
Riorganizzazioni aziendali: i
licenziamenti collettivi e il
trasferimento d'azienda

Aggiornamento
Novembre 2010

Selezione della documentazione
tratta dalla banca dati Lex24

INTRODUZIONE

NOZIONE E PRESUPPOSTI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

a cura di LABLAW – Studio Legale Failla, Rotondi & Partners

LABLAW
STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS

NORMATIVA

Codice Civile – Art. 2112

Codice di Procedura Civile - Artt. 410 e 411

Legge 04.11.2010, n. 183 - Artt. 32

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro

Decreto Legge 05.09.2009, n. 135 – Art. 19-quater

Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitarie per l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee

Decreto Legislativo 08.04.2004, n. 110 – Art. 1

Modifiche ed integrazioni alla legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi

Legge 23.07.1991, n. 223 – Artt. 4, 5, 7, 8, 16, 24 e 25

Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro

Legge 29.12.1990, n. 428 – Art. 47

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee – Legge comunitaria per il 1990

Direttiva CEE 24/06/1992, n. 56/92 – Artt. 1, 2 e 3

Direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 75/129/CEE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativi ai licenziamenti collettivi

GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile
Sentenza 29 marzo 2010, n. 7519

Corte di Giustizia delle Comunità europee
Sentenza 11 giugno 2009, n. 561/07

Corte di Cassazione Sezione Lavoro Civile
Sentenza 6 febbraio 2008, n. 2782

Rassegna di giurisprudenza

COMMENTI

Guida al Lavoro, 26.02.2010, n. 9, pag. 33 – Bonati Gabriele
Strumenti per la riduzione del personale e riflessi sulle nuove assunzioni

Ventiquattrore Avvocato, 01.01.2010, n. 1, pag. 38 – Giustiniani Marcello, De Palma Alessandro
Licenziamento collettivo e messa in mobilità

Guida al Lavoro, 25.12.2009, n. 50, pag. 14 – Stanchi Andrea
Trasferimento dell'impresa in crisi e deroghe all'art. 2112 c.c.

Guida al Lavoro, 27.11.2009, n. 46, pag. 33 – Zambelli Angelo
Licenziamenti collettivi nell'ambito di uno specifico settore dell'azienda

Guida al Lavoro, 27.03.2009, n. 13, pag. 6 – Falasca Giampiero
Licenziamenti collettivi: la disciplina delle comunicazioni

Norme e Tributi, 02.03.2009, pag. 30 – Nespoli Emanuela
Ammortizzatori sociali – Riorganizzazioni aziendali – Le tappe dell'accordo prima dei licenziamenti

Guida al Lavoro, 06.02.2009, n. 6, pag. 49 – Viarengo Ilaria
Trasferimento di azienda: l'intervento della Corte di Giustizia

Guida al Lavoro, 21.11.2008, n. 45, pag.23 – Falasca Giampiero
Licenziamento collettivo: i lavoratori devono essere scelti nell'intero complesso aziendale

ENCICLOPEDIA

IL DIRITTO – Enciclopedia giuridica, lemma estratto dal vol. 9 (LEG-MUT), pagg. 113-128 – Gabriele Franza-Antonio Vallebona
Licenziamento collettivo: *I. La rilevanza sociale del licenziamento collettivo e le risposte dell'ordinamento – II. La disciplina anteriore alla legge 223/1991 – III. La disciplina della fattispecie – IV. La procedura – V. La selezione dei licenziandi – VI. Le sanzioni – VII. La gestione delle eccedenze del personale nelle Pubbliche Amministrazioni*

INTRODUZIONE

NOZIONE E PRESUPPOSTI DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

a cura di LABLAW – Studio Legale Failla, Rotondi & Partners

LABLAW

STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS

Il licenziamento si dice collettivo quando le imprese *“in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia”* (art. 24, 1° c., L. 223/1991).

Da tale definizione, è possibile ricavare che il licenziamento collettivo si qualifica in base ad un duplice **criterio**:

- qualitativo (vale a dire la causale della *“riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”*);
- quantitativo (ossia il numero dei licenziamenti, che è pari ad almeno cinque nell'ambito di un arco temporale di centoventi giorni).

La giurisprudenza, in merito al criterio **causale**, ha contribuito a qualificare la fattispecie del licenziamento collettivo ogni qualvolta si verifichi una riduzione di un numero di dipendenti (superiore a quattro unità) determinata da ragioni attinenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, purché tali esigenze abbiano carattere stabile e definitivo (Cass. 7 novembre 1998 n. 1125) e, comunque, quando siano sorte da tempo, sicché si possa escludere il sospetto di un intento fraudolento. Inoltre, è importante sottolineare che la causale deve sussistere per tutti i licenziamenti intimati nel medesimo arco temporale e nello stesso ambito e ciò evidentemente in chiave antielusiva.

In merito al **requisito numerico** dei cinque licenziamenti, la giurisprudenza ha puntualizzato che in tale numero minimo non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, pur se riconducibili all'iniziativa del datore di lavoro (Cass. 29 marzo 2010, n. 7519).

E' sempre necessario verificare la sussistenza di un **nesso di causalità** tra la trasformazione produttiva e il ridimensionamento del numero dei dipendenti, nonché un **nesso di congruità** tra gli stessi, nel senso che una piccola trasformazione produttiva non può comportare un rilevante numero di licenziamenti.

Inoltre, la giurisprudenza prevalente, in linea con l'interpretazione delle norme di legge, sostiene che *“l'intenzione di procedere ad almeno cinque licenziamenti deve essere valutata al momento dell'avvio della procedura”* e ciò a prescindere dal fatto che successivamente si sia proceduto alla soppressione di un numero di posti inferiore a cinque: pertanto, sarebbe sufficiente che l'**intenzione** sussista al momento del

progetto iniziale di licenziamento, ossia all'atto introduttivo della procedura, mentre sarebbe irrilevante il numero di licenziamenti poi intimati nel loro complesso (Trib. Milano 10 giugno 2000).

Campo di applicazione

Possono porre in essere un licenziamento collettivo i datori di lavoro **imprenditori** (esteso, in base all'art. 1, 1° c., D.Lgs. 110/2004, anche ai **non imprenditori**) che occupano **più di 15 dipendenti**, compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione.

Per il **calcolo** della soglia dei 15 dipendenti, occorre riferirsi al criterio della normale occupazione e cioè all'occupazione media dell'ultimo semestre e non al numero dei dipendenti in forza al momento di inizio della procedura (Cass. 12 novembre 1999 n. 12592).

A sostegno di tale tesi si richiamano anche le indicazioni della direttiva comunitaria che usa l'espressione "*dipendenti occupati abitualmente nell'impresa*".

Sono **esclusi**, invece, dalla disciplina (per la natura dei rapporti contrattuali e delle attività oggetto di tali contratti):

- i casi di fine lavoro nelle costruzioni edili, salvo quando la fase lavorativa non sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento (Cass. 6 febbraio 2008 n. 2782);
- le attività stagionali o saltuarie;
- i contratti a termine in scadenza (art. 24, comma 4, L. 223/91).

Differenza con il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo

Risulta piuttosto controversa la questione della differenza intercorrente tra licenziamento collettivo e licenziamento plurimo per giustificato motivo oggettivo. Fermo restando che, appare assai debole quell'interpretazione dottrinale e giurisprudenziale (Cass. 6 aprile 2000, n. 4307), in forza della quale la distinzione, risiederebbe unicamente nell'elemento quantitativo degli esuberanti (cinque licenziamenti) e nella loro collocazione temporale (nell'ambito di centoventi giorni), per giurisprudenza e dottrina dominante si avrebbe:

- licenziamento collettivo quando, a seguito di una scelta insindacabile dell'imprenditore, l'impresa venga trasformata o ridotta e si verifichi un'esigenza di riduzione quantitativa della forza lavoro;
- licenziamento individuale plurimo quando, nell'ambito di una prospettiva di diverso riassetto qualitativo della organizzazione aziendale, divenga necessario sopprimere determinate posizioni lavorative.

Procedura

La procedura di riduzione del personale, consta di una fase sindacale e di una c.d amministrativa, nel corso delle quali il datore di lavoro e i sindacati tentano, dapprima tra loro, poi eventualmente presso la DPL (ovvero la Direzione Regionale del Lavoro o il Ministero a seconda dell'ubicazione territoriale delle unità produttive interessate dalla riduzione di personale), di trovare soluzioni anche alternative al licenziamento dei lavoratori. Raggiunto l'accordo sindacale o esaurita la procedura, l'impresa ha la facoltà licenziare. La procedura si conclude quindi con il **recesso** da parte del datore di lavoro e la messa in mobilità dei lavoratori.

In particolare, essa si articola nelle seguenti fasi:

- **comunicazione scritta preventiva**, indirizzata **alle RSA (o RSU)**, nonché alle rispettive associazioni di categoria oppure, in mancanza delle predette rappresentanze, solo alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. Nella comunicazione **devono essere indicati**: i motivi determinanti l'eccedenza del personale e quelli tecnici organizzativi e produttivi che escludono l'adozione di strumenti alternativi al licenziamento; il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente (Cass. 15 giugno 2007, n. 13989), nonché di quello abitualmente impiegato; i tempi di attuazione del programma di mobilità; le eventuali misure programmate per

fronteggiarne le conseguenze sul piano sociale; il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Copia della comunicazione deve essere inviata contestualmente alla DPL o al Direttore della DRL o al Ministro a seconda che, rispettivamente, l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in un'unica provincia, in diverse province della stessa regione, oppure in più regioni (artt. 4, 4° e 15, L. 223/1991);

- **versamento** all'Inps del **contributo d'ingresso** pari ad una mensilità di massimale C.I.G.S., per ogni lavoratore che s'intende licenziare e abbia diritto all'indennità di mobilità: copia di tale versamento deve essere allegata alla suddetta comunicazione;

- **avvio dell'esame congiunto** con il datore di lavoro, a richiesta delle RSA e delle rispettive associazioni, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione. L'esame congiunto, che può portare ad un **accordo**, avrà una durata massima di 45 giorni o della metà se i lavoratori da licenziare sono meno di 10 (art. 4, 5°, 6° e 8° c., L. 223/1991);

- **comunicazione**, da parte del datore di lavoro, dell'esito della procedura di confronto sindacale (con i motivi dell'eventuale esito negativo della stessa) alla DPL o al Direttore della DRL o al Ministro, a seconda delle competenze territoriali in riferimento alle unità produttive interessate: nel caso in cui non sia stato raggiunto l'accordo in sede sindacale l'istituto competente **convoca** le parti per un ulteriore esame: quest'ultimo deve esaurirsi entro 30 giorni (15 giorni se i lavoratori da licenziare sono meno di 10) dal ricevimento della comunicazione dell'esito della consultazione da parte dell'impresa (art. 4, 7° e 8° c., L. 223/1991);

- **invio ai lavoratori** - ad accordo sindacale raggiunto o, comunque, al termine della procedura di consultazione prevista dalla legge - **della lettera di recesso** nel rispetto dei termini di preavviso (art. 4, 9° c., L. 223/1991) e **contestuale comunicazione** scritta all'Ufficio Regionale del Lavoro, alla Commissione Regionale per l'Impiego ed alle associazioni di categoria, dell'elenco dei lavoratori posti in mobilità, con indicazione per ciascuno dei dati e dei criteri di scelta applicati (art. 4, 9° c., L. 223/1991).

L'**inosservanza** degli adempimenti obbligatori descritti comporta la **violazione** della procedura e, quindi, l'**inefficacia** dei licenziamenti (Cass. 11 aprile 2003, n. 5770): in tal caso, i lavoratori hanno diritto alla **reintegrazione**, da far valere mediante impugnazione del recesso entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale.

Detta procedura deve essere applicata anche dalle **aziende in CIGS**, qualora nel corso o al termine del programma si verifichi la necessità di procedere anche ad un solo licenziamento (art. 4, c. 1 L. 223/91).

Criteri di scelta

I criteri da adottare nella scelta dei lavoratori da collocare in mobilità si differenziano a seconda che sia stato raggiunto o meno un **accordo sindacale**. Nel primo caso, i criteri vengono concordati con i sindacati sulla base delle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale (art. 5. L. 223/91): l'accordo può prevedere criteri di scelta astratti o indicare concretamente i singoli lavoratori da porre in mobilità (Cass. 20 dicembre 2001 n. 16107).

In **manca** dell'**accordo** sono previsti dalla legge precisi criteri da seguire in concorso tra di loro: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

La comparazione delle diverse posizioni dei lavoratori deve essere effettuata nel rispetto del principio di buona fede e correttezza (artt. 1175 e 1375 c.c.).

Trattamento

La legge prevede una serie di misure finalizzate ad agevolare il reimpiego o - in alcuni casi - a sostenere il reddito dei lavoratori licenziati al termine della procedura di riduzione del personale.

Si tratta:

per la generalità dei lavoratori:

- del diritto di precedenza nelle assunzioni effettuate dall'azienda di provenienza entro 6 mesi (art. 8 L. 223/91);

- della possibilità di essere iscritti nelle liste regionali di mobilità (art. 4, c. 9 L. 223/91) per essere avviati a nuovo impiego con contratto a tempo determinato o indeterminato (art. 8 e art. 25, c. 9 L. n. 223/1991);
- per i lavoratori in **possesso di una determinata anzianità aziendale** (12 mesi di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato), del diritto ad un'indennità mensile a carico dell'Inps (artt. 7 e 16 L. 223/91).

Trasferimento d'azienda

Diverso dal licenziamento collettivo, ma pur sempre rientrante tra le fattispecie giuridiche utilizzate in caso di riorganizzazioni aziendali è l'ipotesi del trasferimento d'azienda. Il codice civile definisce trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il **mutamento** nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità (art. 2112, c. 5 c.c.). L'**effetto** principale sul rapporto di lavoro è quello di garantire al lavoratore ceduto la **continuità del rapporto**, compresa quella della posizione previdenziale. L'altro effetto rilevante riguarda la posizione in cui si trova chi acquista l'azienda e chi la cede per quanto concerne i **crediti dei lavoratori**, dal momento che è espressamente prevista una **responsabilità solidale** tra gli imprenditori cedente e cessionario (Cass. 19 dicembre 1997 n. 12899).

Tuttavia, con le procedure di cui agli artt. 410 e 411 c.p.c., il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Viceversa, nel caso in cui il lavoratore intenda **impugnare la cessione** del contratto, deve seguire la procedura valida per i licenziamenti e il termine di decadenza decorre dalla data di trasferimento (cfr. art. 32, c. 4 lett. c) del DDL Collegato Lavoro approvato definitivamente e in attesa di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale).

Il cessionario è tenuto ad applicare i **trattamenti economici e normativi** previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data del trasferimento e fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario.

Il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento: pertanto, il cedente può intimare il licenziamento solo nei limiti e in conformità della vigente normativa in materia. In particolare, le ragioni oggettive che giustificano il licenziamento devono essere inerenti all'azienda intesa separatamente dal suo titolare.

Il datore di lavoro cessionario è tenuto a **comunicare**, in via telematica entro 5 giorni dall'evento, al Centro per l'**impiego** competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, il trasferimento dell'azienda o di un ramo di essa.

Quando nell'azienda oggetto del trasferimento sono occupati **più di 15 dipendenti**, la legge dispone una preventiva **informazione e consultazione** con i sindacati al cui rispetto sono tenuti sia il cedente che il cessionario (art. 47, L. n. 428/1990).

La disciplina del trasferimento d'azienda si applica, altresì, al trasferimento di **parte dell'azienda** (c.d. ramo): quest'ultima è intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al **momento** del suo trasferimento.

Inoltre, si ricorda che viene ora garantita l'applicabilità del principio della continuità del rapporto (art. 2112 c.c.) ai casi di **crisi aziendale accertata** (in presenza di accordo sindacale e nei limiti da esso stabiliti),

quando per effetto della procedura concorsuale sia previsto il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione (art. 47 L. 428/1990, art. 19quater DL 135/2009 conv. in L. 166/2009).

La modifica scaturisce dalla Decisione della Corte di Giustizia 11 giugno 2009 in C 561/07 con la quale si è stabilito che *"l'art. 5, n. 3 della Direttiva 2001/23 autorizza gli Stati a prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate per salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, senza tuttavia privare i lavoratori dei diritti loro garantiti"*.

NORMATIVA

Codice civile

LIBRO QUINTO. Del lavoro - TITOLO SECONDO. Del lavoro nell'impresa - CAPO PRIMO. Dell'impresa in generale - SEZIONE TERZA. Del rapporto di lavoro - PARAGRAFO SECONDO. Dei diritti e degli obblighi delle parti

Articolo 2112 - Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sè motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma.

Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento. (2)

Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 29, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. (1) (3)

(1) Il presente articolo è stato così sostituito dall'art. 1, D.Lgs. 02.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001.

(2) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 32, D.Lgs. 10.09.2003, n. 276, con decorrenza dal 24.10.2003. Si riporta di seguito il testo previgente:

"Ai fini e per gli effetti di cui al presente articolo si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, al fine della produzione o dello scambio di beni o di servizi, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base dei quali il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto d'azienda. Le disposizioni del presente articolo si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata ai sensi del presente comma, preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità ."

(3) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 32, D.Lgs. 10.09.2003, n. 276, così come modificato dall'art. 9, D.Lgs. 06.10.2004, n. 251, con decorrenza dal 26.10.2004. Si riporta di seguito il testo previgente l'ultima modifica:

"Nel caso in cui l'alienante stipuli con l'acquirente un contratto di appalto la cui esecuzione avviene utilizzando il ramo d'azienda oggetto di cessione, tra appaltante e appaltatore opera un regime di solidarietà di cui all'articolo 1676."

Codice di procedura civile

LIBRO SECONDO. Del processo di cognizione - TITOLO QUARTO. Norme per le controversie in materia di lavoro - CAPO PRIMO. Delle controversie individuali di lavoro - SEZIONE PRIMA. Disposizioni generali

Articolo 410 - Tentativo di conciliazione

Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 può promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato, un previo tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

Le commissioni di conciliazione sono istituite presso la Direzione provinciale del lavoro. La commissione è composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato o da un magistrato collocato a riposo, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da

quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore della Direzione provinciale del lavoro o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal terzo comma. In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e almeno un rappresentante dei lavoratori.

La richiesta del tentativo di conciliazione, sottoscritta dall'istante, è consegnata o spedita mediante raccomandata con avviso di ricevimento. Copia della richiesta del tentativo di conciliazione deve essere consegnata o spedita con raccomandata con ricevuta di ritorno a cura della stessa parte istante alla controparte.

La richiesta deve precisare:

- 1) nome, cognome e residenza dell'istante e del convenuto; se l'istante o il convenuto sono una persona giuridica, un'associazione non riconosciuta o un comitato, l'istanza deve indicare la denominazione o la ditta nonché la sede;
- 2) il luogo dove è sorto il rapporto ovvero dove si trova l'azienda o sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto;
- 3) il luogo dove devono essere fatte alla parte istante le comunicazioni inerenti alla procedura;
- 4) l'esposizione dei fatti e delle ragioni posti a fondamento della pretesa.

Se la controparte intende accettare la procedura di conciliazione, deposita presso la commissione di conciliazione, entro venti giorni dal ricevimento della copia della richiesta, una memoria contenente le difese e le eccezioni in fatto e in diritto, nonché le eventuali domande in via riconvenzionale. Ove ciò non avvenga, ciascuna delle parti è libera di adire l'autorità giudiziaria. Entro i dieci giorni successivi al deposito, la commissione fissa la comparizione delle parti per il tentativo di conciliazione, che deve essere tenuto entro i successivi trenta giorni. Dinanzi alla commissione il lavoratore può farsi assistere anche da un'organizzazione cui aderisce o conferisce mandato.

La conciliazione della lite da parte di chi rappresenta la pubblica amministrazione, anche in sede giudiziale ai sensi dell'articolo 420, commi primo, secondo e terzo, non può dar luogo a responsabilità, salvi i casi di dolo e colpa grave. (1)

(1) Il presente articolo, prima modificato dall'art. 36 D.Lgs. 31.03.1998, n. 80 con decorrenza dal 23.04.1998 e dall'art. 19 c. 8, D.Lgs. 29.10.1998, n. 387 con decorrenza dal 22.11.1998, è stato poi così sostituito dall'art. 31 L. 04.11.2010, n. 183 con decorrenza dal 24.11.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

"(Tentativo obbligatorio di conciliazione). Chi intende proporre in giudizio una domanda relativa ai rapporti previsti dall'articolo 409 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti e accordi collettivi, deve promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di conciliazione presso la commissione di conciliazione individuata secondo i criteri di cui all'articolo 413.

La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione o sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza.

La commissione, ricevuta la richiesta, tenta la conciliazione della controversia, convocando le parti, per una riunione da tenersi non oltre dieci giorni dal ricevimento della richiesta.

Con provvedimento del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è istituita in ogni provincia, presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, una commissione provinciale di conciliazione composta dal direttore dell'ufficio stesso o da un suo delegato, in qualità di presidente, da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei datori di lavoro e da quattro rappresentanti effettivi e da quattro supplenti dei lavoratori, designati dalle rispettive organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale.

Commissioni di conciliazione possono essere istituite, con le stesse modalità e con la medesima composizione di cui al precedente comma, anche presso le sezioni zonali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione.

Le commissioni, quando se ne ravvisi la necessità, affidano il tentativo di conciliazione a proprie sottocommissioni, presiedute dal direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione o da un suo delegato, che rispecchino la composizione prevista dal precedente terzo comma.

In ogni caso per la validità della riunione è necessaria la presenza del presidente e di almeno un rappresentante dei datori di lavoro e di uno dei lavoratori.

Ove la riunione della commissione non sia possibile per la mancata presenza di almeno uno dei componenti di cui al precedente comma, il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro certifica l'impossibilità di procedere al tentativo di conciliazione."

