoro, la direzione della Fiat ha inavvertitamente prescelto come bersagli dei licenziamenti troppi attivisti perché i sindacati potessero tollerarlo senza proteste. In questo modo, lo sciopero fu una risposta razionale ad una minaccia all’organizzazione ed ebbe come scopo principale quello di cercare di proteggere i militanti sindacali e, di conseguenza, il ruolo del sindacato nell’azienda <sup>36</sup>”. Lo studio sopra richiamato si appalesa molto attuale ed interessante, in quanto l’autrice analizza, oltre a quello italiano, i diversi casi di conflitto industriale verificatisi in Gran Bretagna, Giappone, e Stati Uniti per giungere alla conclusione che le organizzazioni sindacali si oppongono alle riduzioni di personale solo se esse costituiscono grave minaccia per gli stessi sindacati. L’analisi fa riferimento anche alle posizioni dei dirigenti sindacali della FLM dell’epoca, propensi a sostenere con insistenza l’opportunità che i tagli alla forza lavoro avvenissero sotto forma di Cassa Integrazione a rotazione, e a evidenziarne con forza che “questione fondamentale in gioco non era costituita dall’eccesso di forza lavoro (e quindi dalla riduzioni di posti lavoro) di per sé, e che gli esuberanti non erano semplicemente 14.000, ma

---

<sup>36</sup> Golden M.A., *Eroiche sconfitte- Sindacato e politiche di riduzione del personale*, Bologna, 2001, pag. 11.

erano *quei* 14.000. Non si puntava semplicemente alla diminuzione degli occupati, ma ad un'operazione mirata che doveva cacciare gli attivisti sindacali, che poi erano visti dalla Fiat come gli organizzatori del conflitto; insomma l'obiettivo era il Consiglione, cioè quelli che gestivano, controllavano, contrattavano quotidianamente il processo in fabbrica e la condizione dei lavoratori <sup>37</sup>.” “La C.I.G. a rotazione avrebbe salvaguardato l'organizzazione sindacale, permettendo la periodica presenza dei militanti in fabbrica, piuttosto che allontanandone un numero sproporzionato in un solo colpo, come invece avvenne <sup>38</sup>”.

Davvero eclatanti poi, sono alcuni casi relativi alle politiche del lavoro in Italia ed altri paesi europei, che hanno dimostrato fondata la teoria della *scelta razionale*, ma anche la teoria dei giochi ovvero del *gioco dei licenziamenti* in cui si contrappongono un sindacato propenso allo sciopero e un'azienda decisa a licenziare; così come di estremo interesse è la situazione degli Usa dove “i militanti sindacali sono quasi completamente tutelati dalle espulsioni dall'azienda, grazie alle norme sull'anzianità di servizio <sup>39</sup>”.

---

<sup>37</sup> Polo G., Sabattini C., *Restaurazione italiana. Fiat, la sconfitta operaia dell'autunno 1980: alle origini della controrivoluzione liberista*, Roma, 2001, pag. 121.

<sup>38</sup> Golden M.A., *Eroiche sconfitte- Sindacato e politiche di riduzione del personale*, Bologna, 2001, pag. 12.

<sup>39</sup> Abraham K.M. e Medoff J.L., *Length of Service and Layoff in Union and Nonunion Work Groups*, in *Industrial and Labour Relations Review*, 1984, pag. 87.

## CAPITOLO II

### INTERAZIONE TRA FONTI : DIRITTO COMUNITARIO E

#### DIRITTO INTERNO

- SOMMARIO: 1. La direttiva comunitaria n.129 del 17 febbraio 1975.  
2. La direttiva comunitaria n.56 del 26 giugno 1992.  
3. La direttiva comunitaria n. 58 del 20 luglio 1998.  
4. Le sentenze della Corte di Giustizia C.E. 8 giugno 1982 e 6 novembre 1985.*

#### **1. LA DIRETTIVA COMUNITARIA n. 129 del 17 FEBBRAIO**

##### **1975.**

Il rapporto tra diritto comunitario e diritto interno in considerazione degli interessi tutelati rappresenta uno snodo cruciale per la soluzione dei problemi tecnici di collegamento e interazione tra le fonti. Una analisi di tale portata - è stato rilevato in dottrina - non rappresenta un compito agevole , ma proprio la prospettiva del rapporto tra le fonti e degli interessi tutelati può essere d'aiuto , soprattutto grazie al rapporto di gerarchia che alcune di esse impongono (diritto comunitario e diritto interno , principi costituzionali e legge, nonché - parlando di fonti in senso ampio - atecnico - legge imperativa e atti di autonomia negoziale collettiva o individuale). E' stato altresì osservato che non si configura soltanto una questione di un obbligo di coerenza diretta , cioè di conformità del diritto interno al comando della direttiva , che implica

l'impossibilità di creare per un singolo settore una disciplina generale almeno per quanto attiene a quella parte in cui essa è attuazione di obblighi comunitari

<sup>40</sup>. In materia di riduzione del personale , il diritto comunitario è intervenuto con tre direttive : nel 1975 con la Direttiva n.75/129 ; nel 1992 con la Direttiva n. 92/56 ; nel 1998 con la Direttiva n. 98/58. Il fondamento posto a base dell'intervento normativo comunitario è da individuare nell'art. 100 ( ora, art. 94) del Trattato istitutivo della Comunità Europea, nel quale è espressamente sancito che il “Consiglio (...) stabilisce direttive volte al ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sulla instaurazione o sul funzionamento del mercato comune.

La necessità di armonizzare le discipline degli Stati membri è manifestata in un apposito documento della C.E.E. in tema di unificazione delle discipline dei licenziamenti collettivi , ove si evidenzia : “Notevoli differenze in materia di protezione dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi hanno un impatto diretto sul funzionamento del Mercato Comune, poiché creano delle disparità nelle

---

<sup>40</sup>Scarpelli F., *Il campo di applicazione delle discipline dei licenziamenti collettivi e gli interessi tutelati* , in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro* ,Milano, 2002 , pag. 287.

condizioni di concorrenza tali da influenzare le decisioni delle imprese nazionali e multinazionali riguardanti la distribuzione dei costi di lavoro (...); ogni impresa indotta ad elaborare un piano di ristrutturazione interna che comporti la chiusura parziale o totale di certe aziende , prenderà in considerazione almeno in parte , il livello di protezione dei lavoratori <sup>1</sup>. Sino all’emanazione della direttiva CEE n. 129 del 17 febbraio 1975, mancava un’organica disciplina dei licenziamenti collettivi ; dall’esame del testo emerge che è stato procedimentalizzato l’esercizio dei poteri imprenditoriali in occasione dei licenziamenti collettivi, introducendo limiti procedurali alla loro attuazione <sup>41</sup>. In dottrina , è stato sottolineato che con la direttiva non sono , però , stati introdotti limiti sostanziali o controlli di merito sulle decisioni imprenditoriali <sup>42</sup>. Va posto in evidenza come, nel preambolo della direttiva in parola, venga individuata come *ratio* della sua emanazione la necessità di “rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi”. A tale riguardo, un’autorevole voce della dottrina ha osservato che in realtà tale direttiva “lungi dal perseguire direttamente finalità sociali di tutela del rapporto di lavoro, risulta essere tributaria della

---

41 Scarpelli F., *Il campo di applicazione delle discipline dei licenziamenti collettivi e gli interessi tutelati* , in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro* , Milano, 2002 , pag. 287.

<sup>41</sup> La direttiva è stata pubblicata nella *GUCE* n. L.48, del 1975, 29.

<sup>42</sup> Granata B., *Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l’ordinamento italiano*, in Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T. (a cura di), in *I licenziamenti collettivi*, Torino, 1997, pag. 160.

stessa filosofia che ha ispirato l'intero Trattato , e cioè creare un mercato unico europeo fondato sulla concorrenza <sup>43</sup>”. Lo stesso autore fa notare che la direttiva 17 febbraio 1975, n. 129 ha avuto origine da una questione posta da un caso concreto ,concernente un'ipotesi di “concorrenza” tra imprese in materia di riduzione del personale, puntualizzando che ,a suo parere , il legislatore comunitario ha voluto dichiarare “guerra” ai vantaggi destinati ai lavoratori <sup>44</sup>. Va detto, comunque, che la direttiva contiene anche una definizione del concetto di licenziamento collettivo e che subordina l'attuazione della decisione del datore di lavoro alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori e allo svolgimento di una procedura davanti “l'autorità pubblica competente”. Secondo la direttiva, gli elementi che differenziano il licenziamento individuale da quello collettivo sono due: il primo ,*qualitativo* di carattere generale , in virtù del quale sono collettivi i licenziamenti intimati per motivi non inerenti alla persona del lavoratore

---

<sup>43</sup> Mancini F., *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità Europee*, in AA.VV. (a cura di), *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano*, Padova, 1988, pag. 24.

<sup>44</sup> Mancini F., *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle Comunità Europee*, in AA.VV. (a cura di), in *Il lavoro nel diritto comunitario e l'ordinamento italiano*, Padova, 1988, pag. 35; si ripercorre una vicenda avvenuta nel 1973: la Akso, una multinazionale tedesco-olandese con sede in diversi Stati membri, era impegnata in un programma di ristrutturazione che comportava il licenziamento di circa 5000 lavoratori. Dal momento che aveva diverse unità produttive situate in Stati differenti, la società cercò di porre in atto i licenziamenti nei Paesi nei quali la legislazione era in termini di costi, ad essa più favorevole. Il Consiglio intervenne, in un'ottica di armonizzazione del mercato unico europeo, attraverso l'emanazione della direttiva in parola, per evitare che si verificassero situazioni di squilibrio nel regime di concorrenza tra le imprese all'interno della Comunità europea causate dalla preferenza accordata, in occasione dell'apertura di nuovi stabilimenti da parte di società multinazionali, a quei Paesi ove la legislazione in materia di licenziamenti collettivi autorizzasse a licenziare entro limiti meno ristretti di quelli imposti da altri

;il secondo *quantitativo*,concernente la proporzione tra i lavoratori licenziati e l'organico aziendale. Si può affermare che la direttiva in esame si è ispirata fundamentalmente al modello tedesco , ove il licenziamento collettivo (denominato anche licenziamento di massa , *Massenentlassung*) era espressamente disciplinato da una legge del 1951<sup>45</sup>. Appare condivisibile la posizione di chi fa notare che la direttiva europea ha mutuato dalla legge tedesca sia la nozione di licenziamento collettivo sia il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dell'autorità pubblica attraverso un *iter* che prevede una procedura di informazione e consultazione finalizzata ad esaminare le possibilità di limitare o evitare i licenziamenti , ovvero di attenuarne le conseguenze <sup>46</sup>. L'art. 1,indica i casi esclusi dal campo d'applicazione della direttiva:i rapporti di lavoro a tempo determinato,a meno che i licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine o dell'espletamento del computo previsto dai contratti,ed i licenziamenti concernenti i pubblici dipendenti,gli equipaggi delle navi marittime ovvero determinati dalla cessazione delle attività dello stabilimento allorchè risulti da una decisione giudiziaria. L'art. 1 , n .1, stabilisce che restano esclusi i licenziamenti disciplinari e quelli dipendenti da incapacità a prestare attività lavorativa (per malattia o infortunio);lo

---

<sup>45</sup> Zanini G.,*La disciplina dei licenziamenti collettivi nell'ordinamento tedesco*,in *D.L.*,1973,I,pag.136.

<sup>46</sup>Weiss M.,*I licenziamenti collettivi per riduzione di personale in Germania*,in *D.R.I.*,1992,II,pag.157.

stesso articolo consente agli Stati membri la possibilità di scegliere tra due diverse opzioni :la prima opzione prevede che i licenziamenti siano effettuati nell'arco di 30 giorni e che coinvolgano 10 o più lavoratori negli stabilimenti che occupano più di 20 e meno di 100 lavoratori, o almeno il 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente tra 100 e 300 lavoratori , o almeno pari a 30 unità negli stabilimenti che occupano almeno 300 lavoratori;mentre la seconda opzione prevede che i licenziamenti siano effettuati in un periodo di 90 giorni e siano almeno pari a 20, senza considerare il numero dei lavoratori attualmente occupati negli stabilimenti interessati.

La direttiva - all'art. 2 - impone al datore di lavoro l'onere di preventiva informazione e consultazione con i “ rappresentanti dei lavoratori ” allo scopo di giungere ad un accordo. Negli articoli successivi -3 e 4- si stabilisce che, esperita la procedura di consultazione sindacale , il datore di lavoro è tenuto a notificare per iscritto all'autorità pubblica il progetto di licenziamento collettivo;tale comunicazione dovrà dar conto anche delle consultazioni effettuate . Alla pubblica autorità la direttiva affida il compito di ricercare “soluzioni ai problemi posti dai licenziamenti collettivi prospettati” , e ,conseguentemente , licenziamenti non possono essere attuati prima di 30 giorni dalla loro notificazione all'autorità - termine che gli Stati membri possono comunque ridurre o prorogare. Ai

pubblici poteri è demandato, dunque, il compito di esercitare una funzione di mediazione tra le parti coinvolte nella vicenda, ma anche di misurare l'impatto dei licenziamenti sul mercato del lavoro, attivandosi per apprestare le misure necessarie per un pronto reimpiego dei lavoratori licenziati. Gli Stati membri possono accordare alla autorità pubblica la facoltà di prorogare il termine di sospensione dell'efficacia dei licenziamenti, qualora si profili il rischio che i problemi creati dai licenziamenti non possano essere risolti entro il termine iniziale. In dottrina, è stato fatto notare che la disposizione in esame ricalca la disciplina vigente in Germania, secondo la quale l'Ufficio del lavoro può ritardare - per un periodo non superiore a due mesi - l'attuazione del licenziamento ovvero autorizzare, se è il caso, l'introduzione di un regime di orario ridotto<sup>47</sup>.

---

<sup>47</sup> Weiss M., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale in Germania*, in *DRI*, 1992, II, pag. 157

## **2 . LA DIRETTIVA COMUNITARIA n. 56 del 26 GIUGNO 1992**

La seconda direttiva C.E.E. - emanata in ordine di tempo - è la n. 56/1992 del 26 giugno 1992, che modifica la direttiva n. 129/1975 sul ravvicinamento delle legislazioni degli stati membri relative ai licenziamenti collettivi <sup>48</sup>. Nel preambolo della stessa direttiva vengono espresse chiaramente le ragioni che hanno portato alla sua emanazione : necessità di equiparare ai licenziamenti le altre forme di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa del datore e di sviluppare l'informazione , la consultazione e la partecipazione dei lavoratori , in ossequio alle previsioni della Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 ("Carta di Strasburgo"). Rispetto alla disciplina antecedente, la nuova direttiva introduce una serie di obblighi ai quali gli Stati membri sono tenuti ad adeguarsi entro due anni dalla sua emanazione e che concernono tutti i casi di "cessazione del contratto di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore, purchè i licenziamenti siano almeno cinque. Viene, in tal modo , ampliato il concetto di licenziamento collettivo rispetto alla definizione sancita nell'art. 1 , n.1 , lett. a), della direttiva del 1975 ("per licenziamento

---

<sup>48</sup> La Direttiva n. 56 /1992 è pubblicata sulla G.U.C.E. 26 agosto 1992

collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti ...”), in quanto la direttiva del 1992 provvede ad aggiungere nel corpo di questo articolo una ulteriore disposizione , in virtù della quale “per il calcolo dei licenziamenti previsti nel 1° comma, lett.a) sono assimilate ai licenziamenti le cessazioni del contratto di lavoro verificatesi per iniziativa del datore di lavoro per una o più ragioni non inerenti alla persona del lavoratore , purchè i licenziamenti siano almeno cinque. Tale innovazione è motivata nella proposta di modifica della direttiva formulata dalla Commissione ai sensi dell’art.149 ,paragrafo .3 ,del Trattato CEE <sup>49</sup>. Rientrano nell’ambito di applicazione della nuova normativa tutti i casi di licenziamento collettivo conseguenti alla cessazione delle attività dello stabilimento quando risulti da una decisione giudiziaria. La direttiva ,all’art. 2,comma 1 ,ha subito una modifica per quanto attiene all’obbligo di consultazione , dal momento che impone al datore di lavoro l’inizio di detta procedura in tempo utile (in analogia a quanto dispone la direttiva CEE n.187/1977 in materia di mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d’azienda) <sup>50</sup>.Significativa appare la disposizione dell’art. 2 , comma 2 ,

---

<sup>49</sup> La Direttiva n. 92 / 56 CEE è stata trasposta nel nostro ordinamento con il d.lgs. 26 maggio 1997 , n. 151.

<sup>50</sup> Com 92 , 127 def. , 31 marzo 1992 .

ove si stabilisce che le consultazioni oltre che tendere ad attenuare le conseguenze del provvedimento di licenziamento collettivo , dovranno avvenire specificando le “misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati”. Il comma 4 dell’art. 2 dispone che -al fine di evitare che i licenziamenti effettuati da multinazionali sfuggano al raggio di azione delle norme CEE - è da intendere che gli obblighi di informazione e di consultazione dei lavoratori si applichino “indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da un’impresa che la controlli”. La *ratio* della direttiva del 1992 è quella di voler tutelare tutte le ipotesi di licenziamento collettivo più o meno celate sotto forme diverse di cessazione del rapporto di lavoro, come le cosiddette dimissioni incentivate o le risoluzioni consensuali. Non appare sufficientemente chiara , però , la condizione ritenuta essenziale affinché tali situazioni possano essere equiparate ai licenziamenti : e cioè il fatto che questi ultimi “siano almeno cinque” ,come statuisce l’art. 1. E’ utile chiedersi,pertanto,quale sia il significato da attribuire al termine “licenziamenti” . In dottrina sono emerse due diverse interpretazioni : la prima intende il termine “licenziamento “ in senso lato , e di conseguenza una volta soddisfatte le condizioni richieste (cessazioni del rapporto di lavoro incentivate dal

datore di lavoro , non motivate da ragioni inerenti il lavoratore e in numero non inferiore a cinque) sarà applicabile la normativa prevista dalla direttiva Cee 75/129 <sup>51</sup>, la seconda interpretazione - palesemente restrittiva - ritiene che l'equiparazione delle altre forme di risoluzione incentivata del rapporto di lavoro ai licenziamenti veri e propri siano almeno cinque <sup>52</sup>. Ad un attento esame del testo della direttiva n. 56 : “la direttiva 75 / 129 / CEE è modificata come segue : 1)l’art.1 è modificato come segue : nel testo del paragrafo 1 è aggiunto il testo del comma seguente ...” non può sfuggire che in esso non si fa alcun cenno a modifiche dei limiti quantitativi previsti dalla precedente direttiva. Può essere utile,per meglio comprendere la modifica in parola,la decisione della Corte di Giustizia CEE 12 febbraio 1985, 284/83, avente ad oggetto l’ambito di applicazione della direttiva del 1975 , con la quale la Corte - attraverso un’interpretazione strettamente letterale - ha negato che alle dimissioni collettive relative al caso sottoposto alla sua giurisdizione potesse essere applicata la normativa prevista dalla direttiva n.129 / 75 , in quanto a norma dell’art.1 , n .1, lett.a) della direttiva “(...)per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento

---

<sup>51</sup>Santoni F.,*Il dialogo fra ordinamento comunitario e ordinamento nazionale del lavoro:la legislazione*,in *Atti delle giornate di studio dell’AIDLASS*,Milano,1992,pag.7;Foglia R. e Santoro Passarelli G.,*Profili di diritto comunitario del lavoro*,Torino,1996,pag.136.

<sup>52</sup> Roccella M.,*Licenziamenti collettivi e normativa comunitaria*, in *DPL*,1992, pag. 2972 ; Spagnuolo Vigorita L., *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale nella recente legge n. 223 / 1991 : la fattispecie* , in *DRI* , 1992 , 2, pag. 201 ; Carabelli U. , *I licenziamenti per riduzione del personale* , in *DLRI*, 1994, pag. 240.

effettuato da un datore di lavoro e nessuna altra disposizione della direttiva consente di estendere il suo campo al recesso dal contratto di lavoro da parte dei lavoratori”. Secondo la Corte , l’estensione del campo di applicazione della direttiva al recesso dal contratto di lavoro da parte dei lavoratori avrebbe dato ai dipendenti “(...) la possibilità di provocare dei licenziamenti contro la volontà del datore stesso e senza che questi fosse stato in grado di adempiere agli obblighi che gli sono imposti dagli articoli 2 e 3 della direttiva (...)” ,producendo un risultato completamente opposto a quello voluto dalla direttiva , e cioè evitare o ridurre i licenziamenti collettivi <sup>53</sup>. Si può ritenere che la decisione in esame consente di comprendere la condizione dei “cinque licenziamenti” posti dalla direttiva del 1992 , in quanto,solo prevedendo una soglia minima di licenziamenti in senso proprio,al di sotto della quale non sia possibile computare le altre forme di cessazione del rapporto di lavoro per raggiungere la soglia numerica richiesta dalla normativa comunitaria per l’applicazione della procedura ,si può essere certi che la risoluzione del rapporto sia avvenuta “per iniziativa del datore”, e cioè voluta e controllata unicamente da questi , così come richiede,senza possibilità di deroga,alla luce dell’interpretazione ora riportata - la stessa definizione

---

<sup>53</sup> La decisione della Corte di Giustizia CEE 12 febbraio 1985 , 284 / 83 è riportata in *FI* , 1986 , I , pag. 110 . La questione sulla quale era stata chiamata a pronunciarsi la Corte era se l’interruzione del rapporto di lavoro da parte dei dipendenti a causa della sospensione dei pagamenti dei salari dovuta alla crisi economica nella quale versava l’impresa , fosse assimilabile ad un licenziamento collettivo e se, come tale , richiedesse l’applicazione della direttiva 75 / 129 .

di licenziamento collettivo contenuta nella direttiva <sup>54</sup>.Va anche tenuto presente che la direttiva del 1992 disciplina i licenziamenti collettivi causati da “cessazione di attività dello stabilimento risultante da una decisione giudiziaria”. E’ la stessa Corte di Giustizia CEE ad esplicitare il significato della espressione , in una sentenza dello stesso anno , sia pure incidentalmente e nel contesto di un discorso più ampio concernente il diritto fallimentare sussistente in tutti gli Stati membri - in quanto la Corte ha affermato che nei casi di fallimento non si applica neppure la direttiva sui trasferimenti d’azienda ( la n. 77 / 187 ) e ha escluso che la direttiva 75/129 si applichi allorché il licenziamento fosse conseguenza del fallimento dell’impresa <sup>55</sup>.

Rispetto alla direttiva del 1975, un’ulteriore innovazione - apportata dalla direttiva del 1992, consiste nell’introduzione della figura dell’*esperto* da cui i rappresentanti dei lavoratori possono farsi assistere nella fase di consultazione;tale importante modifica è contenuta nell’art.2,n. 4. Di grande rilevanza risulta parimenti l’art. 5 *bis* della direttiva , in virtù del quale gli Stati membri devono apprestare le procedure amministrative e giurisdizionali finalizzate a “ far rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva ”. Alla luce di queste innovazioni,si

---

<sup>54</sup> Granata B.,*Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l’ordinamento italiano*,in Carinci F.,De Luca Tamajo R.,Tosi P.,Treu T.(a cura di),*I licenziamenti collettivi*,Torino,1997,pag.163.

<sup>55</sup> La sentenza - emessa dalla Corte di Giustizia CEE 7 febbraio 1985 , 135 / 83 - è riportata in *FI* , 1986 , I , pag.112

ha l'impressione che il diritto comunitario esca da una prima fase nella quale si limitava ad enucleare alcune regole comuni destinate agli Stati membri, senza però addentrarsi nella previsione di apparati sanzionatori che garantissero il rispetto di tali regole. Tale lacuna era stata in parte colmata dal ruolo svolto dalla Corte di Giustizia che in alcune pronunce aveva affermato l'importanza del profilo sanzionatorio ai fini del giudizio di conformità nazionale, puntualizzando che le sanzioni per le violazioni delle disposizioni comunitarie devono essere adeguate e provviste di un "carattere di effettività, di proporzionalità e di capacità dissuasiva"<sup>56</sup>. Il principio comunitario- espresso nella direttiva n. 92/56- in virtù del quale il soggetto che assume la qualità di datore di lavoro deve ritenersi, in ogni caso, sottoposto ai vincoli procedurali della norma - è stato giudicato in termini positivi dalla dottrina, la quale - nello stesso tempo - ha mosso considerevoli critiche all'impianto sanzionatorio della stessa norma comunitaria, ritenendolo debole e non idoneo a garantire l'effettività della procedura<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup>Corte di Giustizia CEE 21 settembre 1989, 68/88, Commissione v. Repubblica Ellenica, in *Racc.G.C.*, 1989, 2965, punti 23 e 24; Corte di Giustizia CEE 2 ottobre 1991, C-7 / 90, Commissione v. Vandenne e a., in *RaccGC*, 1991, i-4371, punto 11.

<sup>57</sup> Biagi M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *D.R.I.*, 1992, n. 2, pag. 151.

### 3. La direttiva comunitaria n.98 del 20 luglio 1998

La terza direttiva comunitaria , in ordine di tempo , è quella del 20 luglio 1998, n.98 /58. Si può concordare con chi -in dottrina -ha rilevato che tale direttiva ha il merito d'aver raccolto , coordinato e codificato anche le disposizioni contenute nelle precedenti direttive , addivenendo ad una sorta di testo unico,in tema di licenziamento collettivo - capace (secondo alcuni autori) di tenere in debito conto le indicazioni della giurisprudenza della Corte di Giustizia <sup>58</sup>. La direttiva del 1998 stabilisce che è di natura collettiva il licenziamento effettuato “da un datore di lavoro” che risponda a un duplice requisito : l'uno di natura qualitativa , consistente nella riconducibilità del provvedimento espulsivo “a uno o più motivi non inerenti la persona del lavoratore”;l'altro di natura quantitativa , desumibile dall'incrocio di tre elementi misurabili, quali: a) il numero dei lavoratori interessati ; b) la manodopera occupata nella struttura produttiva d'appartenenza ; c) l'arco temporale entro il quale devono essere licenziati. E' stato giustamente puntualizzato che , in sostanza , la disciplina comunitaria identifica la nozione di licenziamento

---

<sup>58</sup> Piccinini A.-Zampini G., *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004* , Roma , 2004 , pag. 23 ; Garofalo M.G.- ChiecoP., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in AA.VV.(cura di),in *I licenziamenti per riduzione del personale in Europa*, Bari,2001, pag. 9 ; Spinelli C. ,*Eccedenze di personale e mercato del lavoro nell'ordinamento comunitario* , in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della previdenza sociale (a cura di),in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro* , Milano , 2008 , pag.339 ; Carabelli U.,*La disciplina sui licenziamenti collettivi : alcuni problemi ancora sul tappeto* , in *I licenziamenti collettivi tra questioni applicative e nuove regole* (a cura di Santucci R.), Milano, 2005 , pag. 21.

collettivo nel recesso che avvenga “per motivi non inerenti alla persona del lavoratore” e nel quale sia coinvolto un numero di lavoratori liberamente individuabile dagli Stati membri , nel rispetto del limite fissato dalla direttiva <sup>59</sup>. Allo scopo di determinare il proprio campo d’applicazione , la direttiva,dunque, fornisce una nozione complessa di licenziamento collettivo cui affianca un elenco tassativo di fattispecie o tipologie di lavoratori esclusi dalla disciplina .Appare condivisibile l’osservazione di chi ha fatto notare che - nel conflitto tra interesse dell’impresa alla riduzione dei volumi occupazionali e interesse delle maestranze alla conservazione del posto - non v’è dubbio che sia il secondo a essere sacrificato al primo <sup>60</sup>.

L’art.1,par.1 ,lett.a) della direttiva n. 98 / 59 prevede che il numero dei licenziamenti effettuati è , a scelta degli Stati membri : i) per un periodo di 30 giorni : -almeno pari a10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori ; -almeno pari al 10 % del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori ; - almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori ; ii) oppure, per un periodo di 90 giorni , almeno pari a 20 , indipendentemente dal numero di lavoratori abitualmente occupati negli

---

<sup>59</sup>Corrado A. - Corrado D. ,*I rapporti di lavoro nel fallimento*, Torino, 2007,pag. 105.

<sup>60</sup> Piccinini A.-Zampini G. , *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004* ,Roma , 2004, pag. 23.

stabilimenti interessati. Risultano, pertanto ,esclusi in ogni caso dall'ambito di applicazione della direttiva, i licenziamenti effettuati all'interno di stabilimenti che occupino abitualmente meno di 20 lavoratori. Critiche vengono rivolte - nell'ambito della dottrina - al parametro numerico che viene preso in considerazione (in ordine alla scelta dei criteri quantitativi) , in quanto si riferisce non al complesso del personale che presta servizio alle dipendenze del datore , ma esclusivamente ai lavoratori impiegati nello stabilimento interessato agli esuberi <sup>61</sup>.Un rilievo fondamentale rivestono - nel contesto della direttiva- la procedura d'informazione e consultazione e la verifica del rispetto o meno della stessa . Sotto questo aspetto , c'è da sottolineare , però , che una verifica attendibile ed obiettiva è possibile soltanto *ex post* , nell'arco di tempo di trenta o novanta giorni che rileva ai fini delle espulsioni . Un noto giuslavorista aveva , a giusta ragione, definito il licenziamento collettivo una fattispecie *a formazione progressiva* <sup>62</sup>. Per completezza di esposizione , va precisato che la direttiva contiene una indicazione tassativa dei casi esclusi dalla sua sfera di operatività ; sono esclusi i “licenziamenti collettivi effettuati nel quadro dei contratti di lavoro a tempo determinato o per un compito determinato , a meno che

---

<sup>61</sup> Piccinini A.-Zampini G. , *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma,2004,pag. 21.

<sup>62</sup> D'Antona M.,*Licenziamenti collettivi e riduzioni di personale .Le linee generali della nuova disciplina* , in *LI*, 1991 n. 22, pag. 20.

tali licenziamenti non avvengano prima della scadenza del termine “ - ai sensi dell’art. 1.2, lett. a) ; l’altra esclusione riguarda i dipendenti delle pubbliche amministrazioni -art. 1.2,1 lett.b) ; la terza esclusione concerne gli equipaggi di navi marittime - art. 1.2, lett. c). La procedura d’informazione e consultazione sopra richiamata (c.d. procedimentalizzazione dei poteri datoriali) costituisce l’ *anima* della disciplina comunitaria , in quanto soltanto a conclusione di una duplice fase - sindacale e amministrativa - il datore di lavoro potrà dare corso ai licenziamenti. L’*iter* della procedura ha inizio con l’obbligo di informazione e consultazione

da parte del datore di lavoro (che intenda procedere a una riduzione del personale che si configuri come licenziamento collettivo) nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori ; il datore di lavoro deve fornire *in tempo utile* ai rappresentanti dei lavoratori *tutte le informazioni utili* affinché essi possano formulare *proposte costruttive*. L’art. 2.3 indica quello che deve essere il contenuto minimo della comunicazione . Essa deve fare riferimento ai seguenti elementi : le ragioni del piano di licenziamento ; il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare ; il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati ; il periodo in cui si prevede di disporre i licenziamenti ; i criteri previsti per la selezione dei lavoratori ; il metodo di calcolo previsto per le eventuali

indennità di licenziamento che siano diverse da quella derivante dalle legislazioni o prassi nazionali. La direttiva, all'art.2.1- prevede la *consultazione* , che è finalizzata al raggiungimento di un accordo avente ad oggetto l'esame delle "possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti, nonché attenuarne le conseguenze" , anche attraverso misure di accompagnamento che facilitino la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori interessati al procedimento espulsivo (art. 2 .2). A non pochi problemi di ordine interpretativo ha dato luogo la generica espressione "in tempo utile" , prevista dalla direttiva con riferimento all'obbligo di informazione cui è tenuto il datore di lavoro. La dottrina più recente ha dato, al riguardo , un apporto considerevole in termini di chiarezza ritenendo che la formula *in tempo utile* debba essere necessariamente interpretata alla luce della consultazione cui è diretta. Questa interpretazione risulta avvalorata da quello che - per come è stato già sottolineato - è l'obiettivo della consultazione : "giungere ad un accordo" avente ad oggetto l'esame delle "possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti , nonché attenuarne le conseguenze" . Alla luce di queste premesse , l'avvio dovrà ritenersi non *in tempo utile* nei casi in cui il datore ritardi la consultazione sino a quando non sia più possibile discutere la sorte dei licenziamenti ormai inevitabili e improcrastinabili

<sup>63</sup>. E' stato ,altresì , evidenziato che la direttiva del 1998 introduce a carico del datore di lavoro un vero e proprio “obbligo a trattare” , che vincola il datore di lavoro a rendere noti i motivi addotti per “giustificare” i licenziamenti programmati , e ,comprende “sia la ricerca di soluzioni, in tutto o in parte , alternative all’espulsione dei lavoratori eccedenti , sia la predisposizione di misure atte a contenerne gli effetti sul piano sociale così come su quello individuale dei singoli lavoratori coinvolti (programmi di riqualificazione e conversione)”. Dal momento in cui dichiara i motivi e le coordinate quantitative e qualitative del progetto di licenziamento,il datore di lavoro tipizza le *rationes* e gli effetti delle proprie scelte dimensionali oggetto del confronto con i rappresentanti dei lavoratori.

Pertanto , può affermarsi che “la veridicità e la completezza delle informazioni fornite costituiscono altrettanti requisiti formali del corretto adempimento dell’obbligo datoriale di consultazione (...) con la conseguenza che, ove non siano pienamente rispettati , risulterà falsato e,in ultima analisi,violato il meccanismo partecipativo voluto dal legislatore comunitario <sup>64</sup>”. Con l’emanazione della direttiva n. 58 del 1998 si rafforzano ulteriormente i diritti di informazione e di

---

<sup>63</sup> Piccinini A., - Zampini G., *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004* , Roma , 2004 , pag. 26.

<sup>64</sup> GarofaloM.G.- ChiecoP., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale,in *I licenziamenti per riduzione del personale in Europa*, Bari , 2001, pag. 82.

consultazione di cui sono titolari i rappresentanti dei lavoratori - già previsti nella direttiva n. 56 del 1992 - e si ribadiscono ancora una volta i vincoli procedurali stabiliti nella disciplina comunitaria precedente. Le disposizioni in parola valgono anche nel caso in cui il mancato adempimento degli obblighi sia ascrivibile alle scelte di una impresa controllante o sia conseguente ai complessi meccanismi che sono posti alla base del funzionamento dei “gruppi di imprese”. La disciplina comunitaria si applica anche nell’ipotesi in cui le violazioni degli obblighi da parte del datore di lavoro siano dovute al fatto che “l’impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie”(art. 2.4), per cui il datore di lavoro dovrà comunque rispondere della violazione a titolo di responsabilità oggettiva. La disposizione appena enunciata è stata considerata da autorevoli esponenti del giuslavorismo di “grande rilievo”, una “sorta di clausola di chiusura”<sup>65</sup>.

Degno di nota è l’art. 6 della direttiva, il quale impone agli Stati membri di provvedere “affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti ...”; va ricordato che -già prima dell’adozione della direttiva del 1992- la stessa Commissione aveva

---

<sup>65</sup> Roccella M.- Treu T. , *Diritto del lavoro della comunità europea* , Padova,2002, pag.307 .

suggerita la previsione di una specifica misura sanzionatoria che avesse come conseguenza l'annullamento del licenziamento in caso di violazione di vincoli procedurali e che tale previsione scomparve sia nel testo della direttiva n. 92/56, né fu inserita nella direttiva n.98/59. Volendo, perciò, esprimere un giudizio complessivo sull'intero impianto della direttiva del 1998, non si può non rilevare come in essa manchino "un piano sociale" e un sistema sanzionatorio efficace.

Appunti critici in tal senso, sono stati rivolti da una parte considerevole della dottrina - in tempi più recenti ma anche a breve distanza dall'approvazione delle stesse - sia alla direttiva del 1998 che alla direttiva del 1992. Con riferimento al dispositivo previsto nell'art. 6, è stato osservato che esso, per quanto debole, e forse, insufficiente a garantire di per sé l'effettività della procedura<sup>66</sup>, se interpretato alla luce della giurisprudenza della Corte di Giustizia, potrebbe sortire qualche effetto positivo.

---

<sup>66</sup>Roccella M., *Licenziamenti collettivi e normativa comunitaria*, in *DPL*, 1992, pag. 2974.; Biagi M., *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi: spunti comunitari e comparati*, in *DRI*, 1992, II, pag. 155; Fantetti A., *Licenziamenti collettivi: disciplina per "direttive" (e "regolamenti") CEE?*, in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale, in *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Milano, 1991, pag. 285.

#### **4 . LE SENTENZE DELLA CORTE DI GIUSTIZIA C. E. 8 GIUGNO 1982 e 6 NOVEMBRE 1985**

La direttiva Cee n. 175 / 129 del 17 febbraio 1975 non è stata recepita nel nostro ordinamento entro il 19 febbraio 1977 - termine prescritto - e ciò ha comportato per l'Italia due sentenze di condanna da parte della Corte di Giustizia delle Comunità Europee , l'8 giugno 1982 e il 6 novembre 1985. La Corte di Giustizia ha affrontato il problema dell'adeguatezza della normativa italiana sui licenziamenti collettivi (che , all'epoca , erano disciplinati dall'accordo interconfederale 20 dicembre 1950 e 5 maggio 1965). Con la prima decisione - sentenza 8 giugno 1982,causa 91/81- la Corte ha stabilito che il Governo italiano è inadempiente all'articolo 169 del trattato C.E.E. avente ad oggetto il ravvicinamento delle disposizioni legislative,regolamentari ed amministrative degli Stati membri , che abbiano diretta incidenza sulla instaurazione e sul funzionamento del mercato comune , per aver omesso di emanare , entro il termine prescritto ( 2 anni a decorrere dalla notifica della direttiva) le disposizioni necessarie all'adeguamento della propria normativa in materia di licenziamenti collettivi a quella posta con la direttiva sopra detta <sup>67</sup>. I rilievi della Corte si sostanziano in due

---

<sup>67</sup>La sentenza 8 giugno 1982 è riportata in *FI*,1982 , IV , pag. 353.

osservazioni fondamentali: a) nell'economia italiana figurano settori , completamente privi di tutela per il caso di licenziamento collettivo; b) nell'ordinamento italiano , dove e per i casi in cui si applica , non esiste nessuno strumento normativo che possa essere adottato dalla autorità pubblica , affinché essa possa intervenire per mediare il conflitto.

La Corte ha evidenziato che “occorre rafforzare la tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi “ , richiamando l'art. 5 della direttiva che fa salva la facoltà degli Stati membri di applicare e adottare disposizioni legislative o regolamentari più favorevoli ai lavoratori. I giudici europei hanno, altresì, sottolineato che , per lo Stato italiano, si ravvisa l'esigenza di rendere più intensa la tutela rispetto a quella data dagli accordi interconfederali , appunto attraverso un intervento dello Stato per l'adeguamento di essi alla disciplina comunitaria. La seconda decisione della Corte di Giustizia è la sentenza 6 novembre 1985 , causa 131 / 84 , con la quale non è stata affrontata una questione di merito concernente la normativa comunitaria sui licenziamenti collettivi e la normativa interna , in quanto il giudizio era stato promosso dalla Commissione ai sensi dell'art. 161 del Trattato ; l'oggetto della causa era quello di accertare che lo Stato italiano era venuto meno agli atti dovuti in esecuzione della precedente sentenza del 1982 <sup>68</sup>. La vicenda assunse

---

<sup>68</sup> La sentenza 6 novembre 1985 è riportata in *FI* , IV , 1986 , c. 109 - c.110.

toni particolari , in considerazione delle espressioni usate dalla Corte nei confronti dell'Italia, ritenuta responsabile di non aver adottato i provvedimenti resi necessari per la esecuzione della precedente sentenza della Corte , in violazione dell'art. 171 del Trattato ; seguì uno scambio di lettere con il Governo italiano e dopo la emanazione, da parte della Commissione di un parere motivato ai sensi dell'art. 169 , n. 1 del Trattato , e poi il Governo italiano ha lasciato cadere nel nulla tale parere <sup>69</sup>. Alla giurisprudenza comunitaria hanno fatto seguito una serie di sentenze della Corte di Cassazione estremamente significative; fra tutte , meritano di essere poste in evidenza la n. 36/47 dell' 8 agosto 1989 e la n. 25/33 del 26 maggio dello stesso anno. Nella sentenza n. 36/47 , la Suprema Corte ha affermato che “la configurabilità di un licenziamento collettivo per riduzione del personale non è esclusa dalla circostanza che il licenziamento riguardi meno di dieci dipendenti , non avendo avuto esecuzione in Italia la direttiva CEE n. 129 del 17 dicembre 1975 che, pertanto non dispiega effetti nei rapporti intersoggettivi”.

Nella sentenza successiva - n. 2533/89 - la Corte di Cassazione ha affermato che le direttive CEE, come le statuizioni della Corte di Giustizia , hanno efficacia vincolante , non solo nei confronti degli Stati

---

<sup>69</sup> La ricostruzione della vicenda è tracciata da Simoneschi G., *L' immediata precettività della direttiva comunitaria in materia di licenziamenti collettivi* , in *Licenziamenti collettivi e mobilità* , Milano ,1991, pag. 289.

,ma anche nell'ordinamento interno di ciascuno Stato , così come stabilito nelle sentenze della Corte costituzionale n. 170 dell'8 giugno 1984 e n . 113 del 23 aprile 1985 - tutte le volte che soddisfino al requisito dell'immediata applicabilità ; per le sentenze , in particolare , può dirsi , tutte le volte che presentino completezza di contenuto dispositivo <sup>70</sup>. In dottrina, è stato posto in evidenza che la direttiva CEE n.129/1975 sia da ritenere direttamente applicabile nel nostro ordinamento , dal momento che essa contiene disposizioni che non hanno esclusivamente carattere programmatico , ma sufficientemente precise e che hanno come destinatari individui<sup>71</sup>; altri autori hanno evidenziato come le sentenze di condanna emesse dalla Corte di Giustizia siano ingiuste<sup>72</sup>, anche alla luce della giurisprudenza venutasi a consolidare nel nostro ordinamento in direzione della tutela del lavoratore contro il licenziamento<sup>73</sup> “non a caso ritenuta conforme a Costituzione <sup>74</sup>”. La questione concernente l'immediata “precettività” delle direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi verrà

---

<sup>70</sup> Il commento delle sentenze della Corte di Cassazione n. 36 / 47 dell' 8-8-1989 e n. 25 / 33 del 26-5-1989 è di Simoneschi G. ,in *L' immediata precettività della direttiva comunitaria in materia di licenziamenti collettivi* , in *Licenziamenti collettivi e mobilità* , Milano , 1991 , pag. 289.

<sup>71</sup>Galantino M.L.,in *I licenziamenti collettivi*,Milano,1984,pag. 91.

<sup>72</sup> Vallebona A. , *Isituzioni di diritto del lavoro* ,II , Padova , 2004 , pag. 469 ; Franza G.-Vallebona A. , *Licenziamento collettivo* , in *Il Diritto -Enciclopedia giuridica del Sole 24 Ore*, vol. 9 , Milano , 2007 , pag. 115.

<sup>73</sup> Cass. 28 agosto 1979 n .4700 , *OGI* , 1979 , pag. 1563 ; Cass. 17 aprile 1980 n. 2525 , *RGL* , 1980 , II , pag. 843 ; Cass. 17 maggio 1985 , n. 3034 , *FI* , I , pag. 2928 ; Cass.14 gennaio 1987 , n. 222 , *RGL* ,1987 , II , pag. 79 ; Cass. 9 giugno 1990 n. 5601 , *MGL* ,1990 , suppl , pag.93 ; Cass. 27 aprile 1992 , n.5010 , *MGL* , 1992 , pag.385

<sup>74</sup> Il riferimento è alla sentenza della Corte Costituzionale 28 giugno 1985,n.191.

presa in esame dalla Corte Costituzionale con due sentenze - la n . 232 dell'aprile 1989 e la n .389 del luglio dello stesso anno. I giudici costituzionali consolideranno l'orientamento già espresso , quello cioè di ritenere la normativa comunitaria dotata di efficacia diretta, sia verticale che orizzontale , puntualizzando, altresì , che essa non è solo quella contenuta nei “regolamenti”,ma anche quella delle “direttive”<sup>75</sup>.

---

<sup>75</sup> Fantetti A., *Licenziamenti collettivi : disciplina per “direttive” (e “regolamenti “) CEE ?*,in Associazione Italiana di diritto del lavoro e della sicurezza sociale,in *Licenziamenti collettivi e mobilità*,Milano ,1991 ,pag. 286.

## CAPITOLO III

### LA RIFORMA DELLA C.I.G. E LA LEGGE N. 223 DEL 23

#### LUGLIO 1991 SUI LICENZIAMENTI COLLETTIVI.

- 1. Nozione di licenziamento collettivo. Licenziamento collettivo, C.I.G.S. e mobilità.*
- 2. Questioni applicative concernenti il requisito soggettivo, il requisito dimensionale e il requisito numerico temporale. Il requisito "causale" .*
- 3. Procedura per la dichiarazione di mobilità.*
- 4. Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare ; problematiche interpretative ed applicative .*
- 5. Le sanzioni.*

#### **1.Nozione di licenziamento collettivo. Licenziamento collettivo, C.I.G.S. e mobilità.**

Prima della emanazione della legge 223 / 1991,il licenziamento collettivo per riduzione di personale era regolato dagli accordi interconfederali per l'industria 20 dicembre 1950 e 5 maggio 1965, che prevedevano una apposita procedura sindacale.

Il legislatore,invece,nominava tale licenziamento solo per escluderlo dalla disciplina dei licenziamenti individuali (art.11,comma 2,legge 604 / 1966),per bloccarne o sospenderne l'intimazione in determinate situazioni onde consentire la mobilità collettiva del personale mediante l'intervento della cassa integrazione guadagni (art.24 e 25 , legge 675 / 1977),per imporre un principio di proporzionalità tra gli invalidi obbligatoriamente assunti e quelli sottoposti al licenziamento collettivo

(art.9,comma 2,legge 79 / 1983).Vigeva la direttiva comunitaria in materia (129 / 1975) e - come già ricordato - l'Italia era stata condannata due volte dalla Corte di Giustizia per non averla attuata,ma ingiustamente <sup>76</sup>.

Al fine di sottrarre determinati atti di recesso alla disciplina vincolistica del licenziamento individuale era,innanzitutto,inevitabile definire la fattispecie esclusa. In giurisprudenza<sup>77</sup>,la natura collettiva del licenziamento era stata riconosciuta anche nei settori privi di accordo collettivo,solo in presenza dei seguenti requisiti : pluralità di licenziamenti;riduzione o trasformazione di attività o di lavoro;nesso di causalità tra la insindacabile scelta economica presupposta e la soppressione di un certo tipo e numero di posti di lavoro; rispetto delle procedure sindacali ove applicabili <sup>78</sup>.

La nozione di licenziamento collettivo così elaborata era,ovviamente, funzionale a quell'assetto normativo,costituendo un salvacondotto per sfuggire alla disciplina vincolistica del licenziamento individuale,che non a caso ritornava automaticamente applicabile ogni qual volta non

---

<sup>76</sup> Come osservato nel capitolo precedente di questa tesi, la direttiva europea contiene anche una definizione di licenziamento collettivo.

<sup>77</sup> Franza G. - Vallebona A., in *Licenziamento collettivo*, in *Il diritto. Enciclopedia giuridica del Sole 24 ore*, vol.IX,Milano,2007, pag.115 ss.

<sup>78</sup> Cass.Sez.Un.,27 febbraio 1979, n.1270, in *Orient.giur.lav.*,1979, pag.355.

ricorressero in concreto tutti gli estremi del licenziamento collettivo<sup>79</sup>.

