

**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**

Questa tesi si prefigge di analizzare la complessa problematica riguardante la gestione degli esuberi del personale, alla luce della evoluzione legislativa e giurisprudenziale e del dibattito dottrinario, al fine di individuare eventuali prospettive di riforma della materia. Pertanto non si può prescindere dal far riferimento agli strumenti normativi e alle tutele sociali che il nostro ordinamento – ha predisposto dall’ immediato dopo guerra ai giorni nostri – per far fronte al problema della riduzione del personale nelle aziende e del conseguente licenziamento. Un ruolo fondamentale – nel contesto delle crisi economiche e delle ristrutturazioni aziendali – svolgono 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. Nel periodo della crisi economica del dopo guerra ,la prima misura emanata – 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, e poi, successivamente il D.Lgs.Lgt. n. 788/1945 ,il D.Lgs.C.P.S. n. 869/1947. In queste leggi sono rinvenibili i primi riferimenti alla Cassa integrazioni guadagni ordinaria (C.I.G.O.), la cui disciplina, nel corso del tempo è stata più volte modificata. Tra le varie leggi che disciplinano la C.I.G.O., una

posizione di rilievo riveste la legge 20 maggio 1975 n.164,avente ad oggetto “provvedimenti per la garanzia del salario”che ricollega l’applicazione dell’istituto ad eventi brevi e transitori che non mettono in dubbio la ripresa produttiva dell’azienda. La cassa integrazione guadagni consiste nella integrazione di una percentuale della retribuzione a favore del lavoratore subordinato in conseguenza della temporanea interruzione dell’attività dell’impresa per cause non dipendenti dalla volontà delle parti del rapporto di lavoro ed in funzione della sua preservazione per il tempo necessario alla ripresa dell’attività produttiva interrotta. Si può dire, però che il principale ammortizzatore sociale delle eccedenze del personale è stato – a partire dagli anni ’70 – l’intervento della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (C.I.G.S.), che – istituita dalla legge 5 novembre 1968, n.1115 , si differenzia dall’intervento ordinario di integrazione salariale, in quanto quest’ultimo consiste in una prestazione previdenziale impiegata per far fronte a situazioni di eccedenze occupazionali di tipo congiunturale ,mentre l’intervento straordinario costituisce uno strumento legislativo destinato a fronteggiare situazioni di tipo strutturale e durevoli nel tempo. Va tenuto in considerazione che le politiche industriali in generale e quelle concernenti la riduzione del personale,più in particolare,sono fondamentali per gli equilibri sociali, in quanto coinvolgono – oltre gli stessi lavoratori,destinatari del

provvedimento adottato dall'impresa – anche i diversi attori impegnati nella scena politica ed istituzionale e lo stesso sindacato. La tematica concernente il ruolo che svolge il sindacato – nel contesto delle politiche di riduzione del personale – ha costituito oggetto di studio da parte di una prestigiosa accademica americana, che ha analizzato i diversi casi di conflitto industriale verificatisi alla Fiat di Torino, 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 una grave minaccia per gli stessi sindacati. La tematica relativa alla gestione della riduzione del personale comporta necessariamente che si faccia specifico riferimento alle direttive comunitarie n.129 del 17 febbraio 1975, n.56 del 26 giugno 1992 e n. 58 del 20 luglio 1998, che trovano fondamento nell' articolo 100 (ora art.94) del Trattato istitutivo della Comunità Europea, nel quale è espressamente sancito che il “Consiglio stabilisce direttive volte al riavvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative degli Stati membri che abbiano un'incidenza diretta sulla instaurazione o sul funzionamento del mercato comune”. La direttiva 129/1975 contiene anche una definizione di licenziamento collettivo e subordina l'attuazione della decisione del datore di lavoro alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori ed allo svolgimento di una

procedura davanti “l’ autorità pubblica competente”. La direttiva n.56 del 26 giugno 1992,rispetto alla disciplina antecedente,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 fissato dalla direttiva del 1975. La terza direttiva comunitaria è la n. 58 del 20 luglio 1998,che ha raccolto,coordinato e codificato anche le disposizioni contenute nelle precedenti direttive,creando una sorta di testo unico in tema di licenziamento collettivo,capace (secondo una parte della dottrina) di tenere in debito conto le indicazioni della giurisprudenza della Corte di Giustizia. La direttiva del 1998 stabilisce che è di natura collettiva il licenziamento effettuato da un datore di lavoro che risponde 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 di appartenenza; c)l’arco temporale entro il quale devono essere licenziati. Nel contesto comunitario vanno ricordate le