Articolo 411 - Processo verbale di conciliazione

Se la conciliazione esperita ai sensi dell'articolo 410 riesce, anche limitatamente ad una parte della domanda, viene redatto separato processo verbale sottoscritto dalle parti e dai componenti della commissione di conciliazione. Il giudice, su istanza della parte interessata, lo dichiara esecutivo con decreto.

Se non si raggiunge l'accordo tra le parti, la commissione di conciliazione deve formulare una proposta per la bonaria definizione della controversia. Se la proposta non è accettata, i termini di essa sono riassunti nel verbale con indicazione delle valutazioni espresse dalle parti. Delle risultanze della proposta formulata dalla commissione e non accettata senza adeguata motivazione il giudice tiene conto in sede di giudizio.

Ove il tentativo di conciliazione sia stato richiesto dalle parti, al ricorso depositato ai sensi dell'articolo 415 devono essere allegati i verbali e le memorie concernenti il tentativo di conciliazione non riuscito. Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410. Il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione provinciale del lavoro a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane l'autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto. (1)

(1) Il presente articolo prima modificato dal D.Lgs. 19.02.1998 n. 51 con decorrenza dal 21.03.1998 ed effetto dal 02.06.1999 è stato poi così sostituito dall'art. 31 L. 04.11.2010, n. 183 con decorrenza dal 24.11.2010. Si riporta di seguito il testo previgente:

"Se la conciliazione riesce, si forma processo verbale che deve essere sottoscritto dalle parti e dal presidente del collegio che ha esperito il tentativo, il quale certifica l'autografia della sottoscrizione delle parti o la loro impossibilità di sottoscrivere.

Il processo verbale è depositato a cura delle parti o dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato formato. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto. (1)

Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, il processo verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione a cura di una delle parti o per il tramite di un'associazione sindacale. Il direttore, o un suo delegato, accertatane la autenticità, provvede a depositarlo nella cancelleria del tribunale nella cui circoscrizione è stato redatto. Il giudice, su istanza della parte interessata, accertata la regolarità formale del verbale di conciliazione, lo dichiara esecutivo con decreto. "

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (*Gazzetta Ufficiale del 9 novembre 2010, n. 262 S.O. n. 243*)

Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

Articolo 32 - Decadenze e disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo determinato

Testo in vigore dal 24 novembre 2010

1. Il primo e il secondo comma dell'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, sono sostituiti dai seguenti:

"Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso. Qualora la conciliazione o l'arbitrato richiesti siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice deve essere depositato a pena di decadenza entro sessanta giorni dal rifiuto o dal mancato accordo".

2. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche a tutti i casi di invalidità del licenziamento.

3. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano inoltre:

a) ai licenziamenti che presuppongono la risoluzione di questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro ovvero alla legittimità del termine apposto al contratto;

b) al recesso del committente nei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di cui all'articolo 409, numero 3), del codice di procedura civile;

c) al trasferimento ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, con termine decorrente dalla data di ricezione della comunicazione di trasferimento;

d) all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, con termine decorrente dalla scadenza del medesimo.

4. Le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dal comma 1 del presente articolo, si applicano anche:

a) ai contratti di lavoro a termine stipulati ai sensi degli articoli 1, 2 e 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, in corso di esecuzione alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla scadenza del termine;

b) ai contratti di lavoro a termine, stipulati anche in applicazione di disposizioni di legge previgenti al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e già conclusi alla data di entrata in vigore della presente legge, con decorrenza dalla medesima data di entrata in vigore della presente legge;

c) alla cessione di contratto di lavoro avvenuta ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile con termine decorrente dalla data del trasferimento;

d) in ogni altro caso in cui, compresa l'ipotesi prevista dall'articolo 27 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, si chieda la costituzione o l'accertamento di un rapporto di lavoro in capo a un soggetto diverso dal titolare del contratto.

5. Nei casi di conversione del contratto a tempo determinato, il giudice condanna il datore di lavoro al risarcimento del lavoratore stabilendo un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di

2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo ai criteri indicati nell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604.

6. In presenza di contratti ovvero accordi collettivi nazionali, territoriali o aziendali, stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano l'assunzione, anche a tempo indeterminato, di lavoratori già occupati con contratto a termine nell'ambito di specifiche graduatorie, il limite massimo dell'indennità fissata dal comma 5 è ridotto alla metà.

7. Le disposizioni di cui ai commi 5 e 6 trovano applicazione per tutti i giudizi, ivi compresi quelli pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge. Con riferimento a tali ultimi giudizi, ove necessario, ai soli fini della determinazione della indennità di cui ai commi 5 e 6, il giudice fissa alle parti un termine per l'eventuale integrazione della domanda e delle relative eccezioni ed esercita i poteri istruttori ai sensi dell'articolo 421 del codice di procedura civile.

Decreto legge 25 settembre 2009, n. 135 (*Gazzetta Ufficiale del 25 settembre 2009, n. 223*)

Disposizioni urgenti per l'attuazione di obblighi comunitari e per l'esecuzione di sentenze della Corte di giustizia delle Comunità europee.

Convertito in legge, con modifiche, dalla L. 20.11.2009, n. 166

Articolo 19 Quater - Modifiche all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428. Causa C-561/07 - Procedura d'infrazione 2005/2433

1. Al fine di dare attuazione alla sentenza di condanna emessa dalla Corte di giustizia delle Comunità europee l'11 giugno 2009 nella causa C-561/07, all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 4 è inserito il seguente:

"4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività";

c) al comma 5 sono soppresse le seguenti parole: "aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o". (1)

(1) Il presente articolo è stato inserito dall'allegato alla legge di conversione, L. 20.11.2009, n. 166 (G.U. 24.11.2009, n. 274 - S.O. n. 215) con decorrenza dal 25.11.2009.

Decreto legislativo 8 aprile 2004, n. 110 (*Gazzetta Ufficiale del 3 maggio 2004, n. 102*)

Modifiche ed integrazioni alla legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi

Articolo 1 - Modifiche alla legge 23 luglio 1991, n. 223, in relazione alla causa tra la Commissione delle Comunità europee e la Repubblica italiana C-32/02

1. All'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, dopo il comma 1, sono inseriti i seguenti:

"1 bis. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15 bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'articolo 6, comma 1, senza diritto all'indennità di cui all'articolo 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9.

1-ter. La disposizione di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da 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.

1-quater. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 3, al recesso intimato da 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, si applicano le disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni."

2. All'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, il comma 2 è sostituito dal seguente:

"2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1 bis si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività."

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Legge 23 luglio 1991, n. 223 (*Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 1991, n. 175*)

Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

Articolo 4 - Procedura per la dichiarazione di mobilità

1. L'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all'articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.

2. Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell' articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

3. La comunicazione di cui al comma 2 deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei 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; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'INPS, a titolo di anticipazione sulla somma di cui all'articolo 5, comma 4, di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti. (2)

4. Copia della comunicazione di cui al comma 2 e della ricevuta del versamento di cui al comma 3 devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. (5)

5. Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione di cui al comma 2, 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 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. (3)

6. La procedura di cui al comma 5 deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione 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. (5)

7. Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6. (5)

8. Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono ridotti alla metà.

9. Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e 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 le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2.

10. 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 2, la stessa procede al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quella dovuta ai sensi dell'articolo 5, comma 4, 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.

11. Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

12. Le comunicazioni di cui al comma 9 sono prive di efficacia ove siano state effettuate senza l'osservanza della forma scritta e delle procedure previste dal presente articolo.

13. I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda.

14. 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.

15. Nei casi in cui l'eccedenza riguardi unita` produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu` regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui al comma 7 spetta rispettivamente al direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione ovvero al Ministro del lavoro e della previdenza sociale. Agli stessi vanno inviate le comunicazioni previste dal comma 4.

15-bis. 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 un'impresa che lo controlli. Il datore di lavoro che viola tali obblighi non puo' 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. (4)

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, nonche` il decreto legge 13 dicembre 1978, n. 795 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 febbraio 1979, n. 36. (1)

(1) l'art. 40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunita' Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonche' alla necessita' che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".

(2) Il presente comma è stato modificato dall' art. 1, D.Lgs. 26.05.1997, n. 151; dopo le parole "del personale eccedente " sono state inserite le parole "nonche' del personale abitualmente impegnato" e dopo le parole "del programma medesimo " sono state inserite le parole "del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle gia' previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva".

(3) Il presente comma è stato cosi' modificato dall' art. 1, D.Lgs. 26.05.1997, n. 151, che ha aggiunto gli ultimi due periodi.

(4) Il presente comma è stato aggiunto dall'art. 1, D.Lgs.26.05.1997, n. 151.

(5) L'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione è stato trasformato nella Direzione provinciale del lavoro, dal D.M. 07.11.1996 n. 687.

Articolo 5 - Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese

1. L'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilita` deve avvenire, in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti, nel rispetto dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

a) carichi di famiglia;

b) anzianità;

c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.

2. Nell'operare la scelta dei lavoratori da collocare in mobilità, l'impresa è tenuta al rispetto dell' articolo 9, ultimo comma, del decreto legge 29 gennaio 1983, n. 17, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 marzo 1983, n. 79. L'impresa non può altresì collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione (1).

3. Il recesso di cui all'articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate dall'articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 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 extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all'articolo 4, comma 9, 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.

4. Per ciascun lavoratore posto in mobilità l'impresa è tenuta a versare alla gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, di cui all' articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, in trenta rate mensili, una somma pari a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza del personale di cui all'articolo 4, comma 9, abbia formato oggetto di accordo sindacale.

5. L'impresa che, secondo le procedure determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, procuri offerte di lavoro a tempo indeterminato aventi le caratteristiche di cui all'articolo 9, comma 1, lettera b), non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro. Il predetto beneficio è escluso per le imprese che si trovano, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere, nei rapporti di cui all'art. 8, comma 4 bis. Si applica la disposizione di cui al secondo periodo del citato comma (2).

6. Qualora il lavoratore venga messo in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di cui all'articolo 2, comma 1, e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di cui all'articolo 1, comma 2, nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare ai sensi del comma 4 del presente articolo è aumentata di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma. Nel medesimo caso non trova applicazione quanto previsto dal secondo comma dell' articolo 2 della legge 8 agosto 1972, n. 464. (3)

(1) L'ultimo periodo del presente comma è stato aggiunto dall' art. 6, D.L. 20.05.1993, n. 148.

(2) Il presente comma, prima modificato dall' art. 1, D.L. 18.01.1994, n. 40 e dal D.L. 18.03.1994, n. 185 entrambi non convertiti, è stato, poi, così modificato dall' art. 2 D.L. 16.05.1994, n. 299.

(3) l'art. 40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonchè alla necessità che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".

Articolo 7 - Indennità di mobilità

1. I lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'articolo 4, che siano in possesso dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, hanno diritto ad una indennità per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata, del trattamento straordinario di integrazione salariale che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro:

- a) per i primi dodici mesi: cento per cento;
- b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento. (3)

2. Nelle aree di cui al testo unico approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 1978, n. 218 la indennità di mobilità è corrisposta per un periodo massimo di ventiquattro mesi, elevato a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a quarantotto per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. Essa spetta nella seguente misura:

- a) per i primi dodici mesi: cento per cento;
- b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento.(4)

3. L'indennità di mobilità è adeguata con effetto dall'1 gennaio di ciascun anno, in misura pari all'aumento della indennità di contingenza dei lavoratori dipendenti. Essa non è comunque corrisposta successivamente alla data del compimento dell'età pensionabile ovvero, se a questa data non è ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, successivamente alla data in cui tale diritto viene a maturazione.

4. L'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la procedura di cui all'articolo 4.

5. I lavoratori in mobilità che ne facciano richiesta per intraprendere un'attività autonoma o per associarsi in cooperative in conformità alle norme vigenti possono ottenere la corresponsione anticipata dell'indennità nelle misure indicate nei commi 1 e 2, detraendone il numero di mensilità già godute. Fino al 31 dicembre 1992, per i lavoratori in mobilità delle aree di cui al comma 2 che abbiano compiuto i cinquanta anni di età, questa somma è aumentata di un importo pari a quindici mensilità dell'indennità iniziale di mobilità e comunque non superiore al numero dei mesi mancanti al compimento dei sessanta

anni di età. Per questi ultimi lavoratori il requisito di anzianità aziendale di cui all'articolo 16, comma 1, è elevato in misura pari al periodo trascorso tra la data di entrata in vigore della presente legge e quella del loro collocamento in mobilità. Le somme corrisposte a titolo di anticipazione dell'indennità di mobilità sono cumulabili con il beneficio di cui all' articolo 17 della legge 27 febbraio 1985, n. 49. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, sono determinate le modalità e le condizioni per la corresponsione anticipata dell'indennità di mobilità, le modalità per la restituzione nel caso in cui il lavoratore, nei ventiquattro mesi successivi a quello della corresponsione, assuma una occupazione alle altrui dipendenze nel settore privato o in quello pubblico, nonché le modalità per la riscossione delle somme di cui all'articolo 5, commi 4 e 6. (1)

6. Nelle aree di cui al comma 2 nonché nell'ambito delle circoscrizioni o nel maggior ambito determinato dalla Commissione regionale per l'impiego, in cui sussista un rapporto superiore alla media nazionale tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in età da lavoro, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di cinque anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia, e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a quella minima prevista per il predetto pensionamento, diminuita del numero di settimane mancanti alla data di compimento dell'età pensionabile, l'indennità di mobilità è prolungata fino a quest'ultima data. La misura dell'indennità per i periodi successivi a quelli previsti nei commi 1 e 2 è dell'ottanta per cento. (1)

7. Negli ambiti di cui al comma 6, ai lavoratori collocati in mobilità entro la data del 31 dicembre 1992 che, al momento della cessazione del rapporto, abbiano compiuto un'età inferiore di non più di dieci anni rispetto a quella prevista dalla legge per il pensionamento di vecchiaia e possano far valere, nell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, un'anzianità contributiva non inferiore a ventotto anni, l'indennità di mobilità spetta fino alla data di maturazione del diritto al pensionamento di anzianità. Per i lavoratori dipendenti anteriormente alla data dell'1 gennaio 1991 dalle società non operative della Società di Gestione e Partecipazioni Industriali SpA (GEPI) e della Iniziative Sardegna SpA (INSAR) si prescinde dal requisito dell'anzianità contributiva; l'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore a dieci anni. (1) (2)

8. L'indennità di mobilità sostituisce ogni altra prestazione di disoccupazione nonché le indennità di malattia e di maternità eventualmente spettanti.

9. I periodi di godimento dell'indennità di mobilità, ad esclusione di quelli per i quali si fa luogo alla corresponsione anticipata ai sensi del comma 5, sono riconosciuti d'ufficio utili alla pensione e ai fini della determinazione della misura della pensione stessa. Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della retribuzione cui è riferito il trattamento straordinario di integrazione salariale di cui al comma 1. Le somme occorrenti per la copertura della contribuzione figurativa sono versate dalla gestione di cui al comma 11 alle gestioni pensionistiche competenti.

10. Per i periodi di godimento dell'indennità di mobilità spetta l'assegno per il nucleo familiare di cui all' articolo 2 del decreto legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.

11. I datori di lavoro, ad eccezione di quelli edili, rientranti nel campo di applicazione della normativa che disciplina l'intervento straordinario di integrazione salariale, versano alla gestione di cui all' articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88, un contributo transitorio calcolato con riferimento alle retribuzioni assoggettate

al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in misura pari a 0,35 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga in corso alla data di entrata in vigore della presente legge e fino al periodo di paga in corso al 31 dicembre 1991 ed in misura pari a 0,43 punti di aliquota percentuale a decorrere dal periodo di paga successivo a quello in corso al 31 dicembre 1991 fino a tutto il periodo di paga in corso al 31 dicembre 1992; i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo transitorio sono esonerati, per i periodi corrispondenti e per i corrispondenti punti di aliquota percentuale, dal versamento del contributo di cui all' articolo 22 della legge 11 marzo 1988, n. 67, per la parte a loro carico.

12. L'indennità prevista dal presente articolo è regolata dalla normativa che disciplina l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, in quanto applicabile, nonché dalle disposizioni di cui all' articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88.

13. Per i giornalisti l'indennità prevista dal presente articolo è a carico dell'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani. Le somme e i contributi di cui al comma 11 e all'articolo 4, comma 3, sono dovuti al predetto Istituto. Ad esso vanno inviate le comunicazioni relative alle procedure previste dall'articolo 4, comma 10, nonché le comunicazioni di cui all'articolo 9, comma 3.

14. È abrogato l' articolo 12 della legge 5 novembre 1968, n. 1115, e successive modificazioni.

15. In caso di squilibrio finanziario delle gestioni nei primi tre anni successivi a quello di entrata in vigore della presente legge, il Ministro del tesoro, di concerto con il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, adegua i contributi di cui al presente articolo nella misura necessaria a ripristinare l'equilibrio di tali gestioni.
(5)

(1) Termine del 31 dicembre 1992, già prorogato al 31 dicembre 1993 dall' art. 1, D.L. 08.10.1992 n. 398 e dall' art. 6, D.L. 20.05.1993, n. 148, è stato ulteriormente prorogato al 31 dicembre 1994 dall' art. 5, D.L. 16.05.1994, n. 299.

(2) Il termine del 1 gennaio 1991 è stato differito al 31 dicembre 1992, dall'art. 5, c15, D.L. 16 .05.1994, n. 299.

(3) E' costituzionalmente illegittimo il com binato disposto degli articoli 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità (Corte cost. 12.09.1995, n. 423, G.U. 20.09.1995, n. 39).

(4) I trattamenti di mobilità di cui al presente comma sono stati prorogati per dodici mesi nel limite massimo di 350 unità, In virtù di quanto disposto dall' art. 45, c. 17, lett. f), L. 17.05.1999, n. 144.

(5) l'art. 40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonché alla necessita' che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".

Articolo 8 - Collocamento dei lavoratori in mobilità

1. Per i lavoratori in mobilità ai fini del collocamento, si applica il diritto di precedenza nell'assunzione di cui al sesto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni ed integrazioni.

2. I lavoratori in mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a termine di durata non superiore a dodici mesi. La quota di contribuzione a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a tempo indeterminato, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto dal comma 4.

3. Per i lavoratori in mobilità si osservano, in materia di limiti di età, ai fini degli avviamenti di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, e successive modificazioni ed integrazioni, le disposizioni dell'articolo 2 della legge 22 agosto 1985, n. 444. Ai fini dei predetti avviamenti le Commissioni regionali per l'impiego stabiliscono, tenendo conto anche del numero degli iscritti nelle liste di collocamento, la percentuale degli avviamenti da riservare ai lavoratori iscritti nella lista di mobilità.

4. Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto ai sensi del comma 1, assuma a tempo pieno e indeterminato i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree di cui all'articolo 7, comma 6. Il presente comma non trova applicazione per i giornalisti.

4 bis. Il diritto ai benefici economici di cui ai commi precedenti è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative. (1)

5. Nei confronti dei lavoratori iscritti nella lista di mobilità trova applicazione quanto previsto dall'articolo 27 della legge 12 agosto 1977, n. 675.

6. Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato, a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista.

7. Per le giornate di lavoro svolte ai sensi del comma 6, nonché per quelle dei periodi di prova di cui all'articolo 9, comma 7, i trattamenti e le indennità di cui agli articoli 7, 11, comma 2, e 16 sono sospesi. Tali giornate non sono computate ai fini della determinazione del periodo di durata dei predetti trattamenti fino al raggiungimento di un numero di giornate pari a quello dei giorni complessivi di spettanza del trattamento.

8. I trattamenti e i benefici di cui al presente articolo rientrano nella sfera di applicazione dell'articolo 37 della legge 9 marzo 1989, n. 88. (2)

(1) Il presente comma, prima aggiunto dall'art. 2, D.L. 18.01.1994, n. 40, non convertito in legge e dal D.L. 18 marzo 1994, n. 185 con l'integrazione del seguente periodo: "L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.", è stato poi aggiunto dall'art. 2, D.L. 16.05.1994, n. 299, come modificato dall'allegato alla L. 19.07.1994, n. 451.

(2) L'art.40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonche' alla necessita' che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".

Articolo 16 - Indennità di mobilità per i lavoratori disoccupati in conseguenza di licenziamento per riduzione di personale.

1. Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale ai sensi dell'articolo 24 da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore, operaio, impiegato o quadro, qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da ferie, festività e infortuni, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità ai sensi dell'articolo 7. (1)

2. Per le finalità del presente articolo i datori di lavoro di cui al comma 1 sono tenuti:

a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30% delle retribuzioni che costituiscono imponibile contributivo; (3)

b) al versamento della somma di cui all'articolo 5, comma 4.

3. Alla corresponsione ai giornalisti dell'indennità di cui al comma 1 provvede l'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani, al quale sono dovuti il contributo e la somma di cui al comma 2, lettere a) e b).

4. Sono abrogati l'articolo 8 e il secondo e terzo comma dell' articolo 9 della legge 5 novembre 1968, n. 1115. Tali disposizioni continuano ad applicarsi in via transitoria ai lavoratori il cui licenziamento sia stato intimato prima della data di entrata in vigore della presente legge. (2)

(1) *E' costituzionalmente illegittimo il combinato disposto degli articoli 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223 nella parte in cui non prevedono che i periodi di astensione dal lavoro della lavoratrice per gravidanza o puerperio siano computabili al fine del raggiungimento del limite minimo di sei mesi di lavoro effettivamente prestato per poter beneficiare dell'indennità di mobilità (Corte cost. 12.09.1995, n. 423, G.U. 20.09.1995, n. 39).*

(2) *l'art. 40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonche' alla necessita' che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".*

(3) *La presente lettera è stata così sostituita dall'art. 20, D. L. 25.06.2008, n. 112, (G.U. 25.06.2008, n. 147, S.O. n. 152), come modificato dall'allegato alla L. 06.08.2008, n. 133 con decorrenza dal 01.01.2009. Si riporta di seguito il testo*

*previgente:
"a) al versamento di un contributo nella misura dello 0,30 per cento delle retribuzioni assoggettate al contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria;"*

Articolo 24 - Norme in materia di riduzione del personale

1. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15 bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino piu` di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attivita` o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unita` produttiva, o in piu` unita` produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.