In un sistema del genere l'imprenditore aveva sempre la facoltà di avvalersi del licenziamento individuale, assumendosi l'onere della prova del giustificato motivo soggettivo, ove ritenesse conveniente, ad esempio per evitare la procedura sindacale, costringersi nelle strettoie della disciplina legale vincolistica<sup>80</sup>. Invece, una volta intimato in presenza dei relativi presupposti il licenziamento come collettivo, l'eventuale violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare comportava una sanzione meramente risarcitoria. La situazione è profondamente cambiata con la legge 23 luglio 1991, n.223, perché essa introduce una definizione legale del licenziamento collettivo (art.4, c.1 e art.24, c.1 e 2) che, ricorrendone i requisiti, deve essere intimato come tale a pena di inefficacia per la mancata osservanza delle relative procedure (art.5, c.3)<sup>81</sup>. Da ciò consegue che, in caso di licenziamenti intimati come individuali ed attaccati in giudizio in base ad una asserita natura collettiva, l'imprenditore non può più limitarsi a sostenere l'esistenza di un giustificato motivo oggettivo, ma deve difendere l'effettiva natura individuale dei recessi negando l'esistenza degli elementi costitutivi del

---

<sup>79</sup> Così, da Cass., Sez.Un., 18 ottobre 1982, n.5396, in Giust.civ., 1983, I, pag.137, a Cass., Sez.lav., 17 giugno 1997, n.5419, in *Mass.giur. lav.*, 1997, suppl., pag.53.

<sup>80</sup> Vallebona A., *Il licenziamento collettivo*, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2004, pag. 470 ss.

<sup>81</sup> Su questo la dottrina è concorde: fra i tanti, Ferrante V., *Intorno alla nozione di licenziamento*, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2004, pag.339.

licenziamento collettivo. E' stato osservato che, nei casi dubbi, l'imprenditore prudente dovrebbe rispettare le procedure del licenziamento collettivo, sopportandone il relativo costo, ed intimare poi i licenziamenti con una doppia motivazione (cioè come esito della procedura collettiva e come giustificato motivo oggettivo), per avere, in tal modo, la possibilità di difendersi in giudizio a fronte di entrambe le ipotetiche qualificazioni.<sup>82</sup> La legge 223 / 1991 ha, nel tempo, subito delle parziali modificazioni, per effetto del decreto legislativo 26 maggio 1997, n.151, emanato in attuazione della direttiva 56 del 1992 Cee, concernente il riavvicinamento della legislazione degli Stati membri relativa ai licenziamenti collettivi, e successivamente, per effetto del decreto legislativo 8 aprile 2004, n.110, che ha esteso la disciplina dei licenziamenti collettivi anche ai datori di lavoro non imprenditori. La legge 223 ha presupposti ben precisi : la disciplina dei licenziamenti collettivi si applica alle imprese con più di 15 dipendenti che intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nel periodo di tempo di 120 giorni", in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia", a causa di una riduzione, di una trasformazione o della cessazione dell'attività . Il licenziamento collettivo è, dunque, un licenziamento che coinvolge contestualmente

---

<sup>82</sup> Vallebona A., *Il licenziamento collettivo*, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2004, pag.472.

una pluralità di lavoratori e che comporta una soppressione dei posti di lavoro conseguente a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro. La Cassazione ha stabilito che, attesa l'ampiezza dell'espressione usata dal legislatore, debba stimarsi sufficiente un'effettiva e non temporanea riduzione del livello di attività.<sup>83</sup> Appare evidente che la norma- risultante dal combinato disposto dell'art. 4, c.1 e dell'art. 24 , c.1 e 2, della legge 223 - ha l'intento di proteggere , offrendo una serie di strumenti e tutele , le posizioni dei lavoratori di fronte a scelte economiche dell'imprenditore di rilevante impatto sociale. La legge 223/1991, a distanza di pochi mesi dalla sua emanazione, veniva salutata con favore da una parte della dottrina che ne individuava l'obiettivo di fondo nel ridare trasparenza alla regolamentazione del mercato del lavoro, eliminando le due "ipocrisie" che la contraddistinguevano : la regola della richiesta numerica come cardine del sistema di collocamento e il principio della conservazione dei rapporti di lavoro, privi di base materiale, su cui era imperniato il sistema di tutela dei lavoratori nelle situazioni di crisi dell'impresa <sup>84</sup>; è stato, però, fatto notare che l'abbandono di queste ipocrisie non è avvenuto ,tuttavia ,attraverso un'operazione di semplice deregolazione,

---

<sup>83</sup> Cass.3 settembre 1993, n.9280, in MGC,1993, pag.1358.

<sup>84</sup> Liso F., *La nuova legge sul mercato del lavoro : un primo commento*, in *Lav. inf.*,1991, n.17, pag.8

ma semmai di riregolazione <sup>85</sup>.

L'aspetto più innovativo della legge in esame è rappresentato dall'innesto, nel corpus della disciplina del licenziamento collettivo del nuovo istituto della "mobilità" <sup>86</sup>. Sulle problematiche concernenti la legge 223 si è sviluppato un ampio dibattito dottrinario e si è registrata una notevole produzione giurisprudenziale. La legge in parola distingue il licenziamento per riduzione del personale (art.24) dal collocamento in mobilità (art.4 e 5). E' stato evidenziato - da parte di autorevole giuslavorista - che il collocamento in mobilità non è altro che un licenziamento collettivo (art.4,c.9 = recesso) intimato da una azienda già ammessa al trattamento di integrazione salariale straordinaria a quei lavoratori sospesi che divengono definitivamente esuberanti (art.4,c.1) <sup>87</sup>. Si discute, nell'ambito dottrinario, se la legge contenga due nozioni di licenziamento collettivo, una per il licenziamento collettivo preceduto da C.I.G.S., che andrebbe cercata nell'art.4,c.1, ed una per il licenziamento non preceduto da C.I.G.S.-quella dell'art.24, o se invece tutto debba ricondursi a questa unica nozione; la tesi della doppia nozione è quella

---

<sup>85</sup> Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F., *Integrazioni salariali, eccedenze del personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992, pag.18.

<sup>86</sup> Del Punta R., *Le tutele sociali*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Milano, 2002, pag.267.

<sup>87</sup> L'osservazione è di Vallebona A., *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2004, pag.472, il quale sottolinea che la differenza principale è estrinseca ed eventuale, riguardando la tutela previdenziale per il periodo successivo al licenziamento, in quanto l'indennità di mobilità, sempre dovuta ai lavoratori collocati in mobilità (art.7), spetta anche ai lavoratori licenziati collettivamente ex art.24 solo se l'azienda rientri in astratto nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria (art.16,c.1). Sicchè, nei settori esclusi, si verifica un licenziamento collettivo senza indennità di mobilità, con esonero (art.24,c.3) dell'imprenditore dall'apposita contribuzione previdenziale prevista dall'art.5,c.4.

prevalente <sup>88</sup>. Nel senso della unicità della nozione di licenziamento collettivo si sono espressi altri autori, uno dei quali ha messo anche in evidenza che “la regolamentazione dei licenziamenti collettivi deriva dalla giustapposizione, a prima vista singolare e disarmonica, di due nuclei normativi collocati in luoghi sparsi dalla legge... (...) e che “il difficile coordinamento fra essi rappresenta il primo nodo problematico sul quale l’interprete deve fare chiarezza” <sup>89</sup>.

Di grande pregio è l’esegesi delle due “procedure parallele” di riduzione del personale, operata in dottrina da chi ha ravvisato non sussistere alcuna differenza tra la fattispecie di cui al comma 1° dell’art.4 e quella di cui al comma 1° dell’art.24, là dove vi sia identità di campo d’applicazione, salvo il presupposto, quanto alla prima ipotesi, che trattasi di impresa che sia già stata ammessa al trattamento di integrazione salariale e che la decisione di procedere ai licenziamenti collettivi sia intervenuta nel corso del programma di cui all’art.1. “La verità è che il legislatore ha preso in esame due ipotesi : a) quella delle imprese non rientranti nel campo di applicazione della disciplina delle integrazioni salariali con esubero di personale; ed ha previsto una procedura di

---

<sup>88</sup> D’Antona M., in *Riv.crit.d.lav.*, 1992, pag.319 , sia pure con accenti problematici ; Ferraro G., *Integrazioni salariali ,in Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992, pag. 5 ss.; Piccinini A.-Zampini G., *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma, 2004, pag.31; Spagnuolo Vigorita L., *D.rel.ind.*, pag.202 ; Vergari S., in *R.g.lav.* 1991, 1, pag. 241 ; Montuschi L., in *R.d.lav.* 1991, I, pag.413.

<sup>89</sup> Del Punta R. , *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M.(a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag.251 ss.

licenziamenti collettivi applicabile ad alcune di esse ; b) quella delle imprese rientranti nel campo di applicazione della disciplina della C.I.G.S. con esubero di personale ; e qui ha previsto altre tre ipotesi : b1) quella dell'impresa che,prima o contestualmente alla richiesta di C.I.G.S., ritenesse necessario operare un licenziamento collettivo ; b2) quella dell'impresa che,al momento della richiesta di C.I.G.S.,ritenesse pur avendo significativi esuberi,di tentare un riassorbimento; b3) quella dell'impresa che,al momento della richiesta di C.I.G.S.,pur avendo esuberi,si sentisse certa di poterli riassorbire.

A fronte di questo panorama di situazioni (quelle di cui al comma 9°) il legislatore,in chiave promozionale dell'occupazione,ha ritenuto di assicurare l'imprenditore che se avesse seguito i percorsi b2) e b3) non avrebbe visto in nessun caso compromesse le sue opzioni; in altre parole,ha paventato proprio quanto affermato dalla dottrina,là dove ricostruendo la fattispecie di cui all'art.4 e all'art.24 come non equivalenti,ha ritenuto che l'imprenditore fosse spinto a privilegiare sempre e comunque la procedura di cui all'art.24<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> Pessi R., *Commento all'art.4*, in *Commentario della l.23 luglio 1991, n.223* (a cura di Persiani M.) , in *Nuo.leg.civ.*, 1994, pag. 914. L'autore,a conferma della ricostruzione operata , evidenzia le seguenti notazioni : -il comma 1° dell'art.4 lascia soltanto all'imprenditore il giudizio circa la necessità o meno di ricorrere alla procedura di mobilità (“qualora” l'imprenditore “ritenga di non esser in grado di garantire il reimpiego... e di non poter ricorrere a misure alternative” ) ; -Lo stesso comma 1° dell'art.4 lascia soltanto all'imprenditore di poter avviare o meno la sopra richiamata procedura (l'imprenditore ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ...”). In mancanza di accordo sindacale il comma 9° dell'art.4 riconosce soltanto all'imprenditore il potere di procedere ai licenziamenti collettivi (“l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai ed i

Nell'ambito del dibattito dottrinario più recente, è stato posto in evidenza che la principale implicazione pratica dell'accoglimento dell'una o dell'altra tesi nasce dal fatto che, accettando l'idea dell'unica nozione, si deve dar corso alla procedura di mobilità, nel caso di licenziamento post - C.I.G.S., solo se l'imprenditore procede ad almeno cinque licenziamenti in 120 giorni, mentre per l'altra tesi sarebbe sufficiente, al fine, la progettata intimazione anche di un solo licenziamento per ragioni oggettive.<sup>91</sup> Al di là della esatta individuazione della nozione applicabile, la dottrina è quasi unanime nel ritenere possibile un licenziamento collettivo non preceduto dal ricorso alla C.I.G.S., assumendosi che la legge 223 non abbia accolto la tesi dell'*extrema ratio*<sup>92</sup>.

E' stato osservato, altresì, che l'istituto dei licenziamenti collettivi appare "sospeso fra C.I.G.S. e mobilità" nel contesto di "un assetto, il cui vero punto di criticità sembra risiedere nel difficile regolamento dei

---

quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi, il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso"). - Nulla di diverso da quanto previsto dal comma 1° dell'art. 24 che lascia all'impresa soltanto il giudizio circa la necessità della riduzione di personale ed il potere di avviare la procedura ("intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna attività produttiva..."), nonché (tramite il richiamo al comma 9° dell'art. 4) il potere di procedere al licenziamento, anche in caso di mancato accordo sindacale. Lo stesso Pessi R. sottolinea, altresì che una conferma ulteriore della ricostruzione prospettata si trova nel regime sanzionatorio previsto dal comma 3° dell'art. 5, comune sia alla fattispecie di cui al comma 1° dell'art. 4 che a quella di cui all'art. 24. La norma prevede, infatti, che il recesso di cui all'art. 4, comma 9°, e quello di cui all'art. 24 (in forza del rinvio, proprio all'art. 4, comma 9°) sia inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate allo stesso art. 4 (e 24) ed annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1° dell'art. 5 (validi sia per la fattispecie di cui all'art. 4 che per quella di cui all'art. 24).

<sup>91</sup> Monaco M.P., *Commento all'art. 24 della legge 223 / 1991*, in Grandi M. - Pera G. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag. 1217.

<sup>92</sup> Del Punta R., *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag. 260 ss.; Spagnuolo Vigorita L., in *D.rel.ind.*, 1992, pag. 201; Liso F., in *Lav. Inf.*, 1991, n. 22, pag. 8;

confini fra la nuova C.I.G.S. ed il licenziamento collettivo<sup>93</sup>”.

I nessi fra licenziamento collettivo e la C.I.G. straordinaria sono codificati nell'art.24 della legge 223 “Norme in materia di riduzione del personale”, dal momento che la disposizione in parola “individua la nozione di licenziamento collettivo,nella misura in cui essa funge da fattispecie di applicazione della normativa che regola la procedura sindacale ed amministrativa da seguire nel caso di dichiarazione di mobilità (art.4,commi 2-12) , i criteri per la scelta dei lavoratori da licenziare e gli oneri economici di mobilità (art.5,commi 1-5 , art.4 ,c.3, e c. 10)<sup>94</sup>”. Autorevole voce del giuslavorismo aveva messo in evidenza come,”di solito, in questo modo, la legge ha operato,rispetto al passato,un’inversione delle convenienze delle parti,rendendo più conveniente per il lavoratore la forma del licenziamento collettivo<sup>95</sup>”. La giurisprudenza si è pronunciata in materia di mobilità, affermando che tale procedura non potrebbe essere aperta “per un numero di lavoratori superiore a quelli che erano stati precedentemente sospesi”, in un caso relativo alla Maserati<sup>96</sup> ; in epoca successiva la questione è stata affrontata dalla Suprema Corte di Cassazione ,la quale ha ritenuto che la

---

<sup>93</sup> Del Punta R., *La legge n.223 / 1991 e i licenziamenti collettivi : un primo bilancio*, in Carinci F.- De Luca Tamajo R. -Tosi P. - Treu T.(con la direzione di),*Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali (QDLRL)*,Torino,1997,vol.19,pag.10 ss.

<sup>94</sup> Monaco M.P., *Commento all'art.24 della legge 223 / 1991* , in Grandi M. - Pera G. (a cura di.), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova , 2009 , pag. 1216.

<sup>95</sup> D'Antona M., *Foro It.*,1993, I, pag.2029.

<sup>96</sup> Pret. Milano 29-6-1992 , in *R.d.lav.*1993(nota di Scarpelli F.),pag.106.

prospettiva di mobilità,rimettendo in discussione gli equilibri complessivi dell'azienda,chiama necessariamente in discussione tutte le posizioni lavorative,senza che perciò sia configurabile una necessaria coincidenza tra collocandi in mobilità e lavoratori sospesi in c.i.g.s.,coincidenza che neppure è imposta dall'art.1,c.3, del decreto legge 26 novembre 1993 n. 478 (convertito in legge 26 gennaio 1994,n.56) <sup>97</sup>.

**2. Ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi:questioni applicative concernenti il requisito soggettivo, il requisito dimensionale e il requisito numerico-temporale. Il requisito causale.**

L'art. 24, già al 1°comma, poneva il requisito della qualità di imprenditore del soggetto abilitato a disporre un licenziamento qualificabile come collettivo, senza distinguere il tipo di attività imprenditoriale esercitata;conseguentemente,erano esclusi i datori di lavoro non imprenditori. Tale esclusione si appalesava in contrasto con

---

<sup>97</sup> Cassazione sentenza n. 9743 del 2001.

la direttiva comunitaria 75/ 129 <sup>98</sup>,per cui -con il decreto legislativo 8 aprile 2004, n.110 - si è colmata una lacuna della disciplina dei licenziamenti collettivi, raccogliendo le indicazioni provenienti dalla Corte di Giustizia U.E., che ha condannato l'Italia per la parziale trasposizione della Direttiva 98/59 a motivo del fatto che la legge n.223 / 1991 nella sua veste originale non trovava applicazione nei confronti dei datori di lavoro “che nell’ambito della loro attività non perseguono fini di lucro <sup>99</sup>”.La disciplina ,attualmente, viene pertanto estesa anche ai datori di lavoro non imprenditori. Significativa, al riguardo,è una recente pronuncia della Suprema Corte <sup>100</sup>che ha dichiarato l’inefficacia del licenziamento intimato dal Quartier generale delle forze armate del Sud Europa ai cittadini italiani assunti per bisogni locali di manodopera nell’ambito del programma di Moral Welfare Activities,perchè effettuato senza l’osservanza della procedura preliminare richiesta per i licenziamenti collettivi dall’art.24, in relazione agli artt. 4 ss. della legge 223 / 1991. Ai dipendenti non imprenditori non si riconoscono,però,le procedure sindacali di confronto e di informazione previste dall’art,4 , c.9, né gli ammortizzatori sociali di cui alla legge 223 / 1991 compresa l’ indennità di mobilità di cui all’art.7. Inoltre,una volta inseriti nelle liste

---

<sup>98</sup> Magnani M., *Imprese in crisi nel diritto del lavoro* , in *DDP* , sez.comm, VIII , Torino , 1992 , pag.586.

<sup>99</sup> C. U.E. 2003 n C-32-02 , in *Lav.giur.*,2003, pag. 121 ( nota di Miscione M.) ;

<sup>100</sup>Cass. Sentenza n. 10155 del 2005 , in *Banche dati giuridiche, Utet Giuridica*, Torino .

non potranno usufruire delle agevolazioni contributive, in caso di nuova assunzione, ai sensi dell'art. 8 e dell'art. 25 l. n. 223/1991. Pertanto, in dottrina, è stato sottolineato come si tratti di una discriminazione ingiustificata<sup>101</sup>. La disciplina dei licenziamenti collettivi trova applicazione per le imprese che abbiano una consistenza occupazionale che presenta "più di quindici dipendenti". Va detto, però, che, al riguardo, l'ampia elaborazione giurisprudenziale non appare univoca: ad una sentenza che aveva stabilito che il limite numerico è commisurato all'"impresa nel suo complesso" (anche su scala nazionale) e non alle sue articolazioni territoriali od organizzative<sup>102</sup> – a distanza di circa un decennio, farà seguito un orientamento contrario, che riterrà 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 ai licenziamenti<sup>103</sup>. Secondo la Corte di Cassazione, il dato numerico relativo alla consistenza occupazionale dell'impresa va stimato in riferimento al periodo semestrale antecedente alla data dei licenziamenti impugnati.<sup>104</sup> - Tanto in analogia con quanto

---

<sup>101</sup> Piccinini A., Zampini G., *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma, 2004, pag. 135; Ferrante V., *Integrazione alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *Nuove leggi civili commentate*, 2004, pag. 449.

<sup>102</sup> Pret. Milano 6 maggio 1994, in *Orient. g. lav.*, 1994, pag. 318.

<sup>103</sup> Trib. Milano 13 novembre 2003, in *Riv. crit. d. lav.*, 2003, pag. 154.

<sup>104</sup> Cass. Sent. n. 13796 del 1999, in *Giust. civ.*, 2000, I, pag. 3249.

espressamente stabilito dall'art.1 della legge n.223 del 1991 ai fini dell'intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria.

Infatti - è stato sottolineato in dottrina - la suddetta interpretazione sistematicamente coordinata nell'ambito della legge considerata, è l'unica che consente di evitare applicazioni artificiose ed elusive delle disposizioni in argomento<sup>105</sup>. Per quanto riguarda la possibilità di applicare la disciplina procedurale prevista dalla disciplina procedurale della legge 223 anche in ipotesi di "impresa fallita", la giurisprudenza ha distinto a seconda che il fallimento consenta lo svolgimento, sia pure provvisorio, di alcune attività ovvero che esso comporti la cessazione dell'attività dell'impresa, con la conseguente impossibilità di prosecuzione di tutti i rapporti di lavoro. Mentre nella prima ipotesi il curatore sarebbe tenuto all'osservanza della procedura, nella seconda ipotesi, invece, non vi sarebbe ragione per applicare la stessa che è dettata per le imprese che intendano cessare l'attività sul presupposto di una possibile scelta dell'imprenditore<sup>106</sup>. La legge 223 / 1991, all'art.4, c.14, e all'art. 24, c.4, dispone che le norme sui licenziamenti collettivi per riduzione del personale non si applicano nei casi di

---

<sup>105</sup> Vallebbona A., in *Mass. g. lav.*, 1992, pag.429 ; Del Punta R., *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, pag. 278-279 ; Monaco M.P., *Commento all'art.24 della legge 223 / 1991*, in Grandi M. - Pera G.(diretto da), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova 2009, pag.1218 .

<sup>106</sup> Cass. Sentenza n. 41416 del 1997, in *R. d.it. lav.*, 1997, II, pag. 851. In senso contrario : Trib. Milano 1910-1996, in *Lav. giur.*, 1996, pag. 245 ; Pret. Milano 27-9-1994, in *R. crit. d.lav*, 1995, pag. 42.

scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro per costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie. In dottrina ,è stato osservato che la ragione delle “esclusioni” previste dai suddetti articoli - fra l’altro, già sussistenti nella vecchia disciplina interconfederale- sembra risiedere nel carattere “fisiologico” ( e dunque, in qualche modo assorbibile coi normali meccanismi dal mercato del lavoro) delle risoluzioni dei rapporti contrattuali collegate all’esaurimento del periodo lavorativo inizialmente programmato, ovvero delle lavorazioni cui i contratti ineriscono (cantieri edili, attività stagionali <sup>107</sup>). E’ stato,però, sottolineato che la norma in questione potrebbe invece interpretarsi nel senso che la disciplina dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale è applicabile anche ai contratti a termine, qualora il licenziamento sia intimato prima della scadenza<sup>108</sup>. Secondo altri autori,tale interpretazione può ritenersi plausibile per la ragione che l’art.24,c.1, richiama l’applicazione dell’art.24, commi da 2 a 12, ma non del comma 14 che- con formula per certi aspetti analoga a quella del quarto comma dell’art.24- esclude la sua applicazione ai contratti di lavoro a tempo determinato <sup>109</sup>. E’ stato evidenziato anche che l’uso

---

<sup>107</sup> Scarpelli F., *La nozione e il controllo del giudice* ,in *I licenziamenti collettivi*,in Carinci F.,De Luca Tamajo R.,Tosi P., Treu T. (diretto da),*QDLR* , vol. 19 , Torino , 1997, pag.57

<sup>108</sup> Del Conte M., *Commento all’art. 24 legge 223 / 1991* , *Commentario* a cura di M. Persiani , in *NLCC*, 1994 , pag 1119.

<sup>109</sup> Del Conte M, *Commento all’art. 24 legge 223 / 1991* , *Commentario* a cura di M. Persiani , in *NLCC*, 1994 , pag. 1119.

della parola “rapporti” nel quarto comma dell’art.24, anziché la parola “contratti” quale compare nell’art.4,comma 14, aiuta a chiarire che l’esclusione comprende non solo i contratti a termine di cui alla legge n.230 del 1962 e successive modificazioni e interpretazioni, ma anche altri contratti in cui è previsto un termine come quello con patto di prova, l’apprendistato e il contratto di formazione professionale <sup>110</sup>.

Nell’ambito del dibattito dottrinario più recente, è stato osservato che l’inconciliabilità del licenziamento collettivo con i rapporti a termine, ivi compresi quelli di formazione e lavoro, deriva sistematicamente sia dalla ammissibilità in tali rapporti solo del licenziamento per giusta causa, sia dalla insufficienza della estinzione di un rapporto a termine a realizzare quella riduzione definitiva dell’organico cui mira il licenziamento collettivo<sup>111</sup>. Un’ulteriore esclusione dalla disciplina delle riduzioni del personale - pur non esplicitamente disposta dall’art.24 della legge 223 / 1991- concerne i dirigenti ; sembra pacifica la convinzione , anche tra gli operatori , della estraneità del dirigente alla disciplina delle riduzioni del personale , in considerazione della storica separazione di disciplina, in materia di recesso, tra tale lavoratore e le altre categorie professionali, e sull’inesistenza di un obbligo di giustificazione del licenziamento del

---

<sup>110</sup> Miscione M., *I licenziamenti per riduzione di personale e la mobilità*, in Carinci (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti*, Napoli, I , pag. 321.

<sup>111</sup> Franza G. - Vallebona A., *voce Licenziamento collettivo* , in *Il Diritto - enciclopedia giuridica del sole 24 ore*, vol.9. Milano, 2007 , pag. 117.

dirigente. Tali argomentazioni sono state esposte in dottrina per sostenere la tesi della “esclusione”<sup>112</sup>, ma non appaiono convincenti a coloro che hanno messo in luce l’opportunità di un’interpretazione inclusiva della figura dirigenziale. Alcuni autori -facendo leva sulla constatazione concreta di casi di licenziamenti di dirigenti collegati a riduzione del personale, ed evidenziando che specifici accordi sulla risoluzione dei rapporti di lavoro dirigenziali nell’industria, in presenza di ristrutturazioni, riconversioni o crisi aziendali esistono da tempo e che nell’accordo del 27 aprile 1995 si fa specifico riferimento anche alla legge 223 / 1991- offrono spunti per riconsiderare l’opportunità di un’interpretazione inclusiva della figura dirigenziale. Nel silenzio dell’art. 24 - non risultando decisive le argomentazioni addotte - questi stessi autori prendono atto che la decisione finale deve essere orientata dal carattere di tassatività delle esclusioni<sup>113</sup>. Può risultare utile menzionare l’orientamento della Corte Costituzionale che ha stabilito che la disciplina legale dei licenziamenti collettivi non riguarda i

---

<sup>112</sup> Zoppoli A., *Effetti della crisi d’impresa sul lavoro dirigenziale*, in *DRI*, 1993, 2, pag. 153 ss.; per l’esclusione si è pronunciato anche Del Punta R., in *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M.(a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag.280.

<sup>113</sup> Spagnuolo Vigorita L., Guaglione L., Scarpelli F., *Commento art.24*, in Legge 23 luglio 1991, n.223, *Commentario* a cura di M.Persiani, in *NLCC*, 2004, pag. 1109 ss.; più marcatamente, Scarpelli F., *La nozione e il controllo del giudice*, in Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T.(a cura di), *I licenziamenti collettivi, Q D L R I*, vol. 19, 1997, Torino, pag. 58 ss.

dirigenti.<sup>114</sup>La normativa in parola trova, invece, applicazione per i soci di cooperative di produzione e lavoro , per espressa disposizione di legge (art.8,comma 2, della legge 236 / 1993) che è antecedente alla assorbente legge 142 / 2001 , nonché agli autoferrotranviari- per come sentenziato dalla Corte Costituzionale<sup>115</sup>.E’ stato opportunamente sottolineato che la definizione legale del licenziamento collettivo ricalca quella dell’Accordo interconfederale per l’industria, facendo riferimento alla “conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”(art.24, c.). In tal modo, risulta confermata, in virtù della disgiuntiva “o”, la sufficienza anche di una mera riduzione del personale, purchè effettiva e non transeunte, senza necessità di una ristrutturazione materiale, né di un ridimensionamento dell’attività <sup>116</sup>.L’onere della prova della sussistenza di questi presupposti sostanziali del licenziamento collettivo grava sul datore di lavoro, che deve dimostrare solo l’effettività della decisione riduttiva per definizione insindacabile dal giudice. Per quanto attiene alla pluralità dei licenziamenti è fissata- sul modello della direttiva comunitaria 129/1975- una soglia numerica, in quanto deve trattarsi di “almeno cinque licenziamenti”(art.24, comma 1), salvo il caso di collocamento in mobilità ex art.4.La Suprema Corte

---

<sup>114</sup> Corte Costituzionale, Ordinanza 18 luglio 1997, n. 258, in *Dir.prat.lav.*, 1997, pag.2842.

<sup>115</sup> Corte Costituzionale, 13 giugno 2000, n.190, in *Mass.giur.lav.*, 2000, pag.1071.

<sup>116</sup> Franza G.-Vallebona A., voce *Licenziamento collettivo*, in *Il Diritto-enciclopedia giuridica del sole 24 ore*, vol. 9, Milano, 1997, pag.118.

ha emanato due interessanti pronunce aventi ad oggetto il limite numerico : con la prima, ha stabilito che al raggiungimento della soglia non concorrono i casi di risoluzione consensuale o di dimissioni incentivate <sup>117</sup>; con la seconda, ha posto in risalto che il limite numerico è riferito al semestre anteriore al licenziamento per analogia con la regola sulla C.I.G.S. <sup>118</sup>. Dall'esame del testo dell'art.24, 1° comma, risulta che il limite numerico è temperato attraverso la previsione della non necessaria contestualità di tali licenziamenti, purchè intimati "nell'arco di centoventi giorni" e "comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione", anche se relativi a diverse unità produttive site "nell'ambito del territorio di una stessa provincia"<sup>119</sup>. L'onere della prova del requisito numerico e della riconducibilità alla medesima decisione organizzativa di licenziamenti non contestuali o relativi ad unità distinte grava sulla parte interessata ad affermare la natura collettiva del licenziamento, mentre non è configurabile alcuna presunzione che pretenda di ricavare dalla sussistenza di uno degli elementi costitutivi della fattispecie la prova dell'altro. Ad una considerevole elaborazione giurisprudenziale ha dato luogo la questione che si pone se, dopo la comunicazione iniziale cui è tenuta l'impresa ex

---

<sup>117</sup> Cass.,Sez.lav.,1 marzo 2003, n.3068 , in *Mass.giur.lav.*,2003, pag.367.

<sup>118</sup> Cass.,Sez.lav., 9 dicembre 1999, n.13796, in *Foro it .*,2000, I, c.1225.

<sup>119</sup> E' opportuno sottolineare che -secondo la Suprema Corte- rileva la data di intimazione e non di efficacia di ciascun licenziamento (Cass.,Sez.lav.,30 ottobre 2000, n. 14322, in *Mass. giur. lav.*,2001, pag. 79).

art.4 legge 223/1991, il numero dei licenziati scende sotto la soglia di cinque ; dalla rassegna delle pronunce dei giudici di merito emerge una linea di tendenza secondo la quale si è ritenuto che il licenziamento permane ad ogni effetto di natura collettiva <sup>120</sup>.

L'ipotesi di una riduzione successiva del numero dei licenziati (rispetto alla comunicazione iniziale), nel corso della procedura, al di sotto della soglia minima legale , è stata affrontata anche in dottrina : è stato messo in evidenza che tale riduzione non ha influenza sulla qualificazione del licenziamento che permane, a tutti gli effetti, di natura collettiva <sup>121</sup>, e che il carattere collettivo del licenziamento non viene meno, sia per l'unità della causa che per lo svolgimento della consultazione sindacale <sup>122</sup>.

Un rilievo fondamentale riveste - nel contesto della normativa che regola i licenziamenti collettivi- il requisito causale, il quale attiene ai motivi che possono qualificare un licenziamento collettivo. Tali motivi sono la “riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”(indicati nel comma 1 dell'art.24 legge 223/ 1991) o la “cessazione di attività”(indicata nel comma 2 dell'articolo in parola). Il requisito causale ha dato luogo ad un

---

<sup>120</sup>Trib.Milano, 10-6-2000, in *Orient.g.lav.*,2000,I,pag.502 ; Trib.Milano,6-12-1995, in *Riv.crit.d.lav.*,1996,pag.641; Trib.Milano,31-3-1995, in *Riv.crit.d.lav.*,1995, pag.882 (nella quale alla fine si era proceduto a licenziare un solo dipendente);Trib.Milano,25-5-1994,in *Orient.g.lav.*,1994,pag.629;Pret.Milano,16-1-1996, in *Riv.it.d.lav.*,1997,II, pag.197; Pret.Potenza,6-10-1993,in *Mass.g.lav.*,1994,pag.72; Pret.Milano, 16-7-1993,in *D.prat.lav.*,1994, pag.1101. In senso contrario ,però,si è espressa la Corte di Cassazione,con sentenza n.1526 / 2003, in *R.g.lav.*,2004,pag.321.

<sup>121</sup> Del Punta R.,*I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R.,Mariani M.(a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*,Padova,1993,pag.283 .

<sup>122</sup> Mazziotti F., *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in Ferraro G., Mazziotti F.,Santoni F.(a cura di),*Integrazioni salariali,eccedenze di personale e mercato del lavoro* ,Napoli, 1992,pag.107.

ampio dibattito dottrinario e ad una elaborazione giurisprudenziale ragguardevole.

Appare condivisibile la posizione di chi ha posto in risalto che “all’ambito della giustificazione “appartiene anche il nesso causale che conduce dalla scelta di modifica dell’organizzazione del lavoro all’individuazione dei profili e della collocazione dei lavoratori da licenziare (prima ancora, cioè, del problema relativo alla scelta dei licenziandi). Il datore di lavoro dovrà dunque giustificare perché la soddisfazione di un certo obiettivo economico-imprenditoriale conduca al licenziamento di un certo numero di lavoratori, in certi reparti o con certi profili professionali <sup>123</sup>. E’ stato osservato,altresì ,che il tenore letterale dell’art.24 della l. 223/ 91 non si esprime in termini di giustificazione, ma tale carenza sistematica non costringe affatto a considerare la legge n.223 del tutto estranea al problema della giustificazione del licenziamento collettivo, “nel senso che appare lecito ricavare da essa tutti gli elementi atti a integrare una fattispecie di giustificazione formalmente autonoma <sup>124</sup>”.Anche se “qualche incertezza può sorgere dal silenzio mantenuto (dalla legge) in ordine al sindacato

---

<sup>123</sup> Scarpelli F., *La nozione e il controllo del giudice*, in Carinci F.- De Luca Tamajo R.- Tosi P.- Treu T.(a cura di) *I licenziamenti collettivi*,in *QDLRI* vol. 19 , Torino,1997 , pag. 51.

<sup>124</sup>Del Punta R.,*I licenziamenti collettivi*,in Papaleoni M.,Del Punta R.,Mariani M.(a cura di.), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*,Padova,1997,pag. 370.

sull'elemento causale",<sup>125</sup> non si può fare a meno di constatare che è assai diffusa l'opinione che fa riferimento all'inquadramento sistematico della fattispecie per ammettere anche in tal caso il sindacato del giudice.<sup>126</sup> Si può aderire alla posizione di chi-analizzando i limiti del sindacato giudiziale sulle esigenze organizzative del datore di lavoro- ha posto in evidenza che "se è preclusa al giudice la facoltà di vagliare la conformità all'utilità sociale delle scelte economico-gestionali del datore di lavoro al di fuori di quanto statuito dal legislatore, resta alla giurisprudenza la possibilità di verificare non l'opportunità nel merito delle decisioni datoriali, bensì esclusivamente la correlazione causale di queste con l'atto di recesso<sup>127</sup>". E', altresì, condivisibile la considerazione di chi ha posto in risalto che "il contrasto immanente tra libertà d'intrapresa e diritto al lavoro non poteva non concentrarsi sul controllo dell'esistenza o meno del presupposto causale dei licenziamenti collettivi, quale identificato dal legislatore nell'art.4 e nell'art.24 della legge n. 223 del 1991, e sulle conseguenze da riconnettere all'assenza di

---

<sup>125</sup> Spagnuolo Vigorita L.-Guaglione L.-Scarpelli F., *Commento art.24*, in Legge 23 luglio 1991, n.223 , *Commentario* (a cura di M.Persiani) , in *NLCC*, 1994, pag.1113

<sup>126</sup> Del Punta R., *Licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M.,Del Punta R.,Mariani M.(a cura di.), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*,Padova,1997, pag. 348 ss ; Liso F.,*La nuova legge sul mercato del lavoro : un primo commento* ,in *Lav. inf.*,1991 , n.23-24,pag.5 ; Montuschi L.,*R.d.lav.*, 1991, I, pag.438; Mazziotti F., *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in Ferraro G.,Mazziotti F.,Santoni F.(a cura di), *Integrazioni salariali,eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992 , pag.131.

<sup>127</sup> Calcaterra L., *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi* , in De Luca Tamajo R.,Bianchi D'Urso F.(a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*,Milano,2006, pag.70.

quel presupposto; nonché sul nesso di causalità tra la scelta economica dell'imprenditore e quella di licenziare un numero determinato di lavoratori e sugli effetti dell'eventuale mancanza di tale nesso<sup>128</sup>.”.L'orientamento della giurisprudenza della Cassazione sulla sindacabilità dei presupposti causali, sotto il profilo della loro effettiva sussistenza , appare costante nel ritenere che : “La fattispecie del licenziamento collettivo presuppone -come requisito fattuale di legittimità, la cui oggettiva ricorrenza, ove contestata, può essere verificata dal giudice- la realizzazione di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, normalmente indotta- secondo una scelta di opportunità che invece rientra nell'insindacabile valutazione del datore di lavoro- da una diminuzione delle richieste dei beni e servizi offerti sul mercato, da una situazione di crisi o da una modifica dell'organizzazione produttiva che comportino soppressione di uffici, reparti, lavorazioni o anche soltanto contrazione della forza lavoro; sicchè il giudice investito della legittimità del licenziamento, deve accertare l'imprescindibile nesso eziologico tra il progettato ridimensionamento ed i singoli provvedimenti di recesso<sup>129</sup>”.

---

<sup>128</sup> L'analisi - che è condivisibile- è di Pessi A., *Iniziativa economica e tutela dell'occupazione : due modelli a confronto (il " licenziamento per motivo economico" in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*, n.2, 2002, pag.425.

<sup>129</sup> Cass., 18 novembre 1997 , n.11465, in *Mass.giur.lav.*, 1998, pag.123 ; in senso conforme : Cass., 19 aprile 2003, n.6385, in *Riv.it.dir.lav.*, 2003, pag.884 ; Cass., 4 dicembre 1998, n.12297, in

In dottrina si discute, altresì, se nell'ambito della disciplina della l. n.223/1991, il controllo giudiziale si svolga solo sulla corretta osservanza degli obblighi procedurali imposti al datore di lavoro, in relazione ai quali si esercita il controllo ex ante, sindacale e pubblico, oltretutto sul rispetto dei criteri di scelta, o possa anche estendersi anche alla giustificazione dei singoli recessi compresi nel provvedimento collettivo. Ad un gruppo di autori che ammette il controllo giudiziale sul presupposto sostanziale dei singoli recessi, intendendolo come accertamento avente ad oggetto "l'autenticità in sé del ridimensionamento ed il collegamento causale fra esso e il singolo recesso impugnato" e non l'opportunità della scelta imprenditoriale <sup>130</sup>, si contrappongono altri autori che sostengono una posizione contraria <sup>131</sup>. Di rilevante interesse sono le considerazioni di chi in dottrina ha analizzato le conseguenze connesse alla carenza del presupposto causale e/o del nesso di causalità puntualizzando che " l'imprenditore resta libero di valutare l'atteggiarsi e l'evolversi del mercato, richiedendosi allo stesso soltanto un trasparente processo decisionale e comportamentale (ivi compresa l'unicità temporale e spaziale del

---

*Lav.giur.*,1999, pag.491 ; Cass.,17 giugno 1997, n.5419, in *Lav.giur.*,1998, pag. 260 ; Trib.Milano, 21febbraio 1998, in *Lav.giur.*,1998, pag.793;Pret.Milano,30 ottobre 1998,in *Lav.giur.*,1999, pag.275.

<sup>130</sup>In senso affermativo : Del Punta R.,*QDLRI*,1997, vol. 19,Torino, pag. 23ss. ; Scarpelli F., *D.lav.rel.ind.*,1997, vol.19, Torino,1997, pag.35 ss.; Alessi C.,*R.g.lav.*, 1995,I,pag.223 ;Carabelli U, *Giorn.d.lav.*,1994,pag.259; Mazzotta O.,*I licenziamenti*,in *Commentario*,Milano, 1999, pag.686 ss. ; Pera G.,*Giust.civ.*,1992,II, pag.207 .

<sup>131</sup> Liebman S.,*R.it.d.lav.*,1999,I,pag.126 ss.; D'Antona M.,*Foro. it.*,1993,I, c.2032.

programma) così da consentire una verifica sia in chiave di autotutela collettiva che di controllo giudiziario della coerenza tra le scelte maturate e gli effetti determinati”;<sup>132</sup> una prima conseguenza può comportare la trasformazione del licenziamento collettivo in una sorta di licenziamento individuale <sup>133</sup>(con conseguente applicazione della relativa disciplina), oppure può produrre l’inefficacia dei licenziamenti intimati per vizio della procedura <sup>134</sup>(con conseguente applicazione dell’art.18 della legge n.300 del 1970 , oppure, ancora può generare la nullità dei licenziamenti stessi,<sup>135</sup> applicandosi in assenza di specifica sanzione i principi generali del diritto civile.

---

<sup>132</sup> Pessi A, *Iniziativa economica e tutela dell’occupazione : due modelli a confronto (il ” licenziamento per motivo economico” in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*,n.2, 2002, pag.426

<sup>133</sup>Vallebona A, *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale*, in *Mass.giur.lav.*,I,1992,pag.435 ; Mazziotti F.,*Riduzione del personale e messa in mobilità*, in Ferraro G.,Mazziotti F.,Santoni F.(a cura di),*Integrazioni salariali,eccedenze di personale e mercato del lavoro*,Napoli, 1992, pag.151 ; De Marchis C.,*I licenziamenti collettivi(vecchi e nuovi)*, in *Riv.giur.lav.*,1993,I, pag.55 ss. ; Vergari S.,*La materia dei licenziamenti collettivi dopo la legge n.223/1991: un cantiere ancora aperto*, in *Riv.giur.lav.*,1991, I, pag.245.

<sup>134</sup> Spagnuolo Vigorita L.,Guaglione F.,Scarpelli F., *La fattispecie dei licenziamenti collettivi per riduzione del Personale. Commento all’art.24*, in *Commentario della legge 23 luglio1991, n.223, in NLCC*,a cura di M.Persiani, 1994, pag.1113.

<sup>135</sup> Carabelli U.,*I licenziamenti per riduzione di personale*, in *Giorn.dir.lav.rel.ind.*,1994, n.2 , pag.246

### **3.Procedura per la dichiarazione di mobilità.**

La legge 223 / 1991 impone al datore di lavoro che intenda effettuare un licenziamento collettivo di seguire una procedura analiticamente disciplinata (art.4, richiamato anche dall'art.24, comma 1°), il cui mancato rispetto determina l'inefficacia dei licenziamenti (art.4, comma 12° e art.5, comma 3°), oltre alla eventuale rilevanza in termini di condotta antisindacale ex art.28 dello Statuto dei lavoratori.

La procedura si apre con una comunicazione obbligatoria e scritta del datore di lavoro alle r.s.a. (rappresentanze sindacali aziendali), ove esistenti, e ai sindacati territoriali (art.4, comma 2°), nonché alla direzione provinciale del lavoro (art.4, comma 4°). Nella lettera di apertura della procedura devono essere indicati (ex art.4, 3° comma, come novellato dall'art. 1, comma 1°, del decreto legislativo 151 /1997): -i motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza-i motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte la dichiarazione di mobilità; -il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato ; -i tempi di attuazione del programma di mobilità; -le eventuali misure programmate per fronteggiare le

conseguenze sul piano sociale del programma medesimo ; -il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. La “comunicazione” ex art.4 è elemento formale costitutivo dell’intera procedura di mobilità e perciò deve essere redatta per iscritto in maniera dettagliata e contenere tutte le informazioni richieste dalla norma, non potendosi limitare a indicazioni di contenuto generico. Secondo la giurisprudenza maggioritaria, un’informazione incompleta o viziata può inficiare l’intera procedura e i licenziamenti intimati a seguito della stessa <sup>136</sup>. Il 5° comma dell’art.4 della legge 223 / 1991 statuisce che “entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al c.2°”, <sup>137</sup> a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l’eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell’ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la

---

<sup>136</sup> In particolare, Cass. n. 1923 / 2000 , in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, Torino , 1, 2008; Pret.Milano 23-10-1993, *Riv.crit.d.lavoro*, 1994, pag.299 , hanno stabilito l’inefficacia del licenziamento qualora la comunicazione si fondi su “informazioni inesatte o incomplete”. Per la configurazione dell’antisindacalità della condotta del datore di lavoro nella medesima ipotesi : Pret. Milano, 26-2-1992 , in *Foro.it.*, 1993, I , 2026, nota di D’Antona M.

<sup>137</sup> Comma così modificato dall’art.1 . secondo comma, del d.lgs. 26 maggio 1997 , n.151.

possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti”. Questa fase (c.5°) deve esaurirsi entro quarantacinque giorni dalla data di ricevimento della comunicazione dell’impresa. Quest’ultima dà alla Direzione provinciale del lavoro comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori (comma 6° art.4). Il comma 7° prevede che, qualora non sia stato raggiunto l’accordo, il direttore della direzione provinciale del lavoro convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma quinto, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte della direzione provinciale del lavoro della comunicazione dell’impresa prevista al comma 6°.

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi sesto e settimo sono ridotti alla metà (c.8). Il comma 9° prevede che “raggiunto l’accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi sesto, settimo e ottavo, l’impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i

quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'art.5, comma primo, deve essere comunicato per iscritto alla direzione regionale del lavoro competente, alla commissione regionale per l'impiego, e alle associazioni di categoria di cui al comma secondo.”

Al 10° comma si prevede che “nel caso in cui l'impresa rinunci a collocare in mobilità i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla comunicazione di cui al comma secondo, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'art.5, comma quarto, mediante conguaglio con i contributi dovuti all'Inps, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori posti in mobilità”. “Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo 4, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'art.2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.” -dispone il c.11°.

Il testo dell'art. 4 prosegue nel modo appresso indicato : “Le comunicazioni di cui al comma nono sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l’osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo”-comma 12. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.”-c.13.

“Il presente articolo non trova applicazione nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo determinato.”-comma 14. “Nei casi in cui l’eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l’accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al Direttore della Direzione regionale del lavoro ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma quarto.” – comma 15. “Gli obblighi di informazione, consultazione e comunicazione devono essere adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni relative all’apertura delle procedure di cui al presente articolo siano assunte dal datore di lavoro o da una impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non può eccepire a propria difesa la mancata trasmissione, da parte dell’impresa che lo

controlla, delle informazioni relative alla decisione che ha determinato l'apertura delle predette procedure.”-comma 15 bis. Comma 16: “Sono abrogati gli articoli 24 e 25 della legge 12 agosto 1977, n.675 , le disposizioni del decreto legge 30 marzo 1978, n.80, convertito con modificazioni, dalla legge 26 maggio 1978, n.215, ad eccezione dell'articolo 4 bis, nonché il decreto-legge 13 dicembre 1978, n.795, convertito, con modificazioni dalla legge 9 febbraio 1979, n.36”. La dottrina si è soffermata con attenzione sull'aspetto procedurale che caratterizza la disciplina in materia di gestione delle eccedenze e licenziamenti collettivi, ponendo in risalto come proprio il profilo procedimentale rappresenti la novità più significativa e l'aspetto centrale della legge n. 223/ 1991<sup>138</sup>.