sentenze della Corte di Giustizia della Comunità Europea 8 giugno 1982 e 6 novembre 1985,comminate nei confronti dell'Italia per non aver recepito nel nostro ordinamento entro il 19 febbraio 1977 – termine prescritto – la direttiva n.129 del 17 febbraio 1975. In dottrina è stato evidenziato come le suddette sentenze di condanna siano ingiuste,anche alla luce della giurisprudenza venutasi a consolidare nel nostro ordinamento in direzione della tutela del lavoratore contro il licenziamento. Alcuni autori hanno posto in evidenza che la direttiva Ce n. 129/1975 sia da ritenere direttamente applicabile nel nostro ordinamento,in quanto contiene disposizioni che non hanno esclusivamente carattere programmatico. Prima dell'emanazione della legge 223/1991,il licenziamento collettivo per riduzione del 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,c.2,legge n.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 n.675/1977),per imporre un principio di proporzionalità tra gli invalidi obbligatoriamente assunti e quelli sottoposti al licenziamento collettivo

(art.9,c.2,legge n.79 del 1983). 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). Con la legge n.223 il legislatore ha cercato di disciplinare in maniera organica,includendoli in unico testo,una numerosa serie di istituti (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. In dottrina un prestigioso giuslavorista ha affermato che la disciplina dei licenziamenti posta dalla legge 223 ha rappresentato una vera e propria rivoluzione copernicana,in considerazione delle rilevanti innovazioni apportate. Il licenziamento collettivo ricorre in presenza dei seguenti requisiti : - si applica alle imprese che intendono effettuare almeno 5 licenziamenti nel periodo di tempo di 120 giorni; -la ragione giustificativa del licenziamento collettivo deve essere riconducibile ad esigenze di riduzione,trasformazione o cessazione dell'attività aziendale. La procedura da seguire per i licenziamenti collettivi è quella prevista negli articoli 4 e 5 della legge 223/1991 in materia di mobilità cui l'art.

24 rinvia. Tale procedura si articola in una fase sindacale e in una fase amministrativa tra loro collegate. L'art.4 prevede l'obbligo dell'impresa di effettuare la comunicazione alle rappresentanze sindacali e alle rispettive associazioni di categoria o, in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Tale comunicazione deve contenere informazioni relative ai motivi che hanno determinato gli esuberi, ai motivi tecnici ed organizzativi in base ai quali si ritiene di non poter evitare la riduzione del personale. Inoltre, deve essere indicato il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali della manodopera eccedente, nonché i tempi di attuazione del programma di mobilità e le misure ritenute necessarie per fronteggiare le conseguenze, sul piano sociale, dell'attuazione del piano. Tali elementi sono informazioni necessarie perché costituiscono la base delle successive consultazioni tra le parti; infatti, ex art.4, c.5, legge 223, le RSA possono chiedere entro sette giorni un esame congiunto allo scopo di valutare le cause dell'eccedenza e la possibilità di riassorbire il personale anche facendo ricorso a forme di flessibilità per la gestione del lavoro. Le consultazioni si possono protrarre per un periodo massimo di 45 giorni salvo ipotesi tassativamente indicate nella stessa legge 223 all'art.3, c.3, che dispone la riduzione a 30 giorni in caso di procedure concorsuali, e all'art. 4, c.8, che

permette di dimezzare i termini se il numero dei lavoratori interessati alla procedura di mobilità sia inferiore a 10. Conclusa la consultazione sindacale, qualunque sia l'esito, inizia la fase amministrativa. Il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare l'esito delle consultazioni alla direzione provinciale del lavoro o al Ministero del lavoro, a seconda della rilevanza del licenziamento. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo a seguito della comunicazione dell'impresa, si apre una nuova fase negoziale tra le parti della durata massima di trenta giorni, ovvero nel termine di quindici giorni se i lavoratori sono meno di 10 (art.4,c.8). Durante questo periodo l'ufficio competente convoca le parti per effettuare un'ulteriore esame e formulare nuove proposte per realizzare un accordo e individuare soluzioni utili per il reimpiego dei lavoratori eccedenti. Perché il rapporto si estingua è necessario che il recesso sia comunicato per iscritto a ciascuno dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso. I criteri per individuare i lavoratori da licenziare sono dettati dai contratti collettivi o, in mancanza, si ricorre ai criteri indicati dall'art.5 della legge 223/1991: - carichi di famiglia; - esigenze tecnico – produttive; - anzianità di servizio presso l'azienda. Detti criteri operano in concorso tra loro e vincolano la scelta del datore di lavoro. Una volta individuati i lavoratori è possibile procedere al licenziamento. Il recesso non deve essere affetto da alcuna patologia che faccia scaturire