1-bis. Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi 2, 3, con esclusione dell'ultimo periodo, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 14, 15 e 15 bis, e all'articolo 5, commi 1, 2 e 3, si applicano ai privati datori di lavoro non imprenditori alle medesime condizioni di cui al comma 1. I lavoratori licenziati vengono iscritti nella lista di cui all'articolo 6, comma 1, senza diritto all'indennita' di cui all'articolo 7. Ai lavoratori licenziati ai sensi del presente comma non si applicano le disposizioni di cui agli articoli 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9.

1-ter. La disposizione di cui all'articolo 5, comma 3, ultimo periodo, non si applica al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attivita' di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

1-quater. Nei casi previsti dall'articolo 5, comma 3, al recesso intimato da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attivita' di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applicano le disposizioni di cui alla legge 15 luglio 1966, n. 604 e successive modificazioni.

2. Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1 bis si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attivita'.

3. Quanto previsto all'articolo 4, commi 3, ultimo periodo, e 10, e all'articolo 5, commi 4 e 5, si applica solo alle imprese di cui all'articolo 16, comma 1. Il contributo previsto dall'articolo 5, comma 4, e` dovuto dalle imprese di cui all'articolo 16, comma 1, nella misura di nove volte il trattamento iniziale di mobilita` spettante al lavoratore ed e` ridotto a tre volte nei casi di accordo sindacale.

4. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attivita` stagionali o saltuarie.

5. La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell' articolo 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall' articolo 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, e` disciplinata dal presente articolo.

6. Il presente articolo non si applica ai licenziamenti intimati prima della data di entrata in vigore della presente legge.

Articolo 25 - Riforma delle procedure di avviamento al lavoro

[1. A decorrere dall'1 gennaio 1989, i datori di lavoro privati, che, ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni ed integrazioni, sono tenute ad assumere i lavoratori facendone richiesta ai competenti organi di collocamento, hanno facolta` di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa. Tali datori di lavoro sono tenuti, quando occupino piu` di dieci dipendenti e qualora effettuino assunzioni, ad eccezione di quelle di cui alla disciplina del collocamento obbligatorio, a riservare il dodici per cento di tali assunzioni ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5, anche quando siano assunzioni a termine ai sensi dell'articolo 17 della legge 28 febbraio 1987, n. 56 purchè` rapportate al tempo annuale di lavoro.](1) (4)

[2. Tra le suddette assunzioni non rientrano quelle del personale appartenente alle qualifiche appositamente individuate nei contratti collettivi di categoria, quelle relative alle categorie dei dirigenti, dei lavoratori destinati a svolgere mansioni di guardia giurata quando questi siano in possesso di attestazione di idoneita` rilasciata dalle competenti autorita` di pubblica sicurezza, quelle relative al personale da destinare ad attivita` di pubblica sicurezza, nonche` quelle relative al personale da destinare ad attivita` di produzione ovvero a servizi essenziali ai fini dell'integrita` e dell'affidabilita` di strutture rilevanti per la sicurezza dello Stato, determinate con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentiti il Comitato interministeriale per le informazioni e la sicurezza, istituito ai sensi dell'articolo 2 della legge 24 ottobre 1977, n. 801 e le associazioni sindacali di categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.] (4)

[3. Ai fini del calcolo della percentuale di cui al comma 1 non si tiene conto delle assunzioni di lavoratori di cui al comma 2. Il datore di lavoro puo` differire l'adempimento dell'obbligo previsto nel comma 1 nel caso in cui, nell'ambito della Regione e delle circoscrizioni contermini rispetto a quella nella quale va effettuata l'assunzione, i lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5 in possesso della professionalita` richiesta siano meno di tre. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, sentita la Commissione centrale per l'impiego, vengono determinate le modalita` di applicazione delle disposizioni contenute nel presente articolo.] (4)

[4. Il lavoratore non puo` essere adibito a mansioni non equivalenti a quelle risultanti dalla richiesta di avviamento.] (4)

[5. I lavoratori di cui al secondo periodo del comma 1 sono:

a) i lavoratori iscritti da piu` di due anni nella prima classe delle liste di collocamento e che risultino non iscritti da almeno tre anni negli elenchi ed albi degli esercenti attivita` commerciali, degli artigiani e dei coltivatori diretti e agli albi dei liberi professionisti;

b) i lavoratori iscritti nella lista di cui all'articolo 6;

c) le categorie di lavoratori determinate, anche per specifiche aree territoriali, mediante delibera della Commissione regionale per l'impiego, approvata dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale ai sensi del comma 7.] (4)

[6. Per le circoscrizioni in cui sussiste un rapporto, tra iscritti alla prima classe della lista di collocamento e popolazione residente in eta` di lavoro, superiore alla media nazionale, le Commissioni regionali per l'impiego possono, con delibera motivata da assumere a maggioranza dei loro componenti, proporre di riservare una quota delle assunzioni di cui al comma 1 a beneficio esclusivo dei lavoratori delle categorie previste alla lettera b) del comma 5. Nella medesima deliberazione possono proporre una elevazione della percentuale di assunzioni di cui al comma 1 ad una misura non superiore al venti per cento.] (4)

[7. Le delibere di cui al comma 5, lettera c), ed al comma 6, possono essere assunte anche limitatamente a territori subregionali; esse vengono sottoposte dal direttore dell'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione all'approvazione del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, il quale adotta le sue determinazioni entro trenta giorni dal ricevimento della delibera. (2) (4)

8. Le Commissioni regionali per l'impiego emanano disposizioni alle Commissioni circoscrizionali dirette ad agevolare gli avviamenti delle lavoratrici in rapporto all'iscrizione alle liste di mobilita` e agli indici di disoccupazione nel territorio.

9. Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilita` assunto a tempo indeterminato, la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro e`, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti dalla legge 19 gennaio 1955, n. 25 e successive modificazioni.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, e` determinata annualmente la quota del Fondo di rotazione, di cui all'articolo 25 della legge 21 dicembre 1978, n. 845 da finalizzare al finanziamento di azioni formative riservate ai lavoratori appartenenti alle categorie di cui al comma 5. Tale quota e` ripartita tra le Regioni in proporzione al numero dei lavoratori appartenenti alle predette categorie presenti in ciascuna Regione.

11. Il lavoratore che abbia rifiutato una proposta formativa offertagli dalle sezioni circoscrizionali secondo le modalita` determinate dalla Commissione regionale per l'impiego, perde, per un periodo di dodici mesi, l'iscrizione nelle liste di mobilita` di cui all'articolo 6, comma 1.

[12. L'iscrizione nelle liste ordinarie di collocamento produce effetti solo ai fini dell'avviamento al lavoro o della corresponsione di prestazioni previdenziali. E` abrogata ogni disposizione contraria.] (3) (4)

(1) Il presente comma era stato modificato dall'art. 2 D.L. 31.05.1994, n. 331 non convertito in legge, che aveva sostituito le parole "piu` di dieci dipendenti" con le parole "piu` di quindici dipendenti". La modifica era stata reiterata con i DD.LL. 08.08.1994, n. 494, 09.12.1994, n. 674, 08.02.1995, n. 31, 07.04.1995, n. 105, tutti non convertiti.

(2) L'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione è stato sostituito dalla Direzione regionale del lavoro, in virtù di quanto disposto dal D.M. 07.11.1996 n. 687.

(3) L'art. 40 della Legge 6 febbraio 1996, n. 52 "Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria 1994", pubblicata sul S.O. n. 24 alla G.U. del 10.02.96, n. 34 e' del seguente tenore: " Licenziamenti collettivi: criteri di delega: 1. L'attuazione della direttiva 92/56/CEE del Consiglio sara' informata all'obiettivo dell'armonizzazione della disciplina recata dalla legge 23 luglio 1991, n. 223 di attuazione della direttiva 75/129/CEE del Consiglio, integrando la consultazione con l'esame delle possibili misure di riqualificazione e di riconversione dei lavoratori licenziati, nonche' alla necessita' che gli obblighi di informazione e consultazione siano adempiuti indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti siano prese dal datore di lavoro o da un'impresa che lo controlli".

(4) Il presente comma è stato abrogato dall' art. 8 D.Lgs. 19.12.2002, n. 297 con decorrenza dal 30.01.2003.

Legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Gazzetta Ufficiale del 12 gennaio 1991, n. 10 S.O. n. 2)

Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità Europee - Legge comunitaria per il 1990

Articolo 47 - Trasferimenti d'azienda

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati piu' di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unita' produttive interessate, nonche' ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente piu' rappresentativi e puo' essere assolto dal cedente e dal cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare:

- a) la data o la data proposta del trasferimento;
- b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda;

c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori;

d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi. (1)

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. (2)

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300. (3)

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante. La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi. (4)

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività. (5)

5. Qualora il trasferimento riguardi imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l' articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo puo` altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante. (6)

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l' articolo 2112 del codice civile.

(1) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile, un trasferimento d'azienda in cui sono occupati più di quindici lavoratori, l'alienante e l'acquirente devono darne comunicazione per iscritto, almeno venticinque giorni prima, alle rispettive rappresentanze sindacali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; b) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; c) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi."

(2) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali aziendali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, l'alienante e l'acquirente sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti. La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo. Il mancato rispetto, da parte dell'acquirente o dell'alienante, dell'obbligo di esame congiunto previsto nel presente articolo costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'articolo 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300."

(3) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"3. I primi 3 commi dell'articolo 2112 del codice civile sono sostituiti dai seguenti:

"In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'alienante e l'acquirente sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di cui agli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione dell'alienante dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

L'acquirente è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi, previsti dai contratti collettivi anche aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa dell'acquirente."

(4) Il presente comma è stato così sostituito dall'art. 2, D.Lgs. 18.02.2001, n. 18, con decorrenza dal 01.07.2001. Si riporta di seguito il testo precedente alla modifica:

"4. Ferma restando la facoltà dell'alienante di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento."

(5) Il presente comma è stato inserito dall'art. 19-quater D.L. 25.09.2009, n. 135 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 20.11.2009, n. 166 (G.U. 24.11.2009, n. 274 - S.O. n. 215) con decorrenza dal 25.11.2009.

(6) Il presente comma è stato così modificato dall'art. 19-quater D.L. 25.09.2009, n. 135 così come modificato dall'allegato alla legge di conversione, L. 20.11.2009, n. 166 (G.U. 24.11.2009, n. 274 - S.O. n. 215) con decorrenza dal 25.11.2009. Si riporta di seguito il testo vigente:

"5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, quinto comma, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, o imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l' articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante. "

Direttiva Comunità Economica Europea 24 giugno 1992, n. 56/92 (*Gazzetta Ufficiale Comunità Europea del 26 agosto 1992, n. L 245*)

Direttiva del Consiglio che modifica la direttiva 75/129/CEE sul ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relativi ai licenziamenti collettivi.

La presente direttiva è stata abrogata dall'allegato I della DirCE 20.07.1998, n. 59 (G.U.C.E. 12.08.1998, n. L 225).

Articolo 1 - [Modifiche alla DirCEE 129/75]

[La direttiva 75/129/CEE è modificata come segue:

1) L'articolo 1 è modificato come segue:

a) Nel testo del paragrafo 1, è aggiunto il testo del comma seguente:

"Per il calcolo del numero dei licenziamenti previsti nel primo comma, lettera 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, purché i licenziamenti siano almeno cinque."

b) Al paragrafo 2, la lettera d) è soppressa.

2) Il testo della sezione II è sostituito dal testo seguente:

"SEZIONE II

Informazione e consultazione

Articolo 2

1. Quando il datore di lavoro prevede di effettuare licenziamenti collettivi, deve procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo.

2. Nelle consultazioni devono essere almeno esaminate le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

Gli Stati membri possono disporre che i rappresentanti dei lavoratori possano far ricorso ad esperti in conformità delle legislazioni e/o prassi nazionali.

3. Affinché i rappresentanti dei lavoratori possano formulare proposte costruttive, il datore di lavoro deve, in tempo utile nel corso delle consultazioni:

a) fornire loro tutte le informazioni utili e

b) comunicare loro, comunque, per iscritto:

i) le ragioni del progetto di licenziamento,

ii) il numero e le categorie dei lavoratori da licenziare,

iii) il numero e le categorie dei lavoratori abitualmente impiegati,

iv) il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti,

v) i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare, qualora le legislazioni e/o le prassi nazionali ne attribuiscono la competenza al datore di lavoro;

vi) il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

Il datore di lavoro deve trasmettere all'autorità pubblica competente almeno una copia degli elementi della comunicazione scritta, previsti al primo comma, lettera b), sottopunti da i) a v).

4) Gli obblighi di cui ai paragrafi 1, 2 e 3 sono applicabili indipendentemente dal fatto che le decisioni riguardanti i licenziamenti collettivi siano prese dal datore di lavoro o da una impresa che lo controlla.

Nell'esame delle pretese violazioni degli obblighi di informazione, consultazione e notifica previsti nella presente direttiva, non si deve tener conto dei mezzi di difesa del datore di lavoro basati sul fatto che l'impresa che ha preso la decisione determinante il licenziamento collettivo non gli ha trasmesso le informazioni necessarie."

3) Nel testo dell'articolo 3, paragrafo 1, dopo il primo comma è aggiunto il testo del comma seguente:

"Tuttavia, gli Stati membri possono prevedere che in caso di un progetto di licenziamento collettivo determinato dalla cessazione delle attività dello stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria, il datore di lavoro debba notificarlo per iscritto all'autorità pubblica competente soltanto dietro richiesta di quest'ultima."

4) All'articolo 4, è aggiunto il paragrafo seguente:

"4. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il presente articolo ai licenziamenti collettivi determinati dalla cessazione delle attività di uno stabilimento conseguente ad una decisione giudiziaria."

5) Alla fine del testo dell'articolo 5 è aggiunta la frase seguente:

"o favorire o consentire l'applicazione di disposizioni contrattuali più favorevoli ai lavoratori."

6) Dopo l'articolo 5 è aggiunto il testo seguente:

"Articolo 5 bis

Gli Stati membri provvedono affinché i rappresentanti dei lavoratori e/o i lavoratori dispongano di procedure amministrative e/o giurisdizionali per far rispettare gli obblighi previsti dalla presente direttiva." (1)

(1) Il presente articolo è stato abrogato dall'allegato I della DirCE 20.07.1998, n. 59 (G.U.C.E. 12.08.1998, n. L 225).

Articolo 2 - [Termine per conformarsi alla direttiva]

[1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari ed amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva al più tardi due anni dopo la sua adozione oppure si assicurano, al più tardi a tale data, che le parti sociali prendano le disposizioni necessarie mediante accordo, fermo restando l'obbligo per gli Stati membri di prendere le misure necessarie per consentire loro di essere in ogni momento in grado di garantire i risultati imposti dalla presente direttiva.

Essi ne informano immediatamente la Commissione.

2. Quando gli Stati membri adottano le disposizioni di cui al paragrafo 1, queste contengono un riferimento alla presente direttiva o sono corredate di un siffatto riferimento all'atto della pubblicazione ufficiale. Le modalità del riferimento sono decise dagli Stati membri.

3. Gli Stati membri comunicano alla Commissione il testo delle disposizioni essenziali di diritto interno già adottate o che essi adottano nel settore disciplinato dalla presente direttiva.] (1)

(1) Il presente articolo è stato abrogato dall'allegato I della DirCE 20.07.1998, n. 59 (G.U.C.E. 12.08.1998, n. L 225).

Articolo 3 - [Destinatari]

Gli Stati membri sono destinatari della presente direttiva.

GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 29 marzo 2010, n. 7519

Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Licenziamento collettivo - Applicabilità della disciplina ex art. 24 della legge n. 223 del 1991 - Presupposto - Licenziamento in senso tecnico - Parificazione ad altro tipo di cessazione del rapporto determinata da scelta del lavoratore (dimissioni, risoluzioni concordate, prepensionamenti) - Esclusione

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

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. SCIARELLI Guglielmo - Presidente
Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere
Dott. D'AGOSTINO Giancarlo - Consigliere
Dott. LA TERZA Maura - Consigliere

Dott. DI CERBO Vincenzo - rel. Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso 30351/2006 proposto da:

CA. MA. , domiciliato in ROMA, PIAZZA CAVOUR, presso LA CANCELLERIA DELLA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE, rappresentato e difeso dall'avvocato PORZIO CALCEDONIO, giusta delega a margine del ricorso;

- ricorrente -

contro

I.S.V.E.I.M.E.R. S.P.A. - ISTITUTO PER LO SVILUPPO ECONOMICO DELL'ITALIA MERIDIONALE - in liquidazione, in persona del legale rappresentante pro tempore, elettivamente domiciliata in ROMA, VIA SICILIA 50, presso lo studio degli avvocati NAPOLITANO - SALVATORI, rappresentata e difesa dall'avvocato ABIGNENTE Angelo, giusta delega a margine del controricorso;

- controricorrente -

avverso la sentenza n. 75/2006 della CORTE D'APPELLO di NAPOLI, depositata il 20/02/2006 R.G.N. 6578/05;

udita la relazione della causa svolta nella Pubblica udienza del 15/12/2009 dal Consigliere Dott. VINCENZO DI CERBO;

udito l'Avvocato ABIGNENTE ANGELO;

udito il P.M., in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MATERA Marcello, che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

La Corte d'appello di Napoli ha confermato la sentenza di primo grado che aveva rigettato la domanda proposta da Ca.Ma. nei confronti dell'ISVEIMER s.p.a. avente ad oggetto l'impugnativa del licenziamento subito dal ricorrente in data (OMESSO).

Riteneva in primo luogo infondata la tesi, sostenuta in via preliminare dalla società appellata, che la fattispecie dovesse essere inquadrata nell'ambito della risoluzione consensuale del rapporto e non già in quella del licenziamento. Escludeva poi che il provvedimento espulsivo subito dal Ca. potesse essere considerato come avvenuto nell'ambito di un licenziamento collettivo per riduzione di personale.

Concludeva nel senso che si era trattato di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, rispetto al quale era stata fornita la prova della soppressione della posizione lavorativa alla quale il Ca. era addetto. Non si poneva inoltre un problema di violazione del c.d. *repechage* essendo pacifico che la società stava dismettendo i vari rapporti di lavoro nell'ottica di una progressiva attuazione della cessazione di attività'.

Per la cassazione della sentenza propone ricorso Ca. Ma. affidato a due motivi. L'ISVEIMER s.p.a. resiste con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Col primo motivo il ricorrente denuncia violazione e falsa interpretazione degli accordi sindacali 6 marzo 1997 e 20 marzo 1997 oltre che della Legge n. 223 del 1991, articoli 4 e 24; denuncia altresì vizio di motivazione. Deduce in particolare che avrebbe errato la Corte territoriale nell'escludere la configurabilità di un licenziamento collettivo trascurando la circostanza che il provvedimento espulsivo trova origine e regolamentazione nell'accordo sindacale 20 marzo 1997 richiamato anche nella lettera di licenziamento.

Col secondo motivo denuncia insufficiente e contraddittoria motivazione in ordine alla qualificazione del licenziamento de quo e conseguente violazione della Legge n. 223 del 1991, articoli 4 e 24. Contesta la statuizione della Corte territoriale secondo la quale non sarebbe stata fornita la prova che il numero dei lavoratori licenziati era stato superiore a cinque. Deduce che mai l'istituto datore di lavoro aveva dedotto l'insussistenza del requisito numerico per la configurabilità del licenziamento collettivo, né aveva dedotto alcuni rapporti di lavoro si erano conclusi a seguito di dimissioni.

I due motivi che, in quanto logicamente connessi, devono essere esaminati congiuntamente, sono infondati.

Deve preliminarmente osservarsi che è inammissibile la doglianza basata sull'assunto della violazione degli accordi sindacali 6 marzo 1997 e 20 marzo 1997. Ed infatti l'articolo 360 cod. proc. civ., comma 1, n. 3, non consente tale censura né nella sua originaria formulazione, applicabile al caso di specie atteso che la sentenza impugnata è stata pubblicata in data 20 febbraio 2006 e quindi prima dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 40 del 2006, né nella nuova formulazione introdotta dall'articolo 2 del Decreto Legislativo citato, che consente l'impugnazione per violazione o falsa applicazione dei soli contratti e accordi collettivi nazionali di lavoro, e non quindi degli accordi in questione, intervenuti fra l'azienda e le organizzazioni sindacali.

Quanto alla falsa interpretazione dei suddetti accordi deve essere in questa sede ribadito il principio più volte espresso da questa Corte di legittimità (cfr., in particolare, Cass. 18 aprile 2008 n. 10203) secondo cui l'interpretazione delle disposizioni collettive di diritto comune è censurabile in sede di legittimità solo per vizi di motivazione e violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale; le censure basate sulle suddette violazioni devono essere specifiche, con indicazione dei singoli canoni ermeneutici violati e delle ragioni dell'asserita violazione, mentre le censure riguardanti la motivazione devono riguardare l'obiettivo insufficienza di essa o la contraddittorietà del ragionamento su cui si fonda l'interpretazione accolta, non potendosi perciò ritenere idonea ad integrare valido motivo di ricorso per cassazione una critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice di merito che si risolva solamente nella contrapposizione di una diversa interpretazione ritenuta corretta dalla parte.

Nel caso di specie il ricorso è privo di ogni indicazione concernente il criterio di ermeneutica legale che si assume violato. Per quanto riguarda l'allegazione circa la sussistenza di un vizio di motivazione essa è

assolutamente insufficiente risolvendosi in una mera critica del risultato interpretativo raggiunto dal giudice di merito basata sulla contrapposizione della diversa interpretazione ritenuta corretta dalla parte.

Cio' premesso deve osservarsi che la parte ammissibile della doglianza espressa nei due motivi di ricorso riguarda l'applicazione che la Corte di merito ha fatto della Legge n. 223 del 1991, articoli 4 e 24 (che disciplinano i licenziamenti collettivi), applicazione che ha indotto la Corte ad escludere la riconducibilita' del recesso in esame alla fattispecie disciplinata dalle norme predette.