“La prima novità è costituita dalla esplicita ricostruzione in termini di modalità di esercizio del potere, condizione di efficacia o di legittimità del licenziamento. In secondo luogo, emerge una più dettagliata articolazione (rispetto alla disciplina precedente contenuta nell'accordo

---

<sup>138</sup>Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *DLRI*, 1994, pag.213 ss ; D'Antona M., *Commento art.5*, in *Commentario alla legge 223/1991* a cura di M. Persiani, parte I, in *NLCC*, 1994 , pag.923 ss .; Liso F., *La nuova legge sul mercato del lavoro : un primo commento*, in *Lav inf.*, 1991, n.22, pag.7; n. 18, pag. 7 ss. ; n.19, pag.3 ss; n. 21, pag.5 ss ; n.22 , pag. 3 ss. ; n.23-24, pag. 3 ss;; Montuschi L., *Mobilità e licenziamenti : primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla legge 223/1991*, in *R. it. d.lav.*, 1991, pag.417-418 ; Pera G., *Giust.civ.*,1992, II, pag.207 ss. , pag. 211 ; Spagnuolo Vigorita L., in *D.r.ind.*,1992, pag.201 ss. ; Persiani M., in *D. ind.*,1992, pag. 213 ; D'Antona M., *Foro .it.*, 1993, I , c.2027 ss. ; Mora A.L., *Commento dell'art.11 della legge 604 /66* ,in Galantino L.(a curadi)*La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*, 1993, Torino, pag.180 ; Spagnuolo Vigorita L.,Scarpelli F.,Guaglione E.,*Commento art.24 legge 23 luglio 1991, n.223.Commentario* a cura di M.Persiani, in *NLCC* , 1994, ,pag. 1091; Del Punta R.,*QDLRI* 1997,pag. 17 ; Gragnoli E., *La riduzione del personale fra licenziamenti collettivi e licenziamenti individuali*, Padova,2006, pag.139 ss.

interconfederale del 1965) delle sue varie fasi che, a dispetto della conservazione della formula 'esame congiunto', la trasforma nella fonte di qualcosa di più pregnante sul piano strettamente giuridico di un momento meramente consultivo"<sup>139</sup>.La procedura prevista nell'art.4 della legge n.223 / 1991 è conseguente all'adeguamento del nostro ordinamento al sistema giuridico comunitario per effetto delle direttive Cee 92/56 e 98/59 . " L'anima della disciplina comunitaria" - trasfusa nell'art. 4 L . 223 - consiste nella procedimentalizzazione dei poteri datoriali ,<sup>140</sup> per cui soltanto all'esito di una duplice fase (sindacale e amministrativa ) il datore di lavoro potrà dare seguito ai licenziamenti. La comunicazione iniziale , da inviare alla Direzione provinciale del lavoro costituisce un momento determinante dell'intera procedura , così come per l'esercizio di altri poteri imprenditoriali (in primis di quello disciplinare), in quanto individua e circoscrive la materia del contendere o, meglio, le ragioni,da quel momento immodificabili, del provvedimento che l'imprenditore rivela di voler adottare. Ancor più che per altre procedure la massima serietà della comunicazione si impone , se si considera che l'esigenza di trasparenza evidentemente sottesa è strumentalmente volta non soltanto a favorire il controllo giudiziale

---

<sup>139</sup> Zoli C., La procedura, in I licenziamenti collettivi (direzione Carinci F.,De Luca Tamajo R.,Tosi P.,Treu T.),QDLRL, vol.19, 1997,Torino, pag.73.

<sup>140</sup> 140 Piccinini A,Zampini G.,*I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004* , Roma, 2004, pag.26 .

circa la legittimità dei licenziamenti, ma anche l'effettiva partecipazione sindacale al processo decisionale dell'impresa assicurando la serietà del confronto.<sup>141</sup> Anche in giurisprudenza è prevalente un'interpretazione rigorosa di tutti gli adempimenti imposti dall'art. 4 della legge 223, in particolare delle indicazioni iniziali. Si ritiene che la comunicazione sia tenuta a fare la maggiore chiarezza possibile in ordine ai motivi della scelta, alle sue conseguenze, al nesso di causalità con i posti di lavoro interessati dal possibile licenziamento, alle ragioni per cui non si ritenga di poter adottare misure alternative,<sup>142</sup> nonché alle possibili misure di riqualificazione e riconversione dei lavoratori licenziati (art.40, comma 1°, legge 52/1996), poiché diretta "a garantire la trasparenza nell'azienda in crisi e a consentire un effettivo ruolo degli organismi sindacali che altrimenti rischiano di appiattirsi sulle tesi e scelte imprenditoriali estemporaneamente esternate e non suscettibili di riscontro"<sup>143</sup>. Cosicché la mancanza di uno solo degli elementi o dati richiesti non è sanabile ed implica violazione della procedura e inefficacia dei

---

<sup>141</sup> Persiani M., *Commento Art.4, parte II*, in Persiani M. (a cura di), in *NLCC*, 1994, pag.919; Zoli C., *La procedura, in I licenziamenti collettivi, QDLRI*, vol.19, Torino, 1997, pag.919.

<sup>142</sup> Fra le tante pronunce: Pret. Milano 29 ottobre 1993, in *DPL*, 1994, pag.301, Pret. Milano 11 novembre 1993, in *RGL*, 1993, II, pag.113 e Pret. Milano 12 novembre 1993, in *LG*, 1994, pag. 268, secondo cui vanno comunicati non solo i motivi imprenditoriali, ma la soluzione operativa conseguente ed il nesso di causalità col numero e i profili professionali dei lavoratori interessati al licenziamento; che esigono la massima chiarezza ed esplicitazione della strategia imprenditoriale, compresi i motivi del mancato ricorso alla cigs al altre misure alternative., Pret. Busto Arsizio 21 gennaio 1993, in *MGL*, 1993, pag.493, Pret. Milano 2 luglio 1994, cit. Pret. Napoli 26 aprile 1993, in *D & L*, 1993, pag. 838; Pret. Napoli 24 febbraio 1995 e Trib. Napoli 10 aprile 1995, in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, 2008, I.

<sup>143</sup> Così Pret. Milano 3 maggio 1995, in *D & L*, 1995, pag.892.

licenziamenti. Pertanto, si deve giudicare antisindacale la mancata veridicità delle informazioni anche se essa non è tale da consentire alle organizzazioni sindacali la possibilità di esaminare e controllare le scelte aziendali <sup>144</sup>. Inoltre, non può ritenersi sufficiente un “minimo di concretezza” con la possibilità per l’impresa di completare le informazioni in un momento successivo.<sup>145</sup> Va rilevato che anche l’orientamento della Cassazione appare estremamente rigido in ordine alla inderogabilità e alla portata delle prescrizioni legali relative alla prima fase della procedura, i cui requisiti vanno intesi non come semplici raccomandazioni ma come “veri e propri obblighi di allegazione preventiva, l’inottemperanza dei quali si risolve in un inadempimento essenziale”.<sup>146</sup> La Suprema Corte assegna, dunque, un rilievo fondamentale agli obblighi procedurali, sottolineando che “(...)la legittimità o l’illegittimità del recesso dipendono non tanto dalle ragioni addotte dal datore di lavoro e dalle scelte di politica aziendale -essendo queste, ai sensi dell’art. 41 della Costituzione, del tutto insindacabili- quanto dalla regolarità formale del procedimento instaurato per la selezione del personale da porre in mobilità e, quindi, da licenziare (...). Nella materia dei licenziamenti per riduzione di personale il controllo

---

<sup>144</sup> Pret. Milano, 20 giugno 1994, in *LG*, 1995, pag.110.

<sup>145</sup> Pret.Genova, 29 novembre 1993, in *MGL*, 1994, pag.676.

<sup>146</sup> Cass. 18 novembre 1997 n. 11465, in *RIDL*, 1998, II, pag.627.

della legittimità del recesso è collegato al regolare svolgimento di una serie di adempimenti formali (o di singole fasi procedurali) che il datore di lavoro deve porre in essere per l'attuazione del programma di riduzione del personale eccedentario, dato che l'inosservanza della procedura collettiva incide sullo stesso potere dell'imprenditore di ridurre il personale in modo da causare l'inefficacia dei singoli licenziamenti, tale inefficacia ben potendo esser fatta valere da ciascun lavoratore interessato".<sup>147</sup> I giudici della Cassazione affermano la funzione centrale e, addirittura "qualificatoria" della procedura che si pone accanto alla "rilevanza sociale" quale elemento identificativo della fattispecie <sup>148</sup> e della disciplina applicabile- ed una volta precisato a chiare lettere che gli adempimenti formali imposti al datore tendono, in ultima istanza, a tutelare il singolo lavoratore su cui cadono gli effetti negativi del provvedimento conclusivo della procedura - stabiliscono che ogni singola fase del procedimento scandito dall'art.4, legge n.223 / 1991, commi 1-12, è da considerare come requisito di validità ed efficacia del singolo licenziamento la cui mancanza o violazione consente l'impugnativa individuale del recesso nei termini di legge. Di notevole interesse è una pronuncia con la quale la Suprema Corte

---

<sup>147</sup> Cass. 17 dicembre 1998 n. 12658, in *NGL*, 1999, pag.216 ; Cass. 21 luglio 1998 n.7169, in *MGL*, 1998, n.4-5, pag.692 ; Cass.,Sez.un. 11 maggio 2000, n.302, in *MGL*, 2000, n.8-9,pag. 915, con nota di S.Liebman ; Cass. Sez.un. 13 giugno 2000 n.419, in *LG*, 2001, n.3, pag. 247, con nota di G.Ferraù ; Cass.,Sez.un. 27 giugno 2000, n. 461, in *RDL*, 2001, II , pag.144, con nota di M.Papaleoni.

<sup>148</sup> Cass.,Sez.un. 27 giugno 2000, n.461

afferma che l'inottemperanza agli adempimenti formali cui è tenuto l'imprenditore "non può essere sanata de facto nei successivi incontri in sede sindacale con le informazioni rese in quel contesto, né è sostituibile con il generico riconoscimento delle parti circa la effettuazione della procedura o la correttezza del comportamento aziendale<sup>149</sup>". Il rigore formalistico che caratterizza le sentenze sopra ricordate si attenua con le pronunce emanate successivamente dalla Suprema Corte , che mostrano un atteggiamento meno intransigente , in quanto viene stabilito che il lavoratore che voglia impugnare il licenziamento inefficace a causa della irregolarità della procedura ha " l'onere di dedurre e provare non solo l'esistenza dei denunciati vizi o carenze delle informazioni, ma anche la rilevanza dei medesimi ai fini di una compiuta, trasparente e consapevole consultazione sindacale<sup>150</sup>". La rilevanza delle carenze informative viene fatta dipendere, quindi, dalla effettiva e dimostrata, capacità del vizio ad incidere sul corretto svolgimento della consultazione sindacale e a vanificare le finalità della procedura<sup>151</sup>. Non soltanto, si chiede anche che il lavoratore non si limiti a contestare genericamente l'incompletezza e/o l'irregolarità della comunicazione iniziale, ma che alleggi la specifica omissione o lo

---

<sup>149</sup> Cass. 18 novembre 1997, n. 11465 , in *Mass.giur.lav.*,1998, pag. 123.

<sup>150</sup> Cass.29 luglio 2003, n.11651 , in *MGL*,2003, pag.861 ; conformi Cass. 19 febbraio 2000, n. 1923, in *OGI*, 2000, pag. 293 ; Cass. 15 novembre 2000 n.14760, in *FI*, 2000, I, c. 2865.

<sup>151</sup> Cass. 5 aprile 2000, n. 4228 , in *FI*, 2000, I , c. 2842.

specifico vizio della stessa<sup>152</sup>. Si può osservare che questo mutamento atteggiamento della Corte denota delle contraddizioni argomentative, in quanto o si ammette che il vizio è sanabile qualora la trattativa si sia comunque svolta senza pregiudizio alcuno ma, allora, il rispetto della forma non può essere ritenuto un requisito essenziale o, se si afferma che la procedura formale è condizione di validità sostanziale, si deve ritenere che ogni irregolarità invalidi l'atto finale del procedimento senza alcuna possibilità di recuperare ex post la procedura anche ove lo scopo perseguito dal legislatore sia stato comunque raggiunto.<sup>153</sup> Per quanto riguarda i soggetti destinatari della comunicazione, di cui al comma 2° dell'art.4, va evidenziato che secondo alcune decisioni di merito la titolarità del diritto all'informativa e alla consultazione spetta alle rappresentanze sindacali presenti in azienda e alle rispettive associazioni sindacali di categoria che abbiano costituito le medesime, secondo quanto sembra peraltro espressamente previsto dallo stesso comma 2°<sup>154</sup>. Secondo altre decisioni, invece, la comunicazione deve estendersi anche al sindacato di categoria, aderente a confederazione maggiormente rappresentativa, anche se l'associazione

---

<sup>152</sup> Cass. 24 marzo 1998, n.3133, *RIDL*, 1999, II, pag. 197.

<sup>153</sup> Rilevi critici in ordine al mutato orientamento della Cassazione sono stati formulati da Montuschi L., *Procedure e forme : comunicare è bello ?*, in *ADL*, 2000, pag.662, e da Salimbeni M.T., *La procedura e i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in De Luca Tamajo R., Bianchi d'Urso F. (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, pag. 12ss.

<sup>154</sup> Pret. Milano 26-6-1997, *Orient. g. lav.*, 1997, I, pag.916; Pret. Napoli Caloria 23-12-1992, *R. it. d. lav.*, 1993, II, pag. 411.

sindacale in questione non ha costituito una propria r.s.a. nell'unità produttiva ; in mancanza di tale comunicazione si configura la condotta antisindacale del datore di lavoro.<sup>155</sup> In un caso si è addirittura affermato che è sufficiente la comunicazione solo alle associazioni sindacali maggiormente rappresentative, anche se esistono r.s.a. in azienda.<sup>156</sup>

Le problematiche connesse ai soggetti destinatari della comunicazione iniziale sono state esaminate anche in ambito dottrinario, dove è prevalente l'orientamento di chi ritiene che la comunicazione di cui alla seconda parte del comma 2° sia alternativa e residuale rispetto all'obbligo primario nei confronti delle r.s.a. e delle rispettive associazioni di categoria.<sup>157</sup> E' stato rilevato, peraltro, che l'intervento delle rispettive associazioni di categoria "è previsto in funzione di sostegno (...) delle associazioni di categoria e non in virtù di una competenza diretta<sup>158</sup>". E' da tener presente che la costituzione delle r.s.u.( avvenuta per effetto del Protocollo d'intesa del 23-7-1993 e dell'Accordo interconfederale del 20-12-1993) e la riforma, per via referendaria, dell'art.19 dello Statuto dei lavoratori, hanno introdotto

---

<sup>155</sup> Pret.Milano 1-10-1992, *Riv.crit. d. lav.*, 1993, pag.88 ; Pret. Milano 28-1-1992, *Riv.crit. d. lav.*, 1993, pag. 609 ;Pret.Milano 19-5-1992 ,*Riv. crit. d. lav.*, 1992, pag. 592.

<sup>156</sup> Pret.Milano 20-2-1996, *Orient. g. lav.*, 1996, pag. 201

<sup>157</sup> Mazzotta O.,*I licenziamenti. Commentario*, Milano, 1999, pag. 667 ; Miscione M.,*I licenziamenti per riduzione di personale e la mobilità*,in Carinci (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti*, Napoli , 1991, pag. 351; Montuschi L., *Mobilità e licenziamenti : primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla l. 223 / 1991*, in *RIDL*, I, pag. 422 ; Zoli C., *La procedura*, *QDLRI*, 1997, pag.75 ; Liebman S., *R. it .d. lav.* , 1999, I,pag.136 .

<sup>158</sup> Zoli C. *La procedura*, *QDLRI*, 1997, pag 75.; Del Punta R.,*I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M.,Del Punta R.,Mariani M.(a cura di),*La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag. 301.

elementi di novità nel contesto dell'intero sistema di relazioni industriali, ai fini della procedura di mobilità con implicazioni sul piano dei soggetti destinatari della comunicazione. In particolare in dottrina è diffusa l'opinione che subentrano alle r.s.a. le r.s.u. che si siano costituite nell'impresa e dunque la comunicazione è correttamente effettuata nei confronti di queste ultime.<sup>159</sup> Resta, però, aperta, in via generale, per i soggetti sindacali che ne abbiano diritto, la possibilità di costituire proprie r.s.a.<sup>160</sup> con i conseguenti obblighi datoriali di comunicazione. La giurisprudenza - nel prendere in esame il comportamento del datore di lavoro che effettui la comunicazione e l'esame congiunto solo con una parte delle r.s.u. - ha dichiarato antisindacale tale comportamento<sup>161</sup>; ma, nel caso di specie, la dichiarata antisindacalità del comportamento in oggetto non ha comportato l'invalidità dell'intera procedura di mobilità né dei licenziamenti dei lavoratori iscritti al sindacato escluso, così come sono stati ritenuti validi gli accordi raggiunti con le altre organizzazioni sindacali e con la parte di r.s.u. facente capo a queste ultime<sup>162</sup>. Una copia della comunicazione

---

<sup>159</sup> Mazzotta O., *I licenziamenti. Commentario*, Milano, 1999, pag.667-678 ; Zoli F., *La procedura, QDLRI*, 1997, pag.76 . Di opinione contraria , Miscione M., *I licenziamenti per riduzione di personale e la mobilità*, in Carinci (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti*, Napoli, I , pag. 321.

<sup>160</sup> Zoli F., *La procedura, QDLRI*, pag.76; Gariboldi S., *Il "nuovo" art.19 dello Statuto dei lavoratori : problemi applicativi e incidenza indiretta del referendum su altre disposizioni di legge e sul protocollo del luglio 1993*, A.d.l., 1996.

<sup>161</sup> Pret.Milano 28-1-1997, Riv. crit. d. lav.,1997, pag.515 .

<sup>162</sup> Pret.Milano 17-1-1996 , Riv.crit.d. lav.,1996 , pag. 626.

e della ricevuta del versamento all'Inps della somma di cui al comma 3° dell'art. 4 della legge 223/1991 devono essere inviati alla Direzione provinciale del lavoro, ai sensi del comma 4 dell'art. 4 della legge in parola. Nella procedura prevista dall'art. 4 L.223 / 1991 sono coinvolte le seguenti autorità pubbliche : la Direzione provinciale del lavoro , la Direzione regionale del lavoro e la Commissione regionale tripartita permanente . In base all'art.6 del d.m. 7-11-1996, n.687, la Direzione provinciale del lavoro svolge le funzioni già attribuite all'Ufficio Provinciale del lavoro e della massima occupazione. Il richiamo a quest'ultimo ufficio contenuto nei commi 4°, 6° e 7° deve pertanto intendersi come riferito alla Direzione provinciale del lavoro. Inoltre in virtù dell'art.4 del citato d.m. le funzioni già attribuite all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione sono svolte dalla Direzione regionale del lavoro, alla quale va dunque effettuata la comunicazione di cui al comma 9° dell'art. 4 legge 223 / 1991. Va altresì ricordato che l'art.5 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469 ha previsto che la Commissione regionale per l'impiego è soppressa con effetto dalla data di costituzione della Commissione regionale tripartita permanente (art.4, lett.b dello stesso decreto). A tale ultimo organo deve dunque intendersi il riferimento di cui al comma 9 dell'art. 4 (legge 223 / 91) alla Commissione regionale per l'impiego. Va ancora

evidenziato che il comma 15° della disposizione in esame attribuisce la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7° della stessa disposizione: a) al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro (ora Direzione regionale del lavoro), quando si tratti di eccedenze di personale relative a diverse province della stessa regione; b) al Ministero del lavoro quando si tratti di eccedenze riguardanti più regioni.

Sulla base del dato testuale che l'art.24, comma 1° , tra le norme applicabili alla fattispecie ivi delineata non richiama il comma 15° dell'art.4, si è ritenuto -in giurisprudenza - che nelle ipotesi di licenziamenti collettivi non preceduti dall'intervento della cassa integrazione guadagni (art.24), sia possibile "spezzettare" la procedura avviandola separatamente per le unità produttive delle diverse province presso i rispettivi uffici provinciali del lavoro<sup>163</sup>.Va sottolineato che l'art.3 del d.lgs. n. 469 / 1997, al comma 2°, prevede che , in "attesa di un'organica revisione degli ammortizzatori sociali", l'esame congiunto previsto nelle procedure per la dichiarazione di mobilità "è svolto presso le Regioni", le quali promuovono altresì gli accorsi e i contratti collettivi finalizzati ai contratti di solidarietà. Inoltre l'art.3 citato(c.3) stabilisce che nell'ambito delle procedure di competenza del Ministero del lavoro (ai fini delle eccedenze riguardanti più regioni) le regioni esprimono

---

<sup>163</sup> Pret.Milano 10-2-1993, *R. it.d. lav.*,1993, pag.597 , con nota di Del Punta R.

motivato parere. In dottrina si ritiene che - in considerazione del rilievo attribuito dal legislatore alla funzione di mediazione dell' autorità amministrativa - la mancanza della comunicazione all' ufficio pubblico, di cui ai commi 4° e 6°, determini l' inefficacia dei licenziamenti<sup>164</sup>. Per completezza espositiva, vanno tracciate alcune riflessioni particolari anche sull' esame congiunto, previsto nel comma 5° della legge 223 / 1991; si tratta di una fase attivata su impulso dei soggetti sindacali destinatari della comunicazione iniziale, entro il termine di sette giorni dal ricevimento della medesima comunicazione. E' una fase della procedura che ha inizio con la richiesta sindacale di far luogo ad un esame congiunto con l' impresa per esaminare le cause dell' eccedenza e per ricercare soluzioni alternative.

In dottrina si registrano differenti posizioni circa la natura ed i contenuti dell' esame congiunto, nonché gli oneri di informazione e di consultazione sindacale ; anche in giurisprudenza gli orientamenti non sono univoci. Non sembra condivisibile l' opinione di chi sostiene che l' impresa avrebbe un obbligo meramente consultivo;<sup>165</sup> l' opinione prevalente è quella che configura un vero e proprio onere a trattare secondo buona fede e come dovere di non rifiutare immotivatamente

---

<sup>164</sup> Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione del personale*, in *DLRI*, 1994, 2, pag.243.

<sup>165</sup> Liso P., *Il ruolo dei poteri pubblici e privati nella nuova legge di riforma del mercato del lavoro*, in M. Cinelli ( a cura di), *Il fattore occupazionale nelle crisi di impresa*, Torino, 1993, pag. 18; Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione di personale*, in *Giorn.dir.lav.rel.ind.*, 1994, n.2 , pag.246.

tutte le proposte alternative che provengano dalla controparte sindacale o dalle autorità pubbliche <sup>166</sup>.

Altri autori ammettono il sindacato giudiziale solo sulla buona fede e sul nesso di causalità, mentre escludono che il giudice possa valutare l'opportunità e la ragionevolezza delle decisioni delle parti, a prescindere dall'accogliibilità o meno delle proposte sindacali.<sup>167</sup> Va menzionato anche un orientamento giurisprudenziale che afferma l'obbligo dell'imprenditore di motivare il rifiuto di ragionevoli proposte alternative ai licenziamenti collettivi avanzata dal sindacato o dall'Ufficio del lavoro.<sup>168</sup> Per quanto riguarda la procedura di esame congiunto, la Cassazione ha più volte sottolineato come la consultazione deve ispirarsi a principi di correttezza e buona fede, evidenziando al necessità a tal fine, che nel corso degli incontri, vengano fornite

---

<sup>166</sup> D'Antona M., *I licenziamenti per riduzione del personale nella legge 223/1991*, in *RCDL*, 1992, I, pag. 320 ss.-(il quale afferma che la mancata presa in considerazione in buona fede delle proposte si tradurrebbe in un comportamento antisindacale, oltre ad inficiare la procedura, con la conseguente inefficacia dei licenziamenti). Del Punta R., *I licenziamenti per riduzione del personale : un primo bilancio giurisprudenziale*, in *LD*, 1994, pag.118 ss. - Entrambi gli autori - ritenendo i licenziamenti come un'extrema ratio - configurano in capo all'imprenditore un vero e proprio onere di valutare in buona fede tutte le proposte alternative formulate dalle organizzazioni sindacali o dalla parte pubblica. Questo obbligo a trattare, tuttavia, non sconfinava in un obbligo a contrarre. Tale posizione è condivisa anche da esponenti della dottrina più recente: Piccinini A.,Zampini G., *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma, 2006, pag. 74 , i quali ritengono questa fase della procedura una fase essenziale, nella quale il sindacato può sviluppare al massimo le sue capacità negoziali, valorizzando fino in fondo il proprio ruolo. In giurisprudenza questa interpretazione è avvalorata da alcune decisioni : Pret.Roma 17-7-1992,in *R. it. d. lav.*,1993, II, pag. 335; Pret.Milano 8-7-1993,in *R. it. d. lav.*, 1993, II, pag. 84; Pret.Milano 10-11-1993,in *R. it. d. lav.*,1994,II,pag302 ; Pret. Sassari 28-11-1994,in *Notiz. giurisp.lav*,1994, pag.580.

<sup>167</sup>Zoli C., *La procedura, QDLRI*, 1997, pag 75.; De Marchis *I licenziamenti collettivi(vecchi e nuovi)*,*RGL*, 1993, pag.47.

<sup>168</sup> Pret.Busto Arsizio, 21-11-1993,, *Mass. g. lav.*, 1993, pag. 493 ; Pret. Milano 29-10-1993, *D.L.*, 1994, pag. 301; Pret. Milano,10-10-1993, *D.L.*, 1994, pag. 302.

informazioni complete e precise <sup>169</sup>. La giurisprudenza di merito ha ritenuto che l'esame congiunto possa avvenire anche in forma orale e che non esista un obbligo di verbalizzazione<sup>170</sup>. La procedura può concludersi con un accordo sindacale. Al riguardo vengono in considerazione due importanti aspetti che concernono l'efficacia soggettiva degli accordi sindacali e l'ammissibilità di accordi sindacali separati. In relazione al primo aspetto, è prevalente, a livello dottrinario, l'opinione che la legge avrebbe conferito a tali accordi efficacia generale<sup>171</sup>; mentre, per quanto concerne il secondo profilo, una parte della dottrina ritiene che "il dissenso di uno o più sindacati non possa fungere da veto neutralizzando la disponibilità degli altri soggetti, purché rappresentativi della maggioranza dei lavoratori<sup>172</sup>". Va posto in risalto una pronuncia della giurisprudenza di merito che ha riconosciuto la legittimità di trattative su tavoli separati<sup>173</sup>. Per quanto riguarda i contenuti dell'esame congiunto l'orientamento dottrinale richiede che il

---

<sup>169</sup> Cass. 19 febbraio 2000, n. 1923, in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, I, 2008; Cass. 23 settembre 1999, n. 10368, in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, I, 2008.

<sup>170</sup> Pret. Sassari 20 dicembre 1994, in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, I, 2008.

<sup>171</sup> Così, Zoli C. *La procedura, QDLRI*, 1997, pag. 85; Persiani M., *Commento art. 4 legge 223/1991, NLCC*, pag. 920-921., Del Punta R., *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag. 301.; Perulli A., *Giorn. D. lav.*, 1992, pag. 523.

<sup>172</sup> Zoli C. *La procedura, QDLRI*, 1997, pag. 85.; Liebman S. *La mobilità del lavoro nella legge n. 223/1991: tendenze e prassi applicativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1999, I, p. 125; Liso P., *Mercato del lavoro: il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge n. 223/1991*, in *Riv. g. lav.*, 1993, pag. 4 ss.; Persiani M., *Commento art. 4 legge 223/1991*, in *Commentario* a cura Persiani M. *NLCC*, 1994, pag. 921. Di opinione contraria: Mazziotti F., *Riduzione di personale*, op. cit., pag. 118; Miscione M., *I licenziamenti per riduzione del personale e la mobilità*, in Carinci F. (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti*, I, Napoli, pag. 354.; D'Antona M., *Riv. crit. d. lav.*, 1992, pag. 317 ss.

<sup>173</sup> Pret. Ravenna 4 agosto 1995, *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, I, 2008.

datore di lavoro dovrà esprimersi sulla praticabilità di “soluzioni alternative” alla dichiarazione di mobilità del personale, non potendo trincerarsi dietro una posizione di immotivato rifiuto.<sup>174</sup> Sotto tale profilo la giurisprudenza ha stabilito che, laddove il datore di lavoro, all’esito della fase di esame congiunto in sede sindacale, prenda atto dell’individuazione di misure alternative al licenziamento, deve reputarsi illegittimo procedere al licenziamento dei dipendenti.<sup>175</sup> L’art.1, secondo comma, del d.lgs.n.151/1997, al fine di alleviare le conseguenze dell’inevitabile licenziamento, prescrive che debba essere esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. Va ricordato che la consultazione in sede sindacale - a norma dell’art. 4 , 6° comma, l. 223 / 1991- deve esaurirsi entro 45 giorni e il datore di lavoro deve fornire comunicazione scritta alla Direzione provinciale del lavoro del risultato delle consultazioni e dell’eventuale esito negativo delle medesime. Secondo autorevole esponente della dottrina ,<sup>176</sup> tali comunicazioni dovrebbero contenere indicazioni analitiche dei termini in cui si è svolto l’esame congiunto, e, esplicitare, oltre ai punti di dissenso,

---

<sup>174</sup> In tal senso, D’Antona M., *I licenziamenti*, cit., pag.322 ; Del Punta R., *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag. 312; Liso P., *La Gestione*, cit., pag.16 ss. ; Pera G., *I licenziamenti collettivi*, in M.Cinelli (a cura di) cit., pag.91 .

<sup>175</sup> Pret. Roma 6 aprile 1994, in Riv. it. d. lav., 1995, II, pag.425 con nota di P. Lambertucci , Licenziamento collettivo illegittimo e relative sanzioni.

<sup>176</sup> Persiani M., *Commento art. 4, in Commentario alla legge 223 / 1991 , NLCC*, 1994, pag. 919.

quali siano state le opposte posizioni delle parti, al fine di consentire un più proficuo svolgimento della successiva consultazione in sede amministrativa. Il fallimento della consultazione in sede sindacale apre, pertanto, la strada alla seconda fase della procedura, la consultazione in sede amministrativa, presso il Direttore della Direzione provinciale del lavoro -sugli stessi temi oggetto della precedente consultazione in sede sindacale- che deve esaurirsi entro 30 giorni (art.4, comma 7°).Vanno menzionate al riguardo due interessanti pronunce della Corte di Cassazione : una prima sentenza riguarda il termine (di quarantacinque giorni ) entro il quale deve essere conclusa la procedura di esame congiunto ; a tale proposito la Corte ha sottolineato che i termini di durata massima della consultazione siano stabiliti nell'interesse del datore di lavoro che, qualora lo ritenga necessario, può prolungarli senza inficiare i successivi, eventuali,licenziamenti<sup>177</sup>. Con la seconda pronuncia, la Corte di legittimità ha posto in risalto che la legge 223/1991 prevede che la procedura di mobilità prosegua e giunga a

---

<sup>177</sup> Cass., 3 marzo 2001, n. 3125, in *Mass. giur.lav.*, 2001, 5, pag. 508 . “In tema di licenziamenti collettivi, il mancato rispetto dei termini previsti dall'art.4 , legge n. 223 del 1991 per l'espletamento delle varie fasi della relativa procedura - ha osservato la Corte - non comporta l'illegittimità della stessa e quindi l'inopponibilità ai singoli lavoratori interessati dei provvedimenti conclusivi di essa, atteso che tale effetto non è previsto da alcuna disposizione legislativa, che i suddetti termini non sono posti a tutela dei lavoratori ( il cui rapporto di lavoro resta in corso per tutta la durata della procedura senza che il licenziamento possa retroagire),bensì a tutela del datore di lavoro, quale garanzia che la procedura non sia procrastinata oltre il tempo ritenuto dal legislatore congruo per la ricerca di ogni possibile superamento della situazione determinante la necessità di riduzione del personale, e che, infine, non può essere posto a titolo di responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro il superamento , da parte di terzi ( quali lo ULPMO o le associazioni sindacali ),di termini connotati, oltre ogni previsione legislativa, da effetti “decadenziali”.In senso conforme: Pret.Torino, 5 gennaio 1993, in *Giur.piem.*, 1993, pag.198 .

conclusione anche nel caso che l'accordo sindacale non sia stato raggiunto e vi sia stato, quindi, l'intervento dell'autorità amministrativa<sup>178</sup>. Si può dire, dunque che la legge incentiva la conclusione di un accordo con il sindacato al fine di evitare il licenziamento dei lavoratori<sup>179</sup>, accordo che, secondo un orientamento dottrinale, essendo stipulato nell'esercizio di un potere attribuito dalla legge, manifesta una efficacia per tutti i lavoratori interessati, a prescindere dalla loro affiliazione alle organizzazioni sindacali stipulanti.<sup>180</sup> Va altresì puntualizzato che- secondo l'orientamento della Corte di Cassazione - l'accordo sindacale è valido anche se concluso solo con alcuni ( e non tutti i ) i sindacati presenti in azienda, purchè effettivamente rappresentativi del personale di quest'ultima<sup>181</sup>. La Suprema Corte ha avuto modo di puntualizzare, altresì, che il legislatore non obbliga il datore di lavoro a pervenire ad un accordo(in sede sindacale o,eventualmente , anche in sede amministrativa), in quanto consente al medesimo, esaurita la procedura, di collocare in mobilità gli

---

<sup>178</sup> Cass. 7 maggio 2003, n. 6948, in *Riv. prat.lav.*, 2003, 39, pag. 2712.

<sup>179</sup> Lambertucci P., *Cassa integrazione guadagni, licenziamenti collettivi e mobilità*, in Santoro Passatelli G.(a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2006,pag.117 - fa notare che ” In tale ambiti si colloca anche la disposizione in virtù della quale gli accordi stipulati nel corso delle procedure di mobilità, i qua-li prevedono il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono consentire al datore di lavoro di assegnare ai medesimi mansioni inferiori, in deroga all'art.2103 del codice civile.”

<sup>180</sup> In tal senso,Persiani M., *Commento art. 4*, in *Commentario alla legge 223 / 1991*, a cura di Persiani M. NLCC,1994, pag. 921.

<sup>181</sup> Cass. 3 dicembre 2001, n. 15254, in *Lav. prev. oggi*, 2002,pag.134 , la quale precisa che diversamente il controllo sindacale prefigurato dalla norma sarebbe vanificato dalla mancata partecipazione o dissenso anche di un solo sindacato.

impiegati, gli operai ed i quadri eccedenti comunicando, a questi ultimi, per iscritto, il recesso<sup>182</sup>. In ossequio al 9° comma dell'art. 4 più volte richiamato, il datore di lavoro è tenuto ad inoltrare una comunicazione alla direzione regionale del lavoro competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria, con l'elenco dei lavoratori in mobilità (e la correlativa specificazione dei dati anagrafici, familiari e professionali di ciascuno di essi) e una puntuale indicazione dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati. La Corte di legittimità ha avuto modo di intervenire anche circa l'obbligo di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta, per evidenziare che esso ubbidisce alla necessità di rendere trasparente la scelta operata dall'imprenditore, così da porre i lavoratori interessati, le organizzazioni sindacali e gli organi amministrativi in condizione di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi eventualmente raggiunti. La sola trasmissione dell'elenco dei lavoratori in mobilità e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con il sindacato non raggiungerebbe la finalità della trasparenza della scelta, in quanto vi è la necessità di controllare se tutti i

---

<sup>182</sup> La giurisprudenza ha precisato che - laddove il datore di lavoro non abbia comunicato il recesso nel rispetto dei termini di preavviso ai lavoratori spetta l'indennità di mancato preavviso ( Cass. 21 giugno 1997, n. 5570, in *Lav. prev.oggi*, 1998, pag.371).Va ricordata anche la sentenza della Pretura di Milano 11 gennaio 1997, in *Or. giur.lav.*1997, I, pag.534 , secondo cui tra i lavoratori collocati in mobilità possono essere ricompresi anche i lavoratori che, in base alla disciplina della contrattazione collettiva, rivestano la qualifica di funzionari.

dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per l'individuazione dei dipendenti da licenziare.<sup>183</sup> Il rilievo assegnato alla comunicazione iniziale imposta al datore di lavoro trova analogo riscontro nel ruolo che viene assegnato alla comunicazione finale che ha come destinatari, oltre alle associazioni di categoria, la Direzione regionale del lavoro competente e la Commissione regionale per l'impiego (attuale Commissione tripartita regionale permanente).

Tale comunicazione è prevista dal comma 9° dell'art.4 legge 223 / 1991 ; in dottrina è stato sottolineato che essa costituisce l'ultimo anello nella concatenazione di adempimenti attraverso i quali si perfezionano e si comunicano i licenziamenti<sup>184</sup>, ed insieme “il punto di intersezione dei diversi soggetti ed interessi coinvolti, questa volta anche con la presenza dei singoli lavoratori”.<sup>185</sup> Lo stesso comma 9° stabilisce che, raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di consultazione (commi 6°, 7°, 8°), l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità i lavoratori eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il

---

<sup>183</sup> Cass. 8 novembre 2003, n. 16805, in *Foro it.*, voce Lavoro(rapporto),2003,pag. 1792

<sup>184</sup> Salimbeni M.T., *La procedura ed i criteri*, in De Luca Tamajo R.,Bianchi D'Urso F. (a cura di.),*I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*,Milano , 2006, pag. 18.

<sup>185</sup> L'espressione virgolettata è di Natullo G., *Il licenziamento collettivo:interessi, procedure, tutele*, Milano, 2004,pag. 177 .

recesso<sup>186</sup>. Le comunicazioni ai lavoratori dei recessi, oltre a rivestire la forma scritta a pena di inefficacia (comma 9°- comma 12°), devono contenere unicamente la notizia dei licenziamenti, senza alcuna necessità di motivazione, risultando la tutela dei lavoratori affidata alla dettagliata regolamentazione della procedura di mobilità<sup>187</sup>. Contestualmente alla comunicazione ai singoli lavoratori deve essere effettuata la comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con puntuale indicazione delle modalità applicative dei criteri di scelta, agli uffici pubblici competenti e alle organizzazioni sindacali. Anche in tal caso la comunicazione deve avvenire in forma scritta a pena di inefficacia (comma 9°-comma 12°). Si registrano due orientamenti giurisprudenziali su come debba essere intesa l'espressione "contestualmente": un primo indirizzo ritiene indispensabile che la comunicazione agli uffici e alle organizzazioni sindacali debba inviata

---

<sup>186</sup> Albi P., *Commento all'art. 4 legge 223/1991*, in Grandi M., Pera G. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag. 1159, ritiene che tale disposizione sia finalizzata a premiare l'eventuale ripensamento dell'impresa che (all'esito della procedura di consultazione e/o in seguito ad un accordo conclusosi nell'ambito della medesima) rinunci in tutto o in parte a collocare i lavoratori in mobilità, consentendogli (comma 10°) di recuperare le somme versate ex art.5, comma 4°.

<sup>187</sup> Al riguardo c'è da puntualizzare che sono emerse posizioni e orientamenti contrastanti sia in dottrina che in giurisprudenza: la Cassazione - con sentenza n.5718 / 1999 (*Foro. it.*, 1999, I, pag. 2519) e con sentenze n. 3186/ 1999 en. 1138/ 1998 (*Not. giurisp. lav.*, 1998, pag.208) e, Zoli C. (La procedura, in *I licenziamenti collettivi, Q.D.L.R.I.* vol. 19, Torino, 1997, pag.87) hanno dato una lettura meno rigorosa di questa disposizione; mentre nella giurisprudenza di merito c'è da segnalare la pronuncia della Pretura di Perugia del 21-4-1995 (*Rass. g.umbra*, 1995, p.520, secondo cui nei singoli atti di recesso debbono essere inclusi tutti gli elementi richiamati dallo stesso comma 9° a proposito del contenuto della comunicazione da inviare agli uffici pubblici competenti e alle organizzazioni sindacali. Da menzionare un'altra sentenza precedente della stessa Pretura di Perugia del 12-12-1992 (*Giust. civ.*, 1993, I, pag.1360), secondo la quale il licenziamento intimato al singolo lavoratore e la comunicazione agli organi sindacali e pubblici debbono essere contenuti in uno stesso documento. Va anche ricordata la posizione di Mazziotti F., *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F. (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze si personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992, pag.125-126.

“contemporaneamente” alla lettera di licenziamento e non possa essere inviata successivamente<sup>188</sup>; l’altro indirizzo ritiene che la “contestualità” non debba essere intesa come immediatezza, dal momento che sia il testo che la *ratio* della legge sono diretti unicamente a consentire l’iscrizione in tempi rapidi dei lavoratori collocati in mobilità nelle relative liste, purchè la comunicazione sia effettuata in tempi ragionevolmente contenuti<sup>189</sup>. Recentemente sul punto la Corte di Cassazione ha adottato una soluzione elastica che consente all’imprenditore di adempiere all’obbligo di comunicazione ex art.4, nono comma, 1. 223 / 1991 successivamente all’intimazione del licenziamento, purchè il ritardo non abbia impedito alle associazioni sindacali di esercitare il controllo sulle corrette modalità di esercizio del recesso;<sup>190</sup> la Corte ha escluso, comunque, che la ”contestualità” possa essere individuata laddove le comunicazioni in esame avvengano dopo quindici giorni dalla comunicazione del licenziamento.<sup>191</sup> Il legislatore - all’art. 5, 3° comma

---

<sup>188</sup> Hanno dato un’interpretazione più rigorosa : Pret.Roma, 21-11-1995, in *R. g. lav.*,1996, II, pag.191 ; Pret.Padova 221-1997, in *Riv. it. d.lav.*, 1997, II, pag.856.

<sup>189</sup> Un’interpretazione meno rigorosa è stata operata dal Trib.Bergamo,12-7-1994,in *Lav. g.*,1995, pag. 351 . Il caso ri-guardava un ritardo di due giorni rispetto al momento di perfezionamento dei licenziamenti. Tale interpretazione è stata confermata in Cassazione con sentenza n. 11465 del18-11-1997, in *R. it. d. lav.*,1998, II, pag. 627, secondo cui la procedura non è inficiata per un ritardo di sei giorni della comunicazione all’ufficio pubblico e alle organizzazioni sindacali rispetto alla comunicazione di recesso al lavoratore, in quanto la con testualità non va intesa come contemporaneità assoluta.

<sup>190</sup>In tal senso , Cass. 24 marzo 2004 , 5942, in *Riv.giur. lav.*,II,2005, con nota di A.Federici, L’onere di comunicazione ex art.4, comma 9°, legge n.223 / 1991 e la sua collocazione nella sequenza procedimentalizzata.

<sup>191</sup> Così ,Cass. 19 marzo 2004, n.5578, in *Riv. giur. Lav.*,2005, II, pag. 128,con nota di A. Federici, L’onere di comunicazione ex art.4, comma 9°, legge n.223 / 1991 e la sua collocazione nella sequenza procedimentalizzata ; mentre, la stessa Corte di Cassazione con sentenza n.13457 del 2000 (Banche

- della legge 223 / 1991- stabilisce che le prescritte comunicazioni ( enunciate al nono comma dell'art. 4 ) sono inefficaci se sono state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste nel comma 12° dell' art. 4 legge 223, ed inoltre stabilisce che il licenziamento è inefficace quando sia intimato senza l'osservanza della forma scritta e in violazione delle procedure indicate nell'art. 4 della legge in parola. Va tenuto presente che la Cassazione, a Sezioni unite, ha sancito che l'inefficacia dei licenziamenti discende anche dalla violazione del 9° comma dell'art.4 della legge 223/1991,in quanto la legittimità del licenziamento è strettamente collegata alla regolarità formale del procedimento realizzato per la selezione del personale da licenziare e, soprattutto, al corretto svolgimento della serie di adempimenti formali posti a carico del datore di lavoro per l'attuazione del programma<sup>192</sup>. Tale pronuncia è rilevante dal momento che pone fine alle oscillazioni che si erano riscontrate nell'ambito

---

dati giuridiche Utet giuridica, II, 2008) affermava che la con testualità richiesta dall'art.4, c.9, L.223 / 1991, tra comunicazione di recesso e comunicazioni agli uffici sindacali e del lavoro deve considerarsi rispettata ove entrambe intervengano entro centoventi giorni dalla conclusione della procedura di mobilità, prevista dall'art.4, commi 6 , 7 e 8 della citata legge da leggersi in combinazione con l'art. 8 , comma 4 del d.l. n. 148/1993, convertito nella legge n. 236 / 1993.

<sup>192</sup> Cass.,Sez.Un.,11 maggio 2000, n. 302 ,*Riv. giur. lav.*,2001, n.1,pag.129, con nota di R.Muggia, S.Veraldi ,Cassa integrazione e licenziamenti collettivi al vaglio delle Sezioni Unite, alla quale hanno fatto seguito Cass. 1 agosto 2001, n. 10507, in *Lav.prev. oggi*, 2001, pag. 1604 ; Cass. 28 marzo2003, n. 4782, *Riv. giur. lav.*,2003, pag. 697;Cass.24 marzo 2004, n.5942,*Riv. it.dir. lav.*,2005,II, pag.657 ; Cass.9 agosto 2004, n.15377, in *Riv. it. dir. lav.* ,2005 , II,pag.476, con nota di A.Sitzia.

dell'orientamento della Suprema Corte<sup>193</sup>. La pronuncia delle Sezioni Unite della Suprema Corte viene a consolidare una linea di tendenza della giurisprudenza di merito<sup>194</sup> in cui è prevalente l'orientamento di considerare l'inefficacia del licenziamento nel caso di violazione della prescrizione posta dal richiamato comma 9° dell'art.4, che impone al datore di lavoro la comunicazione agli uffici competenti e alle organizzazioni sindacali delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. In dottrina tale interpretazione è condivisa in particolare da chi ha posto in risalto che “(...) l'imprenditore è tenuto ad esternare preventivamente i criteri e le specifiche modalità” di scelta dei lavoratori.<sup>195</sup> Va, inoltre, menzionata una pronuncia della legittimità di merito che ha ribadito l'orientamento

---

<sup>193</sup> Orientamenti contrastanti si sono manifestati fra la sentenza della Cass. 21 luglio 1998, n. 7169, in *Riv. giur.lav.*, 1999, II, pag. 101, con nota di F.M. Potaturi Donati, Sulle conseguenze per omessa o incompleta comunicazione ex art. 4, c. 9°, l. n. 223 / 1991 attualità di un dilemma scespiriano e la sentenza della Cass. 8 aprile 1998, n. 3610, *Riv. giur.lav.*, 1999, cit., pag. 101.

<sup>194</sup> Trib. Milano 15-11-1997, in *Orient. g. lav.*, 1997, I, pag. 1082; Trib. Busto Arsizio 10-10-1997, in *Riv. crit. d. lav.*, 1998, pag. 364; Pret. Roma 4-7-1997, in *Riv. crit. d. lav.*, 1998, pag. 371; Pret. Roma 2-6-1997, in *GLL*, 1997, pag. 561; Pret. Milano 4-2-1997, *Riv. crit. d. lav.*, 1997, pag. 527; Pret. Roma 22-5-1997, in *GLL*, 1997, pag. 562; Pret. Milano 6-8-1996, in *Riv. crit. d. lav.*, 1997, pag. 88; Pret. Milano 6-4-1996, *Riv. crit. d. lav.*, 1997, pag. 93; Trib. Napoli 10-4-1995, *Riv. crit. d. lav.*, 1995, pag. 896; Pret. Milano Rho 14-11-1995, in *Riv. crit. d. lav.*, 1996, pag. 403; Pret. Milano 8-5-1995, in *Riv. crit. d. lav.*, 1995, pag. 901; Pret. Napoli 24-2-1995, in *Riv. crit. d. lav.*, 1995, pag. 895; Trib. Milano 31-5-1995, in *Orient. g. lav.*, 1995, pag. 407; Pret. Roma 26-1-1995, *GLL*, 1995, pag. 492; Pret. Frosinone 17-2-1995, *Lav. giur.*, 1995, pag. 819; Pret. Roma 3-12-1994, *GLL*, 1995, pag. 529; Pret. Roma 15-9-1994, in *GLL*, 1995, pag. 523; Pret. Roma 25-7-1994, *GLL*, 1995, pag. 521; Pret. Milano 16-12-1994, in *Riv. crit. d. lav.*, 1995, pag. 237; Pret. Cassino Montecorvo 23-7-1993, in *Foro it.*, 1994, I, c. 2929; Pret. Tortona 10-12-1993, in *Mass. g. lav.*, 1994, pag. 72; Pret. Milano 16-6-1993, in *Orient. g. lav.*, 1993, pag. 750; Pret. Venezia 1-2-1993, *Foro it.*, 1993, I, c. 2025; Pret. Busto Arsizio 18-10-1993, in *Mass. g. lav.*, 1993, pag. 493; Pret. Milano 5-3-1993, in *Riv. crit. d. lav.*, 1993, pag. 834. Di orientamento opposto, Trib. Roma 11-4-1997, *Orient. g. lav.*, 1997, I, 1995, che ha affermato la regolarità della comunicazione aziendale che, nel rimettere all'autorità amministrativa competente l'elenco dei lavoratori prescelti, non abbia riportato nella lettera i criteri di scelta, ma abbia comunque allegato l'accordo sindacale contenente l'indicazione dei criteri convenzionalmente pattuiti; Pret. Pinerolo 12-1-1996, in *Mass. g. lav.*, 1996, pag. 396; Pret. Latina 18-5-1995, in *Ass. g. lav.*, 1995, pag. 442.