l'inefficacia o l'annullabilità dell'atto. Il recesso è inefficace se non è stato comunicato per iscritto o se non vengono osservate le procedure previste, il rispetto del termine di preavviso e la comunicazione agli Uffici competenti. Il recesso è annullabile quando non sono rispettati i criteri di scelta. In tali ipotesi il licenziamento può essere impugnato entro 60 gg. anche con un atto extragiudiziale e il giudice, accertata l'invalidità dispone la reintegrazione ex art.18 legge 300/1970.

I lavoratori, se in possesso dei requisiti oggettivi indicati dall'art.16,c.1,(anzianità aziendale di 12 mesi di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato) vengono iscritti in apposite liste di mobilità. L'iscrizione nelle liste di mobilità ha lo scopo di agevolare il reinserimento nel mercato del lavoro e costituisce presupposto per l'erogazione da parte dell'Inps dell'indennità di mobilità per un periodo determinato in base all'età del lavoratore alla data del licenziamento e alla ubicazione dell'unità produttiva di appartenenza. La disciplina dei licenziamenti collettivi e dei criteri di scelta è stata e continua ad essere oggetto di un ampio contenzioso giudiziario, e di innovazioni legislative. Il decreto legislativo 26 maggio 1997, n.151, emanato in attuazione della direttiva n.56 del 1992 Cee, ha parzialmente modificato la legge 223/1991; il decreto legislativo 8 aprile 2004, n.110 ha esteso la disciplina anche ai datori di lavoro non imprenditori. Sulle

problematiche concernenti la legge 223 si è sviluppato un ampio dibattito dottrinario e si è registrata una notevole produzione giurisprudenziale. La legge 223 prevede due ipotesi di licenziamento collettivo: quello preceduto dalla cigs(art.4) e quello non preceduto dalla cigs. Le due fattispecie, ancorchè funzionalmente contigue sono ritenute dalla giurisprudenza e dalla dottrina ipotesi distinte : si parla, infatti, rispettivamente di “messa in mobilità” e “riduzione di personale” per differenziare le due ipotesi. Va anche segnalato che in dottrina è stata operata l’esegesi delle “due procedure parallele” di riduzione del personale. La giurisprudenza di merito e quella di legittimità sono state investite frequentemente circa le questioni applicative concernenti il requisito soggettivo, il requisito dimensionale, il requisito numerico temporale e il requisito causale, così come sulle questioni concernenti le comunicazioni cui è tenuto l’imprenditore e sulle modalità concernenti i criteri di scelta dei licenziandi. Ad una considerevole elaborazione giurisprudenziale ha dato luogo la questione che si pone se, dopo la comunicazione iniziale cui è tenuta l’impresa ex 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, mentre in senso contrario si è

espressa la Corte di Cassazione. L'orientamento della Corte di Cassazione sulla sindacabilità dei presupposti causali, sotto il profilo della loro effettiva sussistenza, appare costante nel ritenere "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". Sull'aspetto procedurale che caratterizza la disciplina in materia di gestione degli esuberi la dottrina si è soffermata con particolare attenzione, evidenziando che l'art.4 legge 223/1991 – che disciplina tale fase – ha comportato per effetto dell'adeguamento del nostro ordinamento al sistema giuridico comunitario una vera e propria procedimentalizzazione dei datori di lavoro. La Suprema Corte –