La conclusione alla quale e' pervenuta la Corte territoriale deve considerarsi assolutamente corretta, in quanto basata su motivazione completa ed esente da vizi logici oltre che su una esatta applicazione della legge. Ed infatti la sentenza impugnata osserva che il richiamo, contenuto nella lettera di licenziamento del Ca. (in data (OMESSO)), all'accordo del 20 marzo 1997 intervenuto fra l'ISVEIMER e le rappresentanze sindacali aziendali, concernente una procedura di riduzione di personale, non era di per se' sufficiente a far rientrare il provvedimento di recesso in esame nell'ambito di quella procedura di riduzione di personale, atteso che il citato accordo faceva esplicitamente salva la posizione di 52 dipendenti - fra i quali era pacificamente compreso anche il Ca. - non inquadrati nella qualifica di funzionario e privi di copertura previdenziale, per i quali il Banco di Napoli aveva manifestato la propria disponibilita' all'assunzione previa risoluzione del rapporto di lavoro con l'ISVEIMER. La sentenza osserva inoltre che la motivazione del recesso, contenuta nella lettera di licenziamento del Ca. , e' basata sulla soppressione della posizione lavorativa dallo stesso ricoperta, e che tale motivazione e' tipica del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Ne' puo' accogliersi la seconda doglianza del ricorrente nella parte in cui aveva considerato infondato l'assunto secondo cui anche la risoluzione del rapporto dei 52 dipendenti doveva essere disciplinata, in relazione al numero dei recessi da operare, dalla Legge n. 223 del 1991, articoli 4 e 24.

Premesso che, ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e dell'applicabilita' della relativa disciplina, il dato testuale contenuto nella Legge n. 223 del 1991, articolo 24, comma 1, fa riferimento ad almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni, la Corte di merito ha correttamente osservato che era onere della parte che sosteneva la violazione della disciplina contenuta nella suddetta legge - e, quindi, nel caso di specie, del lavoratore - provare la sussistenza dei presupposti per l'applicabilita' della stessa. Tale prova non e' stata fornita, non essendo stato nemmeno allegata dal lavoratore la circostanza dei cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

La sentenza ha pure escluso che in senso contrario possa valere la dichiarazione resa dal legale rappresentante della societa' in sede di interrogatorio libero in data 2 giugno 2000, dichiarazione secondo cui contestualmente al ricorrente si e' risolto il rapporto di lavoro con diversi altri lavoratori. Ha osservato in proposito che il fatto che ci siano state risoluzioni del rapporto di lavoro non dimostra che esse siano derivate da licenziamenti. Tale rilievo e' conforme ai principi piu' volte enunciati da questa Corte di legittimita' (cfr., in particolare, Cass. 22 febbraio 2006 n. 3866) secondo cui ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilita' della relativa disciplina, il termine licenziamento va inteso in senso tecnico, non potendo ad esso parificarsi qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto siano riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro che giustifica il ricorso ai licenziamenti.

Ne' puo' invocarsi, come fa il ricorrente, una sorta di inversione dell'onere della prova che deriverebbe dal testo della lettera di licenziamento nella parte in cui tale lettera fa riferimento al citato accordo sindacale 20 marzo 1997. Come si e' infatti prima osservato, il richiamo a detto accordo non giova alla definizione della natura del licenziamento in questione, tanto piu' ove si consideri che la stessa lettera, come prima rilevato,

fa riferimento esplicito alla soppressione della posizione lavorativa ricoperta dal Ca. , che, come correttamente osservato dalla Corte territoriale, richiama il giustificato motivo oggettivo di cui alla Legge n. 604 del 1966, articolo 3, piuttosto che la fattispecie del licenziamento collettivo.

Rilevato pertanto che correttamente la sentenza impugnata ha inquadrato il licenziamento in esame nell'ambito del giustificato motivo oggettivo e che sul profilo della ritenuta sussistenza di tale motivo non sono state proposte censure il ricorso deve essere rigettato.

In applicazione del criterio della soccombenza il ricorrente deve essere condannato al pagamento delle spese processuali liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso; condanna il ricorrente al pagamento delle spese del giudizio liquidate in euro 27,00, oltre euro 2500,00 (duemilacinquecento) per onorari e oltre spese generali, I.V.A., C.P.A.

Corte di Giustizia delle Comunità europee, Sentenza 11 giugno 2009, n. 561/07

Inadempimento di uno Stato - Direttiva 2001/23/CE - Trasferimento d'impresa - Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Legislazione nazionale che prevede la disapplicazione ai trasferimenti d'impresе in "stato di crisi".

Mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'articolo 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990 n. 428, in caso di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, comma 5, lettera c), della legge 12 agosto 1977 n. 675, di modo che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'articolo 3, nn. 3 e 4, nonché dall'articolo 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001 n. 2001/23/Ce, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in casi di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese e di stabilimenti, non sono garantiti in caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi a essa incombenti in forza di tale direttiva.

Mobilità della manodopera - trasferimento - di azienda - mantenimento dei diritti dei lavoratori ex art. 3, nn. 1, 3 e 4, e art. 4, direttiva 2001/23/Ce - obbligo di adeguamento della legislazione nazionale da parte degli Stati membri - art. 47, commi 5 e 6, legge n. 428 del 1990 - deroga nell'applicazione dell'art. 2112 c.c. alle imprese in stato di crisi accertato ex art. 2, comma 5, lettera c), legge n. 675 del 1977 - conformità alla direttiva 2001/23/Ce - esclusione

SENTENZA DELLA CORTE (Seconda Sezione)

11 giugno 2009

"Inadempimento di uno Stato - Direttiva 2001/23/CE - Trasferimento d'impresa - Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Legislazione nazionale che prevede la disapplicazione ai trasferimenti d'impresе in "stato di crisi"

Nella causa C-561/07,
avente ad oggetto il ricorso per inadempimento, ai sensi dell'art. 226 CE, proposto il 18 dicembre 2007,

Commissione delle Comunità europee, rappresentata dal sig. J. En. e dalla sig.ra L. Pi., in qualità di agenti,
con domicilio eletto in Lu.,
ricorrente,

contro

Repubblica italiana, rappresentata dal sig. R. Ad., in qualità di agente, assistito dalla sig.ra W. Fe., avvocato
dello Stato, con domicilio eletto in Lu.,
convenuta,

LA CORTE (Seconda Sezione),

composta dal sig. C.W.A. Timmermans, presidente di sezione, dai sigg. J.-C. Bonichot, J. Makarczyk, L. Bay
Larsen (relatore) e dalla sig.ra C. Toader, giudici,

avvocato generale: sig. J. Mazák

cancelliere: sig.ra M. Ferreira, amministratore principale

vista la fase scritta del procedimento e in seguito all'udienza del 22 gennaio 2009,
vista la decisione, adottata dopo aver sentito l'avvocato generale, di giudicare la causa senza conclusioni,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1. Con il suo ricorso la Commissione delle Comunità europee chiede alla Corte di dichiarare che, mantenendo in vigore le disposizioni dell'art. 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428 (Supplemento ordinario alla GURI n. 10 del 12 gennaio 1991; in prosieguo: la "legge n. 428/1990") in caso di "crisi aziendale" ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675 (GURI n. 243 del 7 settembre 1977; in prosieguo: la "legge n. 675/1977"), in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dagli artt. 3 e 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti (GU L 82, pag. 16), non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva.

Contesto normativo

Il diritto comunitario

2 L'art. 3 della direttiva 2001/23 dispone quanto segue:

"1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

2. Gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che saranno trasferiti al cessionario a norma del presente articolo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano o avessero dovuto essere noti al cedente al momento del trasferimento. (...)

3. Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro, purché esso non sia inferiore ad un anno.

4.

a) A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, i paragrafi 1 e 3 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

b) Anche quando essi non prevedono, a norma della lettera a), che i paragrafi 1 e 3 si applichino a tali diritti, gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo".

3 Ai sensi dell'art. 4 della direttiva 2001/23:

"1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione.

(...)"

4 In conformità all'art. 5 della direttiva 2001/23:

"1. A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, gli articoli 3 e 4 non si applicano ad alcun trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di imprese o di stabilimenti nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolgono sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente).

2. Quando gli articoli 3 e 4 si applicano ad un trasferimento nel corso di una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente (indipendentemente dal fatto che la procedura sia stata aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso) e a condizione che tali procedure siano sotto il controllo di

un'autorità pubblica competente (che può essere un curatore fallimentare determinato dal diritto nazionale), uno Stato membro può disporre che:

a) nonostante l'articolo 3, paragrafo 1, gli obblighi del cedente risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro e pagabili prima del trasferimento o prima dell'apertura della procedura di insolvenza non siano trasferiti al cessionario, a condizione che tali procedure diano adito, in virtù della legislazione dello Stato membro, ad una protezione almeno equivalente a quella prevista nelle situazioni contemplate dalla direttiva 80/987/CEE del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro [(GU L 283, pag. 23), come modificata dall'atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea (GU 1994, C 241, pag. 21, e GU 1995, L 1, pag. 1)]; e/o

b) il cessionario, il cedente o la persona o le persone che esercitano le funzioni del cedente, da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, possano convenire, nella misura in cui la legislazione o le prassi in vigore lo consentano, modifiche delle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

3. Uno Stato membro ha facoltà di applicare il paragrafo 2, lettera b), a trasferimenti in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica quale definita dal diritto nazionale, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario, a condizione che tali disposizioni fossero già vigenti nel diritto nazionale il 17 luglio 1998.

(...)"

La legislazione nazionale

5 L'art. 47 della legge n. 428/1990 stabilisce, ai commi 5 e 6, quanto segue:

"5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il CIPI [comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale] abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675 (...) ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile, salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 del codice civile".

6 In conformità alla legge n. 675/1977, l'accertamento dello stato di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lett. c), di tale legge consente all'impresa di beneficiare temporaneamente della presa a carico, ad opera della Cassa integrazione guadagni straordinaria (in prosieguo: la "CIGS"), della retribuzione di tutti o di parte dei suoi dipendenti.

7 L'art. 2112 del codice civile, come modificato dal decreto legislativo 2 febbraio 2001, n. 18 (GURI n. 43 del 21 febbraio 2001; in prosieguo: il "codice civile"), prevede quanto segue:

"1. In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

2. Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. (...)

3. Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra contratti collettivi del medesimo livello.

4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. (...)

(...)"

Fase precontenziosa del procedimento

8 Con lettera di diffida del 10 aprile 2006 la Commissione richiamava l'attenzione delle autorità italiane sul fatto che l'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 può costituire una violazione della direttiva 2001/23 in quanto i lavoratori dell'impresa ammessi al regime della CIGS trasferiti all'acquirente non beneficiano dei diritti tutelati dall'art. 2112 del codice civile, fatte salve le eventuali garanzie previste da un accordo sindacale.

9 Con lettera dell'8 agosto 2006 la Repubblica italiana contestava di essere stata inadempiente ai propri obblighi sostenendo la conformità dell'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 alla direttiva 2001/23.

10 La Commissione, con lettera del 23 marzo 2007, inviava alla Repubblica italiana un parere motivato ove concludeva che tale Stato membro non aveva ottemperato agli obblighi derivanti dalla direttiva 2001/23 e lo invitava ad assumere i provvedimenti necessari per conformarsi a tale parere entro un termine di due mesi a partire dal ricevimento dello stesso. La Repubblica italiana rispondeva a tale parere con lettera del 29 maggio 2007 ribadendo, in sostanza, i propri precedenti argomenti.

11 Ciò premesso, la Commissione decideva di proporre il ricorso in esame.

Sul ricorso

12 Si deve preliminarmente rilevare che, nel suo ricorso, la Commissione sostiene che l'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 non è conforme alla direttiva 2001/23, laddove non garantisce ai lavoratori l'applicazione dell'art. 2112 del codice civile, il quale traspone le garanzie previste dagli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23 in caso di trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi.

13 A seguito di talune precisazioni fornite dalla Repubblica italiana e di un quesito posto dalla Corte, la Commissione ha rinunciato, nella sua replica e all'udienza, alla censura basata sulla difformità del citato art. 47, commi 5 e 6, rispetto all'art. 3, nn. 1, secondo comma, e 2, della direttiva 2001/23.

Argomenti delle parti

14 La Commissione afferma che, escludendo l'applicazione dell'art. 2112 del codice civile al trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi, i lavoratori la cui impresa è oggetto di un trasferimento perdono il diritto al riconoscimento della loro anzianità, del loro trattamento economico e delle loro qualifiche professionali, nonché il diritto a prestazioni di vecchiaia derivanti dal regime di sicurezza sociale legale di cui all'art. 3, n. 1, prima frase, della direttiva 2001/23. Essi perderebbero altresì il beneficio del mantenimento, per un periodo minimo di un anno, delle condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo, come previsto dall'art. 3, n. 3, di tale direttiva.

15 La Commissione rileva che l'art. 3, n. 4, della direttiva 2001/23 consente di non applicare i nn. 1 e 3 di tale articolo alle prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti concesse al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale, ma che, in tal caso, gli Stati membri devono adottare i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori. Orbene, ciò non avverrebbe nel caso della legislazione italiana in questione.

16 L'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 non sarebbe neppure conforme all'art. 4 della direttiva 2001/23, dal momento che tale disposizione, pur vietando il licenziamento giustificato dal solo motivo del trasferimento, non pregiudica i licenziamenti giustificati da motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione. Così, la Commissione rileva che il fatto che un'impresa sia dichiarata in stato di crisi non implicherebbe automaticamente e sistematicamente variazioni sul piano dell'occupazione ai sensi dell'art. 4 della direttiva 2001/23. Inoltre, la dichiarazione di crisi aziendale coinvolgerebbe unicamente il cedente, mentre gli obblighi che discendono dall'art. 4 della direttiva 2001/23 si applicherebbero anche al cessionario.

17 Secondo la Commissione, il trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi non rappresenta un trasferimento d'impresa che è oggetto di una procedura aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente e che si trova sotto il controllo di un'autorità pubblica competente. Orbene, quest'ultima ipotesi sarebbe l'unica prevista dalla direttiva 2001/23 al suo art. 5, n. 1, il quale consente di non applicare gli artt. 3 e 4 di quest'ultima.

18 Neppure l'art. 5, n. 2, della direttiva 2001/23 sarebbe applicabile alla procedura volta a constatare lo stato di crisi in quanto, per un verso, il presupposto da cui muove tale disposizione sarebbe l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23 e in quanto, per altro verso, il citato art. 5, n. 2, sarebbe applicabile solamente nell'ipotesi di un trasferimento d'impresa realizzato nel corso di una procedura di insolvenza, procedura a cui non potrebbe assimilarsi quella in esame, tenuto conto di quanto dichiarato dalla Corte nella sentenza 7 dicembre 1995, causa C-472/93, Spano e a. (Racc. pag. I-4321).

19 Del pari, non potrebbe neppure applicarsi l'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23, che consente l'applicazione del n. 2, lett. b), dello stesso art. 5 in caso di trasferimento in una situazione di grave crisi economica, dal momento che l'art. 5, n. 2, lett. b), della direttiva 2001/23 abilita gli Stati membri unicamente a consentire all'alienante e ai rappresentanti dei lavoratori di modificare di comune accordo le condizioni di lavoro in talune circostanze e non consentirebbe loro quindi di escludere, come previsto dall'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/90, l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23.

20 La Repubblica italiana nega l'inadempimento contestatole sostenendo, in primo luogo, che, laddove la direttiva 2001/23 prevede una garanzia facoltativa, non le si può addebitare di non applicare l'art. 2112 del codice civile. Ciò si verificherebbe, ad esempio, per quanto riguarda le prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti concesse in base ai regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali il cui

trasferimento è escluso dall'art. 3, n. 4, lett. a), della direttiva 2001/23, e ciò salvo che gli Stati membri non dispongano diversamente.

21 In secondo luogo, tale Stato membro sostiene che, laddove la direttiva 2001/23 prevede garanzie obbligatorie, vale a dire quelle di cui al suo art. 3, nn. 1, primo comma, e 3, nonché al suo art. 4, essa prevede altresì espressamente la possibilità di derogarvi in ragione di circostanze specifiche.

22 Per quanto concerne la garanzia prevista all'art. 4 della direttiva 2001/23, la Repubblica italiana rileva che la procedura volta all'accertamento dello stato di crisi riguarda sempre specifici casi di crisi aziendale che presentino particolare rilevanza sociale, in relazione alla situazione occupazionale locale e alla situazione produttiva nel settore economico di riferimento, casi che costituirebbero circostanze giustificative del licenziamento.

23 L'art. 5, nn. 2 e 3, della direttiva 2001/23 rappresenterebbe una deroga alle garanzie previste dall'art. 3, nn. 1 e 3, di tale direttiva, applicabile in una situazione di crisi aziendale quale quella prevista dalla legge n. 675/77, dal momento che l'accertamento della crisi aziendale ai sensi di tale legge presuppone lo stato d'insolvenza dell'impresa.

24 Infatti, l'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23, che ha ad oggetto una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente, "indipendentemente dal fatto che la procedura sia stata aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso", si applicherebbe alla procedura di accertamento dello stato di crisi. In un'ipotesi siffatta, ancorché trovino applicazione gli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23, la suddetta disposizione prevedrebbe una sostanziale deroga consentendo, nonostante le disposizioni dell'art. 3, n. 1, della direttiva 2001/23, di non trasferire al cessionario gli obblighi del cedente nei confronti dei lavoratori, a condizione che tale procedura dia adito ad una protezione almeno equivalente a quella prevista per le situazioni contemplate nella direttiva 80/987, come modificata dall'atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea. Il meccanismo della CIGS avrebbe una durata più estesa e, in conformità all'art. 47, sesto comma, della legge n. 428/1990, sarebbe finalizzato all'assunzione del personale in esubero da parte del cessionario con priorità rispetto alle eventuali altre assunzioni che quest'ultimo intendesse effettuare entro un anno dal trasferimento d'azienda.

25 Del pari, l'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23, che, mediante un rinvio al n. 2, lett. b) del citato art. 5, consentirebbe di apportare modifiche alle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa in caso di grave crisi economica, rappresenterebbe una specifica deroga alla garanzia di cui all'art. 3, n. 3, della direttiva 2001/23, che prevede il mantenimento, almeno per un anno, delle condizioni di lavoro. L'art. 47, quinto comma, della legge n. 428/90 contemplerebbe una procedura compatibile, sotto tutti i punti di vista, con quella richiesta per l'applicazione della deroga di cui all'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23. La situazione di grave crisi economica, infatti, sarebbe dichiarata da un'autorità pubblica, sarebbe prevista l'esigenza di salvaguardia delle opportunità occupazionali, sarebbe necessario un accordo tra cessionario, cedente e rappresentanti dei lavoratori e sussisterebbe l'apertura al controllo giudiziario in quanto, nell'ipotesi di mancato rispetto della procedura prevista per quanto concerne in particolare la conclusione dell'accordo, le parti sono legittimate a ricorrere all'autorità giudiziaria competente.

26 La Repubblica italiana sostiene, infine, che un'interpretazione della direttiva 2001/23 che si risolve nell'impedire che i lavoratori in soprannumero dell'impresa restino alle dipendenze del cedente potrebbe risultare meno favorevole ai lavoratori medesimi, sia perché il potenziale cessionario potrebbe essere dissuaso dall'acquistare l'impresa dalla prospettiva di dover mantenere in servizio il personale eccedente

dell'impresa trasferita, sia perché il personale verrebbe licenziato e perderebbe quindi i vantaggi che avrebbe eventualmente potuto trarre dalla continuazione del rapporto di lavoro con il cedente.

Giudizio della Corte

27 Si deve anzitutto rilevare che la Repubblica italiana non contesta il fatto che l'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, escludendo l'applicazione dell'art. 2112 del codice civile, priva i lavoratori trasferiti ammessi al regime della CIGS, in caso di accertamento dello stato di crisi dell'impresa, delle garanzie su cui verte il presente ricorso. Tale Stato membro sostiene tuttavia che tale esclusione è conforme alla direttiva 2001/23 in quanto, in primo luogo, tale direttiva prevedrebbe, al suo art. 3, n. 4, una garanzia facoltativa e in quanto, in secondo luogo, essa consentirebbe espressamente di derogare alle garanzie obbligatorie di cui al suo art. 3, nn. 1, primo comma, e 3, nonché al suo art. 4.

28 Occorre di conseguenza verificare, in primo luogo, se l'art. 3, n. 4, della direttiva 2001/23 introduca una garanzia facoltativa, la cui esclusione sia giustificata dall'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990.

29 A tal proposito, si deve rilevare che l'art. 3, n. 4, della direttiva 2001/23 prevede un'eccezione all'applicazione dei nn. 1 e 3 del medesimo art. 3, che impongono al cessionario di mantenere i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente dal contratto di lavoro o dal rapporto di lavoro, nonché le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo, fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo, per un periodo minimo di un anno.

30 Tale eccezione riguarda i diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale. Inoltre, in considerazione dell'obiettivo generale di tutela dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese perseguito dalla citata direttiva, tale eccezione deve essere interpretata restrittivamente (v., per analogia, sentenza 4 giugno 2002, causa C-164/00, Beckmann, Racc. pag. I-4893, punto 29).

31 Si deve inoltre rilevare che, ai sensi dell'art. 3, n. 4, lett. b), della direttiva 2001/23, gli Stati membri, anche qualora applichino tale eccezione, sono tenuti ad adottare i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lett. a) della medesima disposizione.