<sup>195</sup> Così, D'Antona M., Nuove leggi civ. comm., 1994, cit., pag. 935; Liso P., *Lav. inf.*, 1991, n. 18, pag. 15.

in base al quale l'indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta deve essere puntuale, nel senso di una comunicazione che renda trasparenti le scelte del datore di lavoro e controllabili anche in sede giudiziale i criteri di scelta<sup>196</sup>; così come vanno evidenziate altre pronunce dei giudici di legittimità e di merito, secondo le quali non è sufficiente una generica enunciazione del criterio utilizzato o la ripetizione in modo tralaticio delle espressioni utilizzate dal legislatore, né la tautologica dichiarazione del datore di lavoro di avere applicato i criteri di scelta in concorso tra loro, ma occorre una precisa indicazione su come i criteri di scelta abbiano portato a licenziare alcuni lavoratori in luogo di altri.<sup>197</sup> In alcune decisioni si afferma che la mancata o incompleta comunicazione per iscritto agli uffici competenti e alle organizzazioni sindacali dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità non comporta l'inefficacia dei licenziamenti, in quanto la predetta comunicazione avverrebbe a procedura già esaurita (in un momento "logicamente e temporalmente successivo" a quest'ultima) e quindi non troverebbe applicazione la sanzione dell'inefficacia destinata invece (comma 12°) alla violazione della procedura<sup>198</sup>. In altre pronunce si

---

<sup>196</sup> Pret.Cagliari 29-6-1996, D. lav., 1998, II, pag.42.

<sup>197</sup> Cass. sentenza n. 86 / 2003, in *Orient.g. lav.*, 2003, I, pag.178 ; Pret.Arezzo 10-10-1997, Toscana g., 1998, pag.135; Pret.Perugia 21-4-1995, in *R.g.umbra*, 1995, pag.520 ; Tribunale Tortona 6-6-1994, A. civ., 1995, pag.249.

<sup>198</sup> Cass. n. 3610 / 1998, in *Giust. civ.*, 1998, I, 2595 ; Cass. n. 10187 / 1996, in *Riv. it. d. lav.*, 1997, II, pag. 624 ; Pret.Pinerolo 12-1-1996.

ammette un'azione di risarcimento del danno per il mancato godimento dei benefici derivanti dall'iscrizione nelle liste di mobilità<sup>199</sup>.

Va fatto, inoltre, cenno al comma 14° dell'art. 4 della legge 223/1991 che- con formulazione sostanzialmente identica a quella dell'art. 24 della stessa legge- esclude dal suo campo di applicazione le ipotesi di eccedenze determinate da fine lavori nelle imprese edili, nelle attività stagionali o saltuarie, per i lavoratori assunti con contratto a termine. E' stato osservato, al riguardo, che " esclusa l'applicazione della procedura prevista dalla disposizione in commento, deve valutarsi : a) la sussistenza di obblighi procedurali di fonte contrattuale in riferimento all'art.3 dell'Accordo interconfederale 5 maggio 1965 ; b) l'applicazione della disciplina dei licenziamenti individuali<sup>200</sup>". Appare condivisibile l'osservazione di chi fa notare che tutta la procedura, sia la fase sindacale che quella in sede amministrativa, viene richiamata anche per le ipotesi di cessazione dell'attività dell'impresa (art.24, comma 2°), solo che la peculiarità della situazione impone qualche adattamento o qualche chiarimento : alcuni aspetti della procedura potrebbero rilevarsi incongrui e di scarsa utilità quando i licenziamenti seguano la cessazione totale dell'attività.<sup>201</sup> In giurisprudenza la questione è stata affrontata,

---

<sup>199</sup> Cass. n.10187 / 1996, in.,*Riv.it.d.lav.*,1997,II, pag.624

<sup>200</sup> Pera G., *Giust.civ.*,1992, II, pag.210.

<sup>201</sup> Albi P.,*Commento* all'art.4 della legge 223 / 1991, in Grandi M.,Pera G.(a cura di),*Commentario breve alle leggi sul lavoro*,Padova, 2009, pag.1160.

ritenendo che “Nel caso di licenziamento collettivo per cessazione di attività con procedura di mobilità riguardante tutto il personale, è irrilevante, ai fini della validità della procedura medesima, la mancata comunicazione ex art.4, comma )°, all’Ufficio Regionale del Lavoro e della Massima Occupazione e alle organizzazioni sindacali, così come perdono ogni rilievo le questioni relative ai criteri di scelta dei dipendenti da licenziare.”<sup>202</sup> Altre osservazioni sono state tracciate sulla fine del periodo di C.I.G.S. A tale riguardo, è stato posto in evidenza il 13° comma dell’art. 4 della legge in esame conferisce ai lavoratori il diritto a riprendere il lavoro al termine della sospensione per messa in C.I.G.S.<sup>203</sup>, ma è stato fatto notare che, in realtà, si tratta di un comma di valore eminentemente retorico, il cui valore precettivo è meramente confermativo di un diritto già esistente.<sup>204</sup>

---

<sup>202</sup> Questo orientamento emerge da Pret.Milano 11-2-1994, *Orient.g.lav.*, 1994, pag.110. In dottrina una posizione analoga è sostenuta da Pera G., *Giust.civ.*, 1992, II, pag.209. Va precisato, però, che in dottrina, si è proposta una distinzione, secondo la quale il richiamo operato dall’art.24, comma 2°, alle procedure si riferisce ad un solo caso nel quale si è in presenza, ancora, solo di un intento di cessazione dell’attività, ”in quanto se questa si verifica materialmente, anche per *factum principis*, come il sequestro definitivo dell’azienda, si ha un’ipotesi di giusta causa naturale di recesso senza alcuna possibilità di confronto sindacale. Questa tesi è sostenuta da Mazziotti F., *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F. (a cura di), *Integrazioni salariali...*, cit., pag.108 ; ma non è condivisa da Liebman S., *La mobilità del lavoro nella legge n.223/1991: tendenze e prassi applicativa*, in *R.it.d.lav.*, 1999, I, pag.147 ss.

<sup>203</sup> Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione del personale*, in *Giorn., dir. lav. rel. ind.*, 1994, n.2, pag.234.

<sup>204</sup> Albi P., *Commento all’art.4 della legge 223 / 1991*, in Grandi M., Pera G. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag.1160, fa notare anche che la mancata reintegrazione di lavoratori sospesi, allo scadere del periodo di cassa integrazione, doveva comunque essere fondata su sopravvenute cause di ulteriore sospensione o di estinzione del rapporto di lavoro. Peraltro, la riaffermazione di questo diritto rende esplicita, e non revocabile in dubbio, la cesura che c’è, almeno per quanto riguarda i soggetti coinvolti, tra sospensione del lavoro con messa in cassa integrazione e successivo, eventuale, licenziamento collettivo.

#### **4. Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare; problematiche interpretative ed applicative.**

La materia relativa ai criteri di scelta dei lavoratori da licenziare è estremamente delicata ed ha costituito oggetto di ragguardevole elaborazione giurisprudenziale e riflessione dottrina<sup>205</sup>. Ai sensi dell'art. 5, comma 1°, della legge 223 / 1991 –richiamato dall'art.24 nei commi da 1 a 5- l'individuazione dei lavoratori da licenziare è riservata al datore di lavoro, che deve effettuarla in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, della legge, ovvero, in mancanza, nel rispetto dei seguenti criteri legali, in concorso tra loro, cioè i carichi di famiglia, l'anzianità e le esigenze tecnico-produttive ed organizzative. E' evidente, pertanto, che nel licenziamento collettivo, a differenza di quanto avviene nel licenziamento per giustificato motivo oggettivo (anche plurimo), l'identità dei lavoratori da licenziare non è conosciuta fin dall'inizio, poiché la scelta di tali lavoratori avviene sul personale indistintamente considerato ed individuato in base a tali criteri. E' altresì

---

<sup>205</sup> L'osservazione, secondo Focareta F., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in *Gior. dir.lav. rel.ind.*, 1992, pag.319 ss., vale anche per l'assetto precedente alla legge 223/1991.

evidente che la legge accorda una preferenza ai criteri convenzionali, cioè i “criteri previsti dai contratti collettivi”, rispetto ai criteri legali. Sin dall’entrata in vigore della legge del 1991, l’applicazione dei criteri di scelta (contrattuali e/o legali) è stata al centro del sindacato del giudice, chiamato a verificare la correttezza delle scelte aziendali, anche sotto il profilo della razionalità e congruità, rispetto all’obiettivo dell’equo contemperamento degli interessi (collettivi o individuali) in gioco<sup>206</sup>. Una prima importante decisione è stata emanata dalla Corte Costituzionale che- chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dell’art.5, comma 1,della legge 223 / 1991, laddove si prevede che un accordo sindacale possa fissare criteri di scelta dei lavoratori da licenziare diversi da quelli legali previsti dalla stessa norma- ha ritenuto non fondata la questione di costituzionalità, nella considerazione che i contratti collettivi, i quali stabiliscono i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, non appartengono alla specie dei contratti collettivi normativi, i soli contemplati dall’art. 39 della Costituzione, destinati alla regolamentazione dei rapporti individuali di lavoro. Secondo i giudici della Consulta, è da ritenere infondata la questione di costituzionalità dell’art. 5, comma 1, della legge n. 223 /

---

<sup>206</sup>Queste considerazioni -che sono sicuramente condivisibili - vengono tracciate da esponenti della dottrina più recente, quali Ricci M., *Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, in *A.D.L.*, n. 42 , 2008; Milano, 2008, pag. 243.

1991 (in riferimento agli articoli 3 , 39 e 41 della Costituzione) nella parte in cui prevedrebbe che un accordo sindacale possa derogare alla legge<sup>207</sup>. Il pronunciamento della Corte ha affermato i seguenti principi :- l'art. 5, comma 1°, contiene una norma suppletiva, in quanto prevede che i criteri di legge siano destinati ad operare in mancanza di quelli convenzionali ; -i criteri convenzionali, pertanto, precedono ed escludono i criteri legali non disponendo di diritti di singoli che non preesistono agli accordi ma derivano da essi; - gli accordi non hanno carattere normativo e non hanno validità *erga omnes* ; hanno, invece, natura gestionale e delimitano il potere di licenziamento che è, e resta, unilaterale del datore di lavoro, nei cui confronti l'accordo esplica efficacia diretta; - l'accordo collettivo incide sul singolo lavoratore solo indirettamente, mediante l'atto di licenziamento attuato dal datore di lavoro. Va sottolineato che con tale sentenza la Corte Costituzionale ha, inoltre, precisato che per la loro validità i criteri convenzionali non devono essere contrari a principi costituzionali, a norme imperative o essere discriminatori. Devono, altresì, uniformarsi al principio di razionalità o ragionevolezza, che impone l'obiettività, la generalità e la coerenza delle scelte con i fini dell'istituto della mobilità . I criteri, quindi, non devono essere ritagliati caso per caso a misura delle

---

<sup>207</sup> Corte cost.30 giugno 1994, n.268, in *Riv. giur. lav.*,1994,II, pag.661, con nota di de Marchis D.,*Chi sceglie chi nei licenziamenti collettivi.*

situazioni personali degli interessati (per esempio basandosi sull'assenteismo o sul rendimento) ma, al contrario, ancorati a parametri che possano operare anche senza l'apprezzamento datoriale<sup>208</sup>. Sotto il profilo, evidenziato dalla Corte, dei "limiti" alla scelta dei licenziandi, il legislatore, proprio ponendo l'accento sulla necessità di rispettare il principio di "non discriminazione" (art.15 Statuto lavoratori), ha stabilito che il datore di lavoro deve rispettare la quota riserva a favore degli invalidi ( art.10, 4° comma , legge 12 marzo 1999, n.68) e, da ultimo, che non deve collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore a quella (femminile) occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione (art.5, 2°comma, ultimo periodo, aggiunto dall'art.6, 5°comma bis legge n. 236 / 1993). La sentenza della Consulta ha ricevuto critiche da una parte della dottrina, in quanto si è rilevato che non sarebbe possibile operare un controllo di razionalità sulle scelte contrattuali, le cui dinamiche possono essere valutate dagli attori sindacali; non lo consentirebbe il principio di libertà sindacale sancito nell'art.39 Cost.<sup>209</sup>. L'esame testuale dell'art. 5 legge 223 / 1991 prevede , dunque, due percorsi alternativi da seguire per individuare i

---

<sup>208</sup>La sentenza n. 268 / 1994 è riportata anche in *FI*, 1994, I, 2807 .

<sup>209</sup> Ricci M.,*Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, in *Disciplina dei licenziamenti e mercato dl lavoro*,in *ADL*, n.42, Milano, 2008, pag. 244 ; Salimbeni M.T.,*La procedura e i criteri di scelta*, in *i Licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*,in De Luca Tamajo R.,Bianchi D'Urso F.(a cura di), Milano,2006, pag.35; Liso F.,*Giorn.d.lav.*,1998,pag.278; Persiani M.,in *A.D.L.*,1995,pag.9; Del Punta R.,*Lav. e dir.*,1999,pag.407.

lavoratori da licenziare : pertanto, è demandata alla contrattazione collettiva l'indicazione dei criteri di scelta; solo in mancanza di accordi collettivi che disciplinano la materia entrano in gioco i criteri indicati direttamente dal legislatore<sup>210</sup>. E' condivisibile la considerazione di chi in dottrina ha fatto notare che la preferenza accordata dal legislatore ai criteri contrattuali, rispetto ai quali quelli legali sono meramente sussidiari, è coerente con tutta l'impostazione della legge in materia di mobilità, in base alla quale le scelte organizzative datoriali che comportano riduzioni di personale vanno sottoposte al controllo e alla partecipazione delle organizzazioni sindacali<sup>211</sup>. Per quanto concerne gli eventuali criteri convenzionali, cioè i criteri previsti dalla contrattazione collettiva, il primo problema che si pone è costituito dalla determinazione del livello contrattuale a cui è demandato questo delicato compito. Da una interpretazione sistematica e da una valutazione attenta alla *ratio* complessiva dell'assetto normativo disegnato dal legislatore, emergono chiare indicazioni nel senso del riconoscimento di una

---

<sup>210</sup> Questa interpretazione è desumibile da Corte cost. 268 / 1994, sopra riferita ; Pret.Lamezia Terme 30-6-1997, *Orient.g.lav.*,1997,I, pag.531; Pret.Milano 12-7-1993,*Orient.g.lav.*,1993, pag. 733; Pret.Bergamo 8-10-1992,*Mass.g.lav.*,1993, pag.311- In questo senso , in dottrina, Liebman S., *La mobilità del lavoro nella legge n.223/1991:tendenze e prassi applicativa*,in *R.it.d.lav.*,1999, I,pag.147 ; fa, invece, riferimento ad “un principio legale derogabile”, Gragnoli E.,in *Q.D.L.R.I.* 1997, pag.110, configurando una relazione tra autonomia collettiva e legge che affida a quest'ultima un ruolo suppletivo.

<sup>211</sup> In questo senso: Salimbeni M.T.,*La procedura e i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in De Luca Tamajo R., Bianchi d'Urso F.(a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano , 2006 , pag. 29.

competenza in materia a qualsiasi livello contrattuale<sup>212</sup>. Tale impostazione è condivisa dalla giurisprudenza che - in materia di criteri di origine contrattuale - non mette in discussione la competenza della sede contrattuale dove si è prodotto l'accordo, quale che essa sia<sup>213</sup>.

Va ricordato l'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione, secondo cui "i criteri contrattuali debbono essere fissati con contratto collettivo, anche aziendale, di carattere normativo, che li fissi in via generale ed astratta e non in riferimento soltanto ad una singola procedura collettiva<sup>214</sup>". Per quanto concerne i sindacati abilitati ad introdurre una disciplina convenzionale dei criteri di scelta, l'art.5, c.1°, richiama "i sindacati di cui all'art.4, c.2°. A tale riguardo si deve riscontare un ampio dibattito - sia in sede dottrina che a livello giurisprudenziale - sulla possibilità di riconoscere o meno anche alle Rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u.) la competenza negoziale in questione. È stato osservato che " (...) il potere contrattuale per la determinazione dei criteri selettivi è stato attribuito solo alle associazioni sindacali, anche a livello nazionale, maggiormente rappresentative, per forza propria o derivata (artt.5 comma 1 e 4 comma 2). Poiché il potere è attribuito ai

---

<sup>212</sup> Sostengono questa posizione : D'Antona M., *Commento* all'art.5, in M. Persiani (a cura di), *Commentario alla legge 223/1991*, in *NLCC*, 1994, pag.930 ; Del Punta R., *Lav. e dir.*, 1994, pag.137; Focareta F., *Giorn. d. lav.*, 1992, pag.319 ; Liso P., in *Lav.inf.*, 1991, pag.12 .

<sup>213</sup> Pret. Bergamo 8-10-1992, in *D. prat. Lav.*, 1993, pag.89 si è pronunciata in tal senso ; in senso contrario Trib. Firenze 5-5-1995, in *Toscana lav. g.*, 1995, pag.532.

<sup>214</sup> Cass. 23 marzo 1998, n. 3057, in *Riv. it.d.lav.*, II, pag.197.

sindacati, sia pure individuati con norma di rinvio, non sembra, a meno di un'interpretazione estensiva, che siano comprese le rappresentanze sindacali aziendali, cui pur fa riferimento la norma richiamata che le legittima a partecipare alla consultazione sindacale<sup>215</sup>”. Altri autori ritengono che alle RSA debba essere riconosciuta piena competenza in considerazione del fatto che essendo le stesse, per altri versi, soggetti negoziali a pieno titolo in tema di licenziamenti collettivi, sarebbe incongruo sottrarre loro il potere di determinare in via negoziale i criteri di scelta nell'ambito degli eventuali accordi raggiunti durante le procedure di consultazione definite nell'art.4 della legge n. 223<sup>216</sup>. Nell'ambito del dibattito dottrinario - da parte dei sostenitori della tesi estensiva- è stata anche prospettata l'opportunità di assicurare “una separazione quantomeno logica tra la determinazione dei criteri selettivi e la procedura di consultazione, affinché la prima preceda la seconda”.<sup>217</sup> Ulteriori e più consistenti dubbi sono stati prospettati in ordine alla

---

<sup>215</sup> L' espressione riportata in virgolette è di Mazziotti F., *Riduzione del personale e messa in mobilità*, in Ferraro G.,Mazziotti F.,Santoni F.(a cura di),*Integrazioni salariali,ecedenze di personale e mercato del lavoro*,Napoli, 1992, pag.151; nello stesso senso Pivetti M.,in *R.g.lav.*,1993, I, pag.67 ; Pera G.,in *R.it.d.lav.*,1997, II, pag.385.

<sup>216</sup>In tal senso si sono espressi Del Punta R., Licenziamenti collettivi, in Papaleoni M.,Del Punta R.,Mariani M.(a cura di.), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*,Padova,1997, pag. 348 ss;; Focareta F., *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in *Gior. dir.lav. rel.ind*,1992, pag.319 ss; Perulli L.,*Giorn.d.lav.*,1992,pag.547 ; Zoli C.,in *QDLRI*,197, pag.83 ; Castelvetro L.,*R.it.d.lav.*,2000,I ,pag.88 ss. In giurisprudenza, per la legittimità degli accordi aziendali stipulati con le r.s.a. costituite in azienda, Pret.Cassino-Pontecorvo 23-7-1993,*Foro it.*,1994, I, 2929 .

<sup>217</sup>L'espressione che si riporta virgolettata è di Carabelli U.,*Giorn.d.lav.*,1994, pag.244 ; nello stesso senso Mazziotti F., *Riduzione del personale e messa in mobilità*, in Ferraro G.,Mazziotti F.,Santoni F.(a cura di), *Integrazioni salariali,ecedenze di personale e mercato del lavoro*,Napoli, 1992, pag.151.

efficacia degli accordi sindacali in materia di criteri di scelta, ma non hanno trovato un riscontro significativo nella giurisprudenza dopo che sul tema è intervenuta la già ricordata sentenza della Corte Costituzionale n. 628 del 1994. I giuslavoristi hanno preso in considerazione anche la questione concernente l'aspetto del possibile contenuto di questi accordi, rilevando che la legge riserva "ampi margini agli accordi collettivi, ai quali sembra sostanzialmente preclusa solo la previsione di criteri che provochino discriminazioni tra i lavoratori".<sup>218</sup>

Le pronunce giurisprudenziali in materia sono degne di rilievo, in quanto hanno evidenziato che -in sede di accordo collettivo- si potranno disegnare i confini entro i quali operare la scelta; si potrà privilegiare il criterio dell'anzianità anagrafica o viceversa quello dell'anzianità aziendale, dare minore o maggiore peso alle condizioni economiche dei lavoratori o alle possibilità di rioccupazione, tenuto conto delle caratteristiche di mercato del lavoro locale. In particolare, nelle sentenze della Corte di Cassazione è frequente la prevalenza accordata al criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.<sup>219</sup> Sempre in tema di quello che può essere il contenuto degli accordi sindacali, vanno ancora

---

<sup>218</sup> Così, Carabelli U., in *Gior.d.lav.*,1994, pag.248 .Una posizione analoga è quella di Liso F.,in *R.g.lav.*,1993,I,pag.37ss.

<sup>219</sup> Cass.10 giugno 1999, n.518,in *Foro it.*,1999,I. c.2519; Cass.24 marzo 1998, n.3133,in *Mass.g.lav.*,1998,pag.456 con nota di S. Liebman. Tale orientamento si può cogliere anche nella giurisprudenza di merito:Trib.Roma 11-4-1997,in *Orient.g.lav.*,1997,I,pag.525;Pret.Roma 3-4-1995,in *GGL*,1995,pag.505; Pret. Livorno 2-8-1993,in *Riv.it.d.lav.*,1994,p.574 . Trib.Torino 14-10-1993,in *G.piem.*,1994, pag.89 ,riconduce al criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative quello della "soppressione del posto di lavoro".

una volta evidenziate le indicazioni tracciate dalla Corte Costituzionale che - nella più volte richiamata sentenza 94 / 268 - oltre ad avere affermato che l'accordo sindacale deve rispettare il principio di non discriminazione ed il principio di razionalità, ha stabilito che “come parametro del giudizio di razionalità o di ragionevolezza possono venire in considerazione anche i criteri legali, non come tali, ma in quanto riproducono criteri tradizionalmente praticati nei rapporti collettivi connessi ai licenziamenti per riduzione di personale nel settore dell'industria, sicchè lo scostamento da essi deve essere giustificato”.<sup>220</sup>

Va puntualizzato che i passaggi argomentativi della decisione della Consulta hanno avuto uno sviluppo nell'applicazione da parte della giurisprudenza. Più in particolare si registrano due diversi orientamenti circa la legittimità del criterio convenzionale della prossimità al pensionamento che interessa i lavoratori che hanno già maturato, o sono prossimi a maturare, i requisiti pensionistici. Il primo filone giurisprudenziale- che è maggioritario- ammette la legittimità del criterio della “prossimità al licenziamento”, pur nel rispetto del principio di razionalità e del principio di non discriminazione sancito nell'art.15 della legge n. 300 del 1970<sup>221</sup>, ritenendo anche che tale criterio “può

---

<sup>220</sup> Corte cost. 30 giugno 1994, n.268, in *Ri.it.d.lav.*, 1995, II, pag.237, nota di Manganello E.

<sup>221</sup> Cass. sent. n.20455 del 2006, *Banche dati giuridiche*, I,2008, *Utet giuridica* ; Cass. sent. n.9263 del 2005, *Banche dati giuridiche*, I,2008, *Utet giuridica* ; Cass.sent. n.25087 del 2005 ; Trib.Torino 1-7-2005, in *Notiz.giurisp.lav.*, 2005, pag.780 ; Cass. sent.n.1760 del 1999, *Banche dati giuridiche*, I,2008,

anche essere unico e consistere nella vicinanza al pensionamento in quanto esso può essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità del datore di lavoro<sup>222</sup>”. L’altro filone -che è minoritario- e riguarda esclusivamente la giurisprudenza di merito, afferma, anche facendo leva sull’elemento della discriminazione per età (legge n.216 / 2003), l’illegittimità del criterio suddetto<sup>223</sup>. Ulteriore aspetto della problematica, discusso in giurisprudenza, la legittimità di un criterio che individui i lavoratori da licenziare in quelli precedentemente posti in cassa integrazione. Sul punto la Corte di Cassazione ha stabilito che la scelta dei lavoratori da licenziare deve necessariamente rivolgersi all’intera forza lavoro dell’impresa, in quanto la prospettiva della mobilità chiama in causa tutte le posizioni lavorative e non soltanto, quindi, i lavoratori posti precedentemente in C.I.G.S.<sup>224</sup>, per cui, a tale stregua, risulterebbe illegittimo un accordo sindacale il quale individui quale unico criterio di scelta quello relativo allo stato di

---

*Utet giuridica*; Cass. sent.n. 10368 del 1999, Pret. Torino 20-2-1996, in *G.piem.*, 1996, pag.310; Pret.Milano 22-11-1994, in *Riv.crit.d.lav.*, 1995, pag.310 .

<sup>222</sup> Cass. sent.n.25087 del 2005; Cass.2 settembre 2003, n.12781, in *Foro it.*, 2003, voce cit. n.1800; Cass.26 settembre 2002, n.13692, in *Foro it.*, 2003, voce cit.n.1445; Cass. 22 marzo 2001, n.4140 in *Mass.giur.lav.*, 2001, 6, pag.608.

<sup>223</sup> Corte App. Firenze 27-3-2006, in *Riv.crit.d.lav.*, 2006 ; Trib.Milano 27-10-2005 in *Riv.crit.d.lav.*, 1995, pag.107; Pret.Milano 28-11-1996, in *Riv.it.d.lav.*, 1997, II, pag.377, con nota di G.Pera ; Pret.Milano 31-5-1996, in *Riv.crit.d.lav.*, 1996, pag.1031, con nota di Scarpelli; Pret.Nola 14-11-1995, *Orient.g.lav.*, 1996, pag.195 ; per il criterio della pensionabilità previsto dagli accordi sindacali per la gestione degli esuberanti FS, Pret.Milano 14-9-1999., in *Orient.g.lav.*, 2005, I, pag.938; Trib.Milano 7-1-2005, in *F.it.*, 2006, I, c.2252; Pret.Monza-Desio 30-7-1994,

<sup>224</sup> Cass.11 novembre 1998, n.11387 , in *Riv. it.dir.lav.*, 1999, II, pag.685, con nota di M.Palla, Impossibilità di garantire il reimpiego ai lavoratori in Cigs e scelta dei dipendenti da porre in mobilità , e Cass. 18 dicembre 2001, n.1993, in *Orient. giur. lav.*, 2002, I, pag.142.

sospensione dei dipendenti in C.I.G.S., trattandosi di un criterio soggettivo, non dotato dei necessari caratteri della generalità e dell'astrattezza<sup>225</sup>. La Corte Suprema, inoltre, in altre pronunce, ha ritenuto razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di vecchiaia e di anzianità.<sup>226</sup> Per quanto riguarda i criteri legali, dal testo del 1° comma dell'art. 5 della legge 223 / 1991 emerge che essi possono essere distinti in due categorie : - criterio delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative; - criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità. Anche per i criteri legali il dibattito dottrinario e la elaborazione giurisprudenziale sono considerevoli . La prima questione che si è posta ha avuto ad oggetto la determinazione del significato dei criteri esplicitamente indicati dal legislatore . In dottrina è stato osservato anche che la legge 223 / 1991 ha mantenuto una “continuità” con l'Accordo interconfederale del 1965, limitandosi a riproporre , con una strana inversione d'ordine nell'elencazione, i criteri indicati dall'Accordo del 1965; questa continuità consentirebbe all'interprete di fare rinvio alla elaborazione precedente per la soluzione di eventuali

---

<sup>225</sup> Pret.Torino 18-3-1997, in *Riv.it.dir.lav.*, 1998, II, pag.636, con nota di G.Zilio Grandi. Ancora una decisione negativa sui c.d.”accordi-fotografia” in tema di criteri di scelta e art.5 l. n.223/1991.

<sup>226</sup> Cass.22 marzo 2001, n. 4140, in *Foro it.*, 2001, voce Lavoro(rapporto)n. 1563 . Da segnalare anche Cass.26 settembre 2002, n.13962, in *Foro it.*, 2002, voce Lavoro(rapporto) , n.1445 per la quale tale criterio può essere giustificato dal minore impatto sociale dell'operazione di espulsione del personale.

dubbi, se non fosse per il fatto che, su diverse questioni - dal significato da attribuire ai singoli criteri, alle modalità della loro applicazione- si registrano non pochi contrasti. E' stato, altresì, osservato che, trovandoci di fronte ad una disciplina legale della materia, il richiamo degli orientamenti affermatasi nella giurisprudenza, pur vagliati criticamente, non può essere esaustivo<sup>227</sup>. Desta non poche incertezze il criterio dell'anzianità , fra autori e pronunce giurisprudenziali che ritengono di riferirlo all'anzianità di servizio e sentenze ed autori orientati a far riferimento all'anzianità anagrafica. Fra coloro che fanno riferimento all'anzianità di servizio, merita di essere segnalata l'opinione di chi ha osservato che "l'età è nozione diversa dall'anzianità, che compare tra i criteri di scelta e che si deve intendere come anzianità di servizio nell'impresa: da oltre quarant'anni - a partire dall'Accordo interconfederale del 1950- il criterio dell'anzianità è inteso normalmente in questo significato<sup>228</sup>. Fra coloro che ritengono che il criterio dell'anzianità sia, invece, da riferire alla anzianità anagrafica, c'è chi fa

---

<sup>227</sup>Albi P., Commento all'art. 5 della legge 223 / 1991, in Grandi M-Pera G.(a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag.1162.

<sup>228</sup> L'espressione virgolettata è di D'Antona M., *Commento all'art.18*, in *Commentario alla legge 223/1991* a cura di Persiani M., in NLCC, 1994, pag. 932 ; nello stesso senso Liso F., *Giorn.d.lav.*, 1998, pag.255 ; Del Punta R., *Lav. dir.*, 1999, pag. 403 ss. ; Gagnoli E., *Licenziamenti collettivi e i Criteri di scelta*, in *QDLRI*, vol. 19, Torino, 1997, pag.104.; Paternò F., in *D.rel.ind.*, 1993, n.2 , pag.135; Giugni G., in *Giorn.d.lav.*, 1990, pag.186 fa rilevare che con il termine anzianità nella disciplina lavoristica si fa riferimento generalmente all'anzianità di servizio. In giurisprudenza fanno riferimento all'anzianità di servizio : Pret.Milano 31-3-1982, *Orient.g.lav.*, 1982, pag.902 ; Cass.senenza n.618 del 1989, Pret.Milano 8-1-1996, *Riv.crit.d.lav.* 1996, pag. 39 ; Pret. Padova 19-7-1993, *D.lav.*, 1993, II, pag. 532, con nota di A.Topo; Cass. 15-2-2001, n.2188 ; Cass.18-1-1986, n.324.

notare che “per quanto la disputa sia aperta da sempre in ordine all’alternativa tra anzianità anagrafica e anzianità di servizio, qui la legge parla di anzianità tout court, facendo così propendere per il primo corno dell’alternativa<sup>229</sup>”. In giurisprudenza la posizione che propende per il criterio dell’anzianità anagrafica registra un’unica pronuncia emanata, peraltro, agli inizi degli anni ’80.<sup>230</sup> Merita di essere menzionata anche la tematica che riguarda il criterio dei carichi di famiglia, indicato alla lett. a) del comma 1 dell’art.1 della legge 223 / 1991. Va preliminarmente posto in evidenza che detto criterio -a differenza del criterio delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative -ha un fondamento solidaristico e sociale. E’ unanime in dottrina la considerazione che sia gli Accordi interconfederali che la legge 223/1991 attribuiscono al criterio dei carichi di famiglia il compito di individuare i lavoratori meno deboli socialmente, facendo riferimento al complessivo stato di bisogno del lavoratore e della sua famiglia, di cui i carichi di famiglia sono certamente un indicatore significativo ma non esaustivo.<sup>231</sup> In questa direzione sembra orientata anche la giurisprudenza che ha stabilito che il riferimento ai carichi di famiglia implica un accertamento effettivo della

---

<sup>229</sup> Così , Pera G., *Riv.it.d.lav.*, 1997, II, pag.384 ; sostengono anche una posizione che fa riferimento al criterio dell’anzianità anagrafica Zoli C., *La tutela delle posizioni strumentali del lavoratore*, Milano, 1988, pag.277; Focareta F., in *Giorn.d.lav.*, 1992, pag.336 .

<sup>230</sup> Trib.Milano 31-3-1982, in *Lav.* ’80, 1982, pag.461.

<sup>231</sup> In questo senso ,Del Punta R., in *Lav.dir.*, 1999, pag.792 ; Vidiri G., *Crisi aziendale :scelta dei lavoratori da licenziare*, in *DL*, 1983, I, pag.33-34, nota 2.

situazione familiare dei singoli lavoratori che non può limitarsi alla semplice verifica del numero delle persone a carico del lavoratore come risulta dalla fruizione degli assegni di famiglia<sup>232</sup>. Notevoli perplessità suscita, invece, il criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative, indicato anche esso nell'art.1 della legge 223 / 1991 ed utilizzato dal legislatore nello stabilire le coordinate entro le quali svolgere l'operazione di scelta dei lavoratori. Per tale criterio sorge non tanto il problema di stabilire il suo significato, quanto quello di individuare il ruolo che questo è chiamato a svolgere nel complesso della vicenda e del suo coordinamento con gli altri. La giurisprudenza ha avuto modo di chiarire che sotto il pur vasto concetto delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative non può essere compreso anche il criterio di scarso rendimento<sup>233</sup>. A molteplici problemi interpretativi ed applicativi ha dato luogo la regola del *concorso dei diversi criteri*, sancita sia nella disciplina interconfederale<sup>234</sup> che nella legge n. 223 /

---

<sup>232</sup> Pret. Padova 19-7-1993, in *DL v.*, 1993, pag. 532.

<sup>233</sup> Cass. sent. n.4814 del 1992, in *Orient.g.lav.*, 1993, pag. 700.

<sup>234</sup> Nell'Accordo Interconfederale del 7 agosto 1947, i criteri dovevano essere concordati secondo l'anzianità di servizio, i carichi di famiglia, la situazione economica del lavoratore, particolari capacità tecniche e di rendimento. Nel successivo Accordo del 21 aprile 1950, i criteri di scelta sono elencati dall'art.2 lett. e) in questo ordine: esigenze tecniche e di rendimento, anzianità, carichi di famiglia, situazione economica. Nell'Accordo del 5 maggio 1965, i criteri di individuazione dei lavoratori, di cui tener conto in concorso tra loro, vengono nuovamente formulati riducendo le ipotesi alle: esigenze tecniche e produttive, anzianità, carichi di famiglia. Sono venuti meno rispetto all'art.2 lett. e) del DPR n.1019 del 1950, i riferimenti al rendimento ed alla situazione economica del lavoratore. Già in riferimento alla disciplina interconfederale, si era ampiamente dibattuto su quale dei tre criteri dovesse avere la prevalenza - che veniva individuato, generalmente, con quello delle esigenze "tecnico-organizzative" - sugli altri. In giurisprudenza, fra le numerose pronunce - quasi tutte orientate nel senso di far prevalere, a fronte di particolari situazioni ed esigenze, il criterio tecnico-produttivo - merita di essere menzionata Cass. n.4938 del 1989, *Mass.F.it.*, 1989. La Suprema Corte

1991. L'art.5 della legge 223, al 1° comma, elenca i *criteri, in concorso tra loro* nel seguente modo : a) carichi di famiglia ; b) anzianità ; c) esigenze tecnico-produttive ed organizzative). Dall'analisi della elaborazione giurisprudenziale successiva all'entrata in vigore della legge 223/1991, non si può cogliere una linea di tendenza univoca, in quanto si alternano sentenze che -non senza contrasti- affermano che i criteri legali devono operare *in concorso tra loro*<sup>235</sup> con pronunce che sostengono che *la prevalenza delle esigenze tecnico-produttive deve essere motivata dal datore di lavoro sulla base di fattori obiettivi*.<sup>236</sup> In Cassazione è emerso un ulteriore orientamento, secondo cui si è ritenuto che i criteri legali -pur dovendo operare in concorso tra loro- devono essere oggetto di una *valutazione globale*, ammettendo che il risultato comparativo possa essere quello di accordare *prevalenza ad un solo* di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive.<sup>237</sup> Va altresì menzionata una pronuncia dei giudici di merito, la quale ha evidenziato che *i diversi criteri legali non hanno lo stesso peso*, sulla

---

puntualizza che “ la necessità che i criteri vengano applicati in concorso tra loro, non escluderebbe la prevalenza di un criterio sugli altri, sempre che quest'ultima risulti giustificata e fermo, comunque, il divieto di atti discriminatori”.

<sup>235</sup> Pret.Milano,24-7-1997,in *Riv.crit.d.lav.*,1998,pag.99;Pret.Milano,24-4-1996,in *Riv.crit.d.lav.*,1997,pag.91;Pret.Milano,8-1-1996,in *Riv.crit.d.lav.*,1996,pag.393; Pret.Roma,9-7-1994,*GLL*,1995,pag.516; Pret.Milano, 11-2-1994,in *Riv.it.d.lav.*,1995,II,pag.179; Pret. Busto Arsizio,18-10-1993, *Mass.g.lav.*,1993,pag.493; Trib.Cagliari,15-7-1997,*R.g.sarda*,1998,pag.182.

<sup>236</sup> In particolare, Pret.Livorno, 2-8-1993,in *R.it.d.lav.*,1994,II, pag.574, con nota di R.Del Punta.

<sup>237</sup> Cass.,3 febbraio 2000,n.1201, in *Giust.civ.*,2001,I,3067,sottolinea che il criterio delle esigenze tecniche e produttive è quello più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione di personale, sempre che naturalmente una scelta siffatta trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie. *Contra*,Pret.Milano 24-7-1997,in *R.crit.d.lav.*,1998, pag.99.

base della considerazione che “l’ordine di elencazione dei criteri di scelta indicato dall’art.5, comma 1, comporta, a parità di condizioni oggettive, la prevalenza del fattore dei carichi di famiglia su tutti gli altri e la prevalenza dell’anzianità rispetto alle esigenze aziendali”.<sup>238</sup> Il dibattito dottrinario in tema di concorso di criteri è stato e continua ad essere ampio, in considerazione del fatto che “non si può ignorare che la legge richiede l’applicazione dei criteri di scelta *in concorso tra loro*”<sup>239</sup>, né vi è una graduatoria interna fra i diversi canoni<sup>240</sup>, che concorrono appunto. E’ stato messo in evidenza che non si può dare prevalenza alle esigenze tecniche, dopo avere separato il preliminare giudizio sull’ambito di comparazione<sup>241</sup>. Appare al riguardo condivisibile la posizione di chi ha messo in risalto che “la responsabilità del datore di lavoro trova corrispondenza nel sindacato del giudice, che, comunque, non si può spingere a sue valutazioni di merito, cioè a dare una sua impostazione sul risultato migliore. La prerogativa decisionale è dell’impresa e non comporta automatismi. Se così fossero concepiti i criteri convenzionali o interpretati quelli legali, sarebbe travisata

---

<sup>238</sup> Pret. Bologna, 6-4-1992, in *Riv.it.dir.lav.*, 1992, II, pag.1012.

<sup>239</sup> Alessi C., *RGL*, 1995, I, pag.266.

<sup>240</sup> Gragnoli E., *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, in Galgano F. (diretto da), *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell’economia*, vol.40°, Padova, 2004, pag.208.

<sup>241</sup> Natullo G., *La contrattazione collettiva sui criteri di scelta nei licenziamenti collettivi : funzioni, contenuti, struttura*, in *Dir.rel.ind.*, 2002, pag.498. L’autore osserva come la ragione dell’istituto dei criteri di scelta sia da contemperare nella selezione le esigenze sociali con quelle aziendali.

l'impostazione dell'art.5, che salvaguarda l'ambito di determinazione del datore di lavoro<sup>242</sup>„.E' opportuno, altresì rilevare che, di fatto, generalmente, la prevalenza viene accordata al criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative. La stessa Corte di Cassazione ha messo in evidenza che tale criterio, oltre ad essere citato due volte dalla norma, risulta essere il criterio più coerente con la finalità perseguita con la riduzione del personale di assicurare la permanenza dell'azienda sul mercato<sup>243</sup>. Un aspetto ulteriore della normativa in esame che si presenta controverso è quello che attiene la delimitazione dell'*ambito entro il quale operare la scelta dei lavoratori da licenziare*. Il legislatore non offre indicazioni univoche dal momento che non viene precisato se la scelta debba avvenire con riferimento ad un singolo reparto, o con riferimento all'unità produttiva, o se debba riguardare tutti i lavoratori aventi una determinata professionalità, oppure se la scelta debba essere effettuata prendendo in considerazione l'intera impresa. Dal tenore della norma sancita nel 1° comma dell'art.5 (“L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire ,in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale...”), l'ambito di riferimento della scelta dei licenziandi viene individuato nel *complesso*

---

<sup>242</sup>Gragnoli E., *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, in Galgano F.(diretto da),*Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia* ,vol.40°, Padova,2004, pag.208.

<sup>243</sup> Cass.6luglio2000, n.9045 e Cass.10 giugno 1999,n.5718 , in *Banche dati giuridiche*,Utet, 2, 2008.

*aziendale*. Pertanto, il datore di lavoro dovrebbe operare la scelta nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo, non potendo limitare la selezione ai lavoratori dell'area o del reparto aziendale in crisi. Con riferimento all'espressione "complesso aziendale", la giurisprudenza di merito oscilla tra un'interpretazione di segno estensivo<sup>244</sup>, volta ad effettuare la scelta in relazione alle esigenze tecnico-produttive di tutto il complesso aziendale ed una diretta a circoscrivere l'ambito, sul quale operare la scelta, al settore di produzione<sup>245</sup>. Le pronunce più recenti hanno stabilito che-in materia di licenziamenti collettivi-i criteri di scelta del personale vanno individuati ed applicati in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale e che l'ambito in cui essi operano si identifica con *l'intero complesso aziendale*, indipendentemente dal settore dichiarato in eccedenza ed eventualmente anche dai profili

---

<sup>244</sup> Pret. Milano, 11 gennaio 1993, in *Riv. giur. lav.*, 1993, II, pag. 113; Pret. Milano, 16 luglio 1993, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1994, pag. 89; Pret. Bologna 6 aprile 1992, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, II, pag. 1012, con nota di L. Giaglione, *Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare per riduzione del personale e art. 5 l. 223/1991*; Pret. Milano, 18 agosto 1994, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1994, pag. 833; Pret. Milano 24 luglio 1997, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1998, pag. 95

<sup>245</sup> In tal senso, Trib. Milano 8 settembre 1993, in *Riv. it. dir. lav.*, 1994, II, pag. 580, con nota di M. Caro, *Sull'ambito entro cui si applicano i criteri di scelta dei licenziandi in caso di licenziamento collettivo*; per Pret. Torino, 3 maggio 1994 in *Giur. piem.*, 1995, pag. 90, la selezione deve essere effettuata tra dipendenti di pari livello contrattuale; Pret. Frosinone 7 novembre 1995, in *Giur. lav. Lazio*, 1996, pag. 636; da ultimo Trib. Napoli 21 maggio 2002, in *Dir. merc. lav.*, 2003, n. 1-2, pag. 378, con nota di M. V. Papa, *Licenziamenti collettivi: ambito di riferimento e comparazione delle mansioni*, il quale sostiene che la comparazione debba riguardare tutti i dipendenti che rivestono la medesima qualifica professionale.

professionali inizialmente individuati come eccedenti<sup>246</sup>. La Corte di Cassazione - nella fattispecie relativa alla soppressione del posto di impiegato addetto alle pratiche del personale, con redistribuzione delle relative incombenze tra il capo ufficio del personale-lavoratore con al qualifica di quadro ed unico rimasto ad occuparsi in esclusiva del settore- e alcuni impiegati addetti a differenti mansioni amministrative- ha stabilito che, quando le parti abbiano concordato a livello sindacale di attribuire un peso predominante alle esigenze tecnico-produttive, può farsi riferimento in maniera esclusiva e determinante a questo criterio<sup>247</sup>. Tale linea di tendenza si può cogliere anche in altre pronunce- concernenti l'ambito di riferimento della scelta dei licenziandi- nel senso che la Suprema Corte ha ritenuto che la comparazione dei lavoratori da avviare in mobilità deve avvenire, salvo il caso in cui il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ed esaustivo ad uno dei settori dell'azienda, nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e in modo che concorrano lavoratori di analoghe professionalità (ai fini della loro fungibilità) e di simile livello, rimanendo possibile una deroga a tale principio solo in riferimento a casi specifici ove sussista una diversa

---

<sup>246</sup> Per la tesi che la comparazione debba essere riferita all'intero complesso aziendale, vanno segnalate anche due pronunce più recenti: Trib. Roma, 21 dicembre 2001, in *Giur.lav.*, 2001, 3, pag. 84, e Trib. Milano 7 gennaio 2005, in *Lav.giur.*, 2005, pag. 1166.

<sup>247</sup> Cass., 29 novembre 1999, n. 13346, in *Riv.it.dir.lav.*, 2000, II, pag. 791.

e motivata esigenza aziendale<sup>248</sup>. Va tenuto in debita considerazione l'orientamento successivo della Cassazione con cui è stato ribadito che, qualora il progetto di ristrutturazione si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori non deve necessariamente interessare l'intera azienda, in quanto la predeterminazione del campo di selezione (reparto, stabilimento, ecc.) sia giustificata dalle esigenze tecnico-produttive ed organizzative le quali hanno dato luogo alla riduzione del personale<sup>249</sup>. I giudici di legittimità, investiti del caso in cui *più imprese formalmente distinte utilizzino contemporaneamente le prestazioni degli stessi lavoratori*, hanno stabilito che la comparazione dei lavoratori dovrà essere effettuata con riferimento all'*unico complesso aziendale*, costituito dalle predette imprese<sup>250</sup>. La Suprema Corte ha

---

<sup>248</sup> Questo orientamento viene espresso in Cass. 4 novembre 1997, n.10382, in *Dir.prat.lav.*, 1998, pag.748 ; Cass.10 giugno 1999, n.5718 e Cass. 22 giugno 1999, n.6357, in *Riv.it.di.lav.*, 2000, II, pag.189, con nota di Corazza L., *Ambito di comparazione e criteri di scelta: osservazioni sulla coerenza degli accordi ex art.5 l.n.223/1991*. La stessa Corte ha precisato che tale regola è riferibile esclusivamente alle concrete modalità di applicazione dei criteri legali previsti dall'art.5 della legge 223 / 1991, la cui operatività riveste carattere *residuale*, restando affidato alle parti collettive, nel contesto dell'attività di determinazione patrizia dei criteri di scelta, la possibilità di delimitare anche l'ambito soggettivo di riferimento per la comparazione dei dipendenti potenzialmente interessati dal provvedimento di riduzione del personale (Cass. 17 febbraio 1999, n.1355, in *Mass.giur.lav.*, 1999, pag.421).

<sup>249</sup> Cass.24 gennaio 2002, n.809, in *Giust.civ.*, 2002, I, pag.312 ; Cass. 9 settembre 2003, n.13182, in *Riv.it.dir.lav.*, 2004, II, pag.847, con nota di M. Vincieri, *Ambito di applicazione endo-aziendale dei criteri di scelta nel licenziamento collettivo e controllo giudiziale dei motivi*.