prendendo in più occasioni in esame la tematica concernente la comunicazione aziendale di apertura di una procedura di riduzione del personale – ha stabilito che l’incompletezza di tale comunicazione non può essere sanata in un momento successivo,consolidando un orientamento espresso in altre sentenze precedenti. Tale rigore formalistico 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. Va puntualizzato che,nel corso del tempo,nelle più recenti decisioni della Corte di Cassazione si può riscontrare un ridimensionamento di quella tendenza definita dalla dottrina esasperazione formalistica. Va messo altresì in risalto che in alcune decisioni – come ,per esempio,quella concernente la adozione del requisito di pensionabilità del dipendente, fra i criteri di scelta,richiama principi espressi e considerazioni tracciate dalla Corte Costituzionale. In alcune decisioni è emersa la tendenza della Suprema Corte a non limitare il suo compito alla puntuale ed asettica verifica della corretta applicazione da parte dei giudici di merito,ma a fare i 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 cosiddetto diritto vivente (come per



esempio il richiamo al principio di ragionevolezza o al principio di non discriminazione o al bilanciamento di interessi). Si può dire che la giurisprudenza della Corte di Cassazione in materia di licenziamenti collettivi presenta luci ed ombre, ma va tenuto presente che i giudici di legittimità sono stati chiamati a prendere in esame fattispecie regolamentate da un quadro normativo complesso ed articolato, su una questione di grande rilevanza sociale 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. 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 per la 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 emesse 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. Il problema delle eccedenze di personale è espressamente regolato dalla legge anche per le pubbliche amministrazioni agli articoli 33 e 34 del decreto legislativo 165/2001. L'attuale regolamentazione è il punto di arrivo di una evoluzione normativa che parte dal D.P.R. n.3 del 1957 e si evolve attraverso la

legge quadro numero 93/1983 sul pubblico impiego – e gli Accordi Intercompartimentali recepiti nel D.P.R. n.13/1986 e n.395 del 1988. Il quadro normativo di riferimento della materia,essendo alquanto frammentato,è stato ricondotto ad unità,avviando il processo di privatizzazione delle fonti e della disciplina dei contratti con l’emanazione della legge delega n.421/1992 e del D.lgs. 3 febbraio 1993,n.29. Sono richiamate le disposizioni della legge 223/1991 ,con salvezza della disciplina specifica (art.33,c.1 del D.lgs 165/2001). Un caso attualissimo e molto delicato di gestione degli esuberi del personale – anche per le implicazioni sociali,economiche,politiche e sindacali che ha avuto e continua ad avere – è quello del salvataggio della compagnia di navigazione aerea di bandiera Alitalia S.p.a. ad opera di un gruppo di imprenditori e istituti bancari che ha appositamente costituito la Cai (Compagnia aerea italiana) con l’obbiettivo di dare vita ad una nuova compagnia di bandiera,mediante acquisizione dei principali *asset* di Alitalia. Gli aspetti più interessanti della vicenda riguardano i criteri di gestione degli esuberi e delle assunzioni,presentati dalla Cai – dopo moltissimi giorni di trattativa – al tavolo sindacale,nonché il *modus operandi* portato avanti dal sindacato dei piloti ANPAC e da altre sigle sindacali autonome. 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 esuberanti sono 9000. Sono quasi il triplo dei 3650 esuberanti ufficiali. Si prevede, per quanto riguarda i criteri di selezione, oltre ai requisiti professionali, specifici per piloti e comandanti l'adozione del 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, 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 limitazione all'impiego, dai tagli saranno escluse le lavoratrici in astensione obbligatoria e i dipendenti temporaneamente inidonei (per una durata non superiore a 365 giorni). Esclusi dalle assunzioni sono 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 concerne i 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 riflessione sull'atteggiamento tenuto dai sindacati autonomi nella vicenda Alitalia e sulle dichiarazioni dei dirigenti del sindacato dei piloti ANPAC – nel momento in cui questo sindacato, inizialmente contesta l'accordo con l'azienda, attraverso scioperi e proteste, per sottoscrivere successivamente 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" – come afferma un eminente giuslavorista, ripercorrendo la vicenda dell'Alitalia, già in situazione economica grave dal 1994. Va posto in evidenza che manifestazioni di protesta si sono tenute anche in forma spontanea, vedendo come protagonisti precari e cassaintegrati, che

chiedono certezze sul loro futuro e sostengono di non percepire l'indennità da tre mesi, in quanto Alitalia non fornisce i documenti relativi all'assegno di disoccupazione.

## 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 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.

**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 *OGI*, 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.

**PATERNO' 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.



**VARESÌ 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.