32 Ne discende che, anche ammesso che l'obbligo di trasferimento delle prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari risultante dall'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 sia conforme all'art. 3, n. 4, lett. a), della direttiva 2001/23, si deve tuttavia rilevare che l'argomento della Repubblica italiana, inteso a sostenere che l'esclusione, in caso di crisi dell'impresa, dell'applicazione ai lavoratori trasferiti dell'art. 2112 del codice civile sarebbe conforme all'art. 3, n. 4, della direttiva 2001/23, si fonda su una lettura erronea ed incompleta di detto art. 3, n. 4. Infatti, per un verso, solo le prestazioni concesse al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale tassativamente elencate dall'art. 3, n. 4, lett. a), della direttiva 2001/23 possono essere sottratte all'obbligo di trasferimento dei diritti dei lavoratori. Per altro verso, tale esclusione di un obbligo di trasferimento deve essere accompagnata dall'adozione, da parte dello Stato membro, dei provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori in conformità all'art. 3, n. 4, lett. b), della citata direttiva con riferimento ai loro diritti a prestazioni di vecchiaia dei regimi complementari di cui alla lett. a) del citato art. 3, n. 4, ciò che la Repubblica italiana non dimostra in alcun modo.

33 Di conseguenza, non possono essere accolti gli argomenti della Repubblica italiana intesi a sostenere che l'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990 è conforme all'art. 3, n. 4, della direttiva 2001/23.

34 In secondo luogo, si deve verificare se la mancata applicazione, ad opera dell'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, dell'art. 3, nn. 1 e 3, nonché dell'art. 4 della direttiva 2001/23 sia conforme alle disposizioni della direttiva stessa, in quanto quest'ultima prevedrebbe espressamente deroghe alle garanzie obbligatorie ivi previste.

35 Per quanto concerne, anzitutto, l'argomento della Repubblica italiana secondo cui le ragioni che giustificano il licenziamento in caso di trasferimento indicate dall'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23 risultano soddisfatte in casi specifici di crisi aziendale ai sensi dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge n. 675/1977, si deve rammentare che l'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23 garantisce la tutela dei diritti dei lavoratori contro un licenziamento giustificato esclusivamente dal trasferimento, sia nei confronti del cedente sia nei confronti del cessionario, pur non pregiudicando i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportino variazioni sul piano dell'occupazione.

36 Orbene, si deve necessariamente rilevare che il fatto che un'impresa sia dichiarata in situazione di crisi ai sensi della legge n. 675/1977 non può implicare necessariamente e sistematicamente variazioni sul piano dell'occupazione ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23. Inoltre, deve rilevarsi che le ragioni giustificative del licenziamento possono trovare applicazione, conformemente alle disposizioni italiane di cui trattasi, solamente in casi specifici di crisi aziendale, come ammesso dalla stessa Repubblica italiana. Pertanto, la procedura di accertamento dello stato di crisi aziendale non può necessariamente e sistematicamente rappresentare un motivo economico, tecnico o d'organizzazione che comporti variazioni sul piano dell'occupazione ai sensi dell'art. 4, n. 1, della direttiva 2001/23.

37 Per quanto riguarda, inoltre, l'argomento della Repubblica italiana in merito alla pretesa applicabilità della deroga prevista dall'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 alla procedura di accertamento dello stato di crisi, come prevista dall'art. 47, sesto comma, della legge n. 428/1990, emerge dal tenore letterale di tale prima disposizione che gli Stati membri, quando gli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23 si applicano ad un trasferimento nel corso di una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente e a condizione che tale procedura sia sotto il controllo di un'autorità pubblica competente, possono disporre che, nonostante l'art. 3, n. 1, di tale direttiva, taluni obblighi del cedente non siano trasferiti alle condizioni stabilite alla lett. a) del medesimo art. 5, n. 2.

38 L'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 consente quindi agli Stati membri, a determinate condizioni, di non applicare talune garanzie di cui agli artt. 3 e 4 della direttiva stessa a un trasferimento di impresa laddove sia aperta una procedura di insolvenza e laddove questa si trovi sotto il controllo di un'autorità pubblica competente. Orbene, nell'ambito di un procedimento pregiudiziale vertente sulla questione se la direttiva del Consiglio 14 febbraio 1977, 77/187/CEE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di stabilimenti (GU L 61, pag. 26), che precedeva la direttiva 2001/23, fosse applicabile al trasferimento di un'impresa oggetto della procedura di accertamento dello stato di crisi, la Corte ha stabilito che tale procedura mira a favorire la prosecuzione dell'attività dell'impresa nella prospettiva di una futura ripresa, non implica alcun controllo giudiziario o provvedimento di amministrazione del patrimonio dell'impresa e non prevede nessuna sospensione dei pagamenti (sentenza Spano e a., cit., punti 28 e 29). Si deve inoltre rilevare che il CIPI si limita a dichiarare lo stato di crisi di un'impresa e che tale dichiarazione consente all'impresa di cui trattasi di beneficiare temporaneamente del fatto che la CIGS si faccia carico della retribuzione di tutti o di parte dei suoi dipendenti.

39 Ne discende che, alla luce di tali elementi, non può ritenersi che la procedura di accertamento dello stato di crisi aziendale sia tesa ad un fine analogo a quello perseguito nell'ambito di una procedura di insolvenza quale quella di cui all'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23, né che essa si trovi sotto il controllo di un'autorità pubblica competente, come previsto dal medesimo articolo.

40 Di conseguenza, i presupposti d'applicazione dell'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 non ricorrono nella procedura su cui verte l'inadempimento in esame e gli argomenti formulati in tal senso dalla Repubblica italiana non possono, pertanto, essere accolti.

41 Oltretutto, anche ammesso che l'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23 sia applicabile alla procedura di accertamento dello stato di crisi, come sostenuto dalla Repubblica italiana, è pur vero che il presupposto fondamentale di tale disposizione è l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23. Orbene, l'art. 47, sesto comma, della legge n. 428/1990 prevede, al contrario, la loro esclusione.

42 Tale interpretazione è peraltro avvalorata da una lettura sistematica del citato art. 5 della direttiva 2001/23. Infatti, quando il legislatore comunitario ha voluto escludere l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23, lo ha espressamente previsto, come emerge dalla lettera stessa dell'art. 5, n. 1, della direttiva citata, secondo cui tali artt. 3 e 4 non si applicano al trasferimento di un'impresa che sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni, a meno che gli Stati membri dispongano diversamente.

43 Per quanto concerne, infine, l'argomento della Repubblica italiana basato sull'asserita conformità dell'art. 47, quinto comma, della legge n. 428/1990 con l'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23, si deve rilevare che tale disposizione consente agli Stati membri di prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate, in conformità al n. 2, lett. b), di questa stessa disposizione, in caso di trasferimento di impresa qualora il cedente sia in una situazione di grave crisi economica, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario.

44 Ne consegue che, ammesso che la situazione dell'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi possa essere considerata come costituente una situazione di grave crisi economica, l'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 autorizza gli Stati membri a prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate per salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, senza tuttavia privare i lavoratori dei diritti loro garantiti dagli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23.

45 Orbene, è pacifico che l'art. 47, quinto comma, della legge n. 428/1990 priva puramente e semplicemente i lavoratori, in caso di trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi, delle garanzie previste dagli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23 e non si limita, di conseguenza, ad una modifica delle condizioni di lavoro quale è autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23.

46 Contrariamente a quanto sostenuto dalla Repubblica italiana, la modifica delle condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 non può rappresentare una deroga specifica alla garanzia prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva stessa, che garantisce il mantenimento delle condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo per un periodo non inferiore ad un anno dopo il trasferimento. Infatti, poiché le norme della direttiva 2001/23 vanno ritenute imperative nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori, i diritti e gli obblighi in capo al cedente risultanti da un contratto collettivo in essere alla data del trasferimento si trasmettono ipso iure al cessionario per il solo fatto del trasferimento (v. sentenza 9 marzo 2006, causa C-499/04, Werhof, Racc. pag. I-2397, punti 26 e 27). Ne discende che la

modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo.

47 Inoltre, l'applicazione dell'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 è subordinata alla possibilità del controllo giudiziario della procedura in questione. La Repubblica italiana ha precisato in proposito che le parti hanno il diritto di adire l'autorità giudiziaria competente nell'ipotesi di mancato rispetto della procedura prevista. Tale diritto non può essere considerato come costitutivo del controllo giudiziario previsto dall'articolo citato, dal momento che quest'ultimo presuppone un controllo costante dell'impresa dichiarata in situazione di grave crisi economica da parte del giudice competente.

48 Peraltro, con riferimento all'argomento della Repubblica italiana secondo cui l'interpretazione della direttiva 2001/23 nel senso di impedire ai lavoratori in soprannumero dell'impresa di restare alle dipendenze del cedente potrebbe risultare meno favorevole ai lavoratori medesimi, si deve necessariamente rammentare che la Corte ha dichiarato, a tal proposito, che non si può ritenere che una disposizione quale l'art. 47, quinto comma, della legge n. 428/1990, che ha l'effetto di privare i lavoratori di un'impresa delle garanzie loro offerte dalla direttiva 2001/23, costituisca una disposizione più favorevole per i lavoratori ai sensi dell'art. 8 della direttiva stessa (sentenza Spano e a., cit., punto 33).

49 Ne discende che non può essere accolto l'argomento della Repubblica italiana secondo cui l'esclusione, ad opera dell'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, delle garanzie previste dall'art. 3, nn. 1 e 3, nonché dall'art. 4 della direttiva 2001/23 sarebbe conforme a quest'ultima.

50 Alla luce delle precedenti considerazioni, il ricorso della Commissione deve essere considerato fondato.

51 Si deve di conseguenza rilevare che, mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, in caso di "crisi aziendale" a norma dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge n. 675/1977, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'art. 3, nn. 1, 3 e 4, nonché dall'art. 4 della direttiva 2001/23 non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva.

Sulle spese

52 Ai sensi dell'art. 69, n. 2, del regolamento di procedura, la parte soccombente è condannata alle spese se ne è stata fatta domanda. Poiché la Commissione ne ha fatto domanda, la Repubblica italiana, rimasta soccombente, dev'essere condannata alle spese.

P.Q.M.

la Corte (Seconda Sezione)

dichiara e statuisce:

1) Mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'art. 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, in caso di "crisi aziendale" a norma dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'art. 3, nn. 1, 3 e 4, nonché dall'art. 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia

stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva.

2) La Repubblica italiana è condannata alle spese.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 6 febbraio 2008, n. 2782

Lavoro – Lavoro subordinato – Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – In genere - Licenziamento per fine lavoro nelle costruzioni edili - Deroghe alle procedure per i licenziamenti collettivi - Art. 24 legge n. 223 del 1991 - Applicabilità - Esaurimento di una fase dei lavori - Rilevanza - Condizioni - Fattispecie.

L'esclusione dell'obbligo di osservare le procedure dettate per i licenziamenti collettivi, prevista dall'art. 24, comma quarto, della legge 23 luglio 1991 n. 223, fra l'altro, per la fine lavoro nelle costruzioni edili, motivata dall'impossibilità assoluta di un'ulteriore utilizzazione dei lavoratori destinatari dei provvedimenti di recesso, opera anche nel caso di esaurimento di una singola fase di lavoro, che abbia richiesto specifiche professionalità, non utilizzabili successivamente; non opera, invece, quando la fase lavorativa non sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento, atteso che in tal caso si rende necessaria una scelta fra lavoratori da licenziare e lavoratori da adibire all'ultimazione dei lavori, scelta che deve seguire le regole di cui agli artt. 4 e 5 della legge n. 223 del 1991. (Nel caso di specie la S. C., nel rigettare il ricorso del datore di lavoro avverso la decisione della corte d'appello, che aveva ritenuto illegittimo il licenziamento, ha ritenuto che effettivamente non potesse dirsi esaurita alcuna fase dei lavori, posto che all'epoca dei licenziamenti era stato realizzato mediamente poco più del sessanta per cento delle strutture in cemento armato, mentre la forza lavoro era stata ridotta del quaranta per cento, il che evidenziava essere stata operata una scelta, fra i carpentieri addetti al cemento armato, ai fini del licenziamento di alcuni di essi).

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE
SEZIONE LAVORO

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati:

Dott. SENESE Salvatore - Presidente
Dott. CELENTANO Attilio - rel. Consigliere

Dott. MONACI Stefano - Consigliere
Dott. DE RENZIS Alessandro - Consigliere
Dott. PICONE Pasquale - Consigliere

ha pronunciato la seguente:

SENTENZA

sul ricorso proposto da:

G. CO. S.R.L. IN LIQUIDAZIONE ED IN CONCORDATO PREVENTIVO (d'ora in poi GRM), in persona del Liquidatore Dottor Ge. Re. e del Liquidatore Giudiziale Dottor Ar. Sa., elettivamente domiciliata in ROMA VIA QUINTINO SELLA 41, presso lo studio dell'avvocato VALENTINI MARGHERITA, rappresentata e difesa dall'avvocato PEPE FERNANDO, giusta delega in atti;

- ricorrente -

contro

BA. UB., CO. AN., D' VA., D. F. M., D. M. L., A. R., FO. AD., FO. CA. DO., G. F., MA. NU., M. L., SA. ER., tutti elettivamente domiciliati in ROMA VIA IPPOLITO NIEVO 61, presso lo studio dell'avvocato BERNETTI MARIA, che li rappresenta e difende unitamente all'avvocato PITONI LAURA, giusta delega in atti;

- controricorrenti -

avverso la sentenza n. 43/05 della Corte d'Appello di ROMA, depositata il 30/09/05 R.G.N. 8969/03;

udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 21/11/07 dal Consigliere Dott. Attilio CELENTANO;

udito l'Avvocato PEPE;

udito l'Avvocato BERNETTI;

udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. PATRONE Ignazio che ha concluso per il rigetto del ricorso.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza del 7 gennaio/30 settembre 2005 la Corte di Appello di Roma, riformando la decisione del Tribunale di Rieti, dichiarava inefficaci i licenziamenti comunicati dalla G. Co. s.r.l. a A.R. ed altri undici appellanti con lettere del 12 gennaio 1999; condannava la società, nel frattempo posta in liquidazione e in concordato preventivo, a reintegrare i lavoratori e a corrispondere, a titolo di risarcimento del danno, l'equivalente delle retribuzioni dalla data del licenziamento a quella della reintegrazione.

I giudici di secondo grado, ritenuta la specificità dei motivi di appello ed esclusi altri profili di illegittimità dei recessi, osservavano che i licenziamenti erano stati ricondotti dalla società all'esaurimento di una fase dei lavori ottenuti in appalto nel comune di Rieti (costruzione degli edifici destinati al Comando Gruppo dell'Arma dei Carabinieri: caserma ed alloggi).

Rilevavano che alla data del licenziamento le opere in cemento armato, per le quali gli appellanti erano stati assunti, erano ancora in fase di realizzazione, essendone state ultimate poco più del 57%.

Di conseguenza non operava la deroga alla disciplina dei licenziamenti collettivi, prevista dalla Legge n. 223 del 1991 articolo 24 comma 4 in caso di fine lavoro nelle costruzioni edili; non essendo state osservate le procedure per la individuazione del personale da licenziare, i licenziamenti erano efficaci.

Per la cassazione di tale decisione ricorre, formulando quattro motivi di censura, la G. Co. s.r.l. in liquidazione ed in concordato preventivo.

I lavoratori resistono con controricorso.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Va preliminarmente dichiarata la inammissibilita' della produzione, unitamente al ricorso, di copia del protocollo d'intesa siglato nel 1995 da sindacati dei costruttori e dei lavoratori edili, non trattandosi di uno dei documenti di cui l'articolo 372 c.p.c. consente la produzione in cassazione.

2. Con il primo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione dell'articolo 342 c.p.c. e vizio di motivazione, la difesa della societa' critica la sentenza nella parte in cui ha ritenuto ammissibile l'appello, ravvisando nello stesso specifiche critiche alla sentenza di primo grado.

Assume che tali critiche, contenute a pag. 6 dell'atto di appello, concernono la prevalenza attribuita dal primo giudice alle deposizioni testimoniali rispetto agli stati di avanzamento dei lavori.

Sostiene che tale doglianza non e' sufficiente a far ritenere ammissibile il ricorso in appello, occorrendo una maggiore puntualita' delle censure ed un supporto argomentativo idoneo a contrastare la sentenza impugnata.

3. Con il secondo motivo, denunciando violazione e falsa applicazione della Legge n. 223 del 1991 articolo 24 comma 4, e vizio di motivazione, la difesa della societa', ricordato che tutti i lavoratori licenziati erano specializzati nella costruzione di strutture in cemento armato e ferro, critica la sentenza nella parte in cui non ha ravvisato l'ipotesi di cui al citato comma 4 (che esonera le imprese edili dalle procedure dettate per i licenziamenti collettivi in caso di fine lavoro) nella fattispecie in esame.

Deduce che aveva dimostrato che il 12 gennaio 1999 era stato completato il 65% delle opere di carpenteria ed era stato licenziato solo il 40% del personale assunto per l'espletamento di tali lavori; mentre non era stato assunto nuovo personale.

Riporta stralci delle deposizioni dei testi C. e Pr. e sostiene che l'espressione "fine lavoro" deve essere interpretata in via estensiva, in modo da comprendervi anche il graduale esaurimento di singole fasi di lavoro, sicche' il licenziamento di una pluralita' di lavoratori e' sempre consentito nelle ipotesi di fine lavoro o di graduale esaurimento di una determinata fase lavorativa in relazione alle maestranze impiegate in quella particolare fase. Deduce che tale e' l'orientamento di questa Corte, nonche' l'interpretazione delle stesse parti sociali, come si ricava dal protocollo sulle politiche del lavoro nell'industria delle costruzioni, siglato contestualmente al rinnovo del c.c.n.l. edili del 5 luglio 1995 ed allegato a tutti i successivi accordi ed integrazioni, protocollo che, come si e' veduto, e' stato prodotto per la prima volta in questa sede.

4. Con il terzo motivo la difesa della societa' denuncia erronea valutazione dei mezzi di prova acquisiti al processo. Deduce che, una volta accertata la possibilita' di ridurre gradualmente la forza lavoro in relazione al graduale esaurimento della fase lavorativa, i giudici non potevano sindacare le scelte dell'imprenditore, espressione della liberta' di iniziativa economica garantita dall'articolo 41 Cost..

Sostiene che, tenendo conto delle precisazioni contenute nella memoria di costituzione in appello e facendo una proporzione, emerge che all'epoca dei licenziamenti era stato realizzato il 50,82% delle strutture in cemento armato della caserma ed il 78,37% di quelle relative agli alloggi, mentre la forza lavoro relativa era stata ridotta solo del 40%; donde la assoluta correttezza del comportamento datoriale.

5. Con il quarto motivo la difesa della ricorrente lamenta che i giudici di appello non hanno rilevato che la società aveva ottemperato all'onere probatorio relativo alla impossibilità di ricollocare i lavoratori in altri cantieri.

6. Il ricorso non è fondato.

7. In ordine al primo motivo, osserva la Corte che i giudici di secondo grado, interpretando il ricorso in appello, hanno ritenuto che lo stesso, pur articolandosi sul medesimo impianto argomentativo dei precedenti gradi, aveva aggiunto ad esso specifiche critiche alla sentenza di primo grado, laddove questa si affidava alle risultanze delle dichiarazioni dei testi e valutava gli stati di avanzamento dei lavori alla luce di queste dichiarazioni.

Da ciò hanno ricavato la sufficiente specificità dei motivi di appello (e quindi il rispetto dell'articolo 434 c.p.c.).

Il primo motivo censura tale interpretazione dell'atto di appello, ma, in violazione del principio di autosufficienza del ricorso per cassazione, non riporta la pagina dell'atto di appello (la n. 6) che sarebbe stata male interpretata. Ne consegue la inammissibilità della censura.

8. Il secondo motivo, che sostiene l'esonero delle imprese di costruzione dalle procedure di cui alla Legge n. 223 del 1991 quando operano un licenziamento plurimo individuale, non solo per la fine del lavoro o delle singole fasi di lavoro, ma anche per il graduale esaurirsi del lavoro o della fase lavorativa, non è fondato.

La ratio della Legge 23 luglio 1991, n. 223, nella parte in cui introduce una articolata procedura in caso di licenziamenti collettivi, è quella di consentire la verifica di obiettivi criteri di scelta che abbiano condotto alla individuazione dei lavoratori da licenziare, così escludendo ogni sospetto di arbitrarietà da parte datoriale.

La disposizione di cui all'articolo 24, comma 4 ("Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie") si spiega con il fatto che nelle eccezioni previste dal comma è esclusa ogni possibilità di scelta da parte del datore di lavoro e quindi ogni possibilità di favorire o penalizzare l'uno o l'altro lavoratore.

L'ipotesi del graduale esaurimento di una singola fase lavorativa, fase che richiede specifiche professionalità, delle quali, senza un licenziamento, si avrebbe inutilizzabile sovrabbondanza, non può rientrare nella previsione di cui al citato comma 4, proprio perché, non trattandosi del licenziamento di tutti i lavoratori utilizzati in tale fase ma solo di una percentuale, è necessario accertarsi che i licenziamenti avvengano secondo predeterminati criteri di scelta resi noti dall'imprenditore a soggetti istituzionali ed alle associazioni di categoria, con la contestuale indicazione delle modalità applicative di tali criteri (Legge n. 223 del 1991 articolo 4 comma 9).

La giurisprudenza della Corte è da tempo orientata in tal senso: la fine lavoro nelle costruzioni edili che, a norma della Legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 24, esclude l'applicabilità delle procedure per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, non si concreta nella sola cessazione dell'attività dell'impresa o nel compimento dell'opera, ma anche e soprattutto nell'esaurimento di una fase dei lavori, in relazione all'esecuzione dei quali i lavoratori, anche per le loro peculiari professionalità, erano stati assunti, il che comporta il venir meno della utilità dell'apporto degli stessi all'attività dell'impresa edile (Cass., 26 settembre 1998 n. 9657).

Nel momento in cui la difesa della ricorrente deduce che all'epoca dei licenziamenti era stato realizzato il 50,82% delle strutture in cemento armato della caserma ed il 78,37% di quelle relative agli alloggi, mentre la forza lavoro relativa era stata ridotta solo del 40%, ammette che e' stata operata una scelta fra i carpentieri, addetti alle opere in cemento armato, da licenziare.