<sup>250</sup> In tal senso, Cass.24 marzo 2003, n.4274, in *Mass.giur.lav.*, 2003, pag.370. Va menzionata anche Cass. 10 maggio 2003, n.7169, in *Banche dati giuridiche, Utet giuridica*, 2008, con la quale la Suprema Corte ha stabilito che la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità può essere effettuata avendo riguardo soltanto ai lavoratori addetti al settore o al ramo interessato dalla chiusura o dalla ristrutturazione e non a quelli addetti all'intero complesso organizzativo e produttivo soltanto qualora si accerti che queste riguardino effettivamente in via esclusiva detto settore o ramo d'azienda ed esauriscano in tale ambito i loro effetti, non sussistendo inoltre in esso professionalità suscettibili

avuto modo di affrontare in più occasioni la tematica connessa alla riduzione del personale *ex art.24 legge n.223 / 1991* ed all'ambito entro il quale

operare la scelta *ex art. 5 della legge in parola*, per affermare che ,ove il datore di lavoro intenda sopprimere un reparto della sua impresa, “non può limitare la scelta ai lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto se detti lavoratori sono idonei - per acquisite esperienze e per pregresso e frequente svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda con positivi risultati - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti.

Conseguentemente, in tali casi, per il *criterio di buona fede e correttezza*, di cui agli artt.1175 e 1375 del codice civile, deputato a presiedere la soluzione in forma equilibrata di conflittuali interessi delle parti, la scelta dei lavoratori da porre in mobilità non può essere limitata ad un solo reparto ma deve riguardare un ben più esteso numero di dipendenti<sup>251</sup>”. Il giudice di legittimità ha, invece, stabilito che l'applicazione dei criteri di scelta può essere ristretta in ambito più

---

di utilizzazione nel settore o nel ramo nel quale l'attività viene mantenuta . Nel caso di specie, la Fondazione datrice di lavoro convenuta era titolare di due settori produttivi distinti, uno sanitario ed uno agricolo e, nel dimetterne uno dei due, aveva limitato solo a questo la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità.

<sup>251</sup> Cass.,28 aprile 2006,n. 9888,in *Or.giur.lav.*,2006, n.2, pag.413 . Nella specie, la sentenza impugnata confermata dalla S.C., aveva ritenuto non legittima la scelta dei lavoratori solo perché addetti al reparto lavorativo soppresso. Cass.,21 giugno 2007, n.14488, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica, 2, 2008, la S.C. ha ribadito che, ai fini della corretta applicazione dei criteri di scelta, la comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto dei *principi di buona fede e correttezza*, di cui agli artt.1175 e 1375 del codice civile.

limitato rispetto al complesso aziendale, ma ciò può avvenire non in base ad una determinazione unilaterale del datore di lavoro bensì esclusivamente se la predeterminazione del campo di selezione (reparto, stabilimento, ecc., e/o singole lavorazioni o settori produttivi) sia giustificata dalle esigenze tecnico-produttive e organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale<sup>252</sup>». Degna di rilievo è un'altra recente pronuncia, con la quale la Suprema Corte, sulla scorta del *principio di razionalità*, ha accolto il ricorso proposto e cassato con rinvio la sentenza di merito impugnata che aveva ravvisato l'illegittimità di apposito accordo relativo all'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità per il licenziamento degli addetti al reparto delle attività complementari dell'imbarco e sbarco portuali e che prevedeva la possibilità della restrizione, in base ad oggettive esigenze aziendali, dell'individuazione dei mobilitandi nell'ambito di un reparto, rimanendo irrilevante la mancata comparazione degli stessi mobilitandi con i dipendenti esterni al reparto. La Cassazione ha affermato che in tema di

---

<sup>252</sup> Cass., 3 aprile 2002, n.4736, in *Mass.giur.lav.*, 2002, 8-9-, pag.652; in senso conforme: Cass., 26 settembre 2006, n.12711, in *Boll.lav.*, 2002, 6, pag.475. Nella specie, la S.C. ha cassato con rinvio la sentenza impugnata che, in riferimento ad un licenziamento collettivo riguardante una delle lavoratrici di un settore soppresso, concentrando la valutazione sulla categoria di inquadramento aveva ritenuto illegittima la selezione operata alla stregua del solo profilo professionale, sul rilievo che, constando ciascuna categoria di più profili professionali, la professionalità avrebbe dovuto essere valutata alla stregua dell'intera gamma delle mansioni espletabili; la S.C. ha ritenuto erronea tale impostazione precisando che il giudice di merito avrebbe, invece, dovuto concentrare la valutazione sulla impresa in quanto la lavoratrice non aveva alcun diritto al cambio di profilo, mentre viceversa avrebbe dovuto essere valutato se la soppressione del settore produttivo adottata dal datore di lavoro potesse esonerarlo dal procedere alla covalutazione della lavoratrice licenziata in concorso con tutti i lavoratori del complesso aziendale sulla base dei criteri dettati dall'art. 5 della legge n. 223 del 1991.

licenziamento collettivo per riduzione di personale la determinazione pattizia dei criteri di scelta del personale deve rispettare non solo il *principio di non discriminazione* sanzionato dall'art.15 della legge n. 300 del 1970, bensì il *principio di razionalità*, alla stregua del quale i *criteri concordati* devono essere ispirati a *caratteri di obiettività e generalità*, dai quali non prescinde il *criterio che, sulla base di oggettive esigenze aziendali, limita la scelta nell'ambito di un'unità produttiva o di un settore dell'azienda*<sup>253</sup>. Una indicazione importante in ordine alla soluzione delle problematiche interpretative ad applicative concernenti *l'ambito entro il quale operare la scelta dei lavoratori da licenziare*, viene dalla recente sentenza della *Corte di Giustizia dell'Unione europea*<sup>254</sup>, con la quale si spiana la strada a un allargamento dell'ambito di applicazione della direttiva 98/ 59 sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi, recepita in Italia con la legge 21 dicembre 1999, n.526. Per la Corte, la direttiva, che punta a rafforzare la tutela dei lavoratori negli Stati membri, deve essere applicata *non solo alle imprese, ma anche alle*

---

<sup>253</sup> Cass. 8 marzo 2006, n.4970, in *Lav.giur.*,2006, 8, pag.816.

<sup>254</sup> Corte di Giustizia dell'Unione Europea ,15 febbraio 2007 (causa C-270/ 05), in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica 2 / 2008. I giudici hanno precisato anche che ogni entità , distinta nell'ambito di una impresa , “ che presenta caratteristiche di permanenza e stabilità , destinata ad effettuare una o più operazioni determinate e che dispone di un insieme di lavoratori, nonché di strumenti tecnici e di una certa struttura organizzativa che permette il compimento di tali operazioni ” deve essere inquadrata nella nozione di stabilimento. Non è quindi rilevante che l'unità sia sotto una direzione indipendente o che abbia una separazione geografica rispetto ad altre unità dell'impresa.

*singole unità di produzione che hanno autonomia e che sono distinte rispetto alla società madre.* Ai giudici comunitari si era rivolta la Corte di Cassazione greca, che chiedeva un chiarimento sulla nozione di “stabilimento”, formulata nella direttiva , le cui garanzie sono applicate,unicamente, in relazione a stabilimenti che hanno caratteristiche specifiche, con l’eccezione dei casi in cui i licenziamenti sono la conseguenza di una decisione giudiziaria. In particolare, i giudici greci puntavano a stabilire se le misure di tutela per i lavoratori dovessero essere attuata anche nel caso in cui la cessazione dell’attività riguardasse la singola unità di produzione e non l’intera azienda o, invece, se i lavoratori delle unità dovessero essere elusi, a causa della dipendenza della propria struttura dalla società madre. Il punto centrale riguarda quindi la nozione di stabilimento, dal momento che la direttiva è applicabile solo per le unità inquadrabili che possono essere inquadrare in questa definizione. La Corte di giustizia ha precisato che la nozione di stabilimento non definita in modo espresso all’interno della direttiva,ha carattere comunitario e prescinde dalle qualificazioni degli ordinamenti nazionali. Questa pronuncia rende più difficili i licenziamenti collettivi, in quanto il giudice interno, prima di applicare le garanzie fissate nella direttiva (che comprendono l’obbligo di consultazione con i rappresentanti dei lavoratori ; di comunicazione scritta delle ragioni del

licenziamento, del numero e delle categorie dei lavoratori, dei criteri per la selezione delle persone da licenziare e del metodo di calcolo che viene adottato per l'indennità di licenziamento) deve verificare se un'unità produttiva ha una sua autonomia.

## **5. Le sanzioni**

Il comma 3° dell'art. 5 della legge 223 / 1991 stabilisce che “il recesso di cui all'art.4, comma 9°, è *inefficace*, qualora sia *intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate dall'art.4, c.12°*, ed è *annullabile* in caso di *violazione dei criteri di scelta* previsti dal 1° comma del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extra giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'art.4, comma, del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità, si applica l'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni”. E' evidente, pertanto, che il sistema sanzionatorio previsto dalla legge 223 / 1991 fa riferimento a

tre diversi momenti della procedura : a) il mancato rispetto delle procedure ; b) la mancanza di forma scritta ; c) l'inosservanza dei criteri di scelta. E' altrettanto chiaro che il comma 3° dell'art. 5 della legge in parola distingue tra l'*inefficacia del recesso* intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate dall'art. 4, comma 12° e l'*annullabilità del recesso* in caso di violazione dei criteri di scelta. Nessuna specifica sanzione viene prevista per il caso in cui venga accertata la *mancata sussistenza del presupposto causale* consistente nella "riduzione o trasformazione di attività o lavoro" di cui all'art. 24 (quantomeno in caso di licenziamento senza previo ricorso alla C.I.G.). Va osservato che la distinzione tra inefficacia e annullabilità risulta poco chiara in quanto termini di impugnazione e conseguenze dell'invalidità sono i medesimi. Per quanto riguarda la *prova della corretta applicazione dei criteri di scelta*, questo onere -ai sensi dell'art.2697 del codice civile- grava sul datore di lavoro.

Sulla applicazione di tale principio esistono, però, in giurisprudenza, vari orientamenti. Secondo una prima posizione, l'onere probatorio si attiva a seguito della semplice contestazione da parte del lavoratore circa la corretta applicazione dei criteri di scelta<sup>255</sup>. Sulla base di un'opposta

---

<sup>255</sup> Cass. 20 novembre 2000, n.14698, in *Banche date giuridiche*, Utet giuridica, 1, 2008, ritiene che, quando è contestato dal lavoratore il corretto adempimento dell'obbligo di rispettare i criteri, ricade sul datore di lavoro sia l'onere di indicare in modo dettagliato i fatti che provano la corretta

interpretazione è, invece, il lavoratore che deve elencare gli elementi fattuali a lui inerenti, precisando i nominativi dei lavoratori a lui illegittimamente preferiti <sup>256</sup>. In una posizione intermedia si pone, invece, un'altra pronuncia della Suprema Corte<sup>257</sup>, secondo cui spetta al datore di lavoro allegare i criteri di scelta utilizzati e dimostrare la concreta applicazione nei confronti dei lavoratori licenziati. In sentenze successive, la Corte ha stabilito che grava, invece, sul lavoratore l'onere di dimostrare l'illegittimità della scelta, indicando i lavoratori in relazione ai quali tale applicazione risulti illegittima<sup>258</sup>. La dottrina, nell'analizzare il regime sanzionatorio, ha messo in risalto che tra le cause di invalidità e di inefficacia dei licenziamenti collettivi -previsti nell'art.4 e nell'art.24 della legge 223 / 1991- non è ricompresa quella dell'infondatezza della motivazione adottata dall'imprenditore a giustificazione dei licenziamenti stessi, essendo il rispetto della procedura il solo limite del potere imprenditoriale<sup>259</sup>; è stato, altresì ,

---

applicazione dei criteri, sia la prova delle relative circostanze allegate. In senso analogo anche Cass. 8 giugno 1999, n.5650 e Cass. 13 luglio 1998, n.6858, in *Banche dati giuridiche*, cit., 1/ 2008.

<sup>256</sup> Cass. 6 luglio 2000, n.9045, in *Banche dati...*,cit., 1/ 2008 che ha rigettato il ricorso per genericità in una fattispecie in cui il lavoratore ricorrente aveva solo sostenuto che, per anzianità e carico di famiglia, avrebbe dovuto essere uno degli ultimi ad essere licenziato, senza però, indicare i colleghi illegittimamente preferiti. La Suprema Corte ha confermato la stessa linea interpretativa in Cass.19 luglio 1997, n.6652 e Cass.17 dicembre 1997, n.12774, in *Banche dati giur.*,cit., 1 / 2008.

<sup>257</sup> In tal senso, Cass. 29 maggio 1998, n. 5358, in *Banche dati giur.*,cit., 1 / 2008.

<sup>258</sup> In questo senso, Cass. 15 febbraio 2001, n. 2188, in *Banche dati giur.*,cit., 1 / 2008 ; Cass. 26 settembre 2000, n.12711, in *FI.*2000 ,2456.

<sup>259</sup> Pessi R., *Commento art.4* ,in *Commentario alla legge 223 / 1991* a cura di Persiani M.,in *NLCC*,1994,pag.915 ; Magrini S.,*Licenziamenti individuali e collettivi: separatezza e convergenza delle tutele* , in AA.VV., *Licenziamenti collettivi e mobilità*, Atti delle giornate di studio AIDLASS, Roma, 26-27 gennaio 1990, Milano 1991, pag.93 ss.

osservato che ,ove volesse spingersi al controllo della motivazione è da ricordare che il controllo giudiziario resta solo di legittimità,essendo precluso quello di merito sulla opportunità, che sarebbe in contrasto con il principio di libera iniziativa economica<sup>260</sup>. Sia nel caso di inefficacia che in quello di annullamento del recesso vi sarà la *reintegrazione del lavoratore*, ai sensi dell'art.18 dello Statuto dei lavoratori. Va sottolineato che,nonostante l'art.5, comma 3, preveda che il licenziamento *può* essere impugnato con qualsiasi atto scritto entro sessanta giorni ( a differenza dell'art.6 della legge n.604 / 1966, secondo cui il licenziamento *deve* essere impugnato a pena di decadenza), tale termine è considerato perentorio dalla giurisprudenza<sup>261</sup>; mentre, in dottrina,va segnalata la posizione di chi sostiene che il termine decadenziale di impugnazione di sessanta giorni non riguarda l'ipotesi del recesso intimato oralmente.<sup>262</sup>E' condivisibile l'osservazione<sup>263</sup> di chi ha messo in evidenza che l'applicazione delle reintegrazione rappresenta la discontinuità più significativa contenuta nella legge 223 / 1991 rispetto alla situazione precedente, nella quale la giurisprudenza prevalente almeno a livello di legittimità, riconnetteva alla violazione dei

---

<sup>260</sup>Pessi R., *Commento art.4 ,in Commentario alla legge 223 / 1991* a cura di Persiani M.,in *NLCC*,1994,pag.915, a sostegno di questa posizione menziona due pronunce della Corte di Cassazione n.10802 del 1990 e n.1270 del 1979.

<sup>261</sup>Cass. 29 agosto 2003, n.12680 ; Cass. 23 febbraio 1996, n.1415 , in *Banche dati giuridiche*, cit., 1 /2008.

<sup>262</sup> Pera G.,in *Giust.civ.*,1992, II, pag.214.

<sup>263</sup> Albi P., *Commento all'art. 5 legge n.223 / 1991*, in Grandi M. - Pera G.(a cura di),*Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag.1167 .

criteri di scelta conseguenze meramente risarcitorie . Infatti, dall'esame della giurisprudenza emanata antecedentemente all'entrata in vigore della legge 223 /1991, emerge un orientamento consolidato nel senso di ritenere, nell'ipotesi di violazione dei criteri selettivi, il negozio un atto civilisticamente valido, se pur dannoso, riconoscendo al prestatore illecitamente scrutinato solo il diritto al risarcimento dei danni.<sup>264</sup> L'apparato sanzionatorio previsto dall'art. 5 Legge 223 / 1991 ha subito delle modifiche per effetto del *decreto legislativo 8 aprile 2004, n.110* ,alla luce delle quali si prevede che il richiamo alla reintegrazione nel posto di lavoro *ex art. 18* dello Statuto dei lavoratori effettuato dal suddetto art.5, 3°c., non operi nei confronti dei "datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto" (cosiddette "*imprese di tendenza*"). A tali soggetti si applicano le disposizioni della legge n. 604 del 15 luglio 1966<sup>265</sup>. La dottrina più recente ha approfondito questa tematica, puntualizzando che occorre far riferimento alla reale natura del datore di lavoro, valutando di volta in volta la fattispecie concreta al di là delle apparenze e riservando un'indagine rigorosa sulla sussistenza del fine di lucro, e quindi della

---

<sup>264</sup> In tal senso, Cass.12 aprile 1989, n. 1741, in *MGL*, 1989, pag.197 ; Cass. 11 febbraio 1989, 853, in *OGL*,1989,pag. 763.

<sup>265</sup> All'art. 24 della legge 223 / 1991 sono stati aggiunti - per effetto del d.lg.110 / 2004- due nuovi commi, il comma 1-ter e il comma 1-quater .

natura imprenditoriale in senso stretto di certe attività<sup>266</sup>. Si è posto anche in risalto che l'assenza del carattere lucrativo deve essere individuata alla luce della definizione che lo stesso legislatore comunitario ha dato al trasferimento d'impresa nella direttiva 2001/ 23/Ce <sup>267</sup>. E' stato sottolineato,altresì, che ciò rileva, in quel contesto, non è tanto l'esistenza o meno di uno scopo di lucro, quanto "un'organizzazione di mezzi" finalizzata allo svolgimento di "un'attività economica"(difficilmente ravvisabile,ad esempio, in un'organizzazione sindacale)<sup>268</sup>. Per quanto attiene la possibilità di limitare l'esonero dall'applicazione delle tutele da licenziamento alle sole mansioni che implicano la tendenza -cioè le mansioni proprie di chi in prima persona diffonde gli orientamenti politici, ideali o religiosi (quali,ad esempio, i soli funzionari politici o sindacali)- l'orientamento giurisprudenziale maggioritario ammette la tutela reale sancita dall'art.18 dello Statuto dei lavoratori per il lavoratore licenziato che svolge mansioni "cosiddette

---

<sup>266</sup> Piccini A.,Zampini G.,*I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma, 2004, pag.120.

<sup>267</sup> Cosio E., *I licenziamenti collettivi*, Relazione all'incontro di studio sul tema *Il diritto del lavoro comunitario* del CSM tenutosi a Roma dal 4 al 6 ottobre 2004.

<sup>268</sup> Bizzarro M.,*Datori di lavoro,impresa e scopo di lucro : l'ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi ratione personae*,in *OGL*, 2004, pag.49 ss.269 Cass.,6 novembre 2001,n.13721, in *FI*,2002, I,54 ; Pret.Roma, 8 novembre 1996, in *RFI*,1997 voce *Lavoro(rapporto)*n.1159 nel caso di dipendente da un'associazione sindacale;Pret. Milano,10 ottobre 1990, in *Lav.'80*, 1990, pag.750 ;Cass.,16 giugno 1994, in *MGL*,1994, pag.569 ,nel caso di licenziamento da parte di un istituto di istruzione cattolico nei confronti di un proprio insegnante laico di *educazione fisica* che aveva contratto matrimonio con il rito civile e non con quello religioso. Di orientamento contrario, Cass.,16 settembre 1998, n.9237,in *OGL*,1998,I, pag.978.

*neutre*” rispetto alla tendenza<sup>269</sup>. Problemi particolari pone la fattispecie disciplinata nell’art. 17 della legge 223/ 1991- “*Reintegrazione dei lavoratori e procedure di mobilità*”- in virtù del quale, nell’ipotesi di lavoratori licenziati illegittimamente e reintegrati in azienda, l’impresa sempre nel rispetto dei criteri di scelta, può procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali. E’ condivisibile l’osservazione di chi<sup>270</sup> in dottrina, ha osservato che “la tecnica utilizzata (nell’art.17) conferma così che il bilanciamento dei valori costituzionali si considera realizzato con il corretto svolgimento della procedura; l’eventuale determinarsi di patologie applicative non determina la neutralizzazione dell’operazione economica in sé, ma soltanto correttivi rispetto al suo concreto dispiegarsi nei confronti dei singoli lavoratori”.L’applicazione dell’art. 17 potrebbe creare delicati problemi di ordine processuale, con particolare riferimento all’eventuale *integrazione del contraddittorio*, nel giudizio promosso da un lavoratore licenziato per

---

<sup>269</sup> Cass.,6 novembre 2001,n.13721, in *FI*,2002, I,54 ; Pret.Roma, 8 novembre 1996, in *RFI*,1997 voce *Lavoro(rapporto)*n.1159 nel caso di dipendente da un’associazione sindacale;Pret. Milano,10 ottobre 1990, in *L80*,1990, pag.750 ;Cass.,16 giugno 1994, in *MGL*,1994, pag.569 ,nel caso di licenziamento da parte di un istituto di istruzione cattolico nei confronti di un proprio insegnante laico di *educazione fisica* che aveva contratto matrimonio con il rito civile e non con quello religioso. Di orientamento contrario, Cass.,16 settembre 1998, n.9237,in *OGL*,1998,I, pag.978.

<sup>270</sup> Pessi A., *I meccanismi sanzionatori*, in *Iniziativa economica e tutela dell’occupazione : due modelli a confronto(II”licenziamento per motivo economico” in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir. lav.*, 2, 2002,pag.437.

ottenere l'annullamento del proprio licenziamento per la violazione dei criteri di scelta, con i lavoratori non coinvolti nella riduzione di personale ma che potrebbero essere a loro volta licenziati, proprio in seguito all'accoglimento della domanda dell'attore.<sup>271</sup> E' stato al riguardo puntualizzato che l'operatività dell'art. 17 è circoscritta alla sola ipotesi in cui l'imprenditore, che si vede annullare il licenziamento per non aver operato correttamente la scelta dei lavoratori da licenziare, *abbia però portato a termine correttamente tutto l'iter procedurale* : mentre la violazione della procedura fa venir meno lo stesso poter di riduzione del personale "la violazione dei criteri di scelta non mette in discussione l'operazione imprenditoriale così come modellata dalla procedura, ma solo la motivazione della scelta dei licenziati, che l'art.17 consente all'imprenditore di ripetere, fermo restando le quantità già fissate<sup>272</sup>".

La giurisprudenza di merito ha stabilito che l'art.17 non trova applicazione nel caso in cui il licenziamento dei lavoratori sostituiti sia

---

<sup>271</sup> Le considerazioni sono di Albi P., *Commento all'art. 5 legge n.223 / 1991*, in Grandi M. - Pera G.(a cura di),*Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag.1167. La norma in esame è stata raramente applicata. Pret. Ravenna 14 gennaio 1993, *Foro it.*,I,c.2025, sulla scorta di diversi elementi -tra cui quello che l'art.17 attribuisce solo una *facoltà* al datore di lavoro, di intimare un nuovo licenziamento senza dover esperire una nuova procedura, che come tale potrebbe anche non essere esercitata- ha ritenuto che nelle controversie relative ad inefficacia o invalidità dei licenziamenti per riduzione del personale non sussistano nei confronti dei lavoratori che potrebbero essere licenziati in sostituzione dei ricorrenti reintegrati, i presupposti né per la chiamata in causa di terzi su istanza di parte *ex art. 106 c.p.c.* né per l'intervento coatto *iussu iudicis ex art.107 c.p.c.*, né a *fortiori*, per l'integrazione del contraddittorio nei confronti degli stessi *ex art.102 c.p.c.* - In dottrina, Del Punta R.,*I licenziamenti per riduzione del personale : un primo bilancio giurisprudenziale*, in LD, 1994, pag.141, ha ritenuto tale posizione troppo "timida", in quanto esclude perfino la possibilità dell'integrazione facoltativa del contraddittorio.

<sup>272</sup>D'Antona M., *Foro it.*,1993, I, c.2034 .

stato dichiarato illegittimo per vizio della procedura di mobilità <sup>273</sup>. Secondo la Corte di Cassazione, è da escludersi l'applicazione nell'ipotesi di licenziamento ritenuto inefficace per la violazione della procedura, in quanto il medesimo vizio verrebbe riscontrato anche nell'ipotesi in cui il nuovo licenziamento fosse riproposto all'attenzione della magistratura <sup>274</sup>. Un ulteriore aspetto della normativa, concernente i *lavoratori licenziati al termine della procedura di mobilità* (e che, ai sensi dell'art. 8 della legge n. 223 / 1991 hanno diritto di essere riassunti con precedenza rispetto agli altri lavoratori nel caso di nuove assunzioni disposte dall'azienda nell'anno successivo) è stato affrontato dalla giurisprudenza. Va posto in risalto che questi lavoratori - secondo l'orientamento prevalente della Suprema Corte - sarebbero titolari di un vero e proprio diritto soggettivo all'assunzione assimilabile a quello riconosciuto ai lavoratori avviati obbligatoriamente al lavoro.<sup>275</sup> Nel contesto dell'apparato sanzionatorio fin qui delineato, vanno tenuti in considerazione i seguenti ed ulteriori riferimenti normativi, che tutelando specifiche categorie di lavoratori, condizionano l'applicazione dei criteri di scelta e le modalità di licenziamento :- l'art. 15 dello Statuto dei

---

<sup>273</sup> Pret.Milano 31 dicembre 1997, in *Riv.crit.d.lav.*,1998, pag. 349.

<sup>274</sup> Cass.S.U.,13 agosto 2002, n.12194, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica, 1 /2008.

<sup>275</sup> Cass.,8 febbraio 2000, n.1410, in *DG*,2000,n. 1410, 7, pag.33 ; Cass.,19 febbraio 2000,n.1943, in *MGL*,2000,pag.633; Cass.,24 gennaio 1997, n.723, in *GC*,1997, I, pag. 929 ; Cass.,12 novembre 1991,n.12°41 ; Cass.,9 febbraio1990, n.937, in *MGL*,1990, pag.156 .Cass.,8 febbraio 2000 , n. 1410, cit.,afferma che il diritto dei lavoratori licenziati al termine della procedura di mobilità prevale su quello dei lavoratori avviati obbligatoriamente al lavoro nel caso in cui l'azienda abbia già coperto la quota riservata alle assunzioni degli invalidi.

lavoratori, che vieta il licenziamento dovuto alle ragioni ideologiche elencate dalla norma ; -l'art. 10, comma 4, della legge n. 68 /1999, secondo cui il licenziamento per riduzione del personale esercitato nei confronti del lavoratore occupato obbligatoriamente è annullabile qualora, cessato il rapporto di lavoro, il numero dei lavoratori occupati obbligatoriamente rimasti in servizio sia inferiore alla quota di riserva ; - l'art. 54 del D.Lgs. n. 151 / 2001, che vieta nel periodo protetto il licenziamento delle lavoratrici, rispettivamente gestanti e puerpere e nubente e neoconiugate; - l'art.6, comma 5 *bis*, della legge n.236 / 1993 (che ha aggiunto il periodo finale del comma 2 dell'art.5 della legge n.223 / 1991), in base al quale l'impresa non può licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale della stessa manodopera occupata in riferimento alle mansioni prese in considerazione. In ogni caso comunque, ai sensi dell'art.8, comma 2, della legge n.236 / 1993, nell'attuazione dei licenziamenti collettivi devono essere garantiti i principi di non discriminazione diretta ed indiretta, di cui alla legge n. 125 / 1991. Il sistema sanzionatorio italiano è conforme al *diritto comunitario* ed in particolare alle *direttive in materia*, la n.75 / 129, la n. 92 / 56 e la n. 98 / 59 ) .In tutte e tre le direttive comunitarie, il punto centrale della disciplina è costituito dalla procedura di consultazione e di informazione dei rappresentanti dei

lavoratori<sup>276</sup>. L'analisi dottrina ha sottolineato che le direttive europee “non prevedono sanzioni che tendano ad inficiare il pieno dispiegarsi della libertà delle scelte imprenditoriali, incentivando solamente il confronto collettivo per il raggiungimento del preminente obiettivo del mantenimento dell'occupazione<sup>277</sup>”. Si tratta di una disciplina che ha carattere eminentemente procedurale<sup>278</sup>, la quale “non attende alla libertà del datore di lavoro di procedere o meno a dei licenziamenti collettivi”, poiché il suo “unico obiettivo è quello di far precedere questi licenziamenti da una consultazione con i sindacati e dall'informazione all'autorità pubblica competente”<sup>279</sup>. Obiettivo che viene perseguito tramite la predisposizione, appunto, di una procedimentalizzazione del confronto tra organizzazioni sindacali, autorità amministrativa ed imprenditore. È stato osservato che “sempre, come spesso avviene, la disciplina nazionale, nel margine delle direttive comunitarie, ha previsto livelli di tutela più elevati rispetto alla disciplina comunitaria e, comunque, ha predisposto strumenti pienamente efficaci al fine di

---

<sup>276</sup> Tali considerazioni - che sono condivisibili - sono di Pessi A., *Iniziativa economica e tutela dell'occupazione : due modelli a confronto (il " licenziamento per motivo economico" in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*, n.2, 2002, pag.426; Garofalo M.G., -Chieco P., *Licenziamenti collettivi e diritto europeo, in I licenziamenti per riduzione del personale in Europa*, Bari, 2001, pag. 1ss.

<sup>277</sup> Pessi A., *Iniziativa economica e tutela dell'occupazione : due modelli a confronto (il " licenziamento per motivo economico" in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*, n.2, 2002, pag.438.

<sup>278</sup> Arrigo G., *Il diritto del lavoro nell'Unione Europea*, II, Milano, 2001, pag.65.

<sup>279</sup> Corte di Giustizia europea, *Nielsen*, 1985

garantire la realizzazione di quest'ultima".<sup>280</sup> Il legislatore comunitario- all'art.6 della direttiva n.98 / 56- non prevede uno apposito apparato sanzionatorio applicabile nel caso di inosservanza della procedura di consultazione ed informazione, affidando ai singoli Stati membri il compito di "provvedere affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla direttiva".<sup>281</sup> Va tenuta presente, al riguardo, una importante pronuncia della Corte di Giustizia europea secondo cui le normative nazionali devono prevedere -in caso di violazione da parte del datore di lavoro, una sanzione che sia "effettiva, proporzionata e dissuasiva"<sup>282</sup>. E' stato messo in evidenza che "in linea di principio, quindi, il nostro legislatore avrebbe potuto individuare diverse tipologie di sanzioni, aventi il medesimo fine di reprimere i comportamenti inadempienti del datore di lavoro (anche ad esempio, sanzioni di tipo pecuniario e indennitario). Ed invece, come è noto, la legge n. 223 / 221 del 1991 ha scelto di garantire l'effettività della procedura del conferimento sindacale ed amministrativo mediante la

---

<sup>280</sup> Pessi A., *Iniziativa economica e tutela dell'occupazione : due modelli a confronto (il " licenziamento per motivo economico" in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*, n.2, 2002, pag.438.

<sup>281</sup> La direttiva n. 98 / 59 codifica le direttive n. 75 / 129 e n. 92 / 56 "a fini di razionalità e chiarezza" senza apportare modifiche sostanziali della disciplina. L'art. 5 *bis* della direttiva 92 / 56 è poi divenuto art. 6 della direttiva n. 98 /56.

<sup>282</sup> La decisione è stata adottata dalla Corte di Giustizia europea, 8 giugno 1994, C.383 /92, Commissione v. Regno Unito, in *Racc.*, 1994, I, 2479 . La Corte ha ritenuto la normativa inglese di attuazione non conforme agli obblighi stabiliti dalla direttiva comunitaria n. 75 / 92 di consultare i rappresentanti dei lavoratori " al fine di giungere ad un accordo".

previsione di un aggravante sanzionatorio particolarmente rigoroso, destinato ad incidere sia sul piano dei rapporti sindacali (essendo esplicitamente prevista l'applicabilità dell'art. 28 della legge n. 300 del 1970), sia sul piano dei rapporti individuali di lavoro (mediante la previsione della inefficacia dei licenziamenti intimati all'esito di una procedura che risulti viziata)<sup>283</sup>”.

---

<sup>283</sup> Pessi A., *Iniziativa economica e tutela dell'occupazione : due modelli a confronto (il " licenziamento per motivo economico" in Francia ed i licenziamenti collettivi in Italia)*, in *Arg.dir.lav.*, n.2, 2002, pag.438.

## CAPITOLO IV

### **LA GESTIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE** **NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI**

- 1.L'istituto della “disponibilità” nel pubblico impiego . Evoluzione normativa.
- 2.Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 : l’ambito di applicazione della nuova disciplina e il presupposto delle procedure di mobilità.
- 3.Le fasi della procedura di mobilità : informazione e consultazione sindacale . Le soluzioni alternative al collocamento in disponibilità. I richiami alla legge 223 / 1991 : due modelli a confronto.
4. Collocamento in mobilità e risoluzione del rapporto.
5. La ricollocazione del personale in disponibilità.

#### **1.L'istituto della “disponibilità” nel pubblico impiego . Evoluzione normativa**

La regolamentazione della mobilità collettiva per eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni- contenuta nel d.lgs. n. 165 /2001- è il punto di arrivo di una evoluzione normativa che parte dal D.P.R. 10

gennaio 1957, n. 3 .Per il personale eccedente , l'art. 72 del suddetto d.p.r. 3 /1957 prevedeva l'istituto della disponibilità , ponendo in relazione alla "soppressione di ufficio" o alla "riduzione di ruoli organici" il collocamento in disponibilità dei dipendenti, quando non si poteva far luogo alla loro utilizzazione presso un'altra amministrazione statale. In tal caso era previsto l'esonero dal servizio, per una durata massima di due anni, con il mantenimento dello stipendio e degli assegni per carichi di famiglia. Al collocamento in disponibilità seguivano il trasferimento ad altra amministrazione, o il richiamo in servizio presso l'amministrazione d'appartenenza, o l'assegnazione temporanea presso altra amministrazione. Se entro i due anni dalla data di collocamento in disponibilità nessuna delle suddette ipotesi si fosse realizzata, il dipendente sarebbe stato collocato a riposo.<sup>284</sup> Ad un'attenta analisi non può sfuggire che il collocamento in disponibilità, pertanto, non costituiva una forma di gestione delle eccedenze, ma piuttosto una sorta di licenziamento individuale "per motivi oggettivi"- che la giurisprudenza amministrativa legittimava come *extrema ratio*, previa verifica dell'utilizzo dell'impiegato in altra attività presso l'amministrazione di

---

<sup>284</sup> Viscomi A., *Eccedenze di personale e pubbliche amministrazioni*, in *LD*,1999, n.3,fascicolo sul tema *Le riduzioni di personale oltre l'industria*,pag.380, opera una ricognizione dell'evoluzione normativa, mettendo anche in risalto che tale istituto non è del tutto inedito per il settore pubblico.

appartenenza<sup>285</sup>. In attuazione della legge-quadro sul pubblico impiego, 29 marzo 1983, n.93, si tentò di individuare- attraverso gli Accordi intercompartimentali recepiti nei D.P.R. n. 13 / 1986 e n.395 / 1988- un primo modello normativo per la mobilità del personale, ispirato ad una razionale compensazione tra situazioni di esubero e vacanza in organico, ma tali strumenti non sortirono esiti positivi<sup>286</sup>. Venne, pertanto, avviato il processo di *privatizzazione* delle fonti e della disciplina dei contratti con l’emanazione della legge delega 23 ottobre 1992, n.421 e del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n .29 - la cosiddetta *prima privatizzazione*<sup>287</sup> - con l’obiettivo di ricondurre ad unità un quadro normativo alquanto frammentato, collegando la disciplina della mobilità alla preventiva definizione delle dotazioni organiche sulla base dei carichi di lavoro e subordinando poi le assunzioni all’attuazione dei processi di mobilità ( art. 31 d.lg. n. 29 / 1993). In tale contesto, la mobilità -intesa come nella

---

<sup>285</sup> T.A.R. Friuli Venezia Giulia,22-1-1987, n.22, in *FA*, 1987,pag.1506; Cons.St.,sez.VI,17-2-1981,n.60, in *CS*,1981,I, pag.164.

<sup>286</sup> L’art.19 della legge quadro n. 93 / 1983 stabiliva il principio della piena mobilità all’interno di ciascuna amministrazione e fra amministrazioni del medesimo ente ; gli Accordi Intercompartimentali recepiti nei DPR n.13 / 1986 e n. 395 / 1988 stabilivano che le pubbliche amministrazioni dovevano effettuare la rilevazione dei carichi di lavoro in funzione dell’individuazione delle vacanze e degli esuberanti in organico, condizione essenziale per avviare processi di mobilità del personale da realizzare mediante procedure selettive di tipo concorsuale .Va segnalato anche il D.P.C.M. n. 325 / 1988, che aveva introdotto specifiche procedure per l’attuazione del c.d. principio di mobilità, consentendo alle amministrazioni di procedere alla rideterminazione provvisoria delle dotazioni organiche territoriali senza effettuare la preliminare rilevazione dei carichi di lavoro.

<sup>287</sup> Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001,pag.235. L’espressione *privatizzazione* è mutuata da D’Antona M.,*Lavoro pubblico e diritto del lavoro : la seconda privatizzazione del pubblico impiego nelle “leggi Bassanini”*, in *Lav.pubbl.amm.*,1998, pag. 35 ss, il quale, per contrassegnare la seconda fase della riforma delle fonti e della disciplina dei rapporti di lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, utilizza la formula “*seconda privatizzazione*”,in modo da poterla distinguere dalla prima fase avviata dalla legge delega n. 421 / 1992 e dal d. Lgs.n .29/1993(c.d. “*prima privatizzazione*”).

sua accezione collettiva di passaggio di contingenti di personale da un'amministrazione all'altra - non è mai stata concretamente attuata ; la c.d. "mobilità concordata" affidata dal d.lgs. 29 / 1993 all'intervento della contrattazione collettiva, previo consenso del dipendente interessato (art. 35, comma 8, d.lgs. 29 / 1993) ha avuto esiti non positivi, e i contratti del quadriennio successivo alla riforma hanno riservato esiguo spazio alla disciplina degli accordi di mobilità ed in particolare alla possibilità di trasferimento per mobilità concordata verso comparti diversi da quelli di appartenenza<sup>288</sup>. In dottrina, è stato osservato che le ragioni di tale mancata attuazione sono da addebitare al carattere centralizzato e burocratico delle procedure di mobilità, nella concentrazione delle varie procedure attorno al ruolo svolto dal Dipartimento della Funzione Pubblica, precludendo un'attuazione flessibile dei passaggi di personale mediante iniziativa diretta delle singole amministrazioni e dei dipendenti interessati<sup>289</sup>. Il processo di riforma è approdato alla normativa vigente dopo reiterate e spesso contraddittorie modifiche; l'assestamento definitivo si è avuto con i decreti legislativi n. 80 del 1998 e n. 387 del 1998 che hanno completamente riscritto l'art.35 del d.lgs. n. 29 del 1993 (confluito poi

---

<sup>288</sup> Roccella M., *Pubblico impiego : la mobilità e i suoi problemi*, in *DPL*, 1988, 42, 2829 ,rileva la sostanziale inattuazione della disciplina della mobilità nella "prima privatizzazione"

<sup>289</sup> Mainardi S., *Il passaggio diretto, eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in *ADL*, 1999, pag.433.

nell'art. 33 del d.lgs. n.165, che disciplina attualmente la materia).

**2. Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 : ambito di applicazione della nuova disciplina e presupposto delle procedure di mobilità.**

La materia delle eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni è ora ampiamente disciplinata dagli artt. 33, 34 e 34 *bis* del d.lgs. n.165 / 2001 (testo unico sul pubblico impiego).La disciplina delle eccedenze del personale di cui all'art.33 trova applicazione generalizzata nei confronti di tutte le pubbliche amministrazioni (comma 1), a differenza della normativa pregressa del d.lgs. n. 29 / 1993 che escludeva ovvero assoggettava ad un regime speciale di mobilità varie categorie di dipendenti. Appare di non facile soluzione stabilire se le regole sulle eccedenze di personale di cui all'art.33 si applichino anche alle *figure dirigenziali* della Pubblica Amministrazione. Il problema si pone in considerazione del confronto con la disciplina privatistica di cui alla legge n. 223 / 1991, alla quale l'art.33 del d.lgs.165 fa ampio richiamo. La questione sembra essere superata - a livello dottrinario - in senso affermativo <sup>290</sup>,sulla base del

---

<sup>290</sup> Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di),*Diritto del lavoro*. Milano,2000, pag.759-760. Mainardi S., *L'estinzione del rapporto di lavoro nella sistematica del codice civile. Dimissioni e risoluzione consensuale*, in: AA.VV.(coordinati da Mainardi S.), *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di*

paragone con il d.lgs.n. 29 / 1993(ove le norme sulla mobilità e sul collocamento in disponibilità potevano essere ritenute applicabili anche ai dirigenti), in particolare, sulla scorta del dato testuale dell'art.3(ché non li esclude, a differenza delle altre categorie menzionate) e facendo riferimento al c.3\_dell'articolo 3,dove si parla dei soggetti sindacali firmatari dei contratti d'area - che sono l'ambito di contrattazione per i dirigenti <sup>291</sup>. Il *presupposto delle procedure di mobilità* è lo stato di eccedenza di personale rilevato dalle pubbliche amministrazioni, eccedenza che deve riguardare “almeno dieci dipendenti” (art.33,comma 2°. D.lgs.165 / 2001) . Questo elemento sta a significare che la mobilità esterna nell'impiego pubblico è disciplinata in modo diverso che nel settore privato, dove la soglia minima quantitativa per l'attivazione della mobilità è di cinque dipendenti. L'art. 33 dispone diversamente rispetto alla legge n. 223 / 1991 anche in relazione all'arco temporale entro il quale l'eccedenza viene in essere, poiché il “numero di dieci unità si intende raggiunto anche in caso di dichiarazioni di eccedenza distinte nell'arco di un anno” (a fronte dei 120 giorni previsti dall'art.24 della legge 223 / 1991). Con riferimento a quest'ultimo elemento di ordine

---

*lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, Torino,2007, pp. 3 ss.; Soloperto R.,*Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell'organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.*, in .NLCC,1999, pag.1255-1256.

<sup>291</sup> Soloperto R. ,*Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell'organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.* in .NLCC,1999, pag.1255-1256;Nattullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di),*Diritto del lavoro*. Milano,2000, pag.760.

temporale, in dottrina , è stato posto in risalto che “il peculiare sistema di determinazione e rideterminazione della dotazione di personale nel settore pubblico rende difficile immaginare che le amministrazioni possano procedere a distinte verifiche di eccedenza, con relative dichiarazioni nell’arco di tempo considerato<sup>292</sup>”; ma è stato ,altresì, messo in evidenza che, se di regola “per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale”(art.6,c.3, d.lgs. n.165/2001), è comunque possibile procedere ad una verifica scandita al di là del piano di programmazione triennale di cui all’art.39 della legge n.449 / 1997, se ciò “risulti necessario a seguito di riordino,fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (art.6,c.3,d.lgs. n.165 / 2001).Pertanto,la situazione di eccedenza dovrà essere accertata “fisiologicamente” in sede di programmazione triennale degli organici, “patologicamente” con atti separati<sup>293</sup>. Risulta chiaro che l’eccedenza verificatasi in seguito a riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni determina l’immediata attivazione delle procedure di mobilità ; mentre appare problematico stabilire se accade altrettanto quando l’eccedenza viene rilevata nel piano di programmazione triennale. Sul piano dottrinario, si

---

<sup>292</sup> Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di),*Diritto del lavoro*. Milano,2000, pag.760.

<sup>293</sup> Viscomi A.,*Sub.art.6*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell’organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.*, in .NLCC,1999, pag.1106.

sono delineate due posizioni : la prima ritiene che sussista una omogeneità di *ratio* e di obiettivi tra la disciplina della mobilità nel settore pubblico e nel settore privato, facendone derivare la conseguenza che la mobilità è da considerare funzionale alle determinazioni di organico e che l' "attività programmatica della pubblica amministrazione dovrà temporaneamente arrestarsi al fine di promuovere e portare a compimento la procedura di mobilità"<sup>294</sup>, l'altra posizione evidenzia come non vi sia una così stretta correlazione tra mobilità e programmazione, ritenendo che le procedure previste dall'art.33 si possano attuare esclusivamente previo perfezionamento delle necessità connesse alla dotazione organica<sup>295</sup>.E' stato sottolineato che l'art.33 risolve il problema, postosi nella vigenza del vecchio art.35 del d.lgs. n.29 / 1993, circa la disciplina applicabile al caso dell'eccedenza di personale per un numero di lavoratori inferiori alle dieci unità : in questo caso "si applicano le disposizioni previste dai commi 7° e 8° " (art.33, comma2°), cioè il personale viene collocato in disponibilità senza che sia necessario attivare la procedura di mobilità.<sup>296</sup> Si tratta di una soluzione

---

<sup>294</sup> Chieco P.,*La nuova disciplina delle eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni*, in *Lav pubbl.amm.*,1999,II,pag.762 ; nello stesso senso; Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L.,(a cura di),*Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Milano,2000, pag.759-760.

<sup>295</sup> In questo senso, Mainardi S., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.-D'Antona M.,(a cura di),*Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Milano,2000, pag.1002.

<sup>296</sup> Garattoni M.,*Commento all'art.33 del d.lgs. n.165 / 2001*, in Grandi M.,Pera G.(a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*,Padova, 2009, pag.1888.

che “non sembra escludere o impedire all’amministrazione di valutare autonomamente, anche in mancanza della procedura sindacale, la possibilità di ricorrere a rimedi alternativi (come il diverso impiego nella stessa amministrazione o la ricollocazione presso altre amministrazioni) al collocamento in disponibilità prima di procedere allo stesso <sup>297</sup>”.

### **3.Le fasi della procedura di mobilità : informazione e consultazione.**

#### **Le soluzioni alternative al collocamento in disponibilità. I richiami alla legge n.223 / 1991 : due modelli a confronto.**

L’art. 33 ,comma 1, del d.lgs.n.165 /2001 prescrive che le pubbliche amministrazioni, ove rilevino eccedenze di personale, sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali e ad attivare quindi le procedure specificate nei successivi commi della norma, al di là dell’espresso richiamo alle disposizioni di cui alla legge n.223 / 1991. La procedura di mobilità- nel d.lgs. 165 /2001- si articola in due fasi : la prima di *informazione ai sindacati* ; la seconda, eventuale, di *esame e consultazione con gli stessi sindacati*, circa la possibilità di ricorrere a

---

<sup>297</sup> Soloperto R., *Sub.artt. 35 e 35 bis*, Soloperto R.,*Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell’organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.*, in *NLCC*,1999, pag.1255-1256.

strumenti che possano evitare il collocamento in disponibilità o, perlomeno, attenuarne i possibili effetti negativi. In particolare, va puntualizzato che l'attivazione delle procedure è lasciata alle pubbliche amministrazioni che - come già detto - rilevano l'eccedenza di personale, le quali "sono tenute ad informare preventivamente le organizzazioni sindacali"(art.33, 1° comma), individuate nelle rappresentanze unitarie del personale e nelle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o dell'area (art.33 comma 3°). All'obbligo di informazione corrisponde il correlato diritto delle organizzazioni sindacali che partecipano all'esame congiunto di ricevere ogni altra informazione che, in relazione a quanto già comunicato dall'amministrazione, sia necessaria ad utile confronto (art.33, comma 4°). Il comma 3° articola con precisione il *contenuto obbligatorio della comunicazione* ai sindacati : i motivi che determinano la situazione di eccedenza ; i motivi tecnici ed organizzativi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a riassorbire le eccedenze all'interno della medesima amministrazione ; il numero, la collocazione, le qualifiche del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato; le eventuali proposte per risolvere la situazione di eccedenza ed i relativi tempi di attuazione; le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte

medesime.<sup>298</sup> E' evidente che la norma riproduce in maniera quasi pedissequa il dettato dell'art.4, comma 3°, della legge n. 223 / 1991 e così include nel contenuto dell'informativa pure alcune notizie che risultano superflue per il settore pubblico ("le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime"), ove le procedure di consultazione sindacale sono tese non ad evitare il licenziamento collettivo ma ad attenuare le conseguenze de collocamento in disponibilità.<sup>299</sup> Si apre quindi la fase di *consultazione sindacale* che, al pari del settore privato, è solo eventuale, poiché viene attuata solo "a richiesta delle organizzazioni sindacali" entro dieci giorni dal ricevimento della comunicazione della pubblica amministrazione (art.33, comma 4°). La consultazione con i sindacati rappresenta il momento più importante della procedura di mobilità 299, perché consiste nell' "esame delle cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e delle possibilità di diversa utilizzazione del personale eccedente, o di una sua parte" ed è finalizzata "a verificare la possibilità di pervenire ad un accordo sulla ricollocazione totale o parziale del personale eccedente" (art.33, comma 4°). La procedura, che si svolge nell'arco temporale di 45 giorni dal

---

<sup>298</sup> Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di), *Diritto del lavoro*. Milano, 2000, pag.759-760.