Il motivo va pertanto rigettato, sulla scorta del seguente principio di diritto: "La esclusione dell'obbligo di osservare le procedure dettate per i licenziamenti collettivi, prevista dalla Legge 23 luglio 1991, n. 223, articolo 24, comma 4, fra l'altro, per la fine lavoro nelle costruzioni edili, motivata dalla impossibilita' assoluta di una ulteriore utilizzazione dei lavoratori destinatari dei provvedimenti di recesso, opera anche nel caso di esaurimento di una singola fase di lavoro, che abbia richiesto specifiche professionalita', non utilizzabili successivamente; non opera, invece, quando la fase lavorativa non sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento, atteso che in tal caso si rende necessaria una scelta fra lavoratori da licenziare e lavoratori da adibire alla ultimazione dei lavori, scelta che deve seguire le regole di cui alla Legge n. 223 del 1991 articoli 4 e 5".

9. Dal rigetto del secondo motivo discende il rigetto anche del terzo e del quarto, chiaramente dipendenti dall'accoglimento del secondo.

L'alterno esito dei due gradi di merito, dimostrativo di una certa difficulta' della materia, giustifica la compensazione delle spese di questo giudizio di legittimita'.

P.Q.M.

La Corte rigetta il ricorso e compensa le spese.

RASSEGNA DI GIURISPRUDENZA

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 29 marzo 2010, n. 7519

Lavoro – Lavoro subordinato – Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – In genere - Applicabilità della disciplina ex art. 24 della legge n. 223 del 1991 - Presupposto - Licenziamento in senso tecnico - Parificazione ad altro tipo di cessazione del rapporto determinata da scelta del lavoratore - Esclusione

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

Corte di Giustizia delle Comunità europee, Sentenza 11 giugno 2009, n. 561/07

Diritto del lavoro - Trasferimento d'impresa - Mantenimento delle condizioni di lavoro - Durata minimo 1 anno - Contratto collettivo - Modifica autorizzata delle condizioni di lavoro - Controllo giudiziario della procedura - Art. 5 n. 3 e art. 3, n. 3, Direttiva 2001/23.

La modifica delle condizioni di lavoro ai sensi dell'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 non può rappresentare una deroga specifica alla garanzia prevista dall'art. 3, n. 3, della direttiva stessa, che garantisce il mantenimento delle condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo per un periodo non inferiore ad un anno dopo il trasferimento. Infatti, poiché le norme della direttiva 2001/23 vanno ritenute imperative nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori, i diritti e gli obblighi in capo al cedente risultanti da un contratto collettivo in essere alla data del trasferimento si trasmettono ipso iure al cessionario per il solo fatto del trasferimento (v. sentenza 9/03/2006, causa C-499/04, Werhof). Ne discende che la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo. Inoltre, l'applicazione dell'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 è subordinata alla possibilità del controllo giudiziario della procedura in questione.

Diritto del lavoro - Trasferimento d'impresa - Mantenimento dei diritti dei lavoratori - Legislazione nazionale che prevede la disapplicazione ai trasferimenti d'impresa in "stato di crisi" - Inadempimento di uno Stato (Italia) - Art. 4, Dir. 2001/23/CE - Art. 47, c. 5 e 6, L. n. 428/1990 - Art. 2, 5° c., lett. c), L. n. 675/1977.

Mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'art. 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, in caso di "crisi aziendale" a norma dell'art. 2, quinto comma, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'art. 3, nn. 1, 3 e 4, nonché dall'art. 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 15 giugno 2007, n. 13989

Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto - Licenziamento collettivo - Riduzione e criteri di scelta del personale - Applicazione con riferimento all'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda - Ammissibilità - Condizioni - Rilievo del profilo professionale e non della categoria - Fondamento

Quello che assume rilievo, all'interno della unità produttiva interessata all'esubero, e ai sensi dell'art. 4, comma 3 della legge 12 luglio 1991, n. 223, (...), è dunque il profilo professionale e non la categoria di inquadramento. Basta osservare che l'art. 4 citato menziona sì la categoria, ma solo tra i dati da comunicare una volta che la procedura si è esaurita (comma 9); mentre il comma terzo, come si è sopra evidenziato, fa esclusivo riferimento, nel delimitare il novero dei lavoratori oggetto della scelta, al profilo professionale.

E' vero, invece, che il criterio della prossimità al pensionamento può essere legittimo, una volta individuati i profili professionali, consentendo (...), nel generale bilanciamento degli interessi dei dipendenti, il ricorso

ad una sorta di ammortizzatore sociale, che accompagni alla pensione lavoratori che non potevano fruire della cd. mobilità lunga.

La mancata indicazione, richiesta dalle legge, dei profili professionali, può essere irrilevante solo nel caso, non prospettato, di una unità produttiva nella quale tutti gli operai hanno lo stesso profilo professionale. In tutti gli altri casi opera la sanzione della inefficacia del recesso, disposta dalla Legge n. 223 del 1991 articolo 5 comma 3, in relazione all'inosservanza delle procedure richiamate dall'art. 4, comma 12.

La violazione delle procedure di cui alla Legge n. 223 del 1991 può essere fatta valere anche dai lavoratori, essendo irrilevante che le organizzazioni sindacali non abbiano mosso rilievi o che abbiano perfino raggiunto un accordo con l'imprenditore.

Testo integrale disponibile in banca dati

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 6 febbraio 2008, n. 2782

Licenziamenti collettivi - Ipotesi di fine lavoro nelle costruzioni edili - Esclusione dall'obbligo di osservare le procedure prescritte - Limiti di operatività

L'esclusione dall'obbligo di osservare le procedure dettate per i licenziamenti collettivi, prevista dal comma 4 dell'articolo 24 della legge 223/1991, fra l'altro, per fine lavoro nelle costruzioni edili, motivata dalla impossibilità assoluta di una ulteriore utilizzazione dei lavoratori destinatari dei provvedimenti di recesso, opera anche nel caso di esaurimento di una singola fase di lavoro, che abbia richiesto specifiche professionalità, non utilizzabili successivamente; non opera, invece, quando la fase lavorativa non sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento, atteso che in tal caso si rende necessaria una scelta.

Lavoratori edili – Licenziamenti collettivi – Per fine lavori – Esclusione dell'obbligo di osservare la procedura – Casistica – Esaurimento di una singola fase di lavoro – Sufficienza – Graduale esaurimento dei lavori – Insufficienza – Obbligo di rispettare la procedura di mobilità – Necessità.

L'esclusione dall'obbligo di osservare le procedure dettate per i licenziamenti collettivi, prevista dall'articolo 24 comma 4°, della legge n. 223 del 1991, per la fine lavoro nelle costruzioni edili, motivata dall'impossibilità assoluta di un'ulteriore utilizzazione dei lavoratori destinatari dei provvedimenti di recesso, opera anche nel caso di esaurimento di una singola fase di lavoro, che abbia richiesto specifiche professionalità, non utilizzabili successivamente. L'esclusione non opera invece quando la fase lavorativa non sia ultimata, ma sia in corso di graduale esaurimento, atteso che in tal caso si rende necessaria una scelta tra i lavoratori da licenziare e quelli da adibire all'ultimazione dei lavori, scelta che deve seguire le regole di cui agli articoli 4 e 5 della legge n. 223 del 1991.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 11 aprile 2003, n. 5770

Lavoro – Lavoro subordinato – Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – Riduzione e criteri di scelta del personale

Il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, deve compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4 comma terzo, della legge n. 223 del 1991, così da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero. La inadeguatezza delle informazioni, che abbia potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, comma dodicesimo. (Nella specie la Suprema Corte ha confermato la sentenza d'appello che aveva ravvisato l'omessa indicazione dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non consentivano di porre rimedio all'eccedenza di personale, in quanto la comunicazione fornita dal datore di lavoro, si limitava ad affermare la impossibilità di una riconversione " per ovvi motivi", senza esaminare alcuna soluzione alternativa alla riduzione del personale.)

Lavoro – Lavoro subordinato – Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – Riduzione e criteri di scelta del personale – Comunicazione preventiva ex art. 4 legge n. 223/1991 – Fondamento – Completezza ed adeguatezza delle informazioni – Necessità – Violazione – Conseguenze – Inefficacia del licenziamento – Fattispecie

Il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva con cui dà inizio ad una procedura di licenziamento collettivo, deve compiutamente e correttamente adempiere l'obbligo di fornire le informazioni specificate dall'art. 4 comma 3, della legge n. 223/1991, in maniera tale da consentire all'interlocutore sindacale di esercitare in maniera trasparente e consapevole un effettivo controllo sulla programmata riduzione di personale, valutando anche la possibilità di misure alternative al programma di esubero. L'inadeguatezza delle informazioni, che abbia potuto condizionare la conclusione dell'accordo tra impresa e organizzazioni sindacali secondo le previsioni del medesimo art. 4, determina l'inefficacia dei licenziamenti per irregolarità della procedura, a norma dell'art. 4, comma dodicesimo.

Lavoro (rapporto di) – Licenziamento collettivo per riduzione di personale – Procedura di mobilità – Comunicazione d'avvio – Contenuto – Licenziamenti – Inefficacia – Fattispecie

Sono inefficaci i licenziamenti comminati in esito ad una procedura di mobilità, la cui comunicazione di avvio non rechi l'indicazione dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi che impediscono l'adozione di misure atte ad evitare la dichiarazione di mobilità.

Testo integrale disponibile in banca dati

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 20 dicembre 2001, n. 16107

Lavoro – Lavoro subordinato – Licenziamento collettivo – Individuazione diretta dei lavoratori – Conseguenze – Predeterminazione astratta dei criteri di individuazione – Interesse pubblico - Ammissibilità

All'interno della procedura di riduzione del personale di cui agli articoli 4 e 5 della legge 23/7/1991, n. 223, non può non considerarsi nullo, per contrasto con norma imperativa (articolo 5 della legge 23/7/1991, n. 223), un accordo che individui direttamente i lavoratori destinatari del recesso, anziché dettare i criteri generali ed astratti di scelta.

Testo integrale disponibile in banca dati

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 6 aprile 2000, n. 4307

Lavoro – Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – In genere – Disciplina ex lege n. 223/1991 – Qualificazione del licenziamento come collettivo – Sussistenza dei criteri quantitativi e cronologici ex art. 24 l. cit. – Rilevanza – Verifica della sussistenza di un programma di ristrutturazione aziendale - Ultroneità

Nell'ambito dei licenziamenti intimati per esigenze obiettive dell'impresa, i licenziamenti collettivi si distinguono chiaramente dai licenziamenti individuali plurimi, essendo caratterizzati in base alla dimensione occupazionale dell'impresa (più di 15 dipendenti), al numero dei licenziamenti (almeno 5) e all'arco temporale (120 giorni) entro cui sono effettuati i licenziamenti. Nell'ambito di questa disciplina, accertati gli elementi costitutivi della fattispecie (e in particolare l'indicata connessione cronologica dei licenziamenti, tutti determinati da ragioni inerenti all'impresa), è ultronea ogni indagine circa l'esistenza o meno di un programma di ristrutturazione o di stabile e non generico ridimensionamento aziendale.

Lavoro – Lavoro subordinato - Estinzione del rapporto (recesso e risoluzione) – Contratti collettivi – Licenziamento individuale plurimo – Differenze con il licenziamento collettivo - Individuazione

Dopo l'entrata in vigore della L. n. 223 del 1991 il discrimine tra licenziamenti collettivi e licenziamenti individuali plurimi è di natura essenzialmente quantitativa essendo legati i primi, oltre che ad esigenze oggettive dell'impresa, alle dimensioni dell'azienda, al numero dei licenziamenti ed all'arco di tempo in cui i medesimi sono effettuati, così come indicati dall'art. 24 della predetta legge. Pertanto, non assume rilievo ai fini di individuare nella fattispecie un licenziamento collettivo l'indagine circa uno stabile e non generico ridimensionamento aziendale.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 12 novembre 1999, n. 12592

Lavoro subordinato - Licenziamento collettivo - Requisito dimensionale dell'impresa

In tema di licenziamenti collettivi l' art. 24, comma primo, della legge n. 223 del 1991 che al fine dell'applicabilità della relativa disciplina richiede che le imprese "occupino più di quindici dipendenti" deve essere interpretato - in armonia con i criteri ermeneutici affermatasi in materia di licenziamenti individuali con riferimento agli artt. 18 e 35 della legge n. 300 del 1970 - nel senso che il predetto requisito dimensionale non deve essere determinato in riferimento al momento della cessazione dell'attività e dei licenziamenti, ma con riguardo all'occupazione media dell'ultimo semestre in analogia con quanto espressamente stabilito dall'art. 1 della stessa legge n. 223 del 1991 ai fini dell'intervento di cassa integrazione guadagni straordinaria. Infatti, 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.

Licenziamento collettivo - Limite dimensionale dell'impresa ex art. 24 l. n. 223/1991 - Criteri di computo - Riferimento al dato medio del semestre precedente ex art. 1 - Applicabilità

La normativa che regola i licenziamenti collettivi si applica alle imprese che nel semestre precedente all'attivazione della procedura di cui all'art. 4 della L. n. 223/1991 abbiano occupato mediamente più di quindici dipendenti.

Licenziamento collettivo - Presupposti - Requisito dimensionale di cui al comma 1 dell'articolo 24 della legge 223/1991 - Determinazione - Riferimento al momento di cessazione dell'attività e dei licenziamenti - Esclusione - Riferimento all'ultimo semestre antecedente - Necessità

Il comma 1 dell'articolo 24 della legge 223/1991, che al fine dell'applicabilità della relativa disciplina richiede che le imprese «occupino più di quindici dipendenti», deve essere interpretato (in armonia con i criteri ermeneutici affermatasi in materia di licenziamento individuale) nel senso che il predetto requisito dimensionale non deve essere determinato in riferimento al momento di cessazione dell'attività e dei licenziamenti, ma con riguardo all'occupazione media dell'ultimo semestre, in analogia con quanto espressamente stabilito dall'articolo 1 della stessa legge 223/1991 ai fini dell'intervento di Cigs.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 19 dicembre 1997, n. 12899

Trasferimento d'azienda - Responsabilità solidale per crediti del lavoratore

La disciplina posta dal secondo comma l'art. 2112 cod. civ., come novellato dall'art. 47 della legge 29 dicembre 1990 n. 428 (di attuazione della direttiva del Consiglio delle Comunità europee n. 77/187 del 14 febbraio 1977), che prevede la solidarietà tra cedente e cessionario per i crediti vantati dal lavoratore al momento del trasferimento d'azienda (a prescindere dalla conoscenza o conoscibilità degli stessi da parte

del cessionario) - disciplina che deve essere interpretata in conformita` della direttiva suddetta, in ragione della prevalenza del diritto comunitario su quello nazionale - presuppone (al pari di quella prevista dal primo e dal terzo comma della medesima disposizione quanto alla garanzia della continuazione del rapporto e dei trattamenti economici e normativi applicabili) la vigenza del rapporto di lavoro e quindi non e` riferibile ai crediti maturati nel corso di rapporti di lavoro cessati ed esauriti anteriormente al trasferimento d`azienda, cosi` come peraltro espressamente prevede l'art. 3, punto 1, della citata direttiva, salva in ogni caso l'applicabilita` dell'art. 2560 cod. civ. che contempla in generale la responsabilita` dell'acquirente per i debiti dell'azienda ceduta (tra i quali rientrano anche i crediti dei lavoratori a prescindere, in tal caso, dall'eventuale risoluzione del rapporto prima della cessione), ove risultino dai libri contabili obbligatori.

Corte di Cassazione, Sezione Lavoro Civile, Sentenza 26 settembre 1998, n. 9657

Lavoro – Lavoro subordinato – Estinzione del rapporto – Licenziamento collettivo – In genere – Licenziamento per fine lavoro nelle costruzioni edili – Nozione a norma dell'art. 24 legge n. 223/1991 (esclusione delle procedure per i licenziamenti collettivi) – Assunzione finalizzata a una fase dei lavori – Esaurimento di tale fase dei lavori – Rilevanza – Cessazione dell'attività di impresa o fine dell'opera – Necessità - Esclusione

La "fine lavoro nelle costruzioni edili" che, a norma dell'art. 24 della legge 23 luglio 1991 n. 223 esclude l'applicabilita' delle procedure per i licenziamenti collettivi per riduzione di personale, non consiste nella cessazione dell'attivita' dell'impresa o nel compimento dell'opera, ma nell'esaurimento di una fase dei lavori, in relazione all'esecuzione dei quali i lavoratori, anche per loro peculiari professionalita' erano stati assunti, che comporta il venir meno della utilita' dell'apporto dei medesimi lavoratori all'attivita' dell'impresa edile.

Testo integrale disponibile in banca dati

COMMENTI

Guida al Lavoro, 26 febbraio 2010, n. 9, pag. 33 - Bonati Gabriele

Strumenti per la riduzione del personale e riflessi sulle nuove assunzioni

La normativa vigente consente al datore di lavoro che abbia l'esigenza di ridurre il personale di utilizzare i seguenti strumenti:

- la procedura di mobilità;
- il licenziamento collettivo;
- il licenziamento individuale (anche plurimo) per giustificato motivo oggettivo.

Infatti, mentre l'articolo 4 della legge n. 223/1991 definisce la procedura per la mobilità e l'articolo 24, comma 1, della medesima legge i licenziamenti collettivi quali conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, l'articolo 3 della legge n. 604/1966 ricomprende tra i motivi oggettivi di licenziamento individuale le ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Le predette fattispecie differiscono per la presenza (solo) nella procedura di mobilità e nel licenziamento collettivo di determinati indici legali, quali:

- la dimensione dell'impresa (almeno 15 dipendenti) nelle procedure collettive;
- il numero dei licenziamenti (almeno 5 nell'arco temporale di riferimento di 120 giorni);
- l'ambito territoriale (la provincia) (art. 24, legge n. 223/1991; v. Cass. n. 5662/1999).

Giustificato motivo oggettivo

Ai sensi dall'articolo 3 della legge n. 604/1966, il giustificato motivo di licenziamento consiste in:

- ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (giustificato motivo oggettivo);
- un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro (giustificato motivo soggettivo).

La sussistenza di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento è subordinata al verificarsi di due condizioni:

- il recesso deve essere stato determinato da obiettive esigenze organizzative o produttive aziendali;
- il lavoratore licenziato non può essere riutilizzato in altro settore aziendale (cd. *repechage*).

Secondo consolidata giurisprudenza, inoltre, il giustificato motivo oggettivo ricorre, non solo in caso di modifiche strutturali e organizzative, ma anche in caso vi sia la necessità di ridurre i costi di esercizio eliminando l'onere eccessivamente gravoso costituito da un numero esuberante di dipendenti (Cass. 30 marzo 2009, n. 7706).

La mobilità

Nel caso di eccedenze di personale, le imprese, in presenza di determinati requisiti di legge, possono accedere alla procedura di mobilità.

La disciplina attuale prevede due diversi tipi di riduzione del personale:

- per le imprese destinatarie della Cigs e che se ne avvalgono (art. 4, comma 1, della legge n. 223/1991);

- per i datori non soggetti a Cigs o che non intendono avvalersi del preventivo ricorso alla Cigs (art. 24 della legge n. 223/1991, licenziamenti collettivi).

Imprese destinatarie della Cig straordinaria e che se ne avvalgono

In tale tipologia vi rientrano tutte le imprese beneficiarie della Cigs con esclusione delle imprese edili ed affini, delle imprese di pulizia del terziario e delle imprese radiotelevisive private.

Per poter accedere alla procedura di mobilità, l'impresa deve aver occupato, mediamente, più di 15 dipendenti nel semestre precedente la domanda di Cigs, inclusi, nel calcolo, gli apprendisti, i contratti di formazione, i lavoratori a tempo determinato e quelli parttime; l'impresa, inoltre, non deve essere in grado, nel corso di attuazione del programma di Cigs, di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori.

Datori di lavoro non soggetti a Cig straordinaria ovvero, se destinatari, non se ne avvalgono

Il datore di lavoro può attivare la procedura di licenziamento collettivo, in presenza dei seguenti presupposti:

- devono essere occupati più di 15 dipendenti (nel calcolo si tiene conto anche di apprendisti e contratti di inserimento; i contratti parttime si calcolano in proporzione all'orario svolto);
- si deve procedere alla riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività o del lavoro a cui far seguire almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità nell'ambito di una stessa provincia.

N.B. - Nel caso delle imprese soggette a Cigs, non è previsto alcun limite minimo di lavoratori licenziabili (quindi può essere collocato in mobilità anche un solo lavoratore), mentre, nel caso di imprese non sottoposte a Cigs, la legge richiede espressamente che debbano essere licenziati almeno 5 lavoratori.

Il licenziamento individuale

Se le ragioni produttive od organizzative riguardano i lavoratori addetti ad una specifica attività (ad esempio soppressione di una mansione o di un ufficio) saranno interessati dal licenziamento solo quelli addetti all'attività in questione.

Tali lavoratori non possono invocare situazioni personali per ottenere che la scelta del datore ricada su altri lavoratori (v. Cass. n. 2824 del 1990 e Cass. n. 10461 del 1990).

Nell'ipotesi in cui, al contrario, le ragioni tecnico-organizzative alla base del licenziamento non ineriscono una determinata attività o posizione lavorativa, ma sono legate all'esigenza, soltanto generica, di ridurre il personale, il licenziamento può colpire (nell'ambito dell'azienda o di una parte di essa) tutti i lavoratori occupati o, comunque, tutti i lavoratori che svolgono analoghe mansioni.

Chiaramente la selezione dei lavoratori interessati deve avvenire non arbitrariamente da parte del datore ma in conformità ai criteri di correttezza e buona fede e applicando, in via analogica, i criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge n. 223/1991 (licenziamenti collettivi), cioè:

- anzianità di servizio,
- carichi di famiglia,
- esigenze tecnico-produttive ed organizzative (v. anche Fondazione Studi Consulenti del lavoro, parere n. 5/2009).

Diritto di precedenza

Il lavoratore licenziato per riduzione del personale (o in mobilità) ha un diritto di precedenza (art. 15, legge n. 264/1949; art. 8, legge n. 223/1991) nei confronti dell'impresa che lo ha licenziato, nei sei mesi successivi al licenziamento, nell'ipotesi in cui la stessa azienda proceda a nuove assunzioni (per stesse qualifiche e mansioni).

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, la disposizione di cui sopra attribuisce ai lavoratori un vero e proprio diritto soggettivo alla riassunzione da parte del datore di lavoro (e, come tale, pienamente tutelabile) e riguarda ogni caso di licenziamento per riduzione del personale e non soltanto l'ipotesi di licenziamento collettivo (Cass. 24 gennaio 1997, n. 723 e Cass. 8 febbraio 2000, n. 1410).

Si rileva, inoltre, che la violazione del diritto di precedenza all'assunzione, stabilito da un contratto collettivo, dà diritto, in capo al lavoratore, solo al risarcimento del danno, determinato equitativamente dal giudice, e non già alla costituzione autoritativa del rapporto (v. Trib. Trieste 22 agosto 2002).

Nuove assunzioni

In via generale, in seguito ad un licenziamento per riduzione del personale, la legge non prevede alcun divieto di assunzione da parte dello stesso datore di lavoro di nuovi lavoratori per le stesse mansioni né prescrive alcun termine da rispettare (salvo quanto previsto in materia di diritto di precedenza); tuttavia, la prevalente giurisprudenza si è orientata nel senso di considerare illegittimo il licenziamento, per insussistenza di giustificato motivo oggettivo, laddove il dipendente licenziato venisse immediatamente sostituito con altro lavoratore adibito alle medesime mansioni.

La stessa giurisprudenza di legittimità, infatti, ammette come prova della sussistenza del giustificato motivo oggettivo il fatto che, dopo il licenziamento del lavoratore, sia trascorso un congruo periodo senza che si sia proceduto a nuove assunzioni nella stessa qualifica dei lavoratori licenziati.

L'apprezzamento della congruità del periodo di cui sopra è rimesso, ovviamente, alla valutazione del giudice di merito.

E' noto che, in materia di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo determinati da ragioni inerenti all'attività produttiva, il datore di lavoro ha l'onere di provare, con riferimento alla organizzazione aziendale esistente all'epoca del licenziamento e anche attraverso fatti positivi, tali da determinare presunzioni semplici (come il fatto che dopo il licenziamento e per un congruo periodo non vi siano state nuove assunzioni nella stessa qualifica del lavoratore licenziato), l'impossibilità di adibire utilmente il lavoratore in mansioni diverse da quelle che prima svolgeva, giustificandosi il recesso solo come *extrema ratio*. (v. Cass. 20.5.2009, n. 11720, dove nel caso di specie, la Suprema Corte ha confermato la sentenza impugnata dal lavoratore, licenziato per riduzione del personale, che, nell'affermare la legittimità dell'irrogato licenziamento per giustificato motivo oggettivo, aveva ritenuto non significative le successive nuove assunzioni effettuate dal medesimo datore di lavoro, in considerazione del periodo di tempo -otto mesi - trascorso dal licenziamento stesso).

Le condizioni per fruire dei benefici in caso di assunzione di disoccupati o in cassa integrazione

Per la fruizione dei benefici relativi all'assunzione di lavoratori disoccupati o in cassa integrazione, il datore di lavoro deve prestare attenzione alle seguenti condizioni:

- l'assunzione di disoccupati o di lavoratori in cassa integrazione da almeno 24 mesi (art. 8, legge n. 407/1990) non deve avvenire per la sostituzione di lavoratori licenziati o sospesi nei 6 mesi precedenti;
- per l'assunzione di lavoratori in trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi (art. 20, legge n. 223/1991 e art. 54, Dlgs n. 276/2003), non devono essere in atto sospensioni e non devono essere stati effettuati licenziamenti nei 12 mesi precedenti (salvo che l'assunzione sia destinata a coprire posizioni diverse da quelle dei lavoratori licenziati o sospesi);
- per l'assunzione di lavoratori in mobilità (artt. 8 e 25 della legge n. 223/1991) i benefici possono essere applicati solo se il datore di lavoro non vi è tenuto (in applicazione del diritto di precedenza). Trascorsi 6 mesi dal licenziamento, i benefici possono essere applicati anche dall'azienda che ha posto il lavoratore in mobilità;

- per l'assunzione di lavoratori titolari di ammortizzatori sociali in deroga (art. 7ter, legge n. 33/2009), occorre non aver effettuato riduzione di personale nei 6 mesi precedenti l'assunzione, oltre a non aver in atto sospensioni per crisi;
- per l'assunzione, a tempo pieno e indeterminato, di lavoratori destinatari dell'indennità ordinaria di disoccupazione o del trattamento speciale di disoccupazione edile (art. 9 della legge n. 427/1975), ai fini della fruizione dell'incentivo previsto, in via sperimentale per l'anno 2010, dalla legge n. 191/2009 (art. 2, comma 151), il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei 12 mesi precedenti, riduzione di personale avente la stessa qualifica dei lavoratori da assumere e non deve avere in corso sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge n. 223/1991.

Licenziamenti collettivi e somministrazione

Da ultimo, si rileva, che è vietato il contratto di somministrazione (salvo diversa disposizione sindacale) presso le unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi/mobilità che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione (art. 20, c. 5, Dlgs n. 276/2003). Il divieto non si applica se il contratto è stato stipulato per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti ovvero viene concluso per occupare lavoratori in mobilità ovvero abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi (modifica introdotta dalla finanziaria 2010).

Ventiquattrore Avvocato, 01 gennaio 2010, n. 1, pag. 38 - Giustiniani Marcello , De Palma Alessandro

Licenziamento collettivo e messa in mobilità

Procedura di mobilità: comunicazione d'apertura, fase sindacale, fase amministrativa, adempimenti conclusivi. Costi della procedura e sanzioni. Criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità. Iscrizione nella lista di mobilità e indennità. Agevolazioni contributive per le assunzioni dalle liste di mobilità.

LE QUESTIONI

In quali concrete ipotesi si può e si deve far ricorso alla procedura di "licenziamento collettivo" e/o messa in mobilità? Quali sono i passaggi e le modalità di gestione di tale procedura? Quali sono i costi che deve sostenere l'impresa? Come devono essere individuati i lavoratori in esubero? Esiste una disciplina peculiare per le imprese sottoposte a una procedura concorsuale?

L' INTRODUZIONE

Nel caso in cui un datore di lavoro abbia la necessità di ridurre il numero dei propri dipendenti e il relativo costo - ad esempio per una contrazione dell'attività, per una crisi di settore o per qualsiasi altra ragione inerente l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa - la legge gli mette a disposizione tre diversi strumenti giuridici:

- il licenziamento (individuale o plurimo) per giustificato motivo oggettivo (cfr. art. 3, legge n. 604/1966)

È l'ipotesi in cui il datore di lavoro, in presenza di un giustificato motivo oggettivo (per tale intendendosi una ragione inerente all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa), recede da uno o più rapporti di lavoro (non più di 4, se il datore di lavoro occupa più 15 dipendenti), nel rispetto del periodo di preavviso contrattualmente dovuto, con il pagamento delle ordinarie competenze di

fine rapporto (prima fra tutte il tfr), e senza alcun coinvolgimento delle rappresentanze sindacali; l'onere di provare la sussistenza del giustificato motivo oggettivo grava sul datore di lavoro;

- la "messa in mobilità" a seguito di cigs (cfr. art. 4, legge n. 223/1991)

È l'ipotesi in cui un'impresa, precedentemente ammessa al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria ("cigs"), non essendo in grado di garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi, procede al licenziamento dei medesimi, nel rispetto degli obblighi di informazione e consultazione sindacale previsti dalla c.d. procedura di mobilità e sostenendone i relativi costi;

- il licenziamento collettivo (cfr. art. 24, legge n. 223/1991)

È l'ipotesi in cui un'impresa, che occupa più di 15 dipendenti, intende effettuare - in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività, ovvero della decisione di cessare l'attività stessa - almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni. Anche in tal caso il licenziamento dovrà essere preceduto dalla procedura di mobilità.

Il presente articolo esaminerà esclusivamente le ultime due ipotesi.

LE NORME

Legge 23 luglio 1991, n. 223

D.L. 29 novembre 2008, n. 185 (c.d. decreto anti-crisi), convertito in legge 28 gennaio 2009, n. 2

D.L. 10 febbraio 2009, n. 5 (c.d. decreto incentivi), convertito in legge 9 aprile 2009, n. 33

LA FATTISPECIE

La mobilità ex art. 4, legge n. 223/1991

La cigs rappresenta uno strumento di sostegno per le imprese in crisi, che consente di ridurre il costo del lavoro mediante una sospensione "a zero ore" ovvero una riduzione dell'orario di lavoro dei propri dipendenti. Dunque una sospensione, totale o parziale, del rapporto di lavoro (o meglio di alcune obbligazioni dallo stesso derivanti); non invece una cessazione.

Qualora, dunque, la crisi divenga irreversibile e l'impresa non possa quindi garantire il reimpiego di tutti o parte dei lavoratori sospesi, potrà essere dato corso alla c.d. procedura di mobilità. E infatti, l'art. 4 della legge n. 223/1991 prevede espressamente che «l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale qualora nel corso di attuazione del programma (...) ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità di cui al presente articolo». Tale procedura non si applica «nel caso di eccedenze determinate da fine lavoro nelle imprese edili e nelle attività stagionali o saltuarie, nonché per i lavoratori assunti a tempo determinato».

Possono ricorrere alla suddetta procedura di mobilità solo le imprese soggette alla disciplina della cigs appartenenti a determinati settori merceologici.

Il licenziamento collettivo ex art. 24, legge n. 223/1991

Alla procedura di mobilità è possibile accedere anche direttamente e non a seguito della cigs.

L'art. 24, legge n. 223/1991, prevede infatti l'applicazione della procedura di mobilità «alle imprese che occupino più di quindici (15) dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia».

La medesima procedura si applica anche «quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori (...) intendano cessare l'attività».

Non si applica, invece, «nei casi di scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili e nei casi di attività stagionali o saltuarie».

La soglia numerica dei quindici dipendenti dev'essere valutata con riferimento all'impresa nel suo complesso, a prescindere dall'articolazione provinciale e dal numero di dipendenti nelle singole unità produttive. Il

numero dei dipendenti deve essere calcolato «con riferimento alla normale occupazione nel periodo precedente il licenziamento, cioè all'organigramma produttivo necessario secondo la normale produttività dell'impresa» o, in mancanza di questo, «all'occupazione media dell'ultimo semestre».

Perché si rientri nell'ambito di applicazione dell'art. 24, i licenziamenti devono essere determinati da una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o dalla cessazione di attività e devono essere almeno cinque. In merito al numero di recessi, è necessario che al momento di avvio della procedura, il datore di lavoro abbia intenzione di procedere al licenziamento di almeno cinque unità; è invece irrilevante se, al termine della procedura, il numero sia inferiore. Così come del tutto irrilevante è il numero delle dimissioni volontarie (seppur incentivate), dei prepensionamenti e quello delle risoluzioni consensuali.

In merito, invece, al termine di 120 giorni, esso decorre dalla conclusione della procedura o dal raggiungimento dell'accordo sindacale. Quest'ultimo, peraltro, può stabilire una diversa decorrenza e una diversa durata.

La procedura di mobilità

Come sopra accennato, in entrambe le ipotesi previste dagli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, l'impresa deve rispettare la medesima procedura di mobilità, qui di seguito analizzata nel dettaglio.

Comunicazione di apertura

La procedura di mobilità ha inizio con una comunicazione inviata alle rappresentanze sindacali aziendali ("rsa"), nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere indirizzata, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione deve contenere l'indicazione:

- dei motivi che hanno determinato la situazione di eccedenza;
- dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non consentono di adottare misure alternative;
- del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- dei tempi di attuazione del programma di mobilità;
- delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma;
- del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Qualora l'impresa, diversa da quella edile, rientri nel campo di applicazione della disciplina della cigs, alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'Inps, a titolo di anticipazione, di una somma (il c.d. contributo d'ingresso) pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti. Copia di tale comunicazione deve essere inviata alla Direzione provinciale del lavoro ("Dpl"). Qualora gli esuberi riguardino unità produttive ubicate in più province della stessa regione, la comunicazione dovrà essere inviata alla Direzione regionale del lavoro; andrà invece inviata al Ministero del lavoro, qualora gli esuberi riguardino unità produttive situate in diverse regioni.

Fase sindacale

Entro sette giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione - su eventuale richiesta delle rappresentanze sindacali e delle rispettive associazioni - la legge prevede che si proceda a un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di un sia pur parziale riassorbimento di esso anche attraverso contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Tale fase della procedura deve concludersi entro 45 giorni dalla data del ricevimento della

comunicazione dell'impresa. Decorso questo termine, l'impresa comunica alla Dpl i risultati della consultazione e i motivi dell'eventuale esito negativo della stessa.

Fase amministrativa

In difetto di accordo, la Dpl convoca le parti per un ulteriore esame e può formulare proposte per il raggiungimento di un accordo. Tale ulteriore esame deve concludersi entro trenta giorni decorrenti dalla data di ricevimento della comunicazione dell'impresa.

Adempimenti conclusivi

Ai sensi dell'art. 4, comma 9, legge n. 223/1991 «raggiunto l'accordo sindacale, ovvero esaurita la procedura (...), l'impresa può collocare in mobilità gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto (...) il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso». Contestualmente, deve essere comunicato per iscritto alla competente Direzione regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria destinatarie della comunicazione di apertura della procedura, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione (per ciascuno di essi):

- del nominativo,
- del luogo di residenza,
- della qualifica,
- del livello di inquadramento,
- dell'età,
- del carico di famiglia,
- delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

Costi della procedura

Per ciascun lavoratore posto in mobilità, l'impresa - ove rientrante nel campo di applicazione della cigs - è tenuta a versare all'Inps, ai sensi dell'art. 5, comma 4, legge n. 223/1991, una somma pari:

- a sei volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, qualora si tratti di una mobilità successiva a un intervento di cigs;
- a nove volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore, qualora si tratti di licenziamento collettivo ex art. 24 legge n. 223/1991.

In caso di accordo sindacale raggiunto nell'ambito della procedura di mobilità, le mensilità da versare sono ridotte a tre per ogni lavoratore posto in mobilità.

Il pagamento anticipato corrisposto all'Inps contestualmente alla comunicazione di avvio della procedura di mobilità viene in ogni caso dedotto dal totale dovuto.

Tra gli altri costi connessi alla cessazione del rapporto di lavoro dei dipendenti coinvolti in una procedura di mobilità, occorre poi considerare:

- il costo della retribuzione da pagare ai lavoratori per tutta la durata della procedura di mobilità;
- il costo del periodo di preavviso contrattualmente dovuto;
- le normali competenze connesse alla cessazione del rapporto (il trattamento di fine rapporto, le indennità per ferie e permessi maturati e non goduti, oltre ai ratei di mensilità supplementari);
- il costo di eventuali incentivazioni all'esodo che vengono spesso concordate nell'ambito della procedura di consultazione sindacale e vengono erogate ai lavoratori che accettino di sottoscrivere un accordo transattivo con il quale rinunzino a impugnare il licenziamento.

Sanzioni

Ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge n. 223/1991, il licenziamento intimato nell'ambito della procedura di mobilità è:

- inefficace, laddove intimato verbalmente o in violazione delle procedure richiamate dall'art. 4, comma 12, della legge n. 223/1991;
- annullabile, laddove adottato in violazione dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1.

In entrambi i casi, la conseguenza è la reintegrazione del lavoratore ai sensi dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori. Fatto salvo per il licenziamento intimato oralmente, il lavoratore che intende agire per ottenere l'accertamento dell'inefficacia o l'annullamento del licenziamento, dovrà impugnarlo nel termine perentorio di 60 giorni dall'avvenuta comunicazione dello stesso.

Sono cause di inefficacia del licenziamento, a titolo esemplificativo:

- l'integrale omissione della procedura prevista dall'art. 4, allorché il datore di lavoro proceda direttamente all'intimazione del recesso ai singoli lavoratori;
- l'insufficienza di contenuti della comunicazione di avvio della procedura alle organizzazioni sindacali;
- l'omessa o tardiva comunicazione dell'elenco dei lavoratori collocati in mobilità alla competente Direzione regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria destinatarie della comunicazione di apertura della procedura;
- l'adozione di criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità diversi da quelli pattuiti in sede sindacale.

Ai sensi dell'art. 17 della legge n. 223/1991, in caso di reintegrazione dei lavoratori illegittimamente licenziati nell'ambito della procedura di mobilità, il datore di lavoro può collocare in mobilità un numero corrispondente di lavoratori - sempre nel rispetto dei criteri di scelta di cui all'art. 5 della legge n. 223/1991 - senza necessità di esperire una nuova procedura di mobilità, laddove non violata.

Criteri di scelta

Salvo che nel caso di cessazione totale dell'attività, e dunque di licenziamento di tutto il personale, in ogni ipotesi in cui invece si ponga il problema della individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità, la scelta non può essere arbitraria o discrezionale ma deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati, ovvero, in mancanza, dei seguenti criteri, in concorso tra loro:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico-produttive e organizzative.

In ogni caso, la scelta deve comunque rispondere a un generale principio di correttezza e buona fede.

Devono poi essere rispettati taluni ulteriori criteri: in primo luogo, i lavoratori invalidi o comunque quelli per cui esiste l'obbligo di legge all'assunzione (cfr. legge n. 68/1999) non possono essere licenziati in misura superiore, rispetto alla totalità dei lavoratori licenziati, alla percentuale di invalidi presenti in azienda; in secondo luogo, devono essere garantiti i principi di non discriminazione diretta o indiretta delle donne e, pertanto, «l'impresa non può collocare in mobilità una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata, con riguardo alle mansioni prese in considerazione». Per quanto concerne l'ambito entro il quale deve essere operata la scelta dei lavoratori da licenziare, secondo un orientamento ormai consolidato, in linea generale, «la comparazione dei lavoratori da avviare alla mobilità deve avvenire nell'ambito dell'intero complesso organizzativo e produttivo (e cioè dell'intera azienda) e in modo che concorrano lavoratori di analoghe professionalità (ai fini della loro fungibilità) e di simile livello». L'ambito di operatività dei criteri di scelta deve invece essere limitato allo specifico reparto o settore, qualora le ragioni tecnico-produttive siano oggettivamente circoscritte a tale ambito, purché lo stesso sia effettivamente caratterizzato da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto ad altre.

In caso di contestazione, da parte dei lavoratori, della errata applicazione dei criteri di scelta, il datore di lavoro è tenuto ad allegare i criteri di scelta adottati e a provare la loro piena applicazione, mentre il lavoratore è «tenuto a specificare gli elementi di fatto (come l'anzianità di servizio e i carichi di famiglia) relativi alla sua persona» e, soprattutto, a dover «indicare i dipendenti illegittimamente (a lui) preferiti».

Secondo un orientamento ormai consolidato, oltre ai contratti collettivi, anche gli accordi sindacali raggiunti nell'ambito della procedura possono prevedere criteri di scelta diversi da quelli previsti dalla legge, purché, ovviamente, non contengano la concreta indicazione dei singoli lavoratori da porre in mobilità. I criteri previsti dalla legge devono essere osservati in concorso tra di loro. Il datore di lavoro, quindi, è tenuto a una

valutazione complessiva dei medesimi, la cui indicazione «deve essere effettuata in modo chiaro e trasparente, talché sia possibile fin dall'inizio della procedura individuare chi sarà espulso e chi rimarrà al lavoro». A tal fine, per una corretta e oggettiva individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità - pur non essendo previsto dalla legge - spesso nella pratica viene assegnato un punteggio di riferimento a ciascun criterio di scelta, in modo da elaborare una graduatoria che consenta una oggettiva e corretta applicazione degli stessi.

La lista e l'indennità di mobilità

La procedura ex art. 4, legge n. 223/1991, come abbiamo visto, è il presupposto per collocare in mobilità i lavoratori quadri, impiegati e operai, considerati in esubero. Questi lavoratori verranno in tal caso iscritti nella lista di mobilità prevista dall'art. 6 della stessa legge.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 7 e 16 della legge n. 223/1991, il lavoratore iscritto nella lista di mobilità da una impresa rientrante nel campo di applicazione della cigs, ha diritto alla c.d. indennità di mobilità a condizione che:

- il rapporto di lavoro intercorso con l'impresa che ha proceduto al suo licenziamento fosse a tempo indeterminato;
- il lavoratore possa far valere un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato;
- il lavoratore sottoscriva una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro o al percorso di riqualificazione professionale, ai sensi dell'art. 19, comma 10, del D.L. 185/2008 (convertito in legge n. 2/2009).

L'indennità è corrisposta previa richiesta da parte del lavoratore interessato entro il termine perentorio di 68 giorni dalla data del licenziamento al competente Centro per l'impiego ovvero alla sede Inps.

Tale indennità viene corrisposta per un periodo la cui durata varia a seconda dell'età anagrafica del lavoratore e della collocazione geografica del luogo in cui era svolta l'attività lavorativa. In particolare, l'indennità di mobilità è corrisposta per:

- 12 mesi, per i lavoratori fino a 40 anni;
- 24 mesi, per i lavoratori che hanno già compiuto 40 anni;
- 36 mesi, per i lavoratori che hanno già compiuto 50 anni;

Per i lavoratori occupati nelle aree di cui al D.P.R. n. 218 del 6 marzo 1978, l'indennità di mobilità è corrisposta per:

- 24 mesi, per i lavoratori fino a 40 anni;
- 36 mesi, per i lavoratori che hanno già compiuto 40 anni;
- 48 mesi, per i lavoratori che hanno già compiuto 50 anni.

L'indennità di mobilità non potrà comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità di servizio maturata dal lavoratore presso l'ultima impresa e, inoltre, non è corrisposta successivamente alla data di compimento dell'età pensionabile ovvero, se a tale data non è ancora maturato il diritto alla pensione di vecchiaia, successivamente alla data di maturazione di tale diritto.