<sup>299</sup> Del Punta R., *La legge n.223/ 1991 e i licenziamenti collettivi : un primo bilancio teorico*, in *QDLRI*, 1997, Torino, pag.19.

ricevimento della comunicazione della pubblica amministrazione, si conclude o con l'accordo di ricollocazione o con il verbale in cui le parti indicano le loro diverse posizioni. Nuova fase di confronto (art.33, comma 5°) che si svolge presso il Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, con l'assistenza dell'A.R.A.N., nel caso in cui l'eccedenza riguardi amministrazioni dello Stato (anche ad ordinamento autonomo) ed enti pubblici nazionali; presso le strutture regionali e provinciali dei servizi per l'impiego (di cui agli artt.3 e 4 del decreto legislativo n.469 / 1997) per tutte le altre amministrazioni. La procedura si conclude in ogni caso entro 60 giorni dalla comunicazione iniziale. In dottrina sono sorte molteplici questioni in ragione del *parallelismo* che viene attuato tra la disciplina delle eccedenze di personale nel settore pubblico e quella dei licenziamenti collettivi nel settore privato. Un primo rilievo attiene al fatto che nessuna indicazione è contenuta nella norma circa la natura o la tipologia delle ragioni che valgono a fondare le eccedenze. E' stato messo in risalto che- in virtù del *richiamo generale alla normativa del settore privato*- i motivi per cui le eccedenze si qualificano come tali sono quelli che, ai sensi dell'art.24 della legge n.223/ 1991, derivano da riduzione o trasformazione di attività o di procedura, a prescindere dalle cause

intrinseche che l'hanno determinata<sup>300</sup>. E' stato altresì rilevato che tali cause dovrebbero riguardare , e ciò in linea con la disciplina privatistica, questioni organizzative dell'amministrazione e non potrebbero in alcun modo coincidere con ragioni attinenti alla persona del lavoratore<sup>301</sup>. Anche il *requisito numerico* - che costituisce l'altro elemento costitutivo della fattispecie- ripropone, con alcune differenze, la nozione di licenziamento per riduzione del personale di cui all'art.24 della legge n.223 / 1991. Infatti, l'art. 33,comma 2°, del d.lgs.165 /2001, prevede che la procedura di mobilità collettiva possa applicarsi solo qualora l'eccedenza riguardi un numero di almeno dieci dipendenti ( e non cinque, come nel settore privato), che "si intende raggiunto anche in caso di dichiarazioni di eccedenza distinte nell'arco di un anno". La dichiarazione della sussistenza dell'eccedenza deve intervenire presso la medesima amministrazione entro l'anno precedente (nel settore privato si prescrive un periodo di sei mesi). Sembra pacifico che la procedura possa trovare applicazione anche nel caso in cui il requisito numerico, che sia presente nella fase iniziale della stessa, venga ad essere successivamente ridotta in forza di eventuali riassorbimenti<sup>302</sup>. La

---

<sup>300</sup> Mainardi S., *Il passaggio diretto, eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in *ADL*, 1999, pag.433.

<sup>301</sup> Chieco P., *La nuova disciplina delle eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in *LPA*, 1999, 2, pag.234.

<sup>302</sup> Mainardi S., *Il passaggio diretto, eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in *ADL*, 1999, pag.433.

previsione dell'arco temporale di un anno, in cui gli esuberi devono essere considerati unitariamente, sembra non seguire le medesime ragioni che caratterizzano la disciplina della legge 223/1991, i quanto la *ratio* che ispira l'art.24 della legge 223/1991 è quella di evitare fraudolenti aggiramenti delle tutele legislative da parte del datore di lavoro, il quale potrebbe essere indotto ad operare una serie di licenziamenti individuali in luogo di un unico licenziamento collettivo. La previsione dell'arco temporale di riferimento per il settore pubblico non sembra, invece, molto comprensibile, alla luce del peculiare sistema di determinazione della dotazione di personale, nelle pubbliche amministrazioni, che rende difficile immaginare che queste possano procedere a distinte verifiche di eccedenza, con relative dichiarazioni nell'arco di tempo considerato<sup>303</sup>. Il d.lgs. 165 / 2001 non richiede alcun altro requisito dimensionale, né si riferisce ad una determinata amministrazione, né viene circoscritto l'ambito di applicazione all'unità produttiva, così come avviene, invece, nel settore privato. L'elemento che differenzia marcatamente la normativa contenuta nel suddetto d.lgs. 165 / 2001 rispetto al modello privatistico delineato con la legge n.223/1991, è rappresentato dalla *fase della ricerca di soluzioni*

---

<sup>303</sup> Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di), *Diritto del lavoro*. Milano, 2000, pag.759-760.

*alternative al collocamento in disponibilità*<sup>304</sup>, in quanto la soluzione privilegiata per far fronte all'eccedenza è la ricollocazione in esubero o presso la stessa amministrazione, ovvero presso altre amministrazioni comprese nell'ambito della stessa provincia o nel differente ambito stabilito dai contratti collettivi nazionali, tenendo conto della distribuzione territoriale delle amministrazioni o delle situazioni del mercato del lavoro (art.33, commi 4° e 6°). La collocazione del personale in esubero viene lasciata alla contrattazione collettiva, come fonte privilegiata di gestione della mobilità collettiva<sup>305</sup>, attraverso i contratti collettivi nazionali che dispongono il passaggio diretto ad altre amministrazioni, *ex art. 30 d.lgs.165 /2001*(comma 6°), ovvero gli accordi gestionali di cui al comma 4°. Nel primo caso, il rinvio alla disciplina del passaggio diretto è totale e dunque comporta il rispetto della qualifica dei lavoratori coinvolti <sup>306</sup>. Nel secondo caso, è lo stesso legislatore a suggerire gli strumenti alternativi alla messa in mobilità, mutuandoli dal settore privato. E' stato osservato che ciò talora stride con le peculiarità della mobilità pubblica, come nel caso dei contratti di

---

<sup>304</sup> L'osservazione di Natullo G. *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di), *Diritto del lavoro*. Milano, 2000, pag.759-760, è condivisibile.

<sup>305</sup> Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.235.

<sup>306</sup> Su questo punto ha espresso un orientamento contrario Soloperto R., *Sub art.35 e 35 bis*, in Corpaci A., Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell'organizzazione, dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.*, in *NLCC*, 1999, pag. 1263, il quale ammette la possibilità di derogare all'art.30 per non ridurre la possibilità di ricollocazione del personale in eccedenza se nell'amministrazione di destinazione siano disponibili solo posti di organico di categoria inferiore.

solidarietà che non sono geneticamente attuabili poiché nel pubblico manca quel sistema di cassa integrazione guadagni su cui essi poggiano, per cui producono i soli effetti della riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione e si riducono ad una serie di contratti di lavoro a tempo parziale<sup>307</sup>. Un diverso orientamento è stato espresso da chi ritiene che la cassa integrazione possa essere sostituita da un intervento economico dell'amministrazione in cui si è verificata l'eccedenza<sup>308</sup>. Nelle procedure di informazione e di consultazione tra pubbliche amministrazioni e organizzazioni sindacali e nell'applicazione dei criteri di scelta si può, invece, riscontrare una omogeneizzazione della disciplina dei licenziamenti collettivi nell'impresa, in quanto la struttura di questa procedura ricalca per molti aspetti quella prevista dall'art. 4 della legge n.223 / 1991, secondo cui l'avviso della fase di informazione viene formalmente individuato nella "comunicazione preventiva". Si possono, conseguentemente, estendere, in quanto compatibili, i risultati interpretativi elaborati in sede di applicazione di tale norma dalla giurisprudenza. L'amministrazione dovrà pertanto procedere mediante

---

<sup>307</sup> L'osservazione è di Soloperto R., *Sub artt.35 e 35 bis*, cit., pag.1263 ; sulla stessa posizione è Mainardi S., *Il passaggio diretto, eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in *ADL*, 1999, pag.433.

<sup>308</sup> In questo senso Chieco P. *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.235; mentre Esposito R. , *Il "comando" dei pubblici dipendenti tra vecchie e nuove forme di mobilità*, in Rusciano M.-Zoppoli L., (a cura di), *Il lavoro pubblico*, Bologna, 1993, pag.79, ritiene più compatibile con le specificità del sistema pubblico il ricorso a forme flessibili di lavoro o distacco, solo in questo caso ammissibili per il generale richiamo all'art.4 della legge n.223 / 1991.

un atto formale scritto che dovrà portare a conoscenza delle rappresentanze sindacali unitarie (e delle organizzazioni firmatarie del C.C.N.L. del comparto o dell'area), la necessità di far fronte ad un problema organizzativo-gestionale connesso ad una eccedenza di personale, cercando di risolverla nella fase dell'esame congiunto, mediante la ricollocazione totale o parziale del personale eccedente, o di una sua parte. Come già evidenziato, la norma - art. 33, comma 3, del d.lgs.165 /2001- esplicita dettagliatamente l'indicazione dei contenuti della comunicazione, ossia le informazioni che dovranno essere fornite ai sindacati <sup>309</sup>. Rispetto al settore privato non mancano elementi di differenziazione, non risultando comprensibile il riferimento alle "eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione delle proposte medesime". Ingenera perplessità il raffronto con la parallela disposizione della legge n.223/1991, a norma della quale le eventuali misure che il datore di lavoro deve indicare sono quelle rivolte ad attenuare gli effetti sociali della dichiarazione di esubero, e non certo le conseguenze delle proposte per risolvere le eccedenze stesse. In dottrina, è stato evidenziato che, probabilmente, la formulazione del 3° comma dell'art.33 del d.lgs. 165/

---

<sup>309</sup> L'amministrazione dovrà comunicare una serie di dati precisi, specificati al comma 3° dell'art.33, quali : le ragioni che determinano la situazione di eccedenza; i motivi tecnici ed organizzativi che impediscono di adottare misure di riassorbimento entro la medesima amministrazione ; le caratteristiche quantitative e professionali del personale in esubero e di quello normalmente impiegato ; le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale.

2001 sia frutto di un mero errore<sup>310</sup>. E' stato anche evidenziato che, ad ogni modo, tale espressione, che nel settore privato assume un aspetto rilevante (in quanto l'esito finale dell'eccedenza può essere il licenziamento), è meno significativa nel pubblico impiego, dal momento che le conseguenze sociali delle procedure di mobilità risultano sostanzialmente attenuate dall'istituto della disponibilità, evitando per un congruo periodo di tempo la disoccupazione<sup>311</sup>. Ambito e contenuti delle *informazioni* - come condizione essenziale per il regolare esercizio della funzione partecipativa dei lavoratori alla gestione dell'eccedenza - rivestono un ruolo fondamentale sia nell'analisi dottrina<sup>312</sup> che nella elaborazione giurisprudenziale. L'orientamento della giurisprudenza di legittimità è consolidato nel senso di ritenere che le informazioni fornite siano assolutamente precise e dettagliate, rappresentando la eventuale genericità e carenza di oggettività e certezza motivo di censura.<sup>313</sup> La seconda fase dell'esame, le modalità ed i contenuti dello stesso-comma 4° dell'art.33 del d.lgs.165 / 2001- si differenziano dalla disciplina prevista dalla legge n.223 / 1991 per quanto concerne le caratteristiche formali, in quanto nel modello pubblicistico si richiede che tale fase si

---

<sup>310</sup> A questa conclusione giunge Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.235.

<sup>311</sup> In questo senso, Natullo G., *Il licenziamento collettivo*, Milano, 2004, pag. 226.

<sup>312</sup> Su tutti gli autori, Natullo G., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.235 ss.

<sup>313</sup> Corte Cass., sez. un., 11 maggio 2000, n.302, in *DML*, 2001, 1, pag.149, con nota di Natullo G ; Corte Cass., 4 luglio 2000, n.14679, in *RGL*, 2001, II, pag.583.

chiuda con un atto scritto o con un apposito verbale dove siano riportate le diverse posizioni delle parti, in caso di esito negativo del confronto. Con riferimento all'impegno della pubblica amministrazione, è stato posto in risalto - sulla base dell'esperienza del settore privato- che in questa seconda fase, è da privilegiare l'orientamento che, pur cercando di non superare gli argini dell'autonomia decisionale del datore di lavoro e senza ritenere sussistente un vero e proprio "obbligo a contrarre", ritiene l'esistenza di un "obbligo a trattare", che impegna ad un effettivo confronto con il sindacato, superando i termini puramente passivi della consultazione.<sup>314</sup> In caso di non corretto adempimento degli obblighi procedurali di informazione ed esame, si produrrà l'inefficacia degli atti conclusivi della procedura, siano essi trasferimenti dei dipendenti in eccedenza (mobilità) o atti di messa in disponibilità.<sup>315</sup> L'inottemperanza ai diritti di informazione ed esame previsti dalla norma in esame si potrà configurare quale condotta antisindacale, in quanto tale sanzionabile ai sensi dell'art.28 dello Statuto dei lavoratori, così come previsto nel settore privato<sup>316</sup>. Va, comunque, messo in evidenza che il ricorso alla procedura di mobilità collettiva prevista dall'artt.33 del

---

<sup>314</sup> Così, Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.235 ss.

<sup>315</sup> Mainardi S., *Gestione delle eccedenze di personale e collocamento in disponibilità*, in Carinci F.-D'Antona (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Milano, 2000, pag.1016 ; Soloperto R., *Sub artt.33-35 bis*, cit ., pag.1266.

<sup>316</sup> Natullo G., *Il licenziamento collettivo*, Milano, 2004, pag. 226.

d.lgs.165/ 2001 costituisce una ipotesi estrema e residuale, anche per la istituzionalizzazione, nel pubblico impiego di meccanismi di controllo delle assunzioni (programmazione triennale) e della distribuzione (dotazione organica) del personale che tendenzialmente impedisce la realizzazione di grossi scostamenti tra il numero di dipendenti effettivamente presenti in una certa struttura amministrativa e quello prestabilito secondo il parametro della pianta organica. Pertanto, l'osservazione della giurisprudenza di merito ci consente di fare cenno unicamente ad una pronuncia avente ad oggetto un lavoratore coinvolto in un trasferimento di attività pubbliche ai sensi dell'art.31 d.lgs. n.165 /2001. Il tribunale adito ha stabilito che il lavoratore in questione ha diritto di non accettare la sostituzione del datore di lavoro, fermo restando che il rifiuto di passare alle dipendenze del cessionario non impedisce l'applicabilità dell'art.33 d.lgs. n.165 / 2001 in materia di eccedenze di personale qualora ne sussistano i presupposti. Il giudice ha stabilito che qualora le eccedenze siano inferiori alla soglia di dieci unità prevista dall'art.33, comma 2, del d.lgs.165 /2001, i criteri di scelta ai fini del collocamento in disponibilità di cui all'art.5 legge n.223 /1991 (come richiamato dal comma 1 dell'art.33) non sono applicabili, né in tale selezione può essere coinvolto il personale che, pur appartenendo alla stessa area o profilo professionale degli eccedenti, è estraneo

all'articolazione organizzativa in cui l'esubero si verifica. Qualora una parte dei lavoratori possa essere riassorbita a causa della contemporanea presenza di vacanze presso altri settori, è legittima l'adozione di una procedura concorsuale di merito al fine di individuare coloro che saranno mantenuti in servizio <sup>317</sup>.

#### **4. Collocamento in disponibilità e risoluzione del rapporto.**

Conclusa la procedura di informazione e di consultazione, di cui ai commi 3, 4, e 5 dell'art.33 d.lgs.165 /2001, l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione che, secondo gli accordi intervenuti, ne avrebbe consentito la ricollocazione ( art.33, comma 7).Dalla data del collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'ottanta per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi elemento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. E'

---

<sup>317</sup> Trib.Siena, ord, 21 maggio 2003, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica 1/ 2008.

riconosciuto altresì, il diritto all'assegno per il nucleo familiare (art. 33, comma 8). Il personale in disponibilità è iscritto in appositi elenchi, tenuti dal Dipartimento per la Funzione Pubblica per le amministrazioni statali, e dalle strutture regionali e provinciali di cui al d.lgs. n.469 /1997 per le altre amministrazioni. Al fine di consentire la ricollocazione professionale del personale posto in disponibilità, il D.lgs. n.165/ 2001 prevede che le pubbliche amministrazioni, prima di procedere a nuove assunzioni mediante concorso, comunichino alle strutture competenti per la gestione degli elenchi del personale in disponibilità, pena la nullità delle relative assunzioni, l'area il livello, e la sede di destinazione per le quali si intende bandire il concorso. L'avvio della procedura concorsuale è possibile solo dopo che siano trascorsi due mesi dalla comunicazione predetta, senza che sia intervenuta l'assegnazione d'ufficio del personale in disponibilità (art. 34 *bis* del d.lg. n.165 / 2001, introdotto dall'art.7 della legge n. 3 / 2003)<sup>318</sup>. Il comma 4 dell'art.34 stabilisce che, in ogni caso, trascorso il periodo massimo di permanenza in disponibilità (ventiquattro mesi), il rapporto di lavoro con l'amministrazione si intende risolto. E' possibile affermare come il collocamento in disponibilità sia assimilabile all'istituto della cassa integrazione

---

<sup>318</sup> La materia è stata recentemente riformata con l'introduzione nel testo del d.lgs.165/ 2001, di una nuova norma, l'art. 34 *bis*, sulla quale è nuovamente intervenuto il legislatore con la legge n. 43 /2005 (di conversione del d.l. n. 7 / 2005), con l'obiettivo dichiarato di favorire ulteriormente la mobilità in altre amministrazioni, del personale risultato in esubero che si trova in disponibilità.

guadagni straordinaria del settore privato con cui ha in comune la circostanza che il rapporto, seppur sospeso, perdura giuridicamente per tutto il periodo di disponibilità. La dottrina si è interessata ai casi in cui non sia possibile ricollocare altrove il personale in esubero e sorga il problema di scegliere i lavoratori da collocare in disponibilità. E' stato, al riguardo, puntualizzato che il richiamo esplicito all'art.5 della legge n.223 / 1991 fa sì che l'individuazione dei lavoratori avvenga in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative dell'amministrazione interessata, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi o in mancanza dei tre criteri (carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico-produttive ed organizzative), individuati dallo stesso art.5<sup>319</sup>. Secondo alcuni autori, la *risoluzione del rapporto di lavoro* avviene come conseguenza automatica del decorso del termine di due anni, senza necessità di specifica comunicazione da parte dell'amministrazione<sup>320</sup>; altri autori ritengono utile ed opportuna una comunicazione con valore meramente dichiarativo da parte dell'amministrazione, sia nei confronti del dipendente sia nei riguardi

---

<sup>319</sup> Carabelli U., *I licenziamenti per riduzione del personale in Italia*, in Aa.Vv.(a cura di), *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*, Bari, 2001, pag.164 ss.; Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001, pag.361; Gragnoli E., *Licenziamenti collettivi e criteri di scelta*, in *QDLRI*, 1997, pag.104, mette anche in risalto che i criteri debbono essere valutati complessivamente.

<sup>320</sup> Mainardi S., S., *Gestione delle eccedenze di personale e collocamento in disponibilità*, in Carinci F.-D'Antona (diretto da), *Il lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*, Milano, 2000, pag.1016; Soloperto R., *Sub artt.33-35 bis*, cit., pag.1266.

delle strutture che gestiscono le liste di disponibilità<sup>321</sup>. Parte della dottrina ha individuato una seconda causa di risoluzione del rapporto *non prevista dal legislatore*, che potrebbe avvenire anche “in via patologica”, qualora si verifichi un rifiuto del dipendente in disponibilità alla ricollocazione. Infatti, mentre tale rifiuto può considerarsi legittimo nella fase delle procedure di mobilità, ai sensi dell’art.33, comma 7, con conseguente collocazione in disponibilità del dipendente medesimo, nella fase stessa della disponibilità, stante la mancanza di un’espressa previsione del diritto di rifiutare la ricollocazione presso altra amministrazione, sembra preferibile ritenere che l’accettazione del trasferimento costituisca un vero e proprio onere per il dipendente in disponibilità, con la conseguenza che un suo rifiuto potrebbe giustificare l’adozione anticipata dell’atto di risoluzione del contratto di lavoro<sup>322</sup>. E’ stato però obiettato che, posto che il rifiuto del lavoratore alla ricollocazione non è sanzionato neppure con la cancellazione dagli elenchi di disponibilità (come invece avviene nel settore privato, ove al rifiuto di un lavoro professionalmente equivalente corrisponde la cancellazione dalle liste di mobilità-art.9,comma 1, lett.b) della legge n.223 / 1991), la risoluzione del rapporto appare una sanzione piuttosto

---

<sup>321</sup> Natullo P., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (a cura di), *Diritto del lavoro*. Milano,2000, pag.759-760.

<sup>322</sup> Chieco P., *Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*, Bari, 2001,pag.235.

grave <sup>323</sup>. L'esame degli articoli 34 e 34 *bis* del d.lgs. consente di evidenziare che la principale differenza rispetto alla disciplina delle eccedenze nel settore privato è il momento della cessazione del rapporto di lavoro, che per i dipendenti privati precede la messa in mobilità con eventuale indennità previdenziale, mentre per i dipendenti pubblici segue il periodo biennale di disponibilità comunque garantita. E' stato, perciò, posto in risalto che è evidente il miglior trattamento dei dipendenti pubblici, simile a quello che ricevevano, e spesso ancora ricevono, i privati allorché invece di essere licenziati, vengono collocati in cassa integrazione pur nella generale consapevolezza della impossibilità di ripresa del servizio <sup>324</sup>.

## **5. La ricollocazione del personale in disponibilità.**

L'art. 34 *bis* del d.lgs.165 / 2001 prevede che- al fine di promuovere la ricollocazione del personale in disponibilità- le pubbliche

---

<sup>323</sup> Garattoni M., *Commento agli artt.34 e 34 bis d.lgs.165 / 2001*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* (diretto da Grandi M.,PeraG.),Padova,2009,pag.1892.

<sup>324</sup>Le considerazioni che appaiono condivisibili sono di Vallebona A.,Franza G., *Licenziamento collettivo*, in *Il diritto- Enciclopedia giuridica del sole 24 ore* (diretta da Patti S.), Milano, 2007, pag.128. Gli autori osservano anche che v'è solo da sperare che il previsto termine di ventiquattro mesi resista a prevedibili pressioni per il suo allungamento e che tutto non si risolva nello spostamento del personale superfluo da una pubblica amministrazione ad un'altra che non ne abbia davvero bisogno.

amministrazioni che intendano bandire un concorso per assunzione devono previamente comunicare l'esistenza dei posti vacanti e sono tenute ad immettere in ruolo con prosecuzione del rapporto preesistente i lavoratori assegnati dal Dipartimento della Funzione Pubblica secondo l'anzianità di iscrizione. La procedura concorsuale può essere avviata solo se non viene effettuata tale assegnazione. Eventuali assunzioni in violazione di queste disposizioni sono nulle. In dottrina è stato osservato che la *ratio* del suddetto art. 34 *bis*- nell'ambito del sistema della gestione delle eccedenze e nella fase del collocamento in disponibilità - è sicuramente quella della mobilità del personale e della ricerca di una nuova ricollocazione.<sup>325</sup> A tale logica è funzionale, in primo luogo, la gestione degli elenchi di disponibilità, affidata al Dipartimento della Funzione Pubblica per le amministrazioni dello Stato per gli enti pubblici non economici nazionali (art.34, comma 2) e alle strutture regionali e provinciali di cui al d.lgs.n.469/1997 per le altre amministrazioni (art.34, comma 3). Nell'ambito dell'analisi dottrina, è stato puntualizzato che la gestione dei diversi elenchi, il cui coordinamento è lasciato al Dipartimento della Funzione Pubblica (art.34, comma 2), ha il duplice scopo di creare opportunità di riqualificazione professionale e di inserimento presso altre

---

<sup>325</sup> Natullo G., *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F.- Zoppoli L. (cura di), *Diritto del lavoro*. Milano, 2000, pag.759-760.

amministrazioni. Entrambi i compiti (soprattutto quello della riqualificazione) sono affidati alle strutture regionali e provinciali previste dal d.lgs. n.469/1997 (art.34,comma 3) con riguardo non solo al personale iscritto nelle liste dalle stesse gestite, ma anche a quello iscritto nelle liste organizzate dal Dipartimento della Funzione Pubblica (art.34,comma 2).<sup>326</sup> E' stato opportunamente osservato che rispetto alla disciplina pregressa, il legislatore accentua l'importanza dell'attività di aggiornamento e di riqualificazione professionale, da considerarsi "funzionali all'attivazione di un effettivo ed efficace sistema di mobilità, tale da superare anche quelle tradizionali resistenze fraposte in passato dalle amministrazioni ad ogni forma di passaggio diretto di personale".<sup>327</sup>

Allo scopo di raggiungere questi obiettivi, l'art.34 prevede adeguate forme di finanziamento provenienti sia dalla contrattazione collettiva nazionale,che può stanziare e riservare appositi fondi per la riqualificazione (comma 5), sia dagli enti pubblici territoriali, i quali mantengono nel loro bilancio le economie derivanti dalla minore spesa per effetto del collocamento in disponibilità e le possono utilizzare nel

---

<sup>326</sup> Soloperto R., *Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), La riforma dell'organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP., in *.NLCC*,1999, pag.1255-1256.

<sup>327</sup> Soloperto R., *Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), La riforma dell'organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP., in *.NLCC*,1999, pag.1255-1256.

bilancio successivo, per attività di formazione. L'effettività della ricollocazione professionale del personale in disponibilità è favorita, ancor più di quanto possa la formazione e la riqualificazione, dai vari vicoli posti alle nuove assunzioni.<sup>328</sup> La regola generale è quella perentoria dell'art. 34, comma 6, in base al quale nell'ambito della programmazione triennale del personale "le nuove assunzioni sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco". Tale principio è rafforzato e scandito nella procedura di cui all'art.34 *bis* (introdotto dalla legge n. 3 / 2003 e modificato dalla legge n. 43/2005), il quale impone alle amministrazioni pubbliche che intendano bandire concorsi per l'assunzione di nuovo personale, di consultare, prima di avviare la procedura concorsuale, gli elenchi del personale in disponibilità, ivi iscritto secondo l'ordine cronologico di sospensione del relativo rapporto di lavoro (art. 34, comma 1). Va anche tenuto presente che, pur rimanendo subordinata alla richiesta delle Amministrazioni, la ricollocazione del personale in disponibilità è sollecitata dal Dipartimento per la Funzione Pubblica cui è attribuita la possibilità di effettuare ricognizioni presso le amministrazioni pubbliche per verificare l'interesse all'acquisizione in mobilità dei dipendenti (art. 34 *bis*, comma

---

<sup>328</sup> L'osservazione -che è condivisibile- è di Garattoni M., *Commento agli artt.34 e 34 bis d.lgs.165 / 2001*, in *Commentario breve alle leggi sul lavoro* (diretto da Grandi M.,PeraG.),Padova,2009,pag.1892.

5 bis). Infine, va ricordato che -ai sensi dell'art. 34 bis, comma 1) - le Amministrazioni che necessitano di personale debbono comunicare le caratteristiche dei posti da ricoprire (area, livello, sede di destinazioni ed, eventualmente, funzioni, e specifiche idoneità richieste) ai soggetti gestori degli elenchi di disponibilità, i quali provvedono, ciascuno nell'ambito della propria competenza ed entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare il personale collocato in disponibilità che si trovi in possesso dei titoli richiesti. Solo qualora, entro due mesi dalla comunicazione, non sia stato possibile procedere all'assegnazione del personale in disponibilità, l'amministrazione che necessita di ampliare l'organico potrà avviare la procedura concorsuale.

**CAPITOLO V**

**LINEE DI TENDENZA DELLE PIÙ RECENTI PRONUNCE**

**DELLA CORTE DI CASSAZIONE IN MATERIA DI RIDUZIONE**

**DEL PERSONALE**

Un'analisi delle linee di tendenza emerse dalle più recenti pronunce della Corte di Cassazione in materia di riduzione del personale è sicuramente utile al fine di stabilire se il giudice di legittimità abbia o meno dato "risposte alle attese di giustizia mutevoli nel tempo"<sup>329</sup>, e se sia riuscita ad indicare prospettive idonee per la costruzione di un diverso modello di tutela dei lavoratori interessati. Nel volgere di pochi anni la Suprema Corte è stata chiamata ad intervenire in una materia - incentrata fondamentalmente sulla legge 223 / 1991- che ha costituito oggetto di ampio contenzioso giudiziario, e che nel corso del tempo ha subito innovazioni legislative. Il compito della Cassazione è stato e continua ad essere estremamente difficile e delicato in considerazione del carattere complesso e farraginoso della normativa introdotta con la legge 223/1991, con la quale il legislatore ha cercato di disciplinare in maniera organica, includendoli in un unico testo, una consistente serie di istituti

---

<sup>329</sup>L'espressione virgolettata è di Ianniruberto G. -Presidente della Sezione Lavoro della Corte di Cassazione,in De Luca Tamajo R.,Bianchi D'Urso F.(a cura di)., *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione* (prefazione),Milano,2006,pag. VII.

(cassa integrazione guadagni straordinaria, licenziamenti collettivi, mobilità, trattamenti di disoccupazione, pensionamenti anticipati, collocamento dei lavoratori licenziati mediante misure alternative di reimpiego) in precedenza regolati da diverse disposizioni di legge. Il successivo decreto legislativo n.151 / 1997 (in recepimento della Direttiva CEE n.56/1992) ha apportato modifiche ed integrazioni agli artt.4 e 24 della legge 223/1991 introducendo una serie di ulteriori obblighi da osservarsi nel corso della procedura per riduzione del personale <sup>330</sup>.

Il quadro normativo in parola ha subito un'ulteriore ed importante modifica conseguentemente all'entrata in vigore del decreto legislativo n° 110 / 2004, per effetto del quale la disciplina dei licenziamenti collettivi, che si applicava in origine ai soli imprenditori, è ora estesa a tutti i datori di lavoro, *anche non imprenditori*. La novella, dando attuazione alla Direttiva n.98/59 CE ha consentito alla Repubblica Italiana - che sul punto era già stata condannata dalla Corte di Giustizia Europea con sentenza C-32/02 del 16 ottobre 2003 - di adeguare il

---

<sup>330</sup> Le novità introdotte con il d.lgs. n.151 / 1997 sono le seguenti : - oltre alla indicazione dei profili professionali del personale eccedente devono essere indicati anche quelli del personale "abitualmente impiegato" (intendesi per esso non solo il personale dell'unità produttiva interessata alla riduzione ma anche quello dell'impresa);-la specificazione del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente ed eventualmente dalla contrattazione collettiva;- ove non sia possibile evitare la riduzione del personale, va esaminata tra le parti la possibilità di ricorrere a misure sociali intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati; - le OO.SS. possono farsi assistere da esperti; - gli obblighi di informazione ,consultazione e comunicazione alle OO. SS. devono essere ottemperati dall'impresa controllante nel caso sia quest'ultima ad avviare la procedura.

proprio ordinamento <sup>331</sup>. Va fatto cenno anche alla legge 14 maggio 2005, n.80 ed al d.lgs. 2 febbraio 2006, n.40 , con cui è stata potenziata la *funzione nomofilattica* della Cassazione, ormai estesa anche all'interpretazione dei contratti collettivi nazionali, in precedenza affidata alla elaborazione dei giudici di merito <sup>332</sup>.

Dall'analisi delle sentenze più significative emanate dalla Corte Suprema in materia di esuberi di personale in questi ultimi due anni , risulta evidente che per quanto concerne la scelta di *un unico criterio, quale la prossimità al trattamento pensionistico* - in occasione dei licenziamenti collettivi - i giudici di legittimità hanno ritenuto che tale criterio, quand'anche non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, è razionalmente legittimo se esclude qualsiasi discrezionalità in capo al datore di lavoro. La Cassazione ha adottato la propria decisione richiamando preliminarmente la sentenza della Corte Costituzionale n. 268 del 1994, in base alla quale la determinazione

---

<sup>331</sup> Con la sentenza del 16 ottobre 2003 (in Banche dati giuridiche, Utet giuridica, 1/ 2008) la Corte di Giustizia Europea entra nel merito del significato del termine "datore di lavoro" e dichiara che la legge 223 del 23 luglio 1991, recante norme in materia di licenziamenti collettivi , deve essere applicata anche ai dipendenti di "datori di lavoro che nell'ambito della loro attività non perseguono fini di lucro;cioè associazioni,ecc."

<sup>332</sup> Scarselli G., *La Corte di Cassazione*, in *Ordinamento giudiziario* (voce), in *Il Diritto-Enciclopedia giuridica del Sole 24 ore*, vol. X, pag. 429-430, Milano, 2007, osserva che a norma dell'art.65 del R.D. n.12 / 1941 "la Corte di Cassazione , quale organo supremo della giustizia , assicura l'esatta osservanza e l'uniforme applicazione della legge, l'unità del diritto oggettivo nazionale, il rispetto dei limiti delle diverse giurisdizioni(...)". Si può dire che la Suprema Corte "ha da sempre un doppio ruolo: essa, infatti, da una parte sta al vertice dei mezzi di impugnazione , e quindi giudica in ultima istanza su una lite che coinvolge soggetti determinati , *dall'altra, attraverso ciò, provvede altresì a fissare i principi di interpretazione della legge, e a indicare l'esatta osservanza di essa, e così l'unità del diritto oggettivo nazionale. Si definisce questa ultima funzione di "nomofilachia"*.

negoziale dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare deve rispettare due importanti principi : - il principio di non discriminazione, previsto dall'art.15 della legge n. 300 del 1970; -il principio di razionalità, nel senso che i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità e devono essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità dei lavoratori.

La vicenda ha riguardato una procedura di licenziamento collettivo in un'azienda, per la quale era stato adottato quale criterio di scelta dei dipendenti da collocare in mobilità, concordato con i sindacati, la prossimità al trattamento pensionistico con fruizione di "mobilità lunga".

La questione giungeva all'attenzione della Corte di Cassazione, con la doglianza, tra l'altro, che la legge 223 del 1991 non consentirebbe adottare un solo criterio di scelta, che si sarebbe risolto nella fattispecie nel concordare con i sindacati i nominativi dei destinatari del licenziamento, ed inoltre, il criterio utilizzato della maggiore anzianità e prossimità alla pensione non sarebbe razionalmente coerente con le finalità della riduzione di personale, traducendosi nella valutazione di condizioni meramente soggettive e addossando alla collettività costi impropri. La Corte Suprema, richiamandosi ai principi espressi nella sentenza della Corte Costituzionale n.268/1994 e conformemente ad un altro indirizzo maggioritario espresso in pronunce precedentemente

adottate - ammettendo la sostituzione dei criteri legali di cui alla legge 223 del 1991 con anche un unico criterio di scelta, purchè escluda qualsiasi discrezionalità del datore di lavoro- ha ritenuto razionalmente adeguato il criterio della prossimità al trattamento pensionistico con la fruizione della c.d. "mobilità lunga", che la Corte Costituzionale aveva richiamato proprio come esempio nella sentenza sopra citata, atteso il minor impatto sociale che dalla stessa deriva. La Cassazione ha affermato, altresì, che nel ricorso al predetto criterio della prossimità al trattamento pensionistico non rileva la distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, e nemmeno la posizione dei lavoratori uomini e quella delle donne, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione<sup>333</sup>. Sempre con riferimento ai *criteri* che devono ispirare la procedura di mobilità, la Corte di Cassazione ha di recente confermato che l'individuazione dei lavoratori da porre in mobilità deve essere necessariamente fatta sulla

---

<sup>333</sup>Cass., sez. lavoro, 24 aprile 2007, n.9866, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica, 1 / 2008, conferma l'orientamento già espresso in Cass. 2 marzo 1999, n.1760; 7 dicembre 1999, n.13691; 22 marzo 2001, n. 4140 ;26 settembre 2002, n. 13692; 2 settembre 2003, n.12781. In questo filone giurisprudenziale sono da ricomprendere anche una serie di pronunce (Cass.n.20455 / 2006 ; n.9263 / 2005; n. 25087 / 2005; n.10368 /1999, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica 1/2008), con le quali si è consolidata la linea di tendenza secondo la quale il criterio di prossimità al licenziamento "può anche essere unico e consistere nella vicinanza al pensionamento in quanto esso può essere applicato e controllato senza alcun margine di discrezionalità dal datore di lavoro".

base di criteri doverosamente *imparziali ed oggettivi*<sup>334</sup>; i giudici di legittimità hanno anche statuito che “in tema di procedura di mobilità, la previsione, di cui al nono comma dell’art.4 della legge 223 / 1991, secondo cui il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio alla procedura, deve dare una *puntuale indicazione dei criteri di scelta e delle modalità applicative*, comporta che, anche quando il criterio prescelto sia unico, il datore deve provvedere a specificare nella detta comunicazione le sue modalità applicative, in modo che essa raggiunga quel livello di adeguatezza sufficiente a porre in grado il lavoratore di percepire perché lui - e non altri dipendenti - sia stato destinatario del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l’illegittimità del collocamento in mobilità o del licenziamento collettivo e, quindi, di poter eventualmente contestare l’illegittimità della misura espulsiva<sup>335</sup> .

Poco più di un anno fa - chiamata ad occuparsi nuovamente di *procedure di mobilità e indicazione delle ragioni*- la Corte di Cassazione ha riaffermato che nella *comunicazione preventiva* con la quale inizia la procedura di mobilità (art.4 legge 223 /1991) è onere del datore di lavoro indicare i criteri di scelta e le modalità applicative, anche allorquando il criterio prescelto sia uno soltanto. Tutto questo è finalizzato - secondo i

---

<sup>334</sup>Cass.,sez. lavoro, 8 novembre 2007, n.23275, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica , 2 / 2008.

<sup>335</sup>Cass.,sez. lavoro, 8 novembre 2007, n.23275, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica 2/ 2008.

giudici di legittimità, che consolidano così la linea di tendenza già tracciata nelle pronunce precedenti - “a far percepire al lavoratore interessato perché Lui e non altri sia stato destinatario del collocamento in mobilità con la conseguenza di poter, eventualmente, contestare il provvedimento <sup>336</sup>”. Va segnalato che la Corte di Cassazione, recentemente, ha preso in esame la fattispecie del lavoratore che esercita l’opzione di restare al lavoro fino a 65 anni , chiarendo che tale opzione non pone il lavoratore al riparo dal licenziamento : egli può essere licenziato in conseguenza di illeciti disciplinari, per inidoneità alle mansioni e per giustificato motivo oggettivo, ovvero per riduzione di personale ai sensi della legge n. 223 del 1991. Il caso ha riguardato un dipendente bancario che aveva chiesto al giudice l’accertamento dell’inefficacia del licenziamento intimatogli dall’istituto dove lavorava e del diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro fino al compimento del 65 anno di età. Il dipendente in questione aveva sostenuto che, ai fini del licenziamento per riduzione di personale, il criterio di scelta del personale in esubero fondato sull’anzianità contributiva fosse inapplicabile nei confronti dei dipendenti che hanno acquisito il diritto a restare in servizio fino al compimento del sessantacinquesimo anno di età. Sia il tribunale che la Corte d’Appello hanno rigettato i ricorsi del

---

<sup>336</sup> Cass.,sez.lavoro, 7 dicembre 2007, n.25668, in *Info Utet*,2008.

dipendente, che allora si è rivolto alla Cassazione. Secondo il dipendente, avendo esercitato l'opzione a restare in servizio sino al compimento sessantacinquesimo anno di età (ai sensi dell'art. 1d.lgs.n.503 del 1992) non avrebbe potuto essere licenziato prima di tale momento. Inoltre, per il dipendente, il licenziamento per riduzione di personale era illegittimo per insussistenza di vizi del procedimento e per la correttezza del criterio della scelta della maggiore prossimità della maturazione del diritto a pensione. Sostanzialmente, il lavoratore ha sostenuto la nullità del licenziamento per violazione di norma imperativa (art.1418 del codice civile) del licenziamento, dovendosi escludere in ogni caso il potere di recesso del datore di lavoro prima del compimento del sessantacinquesimo anno di età. Inoltre per il dipendente, il criterio fondato sull'anzianità contributiva, ai fini del licenziamento per riduzione del personale, ai lavoratori che hanno acquisito il diritto di permanere in servizio fino al compimento del sessantacinquesimo anno di età, era inapplicabile. Per la Cassazione, esercitata l'opzione per la prosecuzione del rapporto di lavoro, il licenziamento motivato con il compimento dell'età e il possesso dei requisiti pensionistici (ai sensi dell'art.4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108) è nullo per violazione di norma imperativa, ma il rapporto di lavoro resta assoggettato al regime di stabilità, obbligatoria o reale, operante nel

periodo precedente, nonché a tutto il complesso di regole concernenti la sua estinzione. E, dunque, il lavoratore in proroga può essere licenziato in conseguenza di illeciti disciplinari, per inidoneità alle mansioni e per giustificato motivo oggettivo in genere, ovvero per riduzione di personale ai sensi della legge n. 223 del 1991<sup>337</sup>. Va ricordato che la questione era stata già chiarita dalla Corte Costituzionale con riferimento alle analoghe disposizioni contenute nell'art.6 del d.l. n. 791 del 1981 (convertito con modifiche nella legge n. 54 del 1982), che consentivano al lavoratore di continuare a prestare la propria opera oltre la scadenza del rapporto al fine di incrementare la propria anzianità contributiva. I giudici della Consulta avevano precisato che, a seguito dell'esercizio della facoltà di opzione, il rapporto di lavoro rimane assoggettato, quanto alle garanzie di stabilità, alla medesima disciplina ad esso applicabile, ma al datore di lavoro non è più consentito di collocare a riposo il dipendente per raggiunti limiti di età. Invero, il rifiuto del datore di lavoro di consentire la prosecuzione del rapporto malgrado l'esercizio della facoltà in questione configura un atto radicalmente nullo per contrarietà ad una norma imperativa, con conseguente obbligo di riassunzione del lavoratore. Per la Cassazione, quindi, gli istituti di credito, con appositi accordi sindacali, possono adottare in via prioritaria

---

<sup>337</sup> Cass, sez. lavoro, 12 maggio 2008, n.11668, in *Info Utet*, 2008.

il criterio della maggiore età anagrafica o della maggiore prossimità alla maturazione del diritto di pensione per determinare gli esuberi di personale nella banca. I giudici di legittimità hanno, successivamente, ancora una volta preso in esame la tematica concernente la *comunicazione aziendale di apertura di una procedura di riduzione del personale*, stabilendo che l'incompletezza di tale comunicazione iniziale non può essere sanata in un momento successivo<sup>338</sup>. Tale decisione consolida un orientamento espresso dalla Corte secondo cui l'inottemperanza agli adempimenti formali cui è tenuto l'imprenditore "non può essere sanata *de facto* nei successivi incontri in sede sindacale con le informazioni rese in quel contesto, né è sostituibile con il generico riconoscimento delle parti circa la effettuazione della procedura o la correttezza del comportamento aziendale<sup>339</sup>". C'è, al riguardo, da osservare che tale rigore formalistico - manifestato dai giudici di legittimità- non si riscontra in altre pronunce con le quali la stessa Cassazione ha ritenuto che incomba sul lavoratore interessato "l'onere di dedurre e provare l'esistenza dei denunciati vizi o carenze delle informazioni<sup>340</sup>". Dal novero delle sentenze emanate di recente emerge il *caso* della s.p.a. Valastro Carni, che ha *revocato un licenziamento*

---

<sup>338</sup> Cass., sez. lavoro, 23 maggio 2008, n. 13381, in *Info Utet*, 2008.

<sup>339</sup> Cass., sez. lavoro, 18 novembre 1997, n. 11465, in *Mass. giur. lav.*, 1998, pag. 123.

<sup>340</sup> Cass. 29 luglio 2003, n. 11651, in *MGL*, 2003, pag. 861; conformi Cass. 19 febbraio 2000, n. 1923, in *OGL*, 2000, pag. 293; Cass. 15 novembre 2000, n. 14760, in *FI*, 2000, I, c. 2865.

*collettivo* ed ha *concordato con le organizzazioni sindacali la sospensione del lavoro senza retribuzione* dei dipendenti interessati alla revoca, in attesa dell'esito della domanda di concessione del trattamento di cassa integrazione; l'accordo escludeva il diritto dei lavoratori alla retribuzione in caso di mancata concessione della cassa integrazione .

L'esito della domanda aziendale è stato negativo. Egidio F. ed altri hanno chiesto al Pretore di Messina la condanna dell'azienda al pagamento della retribuzione relativa al periodo di sospensione dal lavoro, sostenendo che l'accordo sottoscritto dal sindacato con l'azienda non aveva efficacia nei loro confronti in quanto non avevano dato mandato all'organizzazione sindacale di concluderlo, né lo avevano ratificato. Il Pretore ha rigettato la domanda. In grado di appello, il Tribunale di Messina ha confermato la decisione di primo grado in quanto ha ritenuto che i lavoratori, con la loro inerzia, abbiano ratificato l'accordo sindacale. I lavoratori hanno proposto ricorso per Cassazione, censurando la decisione del Tribunale per vizi di motivazione e violazione di legge. La Suprema Corte ha accolto il ricorso<sup>341</sup>.

L'accordo sindacale ricostruito dai giudici di merito - ha osservato la Corte - implicando una rinuncia alla retribuzione, richiedeva un espresso mandato dei lavoratori al sindacato che aveva trattato con la società

---

<sup>341</sup> Cass., sez. lavoro, 24 agosto 2007, n.18053, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica 1/ 2008.

ovvero l'assenso espresso o tacito dei lavoratori interessati o la successiva ratifica dell'accordo sindacale stesso; anche un mero comportamento concludente di questi ultimi -come hanno correttamente rilevato in diritto i giudici di merito- sarebbe stato sufficiente a ratificare l'accordo. Ma nella specie -ha affermato la Corte- l'impugnata sentenza, nel ritenere la ratifica tacita dell'accordo proprio per comportamento concludente, svela un'intrinseca contraddittorietà che ridonda in vizio di motivazione; la Corte di Appello ha ritenuto che i lavoratori interessati avessero ratificato l'accordo sindacale non risultando che, immediatamente dopo la revoca del licenziamento, alcuno dei lavoratori avesse contestato alcunché; essi avevano quindi accettato tacitamente la revoca dei licenziamenti collettivi senza ripresa dell'attività lavorativa al fine di poter beneficiare del trattamento di cassa integrazione guadagni; e ciò significava anche la rinuncia alla retribuzione. Però la mera inerzia dei lavoratori alla revoca dei licenziamenti collettivi senza ripresa dell'attività lavorativa, ma accompagnata dalla richiesta dell'intervento della cassa integrazione guadagni - ha osservato la Corte - costituisce circostanza in sé neutra se non si accompagna anche alla conoscenza delle trattative sindacali e dell'accordo raggiunto; invece nell'impugnata sentenza si afferma soltanto che i lavoratori erano a conoscenza dello "stato di disagio" della società e del ricorso per tre anni alla cassa

integrazione. Però - ha rilevato la Cassazione - ciò significa solo che i lavoratori ben conoscevano le difficoltà economiche della società, ma non anche che la revoca dei licenziamenti collettivi si accompagnava all'esonero dal pagamento della retribuzione, ciò costituiva il contenuto dell'accordo sindacale e solo se di tale accordo avessero avuto contezza i lavoratori interessati sarebbe stato possibile valorizzare, come significativa l'inerzia tenuta dagli stessi subito dopo la revoca dei licenziamenti collettivi e dedurre la ratifica dell'accordo stesso. I giudici di legittimità hanno preso anche in esame la questione connessa alla *mobilità dei dipendenti nell'azienda in crisi impiegati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto*, stabilendo che “non si può trascurare il possesso di professionalità equivalente a quella di addetti ad altri reparti aziendali<sup>342</sup>” ; con tale decisione viene accolto l'appello dei lavoratori intimati, in riforma della decisione del Tribunale di Civitavecchia e vengono annullati i licenziamenti intimati per riduzione di personale dal datore di lavoro Istituto di vigilanza privata della Provincia di Viterbo s.r.l.-

Nella vicenda contenziosa -concernente la procedura di mobilità attivata a causa della contrazione del servizio di vigilanza presso la centrale Enel di Montalto di Castro, con la stipulazione di contratti di appalto che

---

<sup>342</sup>Cass.,sez. lavoro, 3 novembre 2008, n.26376, in *Info Utet*,2008.

richiedevano una riduzione del numero di addetti - la Corte di Appello di Roma riteneva violato, ai fini della scelta dei lavoratori da licenziare, l'obbligo di legge di effettuare la comparazione tra tutti i dipendenti del complesso aziendale. Tale comparazione venne, invece, effettuata dall'impresa tra i soli lavoratori impiegati nella vigilanza della centrale, senza che fossero comprovate ragioni tecnico-produttive ed organizzative tali da precludere l'ampliamento della platea dei destinatari della procedura agli altri dipendenti con identiche professionalità e mansioni. Nella decisione, la Corte di Cassazione ribadisce l'orientamento più volte manifestato, secondo il quale - in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale - qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare a mobilità, non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato alla ristrutturazione, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di

personale<sup>343</sup>. Va, però, posto in risalto che la Suprema Corte - in questa decisione - fa anche specifico riferimento alla prima parte dell'art.5 della legge 223 / 1991, laddove si dispone che:“l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale” ; per cui, in via preliminare, la delimitazione del personale “a rischio” si opera in relazione a quelle esigenze tecnico-produttive ed organizzative che sono state enunciate dal datore con la comunicazione di cui al 3° comma dell'art.4. “ E' ovvio - affermano i giudici di legittimità - che, essendo la riduzione di personale conseguente alla scelta del datore sulla dimensione quantitativamente e qualitativamente ottimale dell'impresa per addivenire al suo risanamento, dalla medesima non si può prescindere quando si voglia determinare la platea del personale da selezionare. Ma va attribuito il debito rilievo anche alla previsione testuale della norma secondo cui le medesime esigenze tecnico-produttive devono essere riferite al *complesso aziendale*; ciò in forza dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta, onde approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto

---

<sup>343</sup>La sentenza n.26376 / 2008 consolida la linea di tendenza espressa in Cass.15 giugno 2006, n.13783; 19 maggio 2005,n.10590 ; 9 settembre 2003, n.13182 ; 26 settembre 2000, n.12711; 10 giugno 1999, n.5718 ; 18 novembre 1997, n.11465, in *Banche dati giuridiche*, Utet giuridica, 1/ 2008.

più si restringe l'ambito della selezione. D'altra parte, sarebbe incongruo che questo ambito venisse già predeterminato dalla legge, perché ciò varrebbe indebitamente a presupporre una assoluta e generalizzata incomunicabilità tra parti o settori dell'impresa". "Se tale è il contesto - afferma la Corte di Cassazione - si arguisce facilmente che non vi è spazio per una restrizione all'ambito di applicazione dei criteri di scelta che sia frutto di una iniziativa datoriale pura e semplice, perché ciò finirebbe nella sostanza con l'alterare la corretta applicazione dei criteri stessi, che l'art. 5 della legge n. 223 / 1991 intende espressamente sottrarre al datore, imponendo che questa venga effettuata o sulla base dei criteri concordati con le associazioni sindacali, ovvero in mancanza, secondo i criteri legali. E' dunque arbitraria e quindi illegittima ogni decisione del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale". "La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri dei lavoratori da porre in mobilità è dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui al 3° comma dell'art.4, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori

oggetto della scelta - continua il testo della sentenza della Cassazione - Per converso, non si può, invece riconoscere, in tutti i casi, una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla *collocazione del personale* indicato dal datore nella comunicazione di cui all'art.4 e la precostituzione dell'area di scelta; il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo ecc.), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri, giacchè ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico produttive ed organizzative che la giustificano<sup>344</sup>”. Con una sentenza emanata pochi mesi fa, la Corte di Cassazione ha confermato la sentenza della Corte di Appello che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento qualificato come collettivo perché intimato nella vigenza di un *contratto di solidarietà difensivo stipulato dall'impresa*<sup>345</sup>. I giudici di legittimità hanno in tal modo disposto che a fronte del contratto di solidarietà difensivo (cioè quello stipulato dalle parti sociali per evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale) il datore di

---

<sup>344</sup>Cass.,sez.lavoro, 3 novembre 2008, n.26376.

<sup>345</sup>Cass.,sez.lavoro, 15 dicembre 2008, n.29306.

lavoro gode di un contributo statale costituito dall'integrazione salariale a fronte della rinuncia alla riduzione di personale e ciò comporta che il riferimento è appunto solo ai licenziamenti collettivi e non anche a quelli effettuati per giustificato motivo oggettivo, determinati da ragioni organizzative e produttive. La Corte di Appello - in riforma della pronuncia di primo grado- aveva accolto la domanda del dipendente intesa a far dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato dalla società, ed aveva condannato al pagamento in favore del lavoratore, a titolo di risarcimento del danno, le retribuzioni globali di fatto dal recesso sino alla sentenza, oltre rivalutazione monetaria e interessi legali, nonché al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali e alla corresponsione di una ulteriore somma di euro 5.505,01 oltre accessori. Infatti la Corte di Appello aveva ritenuto illegittimo il licenziamento in questione qualificato come collettivo, perché, come era circostanza non controversa, era stato intimato allorché era vigente un contratto di solidarietà c.d. difensivo. Dall'esame degli atti, ha inoltre sottolineato il medesimo giudice, era emerso che tutto il personale dichiarato in esubero era stato posto in mobilità alla scadenza del contratto di solidarietà e non era cessata l'attività dell'azienda : questa nessuna prova aveva addotto in proposito ed anzi era risultato, attraverso la documentazione in atti, in particolare da un elenco del personale, che

alcuni dipendenti continuavano a prestare servizio. Ha quindi determinato il risarcimento del danno in misura pari alle retribuzioni spettanti al lavoratore sino alla data della assunzione in servizio e le differenze retributive richieste a titolo di indennità di turno, di compenso non percepito durante il periodo di C.I.G.S. a zero ore e di assegno *ad personam*. Recentemente la Corte di Cassazione ha preso in esame il caso di un lavoratore che impugnava il licenziamento intimatogli a seguito di una *procedura collettiva* ex legge n.223 del 1991, chiusasi *senza l'accordo con le organizzazioni sindacali e con l'adozione del solo elemento delle esigenze produttive* tra quelli previsti dalla legge (anzianità, carichi di famiglia, esigenze tecniche organizzative e produttive). Secondo il lavoratore, l'azienda avrebbe dovuto applicare tutti i criteri legali di scelta in concorso tra loro. Sia il tribunale che la Corte di Appello hanno invece ritenuto corretta la scelta aziendale di utilizzare un solo criterio. Chiamata in causa, la Suprema Corte ha accolto il ricorso proposto dal lavoratore, affermando che, in caso di mancato raggiungimento di un accordo con il sindacato sui criteri di scelta, il datore di lavoro è obbligato ad applicare i suddetti criteri previsti dall'art.5 della legge n.223/1991 in concorso tra loro<sup>346</sup>.

La Cassazione - dando atto dell'esistenza di alcuni precedenti

---

<sup>346</sup> Cass.,sez.lavoro, 5 agosto 2008, n.21138,in *Banche dati giuridiche*,Utet giuridica 2 /2008.

difformi<sup>347</sup> - ha affermato : “L’articolo 4 della legge n.223/1991 prevede che l’impresa possa avviare la procedura di mobilità, quando non ritenga di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi, dandone preventiva comunicazione scritta alle rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza, alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. La comunicazione deve indicare, tra l’altro, i motivi che determinano la situazione di eccedenza e l’impossibilità di reimpiego; il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente. Le parti devono procedere a esame congiunto. Raggiunto l’accordo sindacale, l’impresa ha facoltà di collocare i lavoratori in mobilità e deve indicare i criteri di scelta. L’articolo 5 della citata legge dispone che l’individuazione dei lavoratori deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati o, in mancanza, nel rispetto dei criteri, in concorso tra loro, dei carichi di famiglia, anzianità ed esigenze tecnico produttive”. La violazione dei criteri di scelta comporta l’annullabilità del licenziamento; “appare evidente dalla lettura della legge - ha continuato la Cassazione - come il ricorso al criterio unico delle esigenze produttive sia possibile solo

---

<sup>347</sup> La Cassazione ha espresso un orientamento difforme, ritenendo che i criteri legali - pur dovendo operare in concorso tra loro -devono essere oggetto di una valutazione globale e che il risultato comparativo possa portare ad ammettere la prevalenza di uno solo di detti criteri, in particolare delle esigenze tecniche produttive. In questo senso, Cass.3 febbraio 2001, n.1201, in *Giust. civ.*,2001, I, 3067.

previo accordo con i sindacati. Viceversa, quando non vi è accordo, la norma è imperativa nel senso che i tre criteri indicati (anzianità, famiglia, produzione) debbono essere utilizzati in concorso tra loro<sup>348</sup>”.

L’esame della pronuncia sopra citata conferma una linea di tendenza improntata al principio della rigidità, nel senso che “fino alla formulazione dei criteri di scelta, il lavoratore deve essere posto in grado di sapere se sarà o meno mantenuto in servizio o se sarà posto in mobilità, perché con i criteri di scelta debbono essere individuabili le posizioni di coloro che saranno eliminati”. La Corte ha pertanto affermato il seguente principio di diritto : “In caso di mancato accordo con i sindacati, i criteri di scelta devono essere applicati in concorso tra loro. La loro indicazione deve essere effettuata in modo chiaro e trasparente, perché sia possibile fin dall’inizio della procedura individuare chi sarà espulso e chi rimarrà al lavoro <sup>349</sup>”. La Corte di Cassazione ha ,di recente , affrontato anche la problematica inerente ai *contenuti della comunicazione preventiva ex art.4,c.3 della legge 223 /1991, in presenza di ridimensionamento dell’organico dell’intero complesso aziendale*, ritenendo legittima di una riduzione di personale anche se l’azienda non indica le posizioni professionali eccedenti. Per la Cassazione l’azienda può limitarsi ad indicare il numero complessivo dei

---

<sup>348</sup>Cass. sent. n.21138 / 2008.

<sup>349</sup>Cass. Sent. n. 21138 / 2008.

lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda<sup>350</sup>.

Il caso sottoposto al vaglio della Suprema Corte riguarda una procedura di mobilità avviata dall'azienda postale e motivata con l'esigenza di ridurre i costi mediante l'attuazione di una riduzione complessiva di personale. L'azienda aveva precisato che il ridimensionamento concerneva in varia misura tutti i settori produttivi nonché tutte le professionalità impiegate e l'intero territorio nazionale, facendo altresì presente che le denunciate eccedenze avrebbero potuto avere un impatto sociale minimo nel caso di adozione del criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione, posseduto da molti dipendenti. La comunicazione alle organizzazioni sindacali precisava, quindi, il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti suddivisi tra le quattro aree funzionali di inquadramento (area di base, area operativa, area quadri di secondo livello e area quadri di primo livello) e per regione geografica.

Uno dei dipendenti licenziati aveva impugnato il licenziamento in quanto, a suo dire, non erano state rispettate le regole procedurali di cui all'art.4 della legge n.223 /1991, ritenendo che la comunicazione alle organizzazioni sindacali di avvio della procedura di riduzione del personale era sostanzialmente incompleta perché priva di indicazioni

---

<sup>350</sup> Cass.,sez.lavoro,19 gennaio 2009, n.1181, in *Il Sole 24 Ore, Norme e tributi*, 26-1-2009, n.25, pag.9.

specifiche in ordine alla collocazione aziendale e ai profili professionali dei lavoratori interessati. Per il Tribunale che aveva condannato l'azienda decisiva era stata la mancanza di nesso causale tra la scelta della società e la procedura di licenziamento collettivo, l'inosservanza dell'obbligo di fornire le informazioni specificate nell'art.4 comma 3 della legge 223 del 1991, il coinvolgimento del Ministero del Lavoro e non della autorità pubblica dell'ambito territoriale, nel quale andavano ad attuarsi i licenziamenti e l'inosservanza dell'art.4 comma 9 della richiamata legge n.223 per essersi fatto riferimento al criterio dell'anzianità contributiva, senza alcuna correlazione con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa in crisi. La società allora è ricorsa in appello. Va precisato che anche la Corte d'Appello aveva ritenuto non corretto l'avvio della procedura, soprattutto in considerazione del fatto che l'azienda non aveva specificato le eccedenze ufficio per ufficio e non aveva tenuto in debita considerazione il settore di attività, la dislocazione territoriale e l'indicazione delle mansioni concrete considerate non più utili per l'organizzazione. Per la Corte di Cassazione la fattispecie del licenziamento collettivo per riduzione del personale ricorre in presenza dell'operazione imprenditoriale di "riduzione o trasformazione di attività o di lavoro" - 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 non siano presenti i requisiti di rilevanza sociale collegati agli indici previsti dalla legge. La fattispecie di riduzione del personale non presuppone necessariamente una crisi aziendale, e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva, potendo il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ravvisarsi nella decisione di modificare l'organizzazione produttiva anche soltanto con la contrazione della forza lavoro, con incidenza effettiva e non temporanea sul solo elemento personale dell'azienda. La Corte di Cassazione decide di accogliere il ricorso presentato dall'azienda Poste Italiane S.p.A. e cassa la decisione presa dai Tribunali di primo grado e di appello, sulla base del seguente principio di diritto: "In tema di verifica del rispetto delle regole procedurali dettate per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale dalla legge n.223/1991, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all'art.4, comma 3, deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale, sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico dell'intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l'imprenditore può limitarsi all'indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti suddiviso tra i diversi

profili professionali contemplati dalla classificazione del personale occupato nell'azienda, tanto più se si esclude qualsiasi limitazione del controllo sindacale e in presenza della conclusione di un accordo con i sindacati all'esito della procedura, che, nell'ambito delle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, adotti il criterio di scelta del possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione". La Corte rigetta la domanda proposta dal dipendente nei confronti della stessa azienda, annullando di conseguenza la decisione del Tribunale che aveva dichiarato illegittimo il licenziamento intimato da Poste Italiane S.p.A. perché questa non aveva specificato l'eccedenza nei vari uffici, ma si era limitata ad indicare gli addetti alle mansioni concrete ritenute non più utili per l'organizzazione. Infatti per la Cassazione la sentenza impugnata aveva negato la facoltà di Poste Italiane , che svolge l'identica attività produttiva sull'intero territorio nazionale, "di decidere il ridimensionamento dell'impresa con esclusivo riguardo alla consistenza complessiva del personale ed al fine di ridurre i costi di gestione", sottoponendo a controllo giudiziale la scelta imprenditoriale.

Secondo la Suprema Corte la sufficienza dei contenuti della comunicazione di avvio della procedura ai sindacati deve essere valutata con riferimento ai motivi, esternati nella stessa comunicazione, che determinano l'eccedenza e alle misure proposte dallo stesso imprenditore

per attenuare l'impatto sociale dei licenziamenti <sup>351</sup>. Dall'esame della decisione in oggetto emerge che i giudici di legittimità hanno fissato i parametri-base per l'imprenditore che deve procedere ai licenziamenti collettivi, nell'ambito di un piano di ridimensionamento dell'organico per contenere i costi del lavoro : - accordo sindacale ; - adozione del requisito di "pensionabilità" del dipendente ; - indicazione del numero di lavoratori eccedenti suddivisi per profilo professionale. Dalla sentenza in parola risulta anche evidente la particolare attenzione che i giudici della Corte di Cassazione hanno riservato al rispetto del criterio di scelta basato sul possesso dei requisiti per accedere alla pensione. Tale parametro è in linea con le considerazioni svolte dalla Corte Costituzionale nella sentenza n. 268 del 1994, ritenuto conforme al principio di ragionevolezza e non discriminazione e coerente, soprattutto con le finalità del controllo sociale che viene affidato alle confederazioni sindacali e agli organi pubblici <sup>352</sup>. L'orientamento espresso nella pronuncia sopra commentata si consolida con una pronuncia immediatamente successiva, con la quale la sezione Lavoro della Cassazione ha ribadito che - in caso di licenziamento collettivo per

---

<sup>351</sup> Cass., sez. lavoro, 19 gennaio 2009, n.1181, in *Il Sole 24 ore, Norme e tributi*, n. 25, 26-1-2009, pag.9.

<sup>352</sup> Si consolida l'orientamento manifestato già dalla Suprema Corte che con Cass., sez. lavoro, 27 aprile 2007, n.9866 aveva fatto riferimento alla Sentenza della Corte Costituzionale n.268 del 1994, secondo la quale la determinazione dei criteri di scelta deve rispettare il principio di ragionevolezza e il principio di non discriminazione.

riduzione di personale- l'imprenditore non è tenuto a comunicare ai sindacati i motivi dell'eccedenza dei lavoratori e degli esuberanti facendo riferimento a ciascun settore . I giudici di legittimità hanno, pertanto, respinto il ricorso di un impiegato che chiedeva il reintegro nell'impiego, denunciando che nella comunicazione della società non erano state indicate le modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e che i sindacati, in questo modo, non avevano potuto controllare la legalità di tale azione. La Cassazione ha ritenuto corretto il comportamento del datore di lavoro, ribadendo il principio che "in tema di verifica del rispetto delle regole dettate per licenziamenti di questo tipo, la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva va valutata in relazione ai motivi della riduzione; nel caso di progetto imprenditoriale diretto a ridimensionare l'organico complessivo, l'imprenditore può limitarsi a indicare il numero dei soggetti coinvolti nell'operazione suddiviso tra i diversi profili professionali <sup>353</sup>. L'esame delle sentenze emanate dalla Cassazione in questi ultimi due anni evidenzia una linea di continuità con l'orientamento ormai consolidato nell'assegnare grande rilievo alla comunicazione relativa all'apertura della procedura di mobilità ed alle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a fornire all'interlocutore sindacale. Appare condivisibile quanto

---

<sup>353</sup> Cass., sez. lavoro, n.2610 / 2009, in *Info Utet*, 2009.

al riguardo è stato sottolineato in dottrina da parte di chi ha puntualizzato che non a caso il rafforzamento della protezione dei dipendenti è fatto gravare sulla procedura, incaricata di identificare soluzioni alternative e, comunque, di vagliare la veridicità delle allegazioni addotte dall'impresa a giustificazione delle sue opzioni <sup>354</sup>. Va ,comunque, sottolineato che - nel corso del tempo- nelle decisioni più recenti della Cassazione si può riscontrare un ridimensionamento di quella tendenza che la dottrina aveva considerato una vera e propria “esasperazione formalistica <sup>355</sup>”.

Va anche messo in risalto che -in alcune decisioni esaminate in questa sede- è emersa la tendenza della Suprema Corte a non limitare il suo compito alla puntuale ed asettica verifica della corretta applicazione delle norme da parte dei giudici di merito, ma a fare in conti con gli interessi ed i valori sottostanti a tali norme, evocando principi fondamentali dell'ordinamento, precetti ricavabili implicitamente dal sistema o previsioni desumibili dal c.d. diritto vivente (come , per esempio, il richiamo al principio di ragionevolezza o al principio di non discriminazione o al bilanciamento di interessi). In dottrina è stato al riguardo osservato che “una simile *deriva metodologica* - accentuata negli ultimi anni - se per un verso consente al giudizio di legittimità una

---

<sup>354</sup> Gagnoli E., *La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi*, in Galgano F.(diretto da),*Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*,vol. XXXX, Padova, 2006, pag.119.

<sup>355</sup> De Luca Tamajo R.,Bianchi D'Urso F., in *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, (presentazione) ,XXIII, Milano, 2006.

maggior aderenza ai criteri di giustizia sostanziale, per altro verso, rischia di attribuire alla Corte di Cassazione una discrezionalità valutativa che va ben oltre l'inevitabile influenza di opzioni ideologiche e di politica del diritto e che mette a dura prova le istanze di una, pur minimale, certezza del diritto <sup>356</sup>”.Va rilevato, altresì, che nella giurisprudenza della Corte di Cassazione si è ampiamente consolidato l'orientamento, secondo cui la scelta dell'imprenditore di cessare l'attività costituisce esercizio incensurabile della libertà di impresa garantita dall'art.41 della Costituzione, con la conseguenza che la procedimentalizzazione dei licenziamenti collettivi che ne derivano ed in particolare l'obbligo di comunicazione dei motivi della scelta, hanno la sola funzione di consentire il controllo sindacale sull'effettività della scelta medesima. I giudici di legittimità hanno costantemente ribadito nelle loro pronunce che non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dall'art.4 della legge 223/1991, e senza fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo sindacale e delle procedure previste, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di una non consentita indagine sulle ragioni di cessazione dell'attività. La Corte

---

<sup>356</sup> Le considerazioni virgolettate sono di De Luca Tamajo R., Bianchi D'Urso F., in *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, (presentazione) ,XXIII, Milano, 2006, pag. XIII-XIV, i quali osservano che “il giudizio della Cassazione trova rigorosi argini nel dato positivo che, di massima, non contempla l'impiego di parametri di valutazione indeterminati e ad ampio spettro, quali la ragionevolezza o il bilanciamento di interessi”.

resta ancorata alla storica convinzione che il diritto di iniziativa economica privata si esprime nella creazione, ristrutturazione ed estinzione dell'impresa, sicchè tali eventi devono ritenersi liberi da vincoli e da controlli di merito, ma dubita altresì della possibilità che la tutela dei lavoratori, al cospetto di processi espulsivi indotti da crisi e ristrutturazioni aziendali, possa essere efficacemente delegata ad un intervento giudiziario diretto a verificarne il fondamento giustificativo. Lungo questa linea direttrice la Corte approda ad una interpretazione quanto mai ampia dei concetti di "riduzione o trasformazione di attività o lavoro" (art.24,c.1, legge 223 / 1991) fino a ricompredervi non soltanto modificazioni strutturali dell'impresa ovvero a una mera esigenza dei costi aziendali. Da questo orientamento discende la conseguenza che - sulla scorta delle disposizioni contenute nella legge 223 / 1991- non vi può essere prova in sé della crisi, ma se mai, occorre una analisi di coerenza, alla stregua delle informazioni fornite <sup>357</sup>. La giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia di licenziamenti collettivi presenta, dunque, luci ed ombre, ma va tenuto presente che essa è stata chiamata a prendere in esame fattispecie regolamentate da un quadro normativo complesso ed articolato , su una questione di grande rilevanza sociale

---

<sup>357</sup> In questo senso, De Luca Tamajo R., Bianchi D'Urso F., in *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, (presentazione) ,XXIII, Milano, 2006, pag. XIII-XIV pag. XXII.

come quella degli esuberi di personale nelle aziende, nella quale si confrontano gli interessi confliggenti all'occupazione, da un lato, ed all'esercizio dell'attività economica dall'altro. In materia -come già evidenziato- sono stati varati diversi interventi legislativi, che hanno cercato di regolare il fenomeno delle eccedenze di personale, adeguando la disciplina ai cambiamenti progressivi dell'ambito socio-economico. Va tenuto in considerazione che il faticoso adeguamento alle direttive comunitarie in materia di *redundancy* ha condotto all'emanazione della legge n.223 /1991, che sin dal suo primo affacciarsi nel panorama legislativo italiano ha creato non pochi problemi di applicazione e coordinamento con la sovrabbondante normazione, pattizia e legislativa, in materia di recesso dal rapporto di lavoro subordinato privato. Si può affermare - sulla base dell'analisi degli orientamenti espressi - che la Corte di Cassazione, attraverso le sue pronunce è fonte di orientamento non soltanto della giurisprudenza di merito, ma in maniera più ampia dei comportamenti degli operatori del diritto e degli attori sociali. Pur con i limiti e le oscillazioni - emerse in alcune pronunce - si può dire che la giurisprudenza della Corte Suprema è riuscita a dare un contributo creativo e significativo per la formazione di un diritto del lavoro vivente.

## CAPITOLO VI

### IL CASO ALITALIA

#### 2. L'evoluzione della crisi di Alitalia S.p.a.

Alitalia S.p.a. è la compagnia di navigazione aerea di bandiera, che ha per oggetto l'esercizio di linea aeree per il trasporto di persone, di merci e della posta <sup>358</sup>. Il gruppo Alitalia è composto da undici società. In Alitalia –Linee Aeree Italiane Spa, sono concentrate le attività tipiche di una compagnia aerea, e quelle ad esse più astrattamente connesse: le operazioni di volo e di terra, il *marketing* e le strategie di *business*, le vendite. Ad Alitalia Servizi, società del gruppo operativa dal 1° maggio 2005, fanno capo le attività di supporto: manutenzione, servizi aeroportuali, servizi informatici e di telecomunicazioni. Le prestazioni che Alitalia Servizi fornisce ad Alitalia sono regolate da specifici contratti, a garanzia della qualità del prodotto finale offerto alla clientela. Sin dalla costituzione – avvenuta nel 1946 – la Compagnia è stata concessionaria dei servizi di trasporto aereo di linea. La maggioranza

---

<sup>358</sup> Ai sensi del titolo V del Codice della navigazione, approvato con R.D. 30 marzo 1942, n.327 che prevede, agli articoli 776 e seguenti, l'istituto della concessione governativa per l'esercizio dei servizi di trasporto aereo di linea.

delle azioni societarie, detenuta dallo Stato per il tramite dell' IRI, vigilato all' epoca dal Ministero delle Finanze, è stata in seguito trasferita al Ministero delle partecipazioni statali e nel 1963 nuovamente all' IRI.

La legge finanziaria per il 1997 ha disposto all' articolo 2, comma 192, l' abrogazione delle disposizioni legislative relative, tra l' altro, all' obbligo dell' IRI s.p.a.<sup>359</sup> di detenere direttamente o indirettamente partecipazioni di maggioranza in società esercenti servizi di trasporto aereo. La norma ha previsto anche l' obbligo del Governo di trasmettere al Parlamento, prima della cessione della quota azionaria di maggioranza, il relativo piano industriale, ai fini dell' espressione del parere da parte delle competenti Commissioni parlamentari. Nel luglio 1997 la Commissione Europea ha approvato il primo piano di ristrutturazione dell' Alitalia che prevedeva una ricapitalizzazione per 3000 miliardi di lire, successivamente ridotti a 2750 (1,42 miliardi di euro), da erogare in tre *tranches*. In quell' occasione, grazie al miglioramento gestionale registrato dalla società, l' IRI riuscì a strutturare un' operazione aperta Anche ad azionisti terzi. Conseguentemente, l' articolo 1, comma 4, della legge 194/1998 ha autorizzato il Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, di concerto con il Ministero dei trasporti e

---

<sup>359</sup> Nel frattempo, l' istituto era stato trasformato in società per azioni interamente possedute dal Ministero del tesoro: con D.M. 21 dicembre 2000 del Ministero del tesoro, il Ministero dell' economia e delle finanze ha acquistato l' intera partecipazione detenuta dall' IRI in Alitalia pari al 53% del capitale e ai fini della sua dismissione.

della navigazione, ad erogare somme per la ricapitalizzazione delle società di trasporto aereo partecipate in maggioranza dall'IRI ed ha previsto che il Ministero dei trasporti riferisse al Parlamento, con cadenza semestrale, in merito all'andamento del processo di liberalizzazione e di privatizzazione del mercato del trasporto aereo. Nel maggio 1998, l'IRI ha collocato 27,6 milioni di azioni, pari al 18,4% del capitale societario, presso investitori istituzionali italiani ed esteri. Nel dicembre 2000, allo scopo di agevolare il processo di liquidazione dell'IRI, la partecipazione in Alitalia è stata nuovamente trasferita al Ministero del tesoro. Al 31 marzo 2001 la quota detenuta dallo Stato in Alitalia ammontava al 53,1% del capitale sociale. Negli anni successivi Alitalia ha registrato un progressivo aggravio finanziario, nonché il continuo deteriorarsi del suo posizionamento di mercato. In tale contesto, l'articolo 9 comma 3 del D.L. 63/2002 ha autorizzato il Ministero dell'economia e finanze a sottoscrivere, nell'anno 2002, un nuovo aumento del capitale sociale nella misura massima di 893,29 milioni di euro, in aggiunta alle erogazioni di somme per ricapitalizzazioni già autorizzate dall'articolo 1, comma 4 della legge 194/1998. L'operazione effettuata nel corso del 2002, ha previsto un aumento di capitale fino a 1.432 milioni di euro, offerto in opzione ai soci, per la metà a servizio della sottoscrizione di azioni ordinarie di nuova emissione e per l'altra metà a servizio della

conversione di obbligazioni convertibili in azioni. Successivamente, a fronte della difficile situazione della Compagnia, prossima all'insolvenza finanziaria, il D.L. 159/2004 ha autorizzato il Ministero dell'economia e delle finanze a concedere la garanzia dello Stato su finanziamenti a breve termine contratti da Alitalia, per il tempo necessario a consentire la definizione e la successiva realizzazione di un piano industriale di ristrutturazione e rilancio. La garanzia dello Stato era riferita specificatamente ad un "prestito-ponte" di 400 milioni di euro.

Il 20 luglio 2004 la Commissione Europea ha autorizzato la concessione della garanzia. In tale occasione, la Commissione "ha preso atto dell'impegno assunto dalle autorità italiane"- con lettera del 13 luglio 2004 indirizzata dal Ministero per le politiche comunitarie al Commissario europeo per i trasporti e per l'energia- a ridurre, al massimo entro dodici mesi dalla concessione della garanzia, la partecipazione dello Stato al capitale di Alitalia ad una quota di minoranza". La Commissione ha inoltre preso atto dell'impegno delle autorità italiane ad adottare un piano di ristrutturazione della società che non comportasse alcun aiuto di Stato. La citata decisione della Commissione Europea è stata adottata previa verifica della conformità delle misure recate dal decreto in oggetto agli orientamenti comunitari per gli aiuti destinati al salvataggio ed alla ristrutturazione delle imprese in crisi. Con D.P.C.M. 3 febbraio

2005 è stata coerentemente disposta l'alienazione della partecipazione detenute dal Ministero dell'economia e delle Finanze in Alitalia s.p.a., peraltro già contemplata dal DPEF relativo agli anni 2003-2006. Il D.P.M.C. 3 febbraio 2005 è intervenuto sulla base della legge n.474/1994<sup>360</sup> e della legge 481/1995<sup>361</sup>. Secondo i criteri e le modalità indicati nel D.P.M.C. 3 febbraio 2005, l'alienazione avrebbe potuto includere la cessione diretta ovvero indiretta delle obbligazioni convertibili detenute dal Ministero ed essere effettuata – mediante il ricorso singolo o congiunto ad offerta pubblica di vendita, trattativa diretta, adesione ad offerte pubbliche di acquisto o di scambio, operazioni di scambio di titoli, ovvero cessione di diritti d'opzione – anche in più fasi, salva, almeno nella prima fase, la partecipazione del Ministero dell'economia e delle finanze non inferiore al 30% del capitale di Alitalia.

Nelle sedute del 7 e del 10 novembre 2005, il Consiglio di Amministrazione di Alitalia ha deliberato un ulteriore aumento di capitale a pagamento, per un complessivo fino a 1.066 milioni di euro, mediante emissioni di 1.257.562.072 azioni ordinarie. A seguito della vendita, conclusa il 25 novembre 2005 ed in coerenza con gli

---

<sup>360</sup> Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 31/5/1994, n.332 recante norme per l'accelerazione delle procedure di dismissione di partecipazioni dello Stato e degli enti pubblici in società per azioni. La legge ha disciplinato in generale le dismissioni delle partecipazioni detenute dallo Stato, affidando la scelta delle modalità di alienazione ad un apposito decreto del PdC.

<sup>361</sup> Legge 14/2/1995 n.481, Norme per la concorrenza e la regolazione dei servizi di pubblica utilità. La legge in questione all'art.1 c.2, dispone che, per la privatizzazione dei servizi di pubblica utilità, il Governo definisca preventivamente i criteri per la privatizzazione di ciascuna impresa e le relative modalità di dismissione.

impegni assunti con la Commissione Europea, il Ministero deteneva il 49,9% del nuovo capitale sociale di Alitalia. Nel dicembre 2006, il Governo ha approvato un atto di indirizzo per la riforma del settore del trasporto aereo ed ha annunciato la privatizzazione di Alitalia, in vista dello stabile risanamento e del rilancio della società. È stata prescelta, quale modalità di dismissione della quota azionaria (pari ad almeno il 30,1% del capitale) la procedura competitiva a trattativa diretta. Il 29 dicembre 2006, il Ministero azionista, mediante pubblico avviso, ha sollecitato le manifestazioni di interesse, indicando i requisiti necessari per partecipare alla procedura. Cinque soggetti sono stati ammessi alla fase successiva e nel termine del 16 aprile sono pervenute tre offerte preliminari, contenenti, tra l'altro, una proposta di piano industriale ed un'offerta non vincolante. Le offerte provenivano da Ap Holding (Air One), dalla cordata UBM-TPG-MatlinPatterson e dalla cordata Aeroflot-Mediobanca. Nessuno dei proponenti, nel prescritto termine, ha presentato offerte ed uno dopo l'altro, tutti si sono ritirati. Il 18 luglio 2007 il Ministero ha dichiarato chiusa la procedura. Il consiglio di Amministrazione della società ha approvato, il 30 agosto 2007, le linee guida di un nuovo piano industriale, allo scopo di perseguire condizioni di sostenibilità e di continuità dell'attività aziendale nel breve-medio termine. Si tratta di un "piano di sopravvivenza-transazione" diretto a

ridurre sensibilmente e rapidamente le perdite della società e l'erosione dei suoi mezzi propri, in attesa di decisioni definitive in ordine al futuro assetto proprietario ed industriale. A tal fine, contiene scelte strategiche di forte discontinuità come ad esempio quella di sospendere i voli con risultati economici fortemente negativi e senza prospettive di recupero a breve termine. In precedenza, il 31 luglio 2007, il Ministero dell'economia aveva sollecitato il nuovo vertice della società ad avviare un'ulteriore procedura competitiva, allo scopo di individuare tempestivamente soggetti – industriali e finanziari -in grado di promuovere il risanamento, lo sviluppo ed il rilancio di Alitalia, disponibili ad acquisirne il controllo. Dei ventotto soggetti individuati, otto hanno espresso interesse e sei sono stati ammessi a proseguire le trattative. Il 6 dicembre 2007 sono pervenute ad Alitalia proposte non vincolanti di Air France-KLM e di AP Holding. Il 21 dicembre 2007 il Consiglio di Amministrazione di Alitalia ha annunciato di aver scelto all'unanimità Air France-KLM quale acquirente privilegiato, ritenendone la proposta particolarmente appropriata in vista della salvaguardia del complessivo patrimonio dell'azienda e del suo rapido e duraturo risanamento. Anche il Ministero dell'economia e delle finanze, il 28 dicembre 2007, si è espresso favorevolmente sulla trattativa in esclusiva con Air France-KLM e nella lettera del 23 gennaio

2008, indirizzata al presidente di Alitalia, ha rappresentato i profili di interesse generale che il Governo auspicava venissero considerati nell'ambito della trattativa, in quanto determinati in vista della decisione definitiva. Il 14 marzo 2008 Air France-KLM ha presentato ad Alitalia un'offerta vincolante che il Consiglio di Amministrazione ha accettato il giorno 15 marzo 2008. Il 18 marzo, in una lettera inviata ad Alitalia, il Ministero dell'economia e delle finanze ha espresso l'impegno ad aderire per la totalità dei titoli detenuti alle previste offerte pubbliche di scambio e di acquisto. La lettera in questione ha soddisfatto la prima delle quattro condizioni cui Alitalia e Air France –KLM hanno subordinato l'efficacia del contratto stipulato il 15 marzo, insieme all'esplicito accordo con le organizzazioni sindacali, al superamento della causa intentata dalla SEA contro Alitalia, nonché alla concessione ad Alitalia, mediante decreto-legge, di una linea di credito per 300 milioni di euro ed all'approvazione del nuovo Governo. Le trattative si sono interrotte il 2 aprile in seguito alla mancata adesione delle organizzazioni sindacali alle condizioni previste il 15 marzo. Il 21 aprile 2008 il gruppo Air France-KLM ha comunicato il ritiro della propria offerta, non essendo state soddisfatte le condizioni preliminari cui era stata subordinata l'efficacia del contratto. Con il decreto legge 23 aprile 2008, n.80, Misure urgenti per assicurare il pubblico servizio di trasporto aereo, il Governo ha disposto l'erogazione

di un prestito a breve termine di 300 milioni di euro ad Alitalia, per consentire alla compagnia di far fronte ai propri pressanti fabbisogni di liquidità. Il 28 maggio il Consiglio di Amministrazione di Alitalia ha approvato il bilancio 2007, che ha fatto registrare un passivo di 495 milioni di euro. E' entrata nel frattempo in vigore una norma – contenute nell'articolo 4 del decreto legge 27/5/2008, n. 93, Disposizioni urgenti per salvaguardare il potere di acquisto delle famiglie – con la quale si stabilisce che la somma di 300 milioni di euro deve essere utilizzata da Alitalia per coprire le perdite che comportino una diminuzione del capitale versato e delle riserve inferiori al livello minimo legale. Tale norma, secondo la relazione del Governo, intende salvaguardare per un periodo di dodici mesi la continuità aziendale di Alitalia, assicurando le risorse necessarie al possibile risanamento, ed escludendo, in tale lasso temporale, il ricorso ad ipotesi di liquidazione. Essa risponde inoltre alle finalità di evitare che una riduzione delle riserve finanziarie della società al di sotto dei limiti legali possa compromettere l'esito delle procedure di dismissione e privatizzazione di Alitalia, che il Governo intende perseguire. L'art.1 del decreto legge 3 giugno 2008, n.97 "Disposizioni urgenti in materia di monitoraggio e trasparenza dei meccanismi di allocazione della spesa pubblica, nonché in materia fiscale e di proroga di termini", ha poi introdotto modifiche alla disciplina applicabile alla

procedura di privatizzazione di Alitalia, prevedendo al comma 1 che, al fine di salvaguardare interessi pubblici di particolare rilevanza, e in deroga a quanto disposto dall'art.1,c.2, del decreto legge 31/5/1994, n.332, il Consiglio dei Ministri con propria delibera può individuare uno o più soggetti qualificati *-advisor-* che anche nell'interesse di Alitalia-Linee aeree italiane S.p.a., promuovano in esclusiva, per conto terzi ovvero anche in proprio la presentazione di un'offerta, indirizzata all'azionista o alla società, finalizzata ad acquisire il controllo di Alitalia entro il termine indicato nella delibera stessa.

Il comma 3 dello stesso articolo dispone che, nel periodo intercorrente tra l'individuazione del soggetto e la presentazione dell'offerta, le attività comunque finalizzate alla presentazione dell'offerta stessa non danno luogo ad obblighi informativi ai sensi del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24/2/1998, n.58. Tali disposizioni sono state trasposte, con emendamento presentato dal Governo, nel testo del citato decreto legge n.80/2008, convertito in legge dalla legge 23 giugno 2008, n.111. La Commissione Europea ha intanto avviato – in data 11 giugno – una procedura volta ad accertare se il prestito del Governo italiano ad Alitalia costituisca aiuto di Stato e se, in caso affermativo, sia compatibile con le regole comunitarie. Sulla base delle norme contenute nel decreto legge n.

80, il Governo ha quindi affidato all'istituto Intesa Sanpaolo il ruolo di *advisor*, al fine di individuare i soggetti interessati all'acquisizione e al rilancio della compagnia. Il 26 agosto 2008 un gruppo di imprenditori e istituti bancari italiani ha costituito la Compagnia Aerea Italiana –CAI-, con l'obbiettivo di dare vita ad una nuova compagnia di bandiera, mediante acquisizione dei principali *asset* (flotta ,rotte,*slot*) di Alitalia.

### **3. La gestione degli esuberanti nel caso Alitalia ed il ruolo del sindacato.**

Il 14 novembre 2008 Alitalia, Cai e sindacati confederali hanno firmato l'accordo sul contratto dei dipendenti: “Raggiunto l'accordo finale sui nuovi contratti di Alitalia. L'hanno firmato la Cai insieme a FiltCgil, FitCisl, Uil Trasporti e Ugl Trasporti in applicazione alle intese sottoscritte a settembre e a quelle firmate a Palazzo Chigi il 31 ottobre 2008<sup>362</sup>”.

Una prima riflessione attiene al delicato compito che incombe sulla Cai, la compagnia aerea che dovrà gestire gli esuberanti del personale e procedere con l'assunzione dei dipendenti della “vecchia Alitalia”, in

---

<sup>362</sup> La nota è riportata in :Baccaro A., *Firmati i contratti coi i confederali, partono le assunzioni*, in *Corriere della Sera* del 15 novembre 2008, pag.35.

rapporto agli organici dell'Alitalia e di Air One interessati all'operazione. Alla data del 15 settembre 2008, l'organico dei dipendenti Alitalia e Air One a tempo determinato ed indeterminato era il seguente:- Alitalia Fly dipendenti n.° 10000; -Alitalia Servizi dipendenti n.°7500; -Air One dipendenti dipendenti n.° 2000; -numero totale dipendenti Alitalia Fly,Service ,Air One :19500 persone; - esuberi diretti 7000; - numero persone assunte in Cai 12500; -esuberi indotto (1,8 per ogni dipendente) 12600. Secondo una dichiarazione del ministro del welfare Sacconi,invece, “gli esuberi sono circa 3000 e per loro è previsto un sistema di protezione molto solido <sup>363</sup>”.

Il 14 novembre 2008 – data della chiusura della trattativa sulla applicazione dei criteri di assunzione e del contratto collettivo – dall'accordo sottoscritto si desume con precisione, per la prima volta,che i lavoratori di Alitalia assunti da Cai saranno 10150 sui 12639 previsti.

Di conseguenza quelli assunti da Air One dovrebbero essere 2489. Gli esuberi della compagnia di Carlo Toto dovrebbero essere dunque circa 700,oltre ai 1900 lavoratori a tempo. L'intesa ha mantenuto l'esclusione dall' assunzione dei lavoratori in esonero notturno facoltativo perché aventi figli minori di cui sono unici affidatari e dei genitori con figlio handicappato non minore. Non è stata modificata neppure la norma che

---

<sup>363</sup> Fonte [www.alitalia.forumcommunity.net](http://www.alitalia.forumcommunity.net) del 15/09/2008.

subordina l'assunzione dei lavoratori *part time* alla trasformazione del rapporto a tempo indeterminato. Ma cinque sigle sindacali autonome di piloti e assistenti di volo – non firmatari dell' accordo – non hanno aderito, confermando le critiche ai contratti e ai criteri di assunzione ed hanno diffidato Cai dall'applicare contratti “difformi da quanto concordato a settembre a Palazzo Chigi <sup>364</sup>”. Una seconda riflessione concerne la diversa stima circa il numero dei lavoratori interessati agli esuberi, operata dai singoli sindacati e dalle istituzioni; secondo i calcoli del sindacato autonomo Cub, il nuovo piano di salvataggio prevede 10500 lavoratori in meno rispetto alla situazione attuale ,in quanto “ la Cai ha intenzione di assumere circa 12500 persone. Il gruppo Alitalia e Air One contano un totale di 22865 lavoratori. La differenza è di 10000 abbondanti ; i numeri forniti dai rappresentanti del governo in realtà sono più alti , soprattutto perché non sono considerati nel loro conteggio i contratti a tempo indeterminato <sup>365</sup>”. Va posto in risalto che il sindacato Cub –Trasporti è rimasto ,sin dall'inizio, fuori dalla trattativa concernente il nuovo accordo quadro, perché sostiene che non avendo mai voluto sottoscrivere i piani proposti dall'azienda fino ad oggi, l'Alitalia non gli riconosce i diritti sindacali e la rappresentatività in azienda. Il dissenso

---

<sup>364</sup> Baccaro A., *Firmati i contratti coi i confederali, partono le assunzioni*, in *Corriere della Sera* del 15 novembre 2008, pag.35.

<sup>365</sup> Fonte [www.amisnet.org](http://www.amisnet.org).agenzia del 17/9/2008 in “Caso Alitalia:le scomode verità rese note dalla Cub – Trasporti”.

della Cub-Trasporti è giunto fino al punto di portare questo sindacato di protestare dinanzi all'aeroporto di Fiumicino per sostenere che “il piano concordato tra Governo,Cai e sindacati Cgil,Cisl,Uil e Ugl distrugge un patrimonio nazionale unico e ne scarica i costi sulla cittadinanza <sup>366</sup>”.

Va messo in evidenza che – nella vicenda concernente l'accordo sul contratto dei dipendenti – le sigle categoriali dei piloti e degli assistenti di volo,considerando “sbagliata” la cordata Cai , hanno per molti giorni inscenato manifestazioni di protesta davanti a Montecitorio e provocato anche la cancellazione di numerosi voli, causando gravi disagi all'utenza. I nodi da sciogliere riguardavano il numero dei voli (“troppo pochi per una compagnia che guarda al futuro<sup>367</sup>”), gli esuberi (“equipaggi non sufficienti,richiameranno a cottimo quelli in Cassa integrazione<sup>368</sup>”),il contratto unico e la conseguente unica rappresentanza sindacale. Successivamente,è stata trovata l'intesa sulla base di un documento che prevede per il personale tecnico con qualifica di comandante il riconoscimento ad ogni effetto di legge della categoria dirigente,e che Cai ,inoltre ,si doterà di un “contratto collettivo di lavoro dirigenti - comandanti”che sarà redatto entro l'inizio della attività della “nuova” Alitalia. Per il personale senza la qualifica di comandante ,il

---

<sup>366</sup> Fonte [www.amisnet.org.agenzia](http://www.amisnet.org.agenzia) del 17/9/2008 in “Caso Alitalia:le scomode verità rese note dalla Cub – Trasporti”.

<sup>367</sup> Fonte [www.repubblica.it/economia2008/09](http://www.repubblica.it/economia2008/09).

<sup>368</sup> Fonte [www.repubblica.it/economia2008/09](http://www.repubblica.it/economia2008/09).

contratto dovrà trovare “adeguata coerenza” con il contratto di lavoro dei dirigenti comandanti Cai. Al secondo punto,l’accordo prevede che 1550 piloti vengano assunti da Cai *full time* ;un altro 9% (139 )saranno assunti *part time*. Il totale è quindi di 1689 assunzioni tra *full time* e *part time*<sup>369</sup>. Successivamente anche le sigle categoriali dei piloti e degli assistenti di volo hanno dato la loro adesione all’accordo. In particolare,la sigla sindacale dei piloti ANPAC ha sottoscritto l’intesa ammettendo “di non essere in grado di chiedere agli iscritti di rifiutare il nuovo lavoro”,ma dichiarando,nello stesso tempo,che “la Cai meriterebbe un bel rifiuto collettivo delle assunzioni”visti i comportamenti “immotivatamente punitivi. Ma si deve fare i conti con le esigenze personali e familiari dei singoli <sup>370</sup>”. “Nessuno si potrà mai arrogare il diritto di pretendere da qualcuno scelta predeterminate su temi così delicati e personali. Il colpo inferto alla categoria è stato durissimo ed implacabile essendo stato portato da un sistema di potere trasversale e di fatto incontrastabile. Saranno necessari mesi per recuperare<sup>371</sup>”.

Si può dire,dunque,che per esplicita ammissione dello stesso sindacato dei piloti ANPAC,dalla vicenda Alitalia esce fuori un sindacato disunito e non consapevole dell’importanza della posta in gioco,rappresentata

---

<sup>369</sup> Fonte [www.repubblica.it/economia2008/09](http://www.repubblica.it/economia2008/09)

<sup>370</sup> De Carlo S.,dichiarazioni riportate in Baccaro A.,in *Alitalia*, “*resa dei conti nelle assunzioni*”, in *Corriere della Sera*,18 novembre 2008,pag.35.

<sup>371</sup> De Carlo S.,dichiarazioni riportate in Baccaro A.,in *Alitalia*, “*resa dei conti nelle assunzioni*”, in *Corriere della Sera*,18 novembre 2008,pag.35.

dall'obiettivo del salvataggio della compagnia aerea di bandiera e dei conseguenti riflessi sui livelli occupazionali. Alla data del 19 gennaio 2009, proseguono le azioni di sciopero di alcune sigle sindacali autonome, come la SdL intercategoriale – Trasporto aereo, che è destinata a logorarsi in un braccio di ferro ormai privo di senso con Cgil, Cisl, Uil e Ugl – firmatari dell'accordo con la Cai e con il Governo. Si tratta di un conflitto anacronistico che porta il sindacato a subire una sconfitta storica, in quanto una parte di esso persevera nel mantenere un *modus operandi* che tende a paralizzare il sistema delle relazioni sindacali e si ripercuote negativamente sui lavoratori, sulle aziende e sull'intero paese<sup>372</sup>. Non ha senso che il 19 gennaio 2009 si continui ancora a protestare e a portare avanti azioni di sciopero, adducendo a motivazione “i criteri discriminatori adottati dall'Azienda Cai nel processo di assunzione, gli enormi problemi occupazionali che lasciano per strada migliaia di colleghi e precari<sup>373</sup>”, a fronte di una proposta Cai (resa nota già ufficialmente il 1° novembre 2008 e accettata da tempo da Cgil, Cisl, Uil e Ugl, e successivamente dall'ANPAC) che sembra accogliere in buona parte le richieste e le rivendicazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori. I criteri di gestione degli esuberanti

---

<sup>372</sup> Interessanti sono le considerazioni su altre vicende emblematiche del difficile stato delle relazioni sindacali nell'Italia contemporanea tracciate da Ichino P., *A che cosa serve il sindacato?*, Milano, 2006, pag. 196 ss.

<sup>373</sup> Parte del comunicato diffuso sul sito del sindacato SdL intercategoriale trasporto aereo il 19 gennaio 2009.

e delle assunzioni, presentati dalla Cai al tavolo sindacale – dopo 35 giorni di trattativa – meritano un cenno. Per quanto riguarda le assunzioni a tempo pieno, si confermano i numeri dell'intesa raggiunta a settembre a Palazzo Chigi; si tratta complessivamente di 1550 piloti, 3300 assistenti di volo e 7650 tra operai, impiegati, quadri e dirigenti. Il personale verrà selezionato dagli attuali organici di Alitalia, Air One e Volare. Sono previsti anche nuovi contratti a tempo determinato. Per quanto concerne i criteri selezione, oltre ai requisiti professionali, specifici per piloti e comandanti, per tutti viene indicato il criterio di anzianità aziendale cumulata nelle rispettive aziende di provenienza. Poiché il piano industriale di Cai prevede una “struttura multibase” con aeroporti operativi a Milano, Roma, Torino, Venezia, Napoli e Catania, l'altro criterio indicato è quello della residenza dei dipendenti rispetto alla sede/base di destinazione. Nelle selezioni si terrà conto della composizione dei nuclei familiari dei candidati, dando precedenza ai genitori con minori con handicap grave accertato (legge 104/1992) ed ai nuclei monoreddito o con la presenza di minori in famiglia (comprese le situazioni di affidamento o le adozioni). Nel caso di limitazioni all'impiego, dai tagli saranno escluse le lavoratrici in astensione obbligatoria e i dipendenti temporaneamente inidonei (per una durata non superiore ai 365 giorni). Sono esclusi dalle assunzioni tutti i dipendenti che, nel periodo di cassa

integrazione, maturano i requisiti per il pensionamento. Per chi viene assunto dal bacino della cassa integrazione e della mobilità non è previsto alcun periodo di prova. Un capitolo a parte è riservato ai contratti a termine, in quanto – nel periodo di passaggio alla nuova gestione – si potranno stipulare rapporti di assunzioni flessibili per fronteggiare eventuali periodi di riqualificazione del personale in mobilità (o in cassa integrazione) ed eventuali esigenze produttive. Per tutto il personale selezionato dall'attuale bacino di mobilità o di cassa integrazione, Cai non chiederà alcun periodo di prova. Da un esame delle posizioni espresse rispettivamente da Cai e dai sindacati autonomi sui criteri concernenti la gestione degli esuberanti e delle assunzioni, appare evidente che i criteri proposti dall'azienda sono conformi alla normativa vigente. Pertanto va tracciata un'ulteriore considerazione sull'atteggiamento tenuto dai sindacati autonomi nella vicenda Alitalia e sulle dichiarazioni dei dirigenti del sindacato dei piloti – nel momento in cui questo sindacato contesta l'accordo con l'azienda, dando luogo a scioperi e proteste, per poi successivamente sottoscrivere l'intesa ed affermare di non essere in grado di chiedere agli iscritti di rifiutare il nuovo lavoro. Si pone un problema sulla rappresentanza sindacale che oggi riguarda Alitalia e che domani riguarderà tutto il Paese, in quanto “per funzionare bene, un sistema di relazioni sindacali ha bisogno

innanzitutto di chiarezza su chi rappresenta chi<sup>374</sup>”. Va posto in evidenza che manifestazioni di protesta si sono tenute anche in forma spontanea, vedendo come protagonisti precari e cassintegrati, che nei giorni scorsi hanno bloccato l’autostrada per Fiumicino per chiedere certezze sul loro futuro e segnalare che da tre mesi non percepisco lo stipendio, in quanto – a loro dire – Alitalia non fornisce i documenti per potere avere gli assegni di disoccupazione<sup>375</sup>. La vicenda del salvataggio dell’Alitalia è in via di definizione ed ha chiamato in causa le istituzioni nazionali ed internazionali, ai più diversi livelli. E’ stato varato il decreto legge 28 agosto 2008 n.134 “Disposizioni urgenti in materia di ristrutturazioni di grandi imprese in crisi<sup>376</sup>”, per cui “l’onere dell’operazione di salvataggio grava sullo Stato, sui piccoli azionisti e sui creditori della vecchia compagnia. Il *partner* con il 25 % del capitale è Air France – KLM (che aveva proposto di comprare il 100% di Alitalia, ma l’offerta non venne accettata dal Governo Berlusconi perché avrebbe ridimensionato lo scalo di Malpensa e limitato i voli intercontinentali diretti, con un danno all’economia nazionale; nel

---

<sup>374</sup> Ichino P., *A che cosa serve il sindacato?* Milano, 2006, pag.192 ss., che ripercorre le vicende dell’Alitalia, già in situazione economica grave dal 1994. In quel periodo la compagnia aerea aveva avviato con Cgil, Cisl e Uil una difficile trattativa sulle misure necessarie per riallineare la propria organizzazione e i propri costi del lavoro rispetto alle compagnie concorrenti. In quell’occasione, una parte dei vecchi assistenti di volo abbandonò i sindacati confederali, rifiutando la loro disponibilità per quella trattativa e dando vita al SULTA.

<sup>375</sup> Casadei C., *Manifestazione spontanea di precari e cassaintegrati. Alitalia, in 200 bloccano l’autostrada per Fiumicino*, in *Il sole 24 ore* del 13 febbraio 2009.

<sup>376</sup> Senato della Repubblica, Servizio studi-Ufficio rapporti con l’Unione Europea, in *Documentazione e ricerche: Sviluppi della vicenda Alitalia*, Roma, 2008.

negoziato l'offerta fu respinta dai sindacati confederali dei piloti)<sup>377</sup>". Il prestito-ponte e la discontinuità aziendale con la "vecchia" Alitalia sono stati oggetto di valutazione da parte della Commissione Europea ,sulla base della Normativa Comunitaria in materia di aiuti di Stato<sup>378</sup>.

Fra i costi ,quello relativo alla cassa integrazione fino a sette anni per gli esuberi potrebbe superare un miliardo di euro. Per quanto riguarda gli esuberi – alla data del 13 gennaio 2009 – la Cai ha rilevato i seguenti dati : - il gruppo Alitalia aveva 18500 dipendenti, Air One 3100. La nuova società parte con 12600 dipendenti quindi gli esuberi sono 9000. Sono quasi il triplo dei 3650 esuberi ufficiali. Nel vecchio piano Air France gli esuberi erano 2120,oltre a un migliaio di precari.

---

<sup>377</sup> Dragoni G.,*Dalle rotte agli esuberi,tutti gli oneri del rilancio*,in *Il sole* 24 ore del 13 gennaio 2009,pag. 1-2.

<sup>378</sup> La Commissione Europea ha adottato gli "Orientamenti in materia di aiuti di Stato finalizzati al salvataggio e alla ristrutturazione delle imprese in crisi"con comunicazione C288 del 1999 e C244 del 2004.

## CONCLUSIONI

Le considerazioni finali di questa tesi non possono prescindere dal sottolineare il ruolo che, in una materia così delicata come quella della gestione degli esuberanti del personale, sono chiamati a svolgere la dottrina e la giurisprudenza, nonché i diversi attori presenti nella scena istituzionale, politica, economica e sindacale. I giuslavoristi sono stati chiamati ad affrontare i diversi problemi applicativi ed interpretativi posti dalla legge 223/1991, a distanza di poco tempo dalla approvazione di questo importante strumento normativo. La legge in parola è stata ritenuta “un tentativo di riassetto e revisione globale di tutte le problematiche che hanno interessato in questi anni il mercato del lavoro(...);” pur presentando “problemi di raccordo che si pongono tra la procedura per la dichiarazione di mobilità e le altre procedure disciplinate dalla legge stessa<sup>379</sup>”. Di contro, non sono mancate voci che hanno contestato l’idoneità della nuova disciplina a governare l’impatto che sulla realtà economica e produttiva si sarebbe determinato a seguito dell’accelerazione della prospettiva comunitaria<sup>380</sup>. Nell’ambito della dottrina più recente, è stato messo in risalto che – a distanza di più di tre

---

<sup>379</sup> Pessi R., *Commento* all’art. 4 della legge 223/1991, in Persiani M. (a cura di), *Commentario della legge 223/1991*, in *NLCC*, 1994, pag. 910.

<sup>380</sup> Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F., *Integrazioni salariali, eccedenze del personale e mercato del lavoro – commento sistematico alla legge 223/91*, Napoli, 1992, pag. XVIII.

lustri dall'entrata in vigore della legge 223/1991 – il cambiamento dello scenario determinato dall'insieme degli interventi recenti in materia di mercato del lavoro sta provocando effetti erosivi sul già difficile modello di tutela disegnato allora dal legislatore<sup>381</sup>. La giurisprudenza di legittimità – in rapporto ad un quadro normativo complesso ed articolato come quello introdotto dalla legge 223/1991 – pur avendo manifestato oscillazioni, ha svolto un ruolo di orientamento sia per i giudici di merito che per gli operatori del diritto e gli attori sociali. La giurisprudenza di merito è stata investita da una complessa e consistente casistica, sia in materia di tutele predisposte dalla normativa per i lavoratori in mobilità che in tema di criteri e procedure che disciplinano i licenziamenti collettivi, facendo emergere – a volte orientamenti contrastanti, ma comunque utili alla riflessione del giurista e del legislatore. La casistica analizzata dalla dottrina e dalla giurisprudenza, ma anche la stessa cronaca degli avvenimenti recenti e meno recenti, fanno emergere un sistema di ammortizzatori sociali iniquo e squilibrato, all'interno del quale alcune categorie di lavoratori sono protette, altre per nulla, in quanto mancano norme generali e trasparenti. Sotto l'aspetto delle garanzie e delle tutele, si riscontrano delle sperequazioni evidenti che penalizzano le

---

<sup>381</sup>In questo senso, Tinti A.R., *Intorno ai licenziamenti collettivi: un modello di tutela in dissolvimento?*, in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, in Associazione italiano diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), Milano, 2008, pag. 390 ss.

piccole e medie imprese, i dipendenti con contratto di lavoro a termine e quelli a progetto e a tempo parziale, nonché i precari assunti presso le pubbliche amministrazioni, e di converso garantiscono i dipendenti delle grandi aziende. Un ruolo contraddittorio è stato svolto da alcuni sindacati (che, in casi recentissimi di ristrutturazione aziendale, hanno contestato, a volte, in modo strumentale e preconstituito, criteri e procedure applicative dei licenziamenti collettivi), se si considera che furono proprio le organizzazioni sindacali i soggetti che con maggiore determinazione rivendicarono a lungo l'emanazione di quella che poi diventò la legge 223/1991. In Italia, il numero dei cittadini posti in cassa integrazione a seguito della riduzione del personale delle aziende di appartenenza, è in pauroso aumento e si calcola che nel quarto trimestre del 2008 si sia registrato un aumento del 20%; ma anche a livello europeo ed extra europeo le cifre dei lavoratori interessati a provvedimenti di esubero sono in costante crescita. Secondo i dati resi noti dai *mass media* in Italia il numero dei lavoratori licenziati nel settore industriale ha superato quota 500.000 unità, con la precisazione che oggi la perdita di reddito è più forte rispetto agli anni '80 – epoca in cui alla Fiat ci furono 23000 cassaintegrati. All'epoca si andava in cassa integrazione con l'80% dello stipendio, oggi l'assegno è di gran lunga inferiore. Ma il problema principale è la condizione di sospensione: il cassaintegrato non può

trovare lavori occasionali perché altrimenti perde quello principale<sup>382</sup> senza trascurare che chi finisce in cassa integrazione spende molto di meno e questo incide sui consumi e porta altre imprese a produrre meno e a ricorrere alla c.i.g. Il tutto – come ricordato – in uno scenario mondiale, europeo e nazionale caratterizzato dalla recessione. A questo si aggiunga che solitamente i cassaintegrati, coinvolti in vicende di esuberi conseguenti a ristrutturazioni aziendali, ricevono l'assegno di disoccupazione con mesi di ritardo. La gestione degli esuberi aziendali è diventata un'emergenza che impone al giurista, al legislatore, alle forze politiche una valutazione circa una riforma complessiva del mercato del lavoro italiano, che rispetto a quello di altri paesi industrializzati – pur presentando un elevato grado di regolamentazione, non copre tutte le tipologie di lavoro. Pertanto appare opportuno che la regolamentazione della cig e dei licenziamenti collettivi – entrambi disciplinati in unico strumento normativo dalla legge 223/1991, a distanza di circa 18 anni dalla sua entrata in vigore, venga rivisitata e riformata. Va dato atto che il 13 febbraio 2009 è stata siglata un'importante intesa sugli ammortizzatori sociali; si tratta di un accordo Stato-Regioni, con il quale – attraverso lo stanziamento di 8 miliardi di euro – sarà possibile

---

<sup>382</sup> Il sociologo Cardari R., *L'inchiesta. La mia vita impossibile a 600 euro al mese*, *La Repubblica* del 24/12/08 pag 44., mette in luce il disagio psichico di chi viene emarginato all'improvviso dal mondo del lavoro, ed evidenzia come sia psicologicamente più difficile il mestiere del cassaintegrato di quello del disoccupato. Questo spiega, secondo il sociologo, perché nell '80 ben 150 dei 23000 cassaintegrati Fiat giunsero al suicidio.

includere nelle tutele anche quei lavoratori non coperti dalla cassa integrazione. L'intesa ha fra i punti fondamentali l'allargamento della cassa integrazione ai lavoratori a termine. L'accordo prevede tre punti chiave : - ammortizzatori sociali in deroga; - attivazione del Fondo per le aree sottoutilizzate (FAS) ed esclusione del Patto di stabilità degli investimenti connessi ai fondi comunitari. Pertanto, per il sostegno al reddito di tutti quei lavoratori dipendenti o altre figure professionali attualmente non coperti dalla cassa integrazione saranno stanziati complessivamente 8 miliardi di euro nel biennio 2009-2010. Un ruolo determinante, *de jure condendo*, spetta al legislatore – soggetto deputato alla creazione delle norme – che è chiamato a ridisciplinare la materia della gestione degli esuberi del personale e degli ammortizzatori sociali, alla luce delle dinamiche sociali ed alla evoluzione dei tempi. E' auspicabile che – per realizzare un'efficace riforma del mercato del lavoro- i diversi attori sociali ed istituzionali dialoghino tra loro, tenendo presente l'insegnamento di Massimo D'Antona che, nel 1990, osservò “si parla e si scrive del lavoro più di quanto si sia mai fatto in passato, ma nello stesso tempo sembrano restringersi gli spazi di un dialogo capace di produrre reale comunicazione”.

## BIBLIOGRAFIA

**ABRAHAM K.G. e MEDOFF J.L.**, *Length of Service and Layoffs in Union ad Nonunion Work Groups* , in *Industrial and Labor relations Review* ,38 , 1 , pag. 87 ss, 1984 .

**ALBI P.**, *Commento all'art. 5 legge n.223 / 1991*, in Grandi M. - Pera G.,(a cura di),in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2009, pag.1167.

**ALESSI C.** , *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale : fattispecie e disciplina* , in *Riv. Giur. Lav.* , 1995 , I , pag. 245 ss .

**ALLAMPRESE A.** , *Aiuti di Stato e Corte di Giustizia : osservazioni a partire dal caso Ente Poste Italiane* ,in *Riv.Giur. Lav.* , 1999 , 3 , pag. 497 .

**ALLEVA P.**,*Presente e futuro dei licenziamenti per ragioni economico-produttive*, in Alleva P.,Amato F., Andreoni A.,Mazzotta O.,Perulli A.,Mattone S.,(a cura di),in *I licenziamenti per motivi economici-produttivi e la responsabilità d'impresa*, Roma,2007,pag. 9 ss.

**ANDREONI A.**,*Commento all'art 5,in Persiani M.,(a cura di),Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*,1994,pag. 937 ss.

**ARANGUREN A.**,*La procedura dei licenziamenti collettivi*,in Arangueren A.,Auteri E.,Branca G.,Fanfani P.,Flammia R.,Mazzoni G.,Papaleoni M.,Pera G.,Simi V.,(a cura di) ,in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*,Milano,1980,pag 18.

**ARANGUREN A.**, *Limiti conseguenti al ricorso alla “riduzione del personale”* , in Aranguren A.,Auteri E.,Branca G.,Fanfani P.,Flammia R.,Mazzoni G.,Papaleoni M.,Pera G.,Simi V.,(a cura di) ,in *La riduzione del personale e la Cassa Integrazione Guadagni*,Milano,1980,pag 18.

**ARGENTINO G., D’AVOSSA E., RIZZI A.M.**, *La legge 23 luglio 1991, n. 223*, in *Codice del Rapporto di Lavoro*, Milano, 2008. pag. 2840 ss.

**BACCARO A.**, *Firmati i contratti coi i confederali,partono le assunzioni*,in *Corriere della Sera* del 15 novembre 2008,pag.35.

**BACCARO A.**, *Alitalia, “resa dei conti nelle assunzioni*, in *Corriere della Sera* ,18 novembre 2008,pag.35.

**BALLESTRERO M.V.**, *La pretesa “diversità” del licenziamento collettivo*, in *Licenziamenti collettivi e mobilità*,1991,Milano, pag. 257 ss.

**BALLESTRERO M.V.**, *Relazione*,in *Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di)*, in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano ,2008, pag 298 ss.

**BALLESTRERO M.V.**,*Una politica e i suoi strumenti. Eguaglianza sostanziale e pari opportunità,azioni positive*, in *NLCC*,1994,pag. 20 ss.

**BELLOMO S.**, *Commento all’art 22*,in *Persiani M.*,(a cura di),in *Commentario della legge 23 luglio 1991*,in *NLCC*, 1994 ,pag. 1077 ss.

**BELLOMO S.**, *Commento all’art 23*,in *Persiani M.*,(a cura di), in *Commentario della legge 23 luglio 1991*,in *NLCC*, 1994 ,pag. 1085 ss.

**BIAGI M.**, *Vecchie e nuove regole in tema di licenziamenti collettivi : spunti comunitari e comparati* , in DRI,1992,n.2, pag.151 ss.

**BIZZARRO M.**,*Datori di lavoro,impresa e scopo di lucro : l'ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi ratione personae*,in OGL, 2004, pag.49 ss.

**BRANCA G.**, *La nozione di licenziamento per riduzione di personale* , in Branca G., Pera G., Ballestrero M.V., Aranguren A., Fanfani P.,(a cura di), in *Licenziamenti collettivi per riduzione del personale* , pag. 2 ss. , Milano , 1973.

**BRANCA G.**, *Prospettive dei licenziamenti collettivi in relazione alla mobilità dei lavoratori ed alla programmazione economica* , in Branca G., Pera G., Ballestrero M.V., Aranguren A., Fanfani P.,(a cura di), in *Licenziamenti collettivi per riduzione del personale* , pag. 2 ss. , Milano , 1973.

**CALCATERRA L.**, *La giustificazione causale del licenziamento per motivi oggettivi*, in De Luca Tamajo R. e Bianchi D'Urso F. (a cura di), in *Licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, pag. 47 e ss.

**CARABELLI U.**,*I licenziamenti per riduzione di personale*,in *Gior.dir.lav.rel.ind.*,1994,pag.213 ss.

**CARABELLI U.**, *I licenziamenti per riduzione di personale in Italia*,in *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*,Bari,2001.

**CARABELLI U.**, *La disciplina sui licenziamenti collettivi: alcuni problemi interpretativi ancora sul tappeto*, in Santucci R.(a cura di),in *Licenziamenti collettivi tra questioni applicative e nuove regole*, Milano, 2005, pag. 21 ss.

**CARDARI R.**, *L'inchiesta. La mia vita impossibile a 600 euro al mese*, *La Repubblica* del 24/12/08 pag 44.

**CARINCI M.T.**, *Il giustificato motivo oggettivo nel licenziamento nel diritto vivente : Limite esterno o limite interno al potere di recesso del datore di lavoro? in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di),,in Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007, Milano ,2008, pag. 329 ss.*

**CASADEI C.**,*Manifestazione spontanea di precari e cassaintegrati. Alitalia,in 200 bloccano l'autostrada per Fiumicino,in Il sole 24 ore del 13 febbraio 2009.*

**CASTELVETRI L.**, *La negoziazione dei criteri di scelta nelle riduzioni di personale,in Riv.cri.dir.lav.,2000,I,pag. 125 ss.*

**CENTRONE F.**, *Le procedure di licenziamento devono essere estese dallo Stato italiano anche ai datori di lavoro non imprenditori, in DL, 2003, II pag. 325-333.*

**CHIECO P.**,*I licenziamenti per riduzione di personale nelle procedure concorsuali in Italia,in I licenziamenti per riduzione di personale in Europa,Bari,2001.*

**CHIECO P.**,*Le eccedenze di personale nelle pubbliche amministrazioni in Italia, in I licenziamenti per riduzione di personale in Europa,Bari,2001.*

**CHIUSOLO S.**, *Alcune riflessioni sui criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità,in Riv.crit.dir.lav,1994,pag. 12 ss.*

**CHIUSOLO S.**, *Art. 17 l. 223/1991: problemi interpretativi e spunti per la loro soluzione*, in *Riv. cri. dir. lav.*, 1999, pag. 265.

**CINELLI M.**, *La riforma del mercato del lavoro nella legge n. 223/1991 tra razionalizzazione e compromesso*, in AA.VV. (diretto da Cinelli M.), *Il fattore occupazionale nelle crisi d'impresa: commentario alla legge 23 luglio 1991 n. 223*, Torino 1993, pag. 3 ss.

**CORAZZA L.**, *Il contratto individuale nell'ambito della procedura di licenziamento collettivo: è un rimedio efficiente*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Milano, 2002, pag. 314 ss.

**CORRADO A., CORRADO D.**, *I rapporti di lavoro nel fallimento*, 2007, Torino, pag. 105.

**CORSO F.**, *Commento all'art 18*, in Persiani M. (a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991*, in *NLCC*, 1994, pag. 1040 ss.

**COSIO E.**, *I licenziamenti collettivi*, Relazione all'incontro di studio sul tema *Il diritto del lavoro comunitario* del CSM tenutosi a Roma dal 4 al 6 ottobre 2004.

**D'ANTONA M.**, *Riduzioni del personale e licenziamenti: la rivoluzione copernicana della 223/91*, in *Foro it.*, 1993 n. I, pag. 2027 - 2035.

**D'ANTONA M.**, *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale nel quadro della stabilità reale per posto di lavoro: spunti per un ripensamento*, in *Riv. giur. lav. prev.*, 1974 n. 2, pag. 72 ss.

**D'ANTONA M.**, *Licenziamenti collettivi e riduzioni di personale. Le linee generali della nuova disciplina*, in *LI*, 1991, n. 22, pag. 20 ss.

**D'ANTONA M.**, *“Cambiare regole sul lavoro? C'è già un tavolo al ministero”*, in Caruso B. e Sciarra S.(a cura di) , *Opere*, 2000, Milano, pag. 445 ss.

**D'ANTONA M.**, *Commento all'art 5*, in Persiani M.(a cura di) *Commentario della legge 23 luglio 1991*, in *NLCC*, 1994, pag. 922 ss.

**D'ANTONA M.**, *I licenziamenti per riduzione del personale nella l. 223/1991*, in *Riv.cri.dir.lav.*, 1992, pag. 317 ss.

**DE LUCA P., GANOULIS I.**, *Legislazione, sindacato e licenziamenti collettivi - Un' analisi su dati aziendali*, Roma, 1997.

**DE LUCA TAMAJO R., BIANCHI D'URSO F.** , *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Corte di Cassazione*, Napoli , 2006 .

**DE GIUDICI A.**, *Commento all'art 6*, in Persiani M.,(a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991*, in *NLCC*, 1994. pag. 922 ss.

**DE MARCHIS C.**, *Cronaca di una sentenza annunciata (chi sceglie chi nei licenziamenti collettivi)*, in *Riv. giu.lav.*, 1994, II, pag 667.

**DE MARCO CINZIA.**, *La nozione di licenziamento collettivo negli ordinamenti interno e comunitario*, in *Riv.giu.lav.*, 1994, I, pag.107.

**DEL CONTE M.**, *Commento all'art 25*, in Persiani M.,(a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991*, in *NLCC* , 1994. pag. 1115 ss.

**DEL PUNTA R.**, *La legge 223 / 1991 e i licenziamenti collettivi : un primo bilancio teorico*, in *QDLRI*, 1997, pag. 9 ss.

**DEL PUNTA R.**, *I licenziamenti collettivi*, in Papaleoni M., Del Punta R., Mariani M. (a cura di), *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993, pag. 251 ss.

**DEL PUNTA R.**, *Le tutele sociali*, in “ *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*”, Milano, 2002, pag. 267 ss.

**DEL PUNTA R.**, *I licenziamenti per riduzione di personale: un primo bilancio giurisprudenziale*, in *LD*, 1994, pag. 117.

**DE MARINIS N.**, *Tutela reale avverso i licenziamenti e lavoro flessibile: un'alternativa di sistema*, in Associazione italiano diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano, 2008, pag. 298 ss.

**DE ROSA M.**, *Il licenziamento per ragioni economiche: le fattispecie*, in De Luca Tamajo R. e Bianchi D'Urso F. (a cura di), in *Licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, pag. 97 ss.

**DI NUNZIO F.**, *Commento all'art 12*, in Persiani M. (a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991*, in *NLCC*, 1994. pag. 1011 ss.

**DRAGONI G.**, *Dalle rotte agli esuberanti, tutti gli oneri del rilancio*, in *Il sole 24 ore* del 13 gennaio 2009, pag. 1-2.

**FABOZZI R.**, *Il criterio del prepensionamento nei licenziamenti collettivi*, in *D.L.*, II, pag. 583 ss.

**FANTETTI A.**, *Licenziamenti collettivi: disciplina per “direttive” e “regolamenti” CEE?*, in “*Licenziamenti collettivi e mobilità*”, Milano, 1991, pag. 285 ss.

**FERRANTE V.**, *Intorno alla nozione di licenziamento collettivo: per una rilettura del diritto interno alla luce delle direttive comunitarie*, in “*Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*”, Milano, 2002, pag 318 ss.

**FERRANTE V.**, *Integrazione alla disciplina dei licenziamenti collettivi*, in *NLCC*, 2004, pag.449.

**FERRARA M.D.**, *I licenziamenti collettivi ed organizzazioni senza scopo di lucro*, in Santucci R(a cura di), in *Licenziamenti collettivi tra questioni applicative e nuove regole*, Roma, 2005, pag 68 ss.

**FERRARO G.**, *Crisi aziendale e mobilità* , in *Riv.giu.lav.* ,1992, I, pag.58 .

**FERRARO G., MAZZIOTTI F., SANTONI F.**, *Integrazioni salariali, eccedenze del personale e mercato del lavoro – commento sistematico alla legge 223/91*, Napoli, 1992, pag. XVIII.

**FOCARETA F.**, *I criteri di scelta dei lavoratori nei licenziamenti collettivi*, in *Gior. dir.lav. rel.ind.*,1991, pag.319 ss.

**FOGLIA R.**,*Riduzione di personale e licenziamento per motivi economici*,in *D.L.*,1997,pag. 9 ss.

**FOGLIA R. - SANTORO PASSARELLI G.**, *Profili di diritto comunitario del lavoro* , Torino,1996, pag.136.

**FRANZA G., VALLEBONA A.**, *Voce licenziamento collettivo*, in *Il diritto – Enciclopedia giuridica del Sole 24 ore*, volume IX, Milano, 2007, pag. 213 .

**GAJA G.**, *Introduzione al diritto comunitario*,Bari,2002.

**GALANTINO M. L.**, *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*, Torino, 1993.

**GALANTINO M.L.**, *I licenziamenti collettivi*, Milano, 1984, pag.91.

**GARATTONI M.**, *Commento agli artt.34 e 34 bis d.lgs.165 / 2001*, in Grandi M.,Pera G., (a cura di),in *Commentario breve alle leggi sul lavoro*,Padova,2009,pag.1892.

**GARIBOLDI S.**, *Il “nuovo” art.19 dello Statuto dei lavoratori : problemi applicativi e incidenza indiretta del referendum su altre disposizioni di legge e sul protocollo del luglio 1993*, in *A.d.l.*, 1996.

**GAROFALO M.G.,CHIECO P.**, *Licenziamenti collettivi e diritto europeo*, in *I licenziamenti per riduzione di personale in Europa*,Bari,2001, pag. 9 ss.

**GAROFALO M.G.**, *Eccedenze del personale e conflitti: profilo giuridico*, in *Gior.dir.lav.rel.ind.*, 1990, pag. 235 ss.

**GENOVIVA P.**, *I licenziamenti*, Torino, 1988, pag. 211.

**GHERA E.**, *Diritto del lavoro*,Bari,1997.

**GHERA E.**, *Azioni positive e pari opportunità*,in *Gio.dir.lav.rel.ind.*,1995,pag.7 ss.

**GIUGNI G.**, *La disciplina interconfederale dei licenziamenti nell'industria*, Milano,1954.

**GOLDEN M.A.**, *Eroiche sconfitte – sindacato e politiche di riduzione del personale*, Bologna, 2001, pag. 11 ss.

**GOTTARDI D.**, *Legge e sindacato nella crisi occupazionale*, Padova, 1995.

**GRAGNOLI E.**, *Licenziamenti collettivi, illegittimità dell' accordo sindacale, operatività dei criteri legali di scelta e onere della prova*, in *Riv. ita. dir. lav.*, 1999, II, pag. 224 ss.

**GRAGNOLI E.**, *I licenziamenti collettivi e i criteri di scelta*, in *Q D L R I*, 1997, pag. 93 ss.

**GRANATA B.**, *Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi e l'ordinamento italiano*, in Carinci F., De Luca Tamajo R., Tosi P., Treu T. (a cura di), in *I licenziamenti collettivi*, Torino, 1997, pag. 160.

**GRANDI M. - PERA G.**, *Commentario breve alle Leggi sul Lavoro*, Padova, 2008- 2009.

**GUAGLIONE L.**, *Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare per riduzione di personale e art.5 l. n.223/1991*, in *Riv. ita. dir. lav.*, 1992, pag. 1012.

**IANNIRUBERTO G.**, in De Luca Tamajo R., Bianchi D'Urso F., (a cura di), *I licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, pag. VII.

**ICHINO P.**, *A che cosa serve il sindacato?*, Milano, 2006, pag. 196 ss.

**LAMBERTUCCI P.**, *Commento all' art 2*, in Persiani M., (a cura di), in *Commentario della legge 23 luglio 1991 n.223*, in *NLCC.*, 1994, pag. 898 ss.

**LAMBERTUCCI P.**, *Commento all' art 22*, in Persiani M., (a cura di), *in Commentario della legge 23 luglio 1991 n.223*, in *NLCC*, 1994, pag. 1073 ss.

**LIEBMAN S.**, *La mobilità del lavoro nella legge n.223/1991:tendenze e prassi applicativa*, in *R.it.d.lav.*, 1999, I, pag.147 ss.

**LIEBMAN S.**, *Forme di rappresentanza degli interessi organizzati e relazioni industriali in azienda*, in *Dir.rel.ind.*, 1996, I, pag.6 ss.

**LISO F.**, *La nuova legge sul mercato del lavoro:un primo commento*, in *Lav.inf.*, 1991, n.22, pag.17 ss.

**LISO F.**, *Mercato del lavoro:il ruolo dei poteri pubblici e privati nella legge 223/1991*, in *Riv.giu.lav.*, 1993, I, pag.4 ss.

**LISO F.**, *La galassia normativa dopo la legge 223/1991*, in *Gior.ita.dir.lav.rel.ind.*, 1997, pag 1ss.

**LUCIANI V.**, *Commento all'art.5*, in Persiani M., (a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*, 1994, pag. 1038 ss.

**LUCIANI V.**, *“Centralismo “ e “garantismo” nella mobilità del lavoro pubblico* , in *QDLRI* ,19, 1997, pag. 129 ss.

**MAGNANI M.**, *La mobilità interaziendale del lavoro . Profili giuridici* , Milano , 1984 , pag. 101 .

**MAGNANI M.**, *Commento all'art.1*, in Persiani M.(a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991 n.223*, in NLCC, 1994, pag. 886 ss.

**MAGNANI M.**, *Cassa integrazione, licenziamenti collettivi, mobilità: il quadro generale della riforma*, in LD, 1992, pag. 692 ss.

**MAGNO P.**, *Commento all'art.21*, in Persiani M.(a cura di), in *Commentario della legge 23 luglio 1991 n.223*, in NLCC, 1994, pag. 1059 ss.

**MAGRINI S.**, *Licenziamenti individuali e collettivi: separatezza e convergenza delle tutele*, in *Gior.dir.lav.rel.ind.*, 1990, pag. 313 ss.

**MAINARDI S.**, *L'estinzione del rapporto di lavoro nella sistematica del codice civile. Dimissioni e risoluzione consensuale*, in: AA.VV., (coordinati da Mainardi S.), *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, Torino, 2007, pp. 3 ss.;

**MAINARDI S.**, *Il passaggio diretto, eccedenze di personale e mobilità collettiva nelle pubbliche amministrazioni*, in ADL, 1999, pag. 433.

**MANCINI F.**, *Principi fondamentali di diritto del lavoro nell'ordinamento delle comunità europee*, in AA.VV., *Il lavoro nel diritto comunitario europeo e l'ordinamento italiano*, Padova, 1988, pag. 24.

**MANGANELLO E.**, *Legge e autonomia collettiva nella disciplina dei criteri di scelta per la riduzione del personale: la Consulta introduce il controllo di ragionevolezza*, in *Riv.ita.dir.lav.*, 1995, II, pag. 240 ss.

**MANNACCIO G.**, *Legittimità costituzionale della normativa sui contratti collettivi che individuano i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità*, in *Mass.giur.lav.*, 2004, pag.475.

**MANNACCIO G.**, *Riflessioni sull'accordo di mobilità*, in Cinelli M., (a cura di), in *Il fattore occupazionale nelle crisi d'impresa*, Torino, pag.105 ss.

**MARESCA A.**, *Commento all'art 8*, in Persiani M., (a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*, 1994, pag. 976 ss.

**MARINELLI M.**, *Il possibile conflitto tra la tutela antidiscriminatoria comunitaria ed il ricorso al criterio della pensionabilità per la selezione dei lavoratori da licenziare*, in Associazione italiano diritto del lavoro e della sicurezza sociale, (a cura di), in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007, Milano, 2008, pag 353 ss.

**MASCARELLO G.M.**, *I dilemmi della giurisprudenza*, in Alleva P., Amato F., Andreoni A., Mazzotta O., Perulli A., Mattone S., (a cura di), in *I licenziamenti per motivi economici-produttivi e la responsabilità d'impresa*, Roma, 2007, pag.91 ss.

**MATTONE S.**, *Licenziamenti per motivi economici produttivi e responsabilità d'impresa*, in Alleva P., Amato F., Andreoni A., Mazzotta O., Perulli A., Mattone S., (a cura di), in *I licenziamenti per motivi economici-produttivi e la responsabilità d'impresa*, Roma, 2007, pag. 121 ss.

**MAZZIOTTI F.**, *Riduzione di personale e messa in mobilità*, in Ferraro G., Mazziotti F., Santoni F. (a cura di), *Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro*, Napoli, 1992, pag.131.

**MAZZONI G., ARANGUEREN A., PAPALEONI M., PERA G., FLAMMIA R., FANFANI P., AUTERI E., SIMI V., BRANCA G.,** *La riduzione del personale e la Cassa integrazione guadagni*, Milano, 1980, pag. 10 ss.

**MISCIONE M.,** *I licenziamenti per riduzione di personale e la mobilità*, in Carinci (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti*, Napoli, I , pag. 321.

**MISCIONE M.,** *L'indennità di mobilità*, Napoli, 1992.

**MISCIONE M.,** *La "procedimentalizzazione" dei poteri imprenditoriali*, in *Lav. Giu.*, 1994, pag. 109 ss.

**MONACO M.P.,** *Commento all'art. 24 della legge 223 / 1991* , in Grandi M. - Pera G. (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova , 2009 , pag. 1217.

**MONTUSCHI L.,** *Mobilità e licenziamenti : primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla l. 223 / 1991*, in *RIDL*, I, pag. 422.

**MORA A.M.,** *I licenziamenti collettivi : profili storici* , in Galantino L., (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi*, Torino , 1993 , pag. 167 ss.

**NANI' L.,** *Licenziamenti collettivi e parità fra generi ; impatto della quota a tutela dell'occupazione femminile* , in *Riv. giu. lav.* , 1995 , I , pag. 267 .

**NATULLO G.,** *Gestione delle eccedenze di personale, collocamento in disponibilità e mobilità collettiva*, in Carinci F., Zoppoli L., (a cura di), *Diritto del lavoro*, Milano, 2000, pag. 759-760.

**NATULLO G.**, *Licenziamento collettivo e mercato del lavoro flessibile: spunti problematici sul ruolo degli organismi pubblici e sindacali*, in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale (a cura di), in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano, 2008, pag. 473 ss.

**NATULLO G.**, *Il licenziamento collettivo: interessi, procedure, tutele*, Milano, 2004, pag. 177 .

**OGRISEG C.**, *Rischio economico e modelli di protezione del lavoro, contributo allo studio sulle tutele contro i licenziamenti negli ordinamenti italiano e francese*, Milano, 2007.

**PALLA M.**, *Impossibilità di garantire il reimpiego ai lavoratori in C.i.g.s. e scelta dei dipendenti da porre in mobilità*, in *Riv.Ita.Dir.Lav.*, 1999, II, pag. 210 ss.

**PAPALEONI M., DEL PUNTA R., MARIANI M.**, *La nuova cassa integrazione guadagni e la mobilità*, Padova, 1993.

**PATERNÒ F.**, *Commento all'art 19*, in *Persiani M.*, (a cura di), *Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC.*, 1994, pag. 1049 ss.

**PEDRAZZOLI M.**, *Ancora sulla bivalenza normativa del licenziamento per riduzione del personale*, in *Aidlass*, Milano, 1991, pag. 203 ss.

**PERA G.**, *I licenziamenti collettivi*, in *Giust.civ.*, 1992, II, pag. 207 ss.

**PERA G.**, *Le novità nella disciplina dei licenziamenti*, Padova, 1993.

**PERSIANI M.**, *Licenziamenti collettivi per riduzione del personale nella legge n. 223/1991: le procedure*, in *Dir. rel. ind.*, 1992, n.2, pag. 211 ss.

**PERSIANI M.**, *Commentario della legge 23 luglio 1991, n.223*, in *NLCC*, 1994, pag 884 ss.

**PERULLI A.**, *La tutela delle lavoratrici nella disciplina dei licenziamenti collettivi*, in “ *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*”, Milano, 2002, pag. 283

**PERULLI A.**, *Il licenziamento per motivi economici: spunti comparati e prospettive di riforma*, in *Alleva P., Amato F., Andreoni A., Mazzotta O., Perulli A., Mattone S.*, (a cura di), in *I licenziamenti per motivi economici-produttivi e la responsabilità d'impresa*, Roma, 2007, pag. 135 ss.

**PESSI A.**, *Iniziativa economica a tutela dell'occupazione: due modelli a confronto( il licenziamento per motivo economico in Francia e i licenziamenti collettivi in Francia)*, in *Arg dir. Lav. n. 2*, 2002, pag 405 ss.

**PESSI A.**, *Recenti orientamenti sulla disciplina applicabile al licenziamento del dirigente e il rischio della progressiva erosione della categoria*, in *Arg. Dir. Lav. n. 3*, 2003, pag. 785 ss.

**PESSI R.**, *Commento all'art 4*, in *Persiani M.*, (a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*, 1994, pag. 910 ss.

**PICCININI A., ZAMPINI G.**, *I licenziamenti collettivi dopo la novella del 2004*, Roma, 2004, pag. 21 ss .

**POLO G., SABATTINI C.,** *Restaurazione italiana. Fiat la sconfitta dell'autunno 1980 : alle origini della controrivoluzione liberista* , Roma,2000 , pag.121 ss.

**PROIA G.,** *Commento all'art 10*,in Persiani M.(a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*,1994,pag. 1003 ss.

**PROIA G.,** *Commento all'art 11*, in Persiani M.(a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*,1994, 1008 ss.

**RICCI M.,***Mercato del lavoro e licenziamenti collettivi*, in Associazione italiano diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di),in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro,Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano ,2008, pag 199 ss.

**ROCCELLA M.,** *Licenziamenti collettivi e normativa comunitaria* , in *DPL* , 1992 , pag.2972.

**ROCCELLA M.-TREU T.,** *Diritto del lavoro della comunità europea*, Padova ,2002,pag.307.

**SALIMBENI M.T.,** *La procedura e i criteri di scelta nei licenziamenti collettivi*, in De Luca Tamajo R. e Bianco D'Urso F., (a cura di), in *“Licenziamenti in individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Milano, 2006, pag. 3 ss.

**SANTONI F.,***Crisi dell'impresa,eccedenze di personale e misure alternative ai licenziamenti collettivi*,in *Riv.ita.dir.lav*,1996,I,pag.63 ss.

**SANTORO PASSARELLI G.,** *Commento all'art 5*,in Persiani M.,(a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*,1994, pag. 903 ss.

**SANTORO PASSARELLI G.**, *Commento all'art 13*, in Persiani M.,(a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC*,1994, pag. 1023 ss.

**SANTUCCI R.**, *Commento all'art 14*, in Persiani M.,(a cura di), *Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223*, in *NLCC* , pag. 1028 ss.

**SCARPELLI F.** , *La nozione e il controllo del giudice* , in *QDLRI* , 19,1997 , pag. 29 ss.

**SCARPELLI F.**, *Problemi applicativi della disciplina dei licenziamenti collettivi:criteri di computo dei dipendenti e reintegrazione nei confronti dell'impresa fallita*,in *Riv.cri.dir.lav*,n.3,pag.585.

**SCARSELLI G.**, *La Corte di Cassazione*, in *Ordinamento giudiziario* (voce), in *Il Diritto- Enciclopedia giuridica del Sole 24 ore*, vol. X,pag. 429-430,Milano, 2007.

**SENATO DELLA REPUBBLICA**,Servizio studi-Ufficio rapporti con l'Unione Europea, *Documentazione e ricerche:Sviluppi della vicenda Alitalia*,Roma,2008.

**SOLOPERTO R.**, *Sub art.35 e 35 bis*,in Corpaci A.,Rusciano M., Zoppoli L.(a cura di), *La riforma dell'organizzazione,dei rapporti di lavoro e del processo nelle AA.PP.*, in *NLCC*,1999, pag.1255-1256.

**SPAGNUOLO VIGORITA L.**, *I licenziamenti collettivi per riduzione del personale nella recente legge n.223 / 1991 : la fattispecie* , in *DRI* , 1992 , 2 , pag.201 .

**SPINELLI C.**, *I licenziamenti collettivi in Europa : il quadro comparato* , in *QDLRI*, 1997, pag.179 ss.

**SPINELLI C.**, *Eccedenze di personale e mercato del lavoro nell'ordinamento comunitario*, in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di),in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano ,2008, pag. 338 ss.

**SUPPIEJ G.**,*Relazione*, in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di), in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano,2008,pag. 309 ss.

**TAMBURRINO** , *Ancora in tema di licenziamento di personale* , in *Massimario di giurisprudenza del lavoro* , 1975 , pag.561 ss.

**TINTI A.R.**,*Intorno ai licenziamenti collettivi:un modello di tutela in dissolvimento?*, in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale,(a cura di),in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano ,2008, pag. 390 ss.

**TOSI P.**,*Relazione*, in Associazione italiana diritto del lavoro e della sicurezza sociale(a cura di), in *Disciplina dei licenziamenti e mercato del lavoro,Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro Venezia 25-26 maggio 2007*, Milano ,2008, pag 314 ss.

**VALENTINI A.**, *Licenziato... per sicurezza: breve storia di diritti distorti* , Firenze,2006.

**VALLAURI M.L.**, *Controllo sulla giustificazione del licenziamento collettivo e ambito applicativo dei criteri di scelta*, in *Riv.Ita.Dir.Lav.*, 1998, II.pag.165ss.

**VALLEBONA A.**, *Il licenziamento collettivo*, in *Istituzioni di diritto del lavoro*, Padova, 2004, pag. 464 ss.

**VARESI P.A.**, *Commento all'art.9,in Persiani M.,(a cura di),in Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223,in NLCC,1994,pag. 990 ss.*

**VERGARI S.**, *La materia dei licenziamenti collettivi dopo la legge n.223/1991: un cantiere ancora aperto, in Riv. giur. lav.,1991, I, pag.245.*

**VIDIRI G.**,*Crisi aziendale :scelta dei lavoratori da licenziare,in D.L., 1983, I, pag.33-34.*

**VISCOMI A.**, *Commento all'art.7,in Persiani M.(a cura di),in Commentario della legge 23 luglio 1991 n. 223, in NLCC, 1994,pag. 953 ss.*

**ZANGARI** , *Contributo alla teoria del licenziamento nel diritto italiano e comparato* , Milano , 1974,pag.217.

**ZANINI G.**, *La disciplina dei licenziamenti collettivi nell'ordinamento tedesco, in D.L.,I,1973,pag. 136 .*

**ZOLI C.**, *La procedura del licenziamento collettivo e il sistema delle fonti, in QDLRI , n.19,1997, pag. 73 ss.*

**ZOPPOLI L.**, *Commento all'art. 20,in Persiani M.,(a cura di),in Commentario della l. 23 luglio 1991 n. 223,in NLCC,1994, pag. 1053 ss.*

**ZOPPOLI L.**, *Effetti della crisi d'impresa sul lavoro dirigenziale* , in *DRI* , 1993, 2, pag. 153 ss.