L'importo dell'indennità di mobilità è stabilito in una misura percentuale del trattamento straordinario di integrazione salariale, ovvero:

- 100% del trattamento cigs nei primi 12 mesi;
- 80% del trattamento cigs dal 13° mese in poi.

L'indennità di mobilità è incompatibile con i seguenti trattamenti economici:

- ogni altra prestazione di disoccupazione;
- l'indennità di malattia;
- l'indennità di maternità;
- i trattamenti pensionistici diretti per invalidità, vecchiaia e superstiti di lavoratori dipendenti;
- i trattamenti di pensionamento anticipato.

Ai sensi dell'art. 19, comma 10 bis del D.L. n. 185/2008, convertito in legge n. 2/2009, ai lavoratori esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 7 della legge n. 223/1991, in caso di licenziamento, potrà essere eventualmente concesso «un trattamento di ammontare equivalente all'indennità di mobilità nell'ambito delle risorse finanziarie destinate per l'anno 2009 agli ammortizzatori sociali in deroga alla vigente normativa».

La stessa norma, al comma 13, prevede che fino al 31 dicembre 2009 anche i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività di lavoro, da parte di imprese, anche artigiane o cooperative di produzione e lavoro, che occupano fino a quindici dipendenti, possono iscriversi nelle liste di mobilità (c.d. "piccola mobilità"). Per poter essere iscritto alle suddette liste, il lavoratore interessato (quadro, impiegato od operaio) dovrà presentare apposita domanda alla competente sezione circoscrizionale per l'impiego, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento. I lavoratori beneficiari della c.d. piccola mobilità non percepiranno però alcuna indennità di mobilità, potendo invece percepire l'indennità di disoccupazione.

Agevolazioni contributive per le assunzioni "dalla mobilità"

L'inserimento nelle liste di mobilità consente di accedere a un beneficio ulteriore.

Per il datore di lavoro che assume lavoratori iscritti in tali liste la legge prevede infatti una serie di rilevanti agevolazioni. In particolare:

- in caso di assunzione a tempo determinato (di durata comunque non superiore a dodici mesi), ai sensi dell'art. 8, comma 2, legge n. 223/1991, la quota di contribuzione a carico del (nuovo) datore di lavoro è pari a quella prevista per gli apprendisti (pari al 10%). Nel caso di trasformazione del predetto contratto a tempo indeterminato prima della sua naturale scadenza, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi in aggiunta a quello previsto in caso di assunzione a tempo determinato;

- in caso di assunzione volontaria a tempo pieno e indeterminato, la quota di contribuzione a carico del (nuovo) datore di lavoro, ai sensi dell'art. 25, comma 9, legge n. 223/1991, è pari a quella prevista per gli apprendisti (pari al 10%) per i primi diciotto mesi del rapporto. In tale ipotesi è altresì concesso, ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge n. 223/1991, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al 50% della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

L'art. 8, comma 4 bis, della legge n. 223/1991 dispone che «il diritto ai benefici economici di cui sopra è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati collocati in mobilità, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o di diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume dichiara, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative». Tale norma ha carattere antielusivo e nega i benefici contributivi laddove si accerti che l'impresa che assume lavoratori dalla lista di mobilità risulti, alla luce di un'indagine di tipo sostanziale, la prosecuzione dell'impresa che ha proceduto al licenziamento di tali lavoratori ovvero sia collegata con la stessa o in rapporto di controllo.

Differenze tra mobilità di un'impresa sottoposta a procedura concorsuale e impresa "in bonis"

La procedura di mobilità può essere attuata non solo da imprese in bonis, ma anche da imprese sottoposte a procedure concorsuali.

Si consideri, infatti, che nei casi di:

- fallimento,
- concordato preventivo con cessione dei beni,
- liquidazione coatta amministrativa
- e amministrazione straordinaria, qualora la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata, ai lavoratori delle imprese soggette alle suddette procedure concorsuali può essere concesso il trattamento di cigs, per la durata di 12 mesi. Tale trattamento, ai sensi dell'art. 3, comma 2, legge n. 223/1991, può essere prorogato di 6 mesi, qualora «sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione». Qualora, invece, non sussistano possibilità di continuare

l'attività, il successivo comma 3 dispone espressamente che «il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità, ai sensi dell'art. 4 ovvero dell'art. 24, i lavoratori eccedenti».

Ora, anche qualora la mobilità venga posta in essere da un datore di lavoro sottoposto alle menzionate procedure concorsuali, dovrà essere rispettata la medesima procedura di mobilità prevista dall'art. 4 della legge n. 223/1991.

La c.d. fase sindacale, tuttavia, ha in tal caso una durata massima di 30 giorni (e non 45), mentre la fase c.d. amministrativa conserva la medesima durata di (altri) 30 giorni.

Non è inoltre dovuto, nel caso di impresa soggetta a procedura concorsuale, «il contributo a carico dell'impresa previsto dall'art. 5, comma 4», così come il contributo d'ingresso previsto dall'art. 4, comma 3, della medesima legge.

LA GIURISPRUDENZA

LICENZIAMENTO COLLETTIVO E MESSA IN MOBILITÀ

Cassazione civ., Sez. lav., 25 giugno 2009, n. 14943

Sono illegittimi i licenziamenti intimati dall'azienda cessionaria con riferimento alla procedura di mobilità aperta, prima della cessione aziendale, dall'impresa cedente. Il mutamento della situazione di fatto determinata dalla cessione di azienda comporta, infatti, che ogni decisione circa la riduzione di personale debba essere adottata solo all'esito di una nuova e autonoma procedura di licenziamento collettivo da avviare con riferimento alla situazione modificata. (Diritto & Giustizia, 2009)

Cassazione civ., Sez. lav., 10 aprile 2009, n. 8809

Per stabilire se sussista il requisito numerico del licenziamento collettivo si può fare riferimento al complesso dei dipendenti facenti capo a più società nell'ambito di un'organizzazione comune. Infatti, il collegamento economicofunzionale tra le imprese gestite del medesimo gruppo non è di per sé sufficiente a far ritenere che gli obblighi inerenti a un rapporto di lavoro subordinato, formalmente intercorso fra un lavoratore e una di esse, si debbano estendere all'altra, a meno che non sussista una situazione che consenta di ravvisare - anche all'eventuale fine della valutazione della sussistenza del requisito dimensionale per l'applicabilità della tutela reale del lavoratore licenziato - un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro. Tale situazione è ravvisabile ogni qual volta vi sia una simulazione o una preordinazione in frode alla legge del frazionamento di una unica attività fra vari soggetti del collegamento economico-funzionale e ciò venga accertato in modo adeguato, attraverso l'esame delle attività di ciascuna delle imprese gestite formalmente da quei soggetti, che deve rivelare l'esistenza di alcuni requisiti essenziali, quali: a) l'unicità della struttura amministrativa; b) la stretta connessione funzionale tra le imprese e il correlativo interesse comune; c) il coordinamento tecnico-amministrativo-finanziario, tale da individuare un unico soggetto direttivo che faccia confluire le diverse attività delle singole imprese verso uno scopo comune; d) l'utilizzazione contemporanea delle prestazioni lavorative da parte delle varie società titolari di distinte imprese. Pertanto, in presenza di determinate circostanze, è giuridicamente possibile concepire una impresa unitaria che alimenta varie attività formalmente affidate a soggetti diversi, il che non comporta sempre la necessità di superare lo schermo della persona giuridica né di negare la pluralità di quei soggetti, ben potendo esistere un rapporto di lavoro che vede nella posizione dei lavoratori un'unica persona e nella posizione di datore di lavoro più persone, rendendo così solidale l'obbligazione del datore di lavoro. (Diritto & Giustizia, 2009)

Cassazione civ., Sez. lav., 2 marzo 2009, n. 5032

In tema di licenziamenti collettivi, la disciplina prevista dagli artt. 3, 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 ha un carattere assolutamente generale ed è obbligatoria anche nell'ipotesi in cui, nell'ambito di una procedura concorsuale, risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale; il dovere del curatore di tutelare gli

interessi del fallimento, infatti, non esclude il suo obbligo di osservare le procedure previste dalla legge, tra cui quella sulla mobilità. (Guida al Lavoro, 2009, 19, 49)

Cassazione civ., Sez. lav., 5 agosto 2008, n. 21138

In tema di licenziamenti collettivi, in caso di mancato accordo con le organizzazioni sindacali, i criteri di scelta indicati dalla norma (anzianità, carichi di famiglia, esigenze tecnico-produttive) devono essere applicati in concorso tra loro, e l'indicazione dei criteri di scelta deve essere effettuata in modo chiaro e trasparente, in modo che sia possibile fin dall'inizio della procedura individuare chi sarà espulso e chi rimarrà al lavoro. (D.L. Riv. critica dir. lav., 2008, 3, 1024)

Cassazione civ., Sez. lav., 18 dicembre 2007, n. 26685

Il datore di lavoro è tenuto a indicare (relativamente ai criteri di scelta del carattere fiduciario delle mansioni e dell'appartenenza alla stessa area strategica) criteri e modalità per l'applicazione dei relativi punteggi poiché, non chiarendo come i suddetti criteri siano stati applicati, impedisce ogni controllo a posteriori sulla regolarità della procedura e sull'accertamento della sussistenza della buona fede, al fine di evitare che la discrezionalità nella scelta dei criteri tecnico-produttivi trasmodi nella arbitrarietà delle scelte dei licenziandi. (Diritto & giustizia, 2007)

Cassazione civ., Sez. lav., 9 agosto 2003, n. 12037

Ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilità della relativa disciplina, il dato testuale contenuto nell'art. 24, 1° comma, legge n. 223 del 1991, fa riferimento in modo inequivoco ad almeno cinque «licenziamenti», nell'arco di centoventi giorni, e di fronte a una formula così precisa non vi è spazio, neppure ricorrendo a un criterio logico, per una interpretazione che estenda la nozione giuridica di licenziamento fino a ricomprendervi anche atti di risoluzione consensuale o atti di recesso del lavoratore, ancorché sollecitati dal datore di lavoro; ne consegue che le dimissioni di alcuni lavoratori, ancorché agevolate da provvidenze e incentivi, non possono essere equiparate al licenziamento ai fini del computo dei recessi necessari per l'attivazione della procedura sui licenziamenti collettivi. (Mass. Foro it., 2003)

Cassazione civ., Sez. lav., 24 marzo 2003, n. 4274

Fermo restando che non sia consentito attribuire all'attività di gruppo, di per se stessa intesa, un valore giuridicamente idoneo a percepirla come entità unificata, alla presenza di determinate condizioni strutturali e organizzative, quali ad esempio l'unicità della struttura organizzativa e produttiva, l'interesse comune tra le varie imprese del gruppo, la utilizzazione contemporanea della prestazione lavorativa da parte dei singoli imprenditori, appare possibile ravvisare un unico centro di imputazione del rapporto di lavoro; tale valutazione incide ai fini della applicabilità della disciplina relativa ai licenziamenti collettivi e della tutela reale sancita ex art. 18 legge n. 300 del 1970. (Orient. giur. lav., 2003, I, 166)

Cassazione civ., Sez. lav., 6 aprile 2002, n. 4949

In relazione ai collocamenti in mobilità e ai licenziamenti collettivi, deve considerarsi del tutto legittimo l'accordo sindacale che, in deroga ai criteri legali e nel rispetto dei principi di non discriminazione tra lavoratori e di razionalità delle regole pattuite, tenga conto delle sole esigenze tecnico-produttive dell'impresa e, conseguentemente, limiti la scelta dei lavoratori a un unico e ben individuato settore produttivo o reparto, risultando tale pattuizione del tutto rispondente alle finalità e allo stesso tenore letterale dell'art. 5, 1° comma, legge n. 223 del 1991, che - con il richiamare le esigenze tecnico-produttive e organizzative del complesso aziendale prima della statuizione sull'obbligatorio rispetto dei criteri legali o contrattuali di scelta - mostra come l'ambito applicativo di detti criteri debba essere sempre delimitato dall'osservanza delle ragioni giustificative della riconversione o ristrutturazione dell'intera impresa, suscettibili di rendere necessaria la soppressione di un solo settore o di un solo reparto. (Giust. civ., 2002, I, 1849)

Cassazione civ., Sez. lav., 12 novembre 1999, n. 12592

In tema di licenziamenti collettivi l'art. 24, 1° comma, legge n. 223 del 1991 che al fine dell'applicabilità della relativa disciplina richiede che le imprese «occupino più di quindici dipendenti» deve essere interpretato - in armonia con i criteri ermeneutici affermatasi in materia di licenziamenti individuali con riferimento agli artt. 18 e 35 legge n. 300 del 1970 - nel senso che il predetto requisito dimensionale non deve essere determinato in riferimento al momento della cessazione dell'attività e dei licenziamenti, ma con riguardo all'occupazione media dell'ultimo semestre in analogia con quanto espressamente stabilito dall'art. 1 stessa legge n. 223 del 1991 ai fini dell'intervento di cigs; infatti, 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. (Riv. it. dir. lav., 2000, II, 376)

LA DOTTRINA

Per approfondimenti dottrinali

- Aa.vv., Diritto del lavoro, Commentario diretto da Franco Carinci - Il Rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti, Tomo III, 2007, Utet;
- Amoroso-Di Cerbo-maresca, Il diritto del lavoro, V. I, Costituzione, Codice civile, Leggi speciali, Giuffrè, 2004;
- Balbi-Cella-Levanti no, Gestione crisi aziendali, Il Sole 24 Ore, 2008;
- Falasca, Cassa integrazione e licenziamenti, Il Sole 24 Ore, 2008;
- Favalli-Rotondi, Licenziamenti collettivi, Ipsoa, 2009;
- Gragnoli, «La riduzione del personale fra licenziamenti individuali e collettivi», in Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia (diretto da Galgano), Cedam, 2006;
- Santoro Passarelli, Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale, 2009, Ipsoa, 1160-1210;
- Squeglia, Manuale del lavoro in crisi, Giappichelli, 2004;
- Tatarelli, Il licenziamento individuale e collettivo, Cedam, 2006.

LE CONCLUSIONI

La legge n. 223 del 1991 sul licenziamento collettivo, tanto a lungo attesa nel nostro Paese, rispettosamente si era mantenuta nell'alveo della coerenza con il principio di rango costituzionale della libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.). La lettera della legge è tutt'ora chiara: le imprese che «in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o lavoro» semplicemente «intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di centoventi giorni», lo possono fare, purché seguano una procedura e criteri, anche di scelta, stabiliti dalla normativa.

«Le imprese che intendano», dice la legge; che abbiano, in altre parole, semplicemente «deciso di (...)» La decisione imprenditoriale di convenienza e opportunità, dunque, non è soggetta, secondo la legge, a valutazioni di merito da parte del giudice. Basta che si ponga come effettivamente consequenziale rispetto a una riduzione, o anche solo a una trasformazione, di attività o lavoro, che siano reali ed effettive e non invece pretestuose. Il punto è che a questa libertà decisionale, formalmente confermata in capo all'imprenditore dalla normativa, ha fatto eco, nella pratica, una esasperazione in sede giudiziale di un formalismo spesso funzionale a malcelate istanze protettive dei lavoratori, soprattutto - va detto - in situazioni limite. Si è finito così per moltiplicare, per via giurisprudenziale, i già non pochi obblighi di carattere procedurale e formale originariamente previsti dalla legge, creandone di sempre nuovi e ulteriori in via interpretativa. Il risultato non è brillantissimo: da un lato finisce per contare assai più la forma della sostanza, dall'altro il principio della certezza del diritto non ne esce certo rinforzato.

(...)

Guida al Lavoro, 25 dicembre 2009, n. 50, pag. 14 - Stanchi Andrea

Trasferimento dell'impresa in crisi e deroghe all'articolo 2112 c.c.

Il tema sul quale svolgiamo qualche osservazione informativa è inerente alla disciplina dell'articolo 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, la quale considerava applicabile l'esclusione delle garanzie previste dall'articolo 2112 del codice civile per le ipotesi di trasferimento di azienda oltre che ai casi di procedure concorsuali anche a quelle di dichiarazione da parte del Cipi dello stato di crisi (legge n. 675/1977). Questa parte della normativa è stata considerata dalla Corte di Giustizia Ce in violazione della direttiva nel testo consolidato 2001/23/Ce.

La Corte di Giustizia ha dichiarato con la sentenza dell'11 giugno 2009 nel caso C-561/07 (si veda A. Zambelli, in Guida al Lavoro n. 27/2009, pag. 12): "Mantenendo in vigore le disposizioni di cui all'articolo 47, commi 5 e 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, in caso di "crisi aziendale" a norma dell'articolo 2, comma 5, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675, in modo tale che i diritti riconosciuti ai lavoratori dall'articolo 3, nn. 1, 3 e 4, nonché dall'art. 4 della direttiva del Consiglio 12 marzo 2001, 2001/23/Ce, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative al mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti, non sono garantiti nel caso di trasferimento di un'azienda il cui stato di crisi sia stato accertato, la Repubblica italiana è venuta meno agli obblighi ad essa incombenti in forza di tale direttiva".

Con l'articolo 19-quater del decreto legge 25 settembre 2009, n. 135 (convertito con modifiche in legge 20 novembre 2009, n. 166 - pubblicato nel Supplemento Ordinario n. 215 alla Gazzetta Ufficiale 24 novembre 2009, n. 274), rubricato "Modifiche all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428. Causa C561/07 - Procedura d'infrazione 2005/2433" il legislatore espressamente "Al fine di dare attuazione alla sentenza di condanna emessa dalla Corte di Giustizia delle Comunità europee l'11 giugno 2009 nella causa C561/07", apporta all'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, le seguenti modificazioni:

"a) dopo il comma 4 è inserito il seguente: "4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'articolo 2112 del codice civile trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'articolo 2, comma 5, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività";

b) al comma 5 sono soppresse le seguenti parole: "aziende o unità produttive delle quali il Cipi abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'articolo 2, comma 5, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675".

Il contesto normativo

Punto cardinale è l'articolo 3 della direttiva 2001/23, il quale dispone per la conservazione dei diritti dei lavoratori del cedente in caso di cessione di azienda o parte di azienda (1). L'art. 4 stabiliva invece il divieto di licenziamento giustificato dal mero trasferimento (ma non il licenziamento che fosse basato su motivi oggettivi, tecnici od economici diversi dal mero trasferimento che determinino effetti sull'occupazione) (2).

All'art. 5 invece erano affidate le deroghe:

"1. A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, gli articoli 3 e 4 non si applicano ad alcun trasferimento di imprese, stabilimenti o parti di imprese o di stabilimenti nel caso in cui il cedente sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso e che si svolgono sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere il curatore fallimentare autorizzato da un'autorità pubblica competente).

2. Quando gli articoli 3 e 4 si applicano ad un trasferimento nel corso di una procedura di insolvenza aperta nei confronti del cedente (indipendentemente dal fatto che la procedura sia stata aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente stesso) e a condizione che tali procedure siano sotto il controllo di un'autorità pubblica competente (che può essere un curatore fallimentare determinato dal diritto nazionale), uno Stato membro può disporre che:

a) nonostante l'articolo 3, paragrafo 1, gli obblighi del cedente risultanti da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro e pagabili prima del trasferimento o prima dell'apertura della procedura di insolvenza non siano trasferiti al cessionario, a condizione che tali procedure diano adito, in virtù della legislazione dello Stato membro, ad una protezione almeno equivalente a quella prevista nelle situazioni contemplate dalla direttiva 80/987/Cee del Consiglio, del 20 ottobre 1980, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative alla tutela dei lavoratori subordinati in caso di insolvenza del datore di lavoro [G.U. L 283, pag. 23], come modificata dall'atto relativo alle condizioni di adesione della Repubblica d'Austria, della Repubblica di Finlandia e del Regno di Svezia e agli adattamenti dei trattati sui quali si fonda l'Unione europea (G.U. 1994, C 241, pag. 21, e G.U. 1995, L 1, pag. 1)]; e/o

b) il cessionario, il cedente o la persona o le persone che esercitano le funzioni del cedente, da un lato, e i rappresentanti dei lavoratori, dall'altro, possano convenire, nella misura in cui la legislazione o le prassi in vigore lo consentano, modifiche delle condizioni di lavoro dei lavoratori intese a salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, dello stabilimento o di parti di imprese o di stabilimenti.

3. Uno Stato membro ha facoltà di applicare il paragrafo 2, lettera b), a trasferimenti in cui il cedente sia in una situazione di grave crisi economica quale definita dal diritto nazionale, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario, a condizione che tali disposizioni fossero già vigenti nel diritto nazionale il 17 luglio 1998. (...).

La legislazione nazionale

L'art. 47 della legge n. 428/1990 stabiliva, ai commi 5 e 6, quanto segue:

"5. Qualora il trasferimento riguardi aziende o unità produttive delle quali il Cipi [comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale] abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, comma 5, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675 (...) ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'articolo 2112 c.c., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 c.c.."

I lavoratori venivano presi in carico dalla Cigs.

Le critiche della Corte europea rilevanti ai fini della valutazione della nuova norma

Per quel che qui rileva, la Commissione nel ricorso assumeva che il trasferimento di un'impresa di cui sia stato accertato lo stato di crisi non rappresenta un trasferimento d'impresa che è oggetto di una procedura aperta in vista della liquidazione dei beni del cedente e che si trova sotto il controllo di un'autorità pubblica competente.

Questa essendo invece l'unica ipotesi prevista dalla direttiva 2001/23 al suo art. 5, n. 1, il quale consente di non applicare gli artt. 3 e 4 di quest'ultima.

Analogamente, l'art. 5, n. 2, della direttiva 2001/23 non sarebbe applicabile alla procedura volta a constatare lo stato di crisi in quanto il presupposto di tale disposizione sarebbe l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23 e in quanto il citato art. 5, n. 2, sarebbe applicabile solamente nell'ipotesi di un trasferimento d'impresa realizzato nel corso di una procedura di insolvenza, procedura a cui non potrebbe assimilarsi quella di crisi (cfr. CGE sentenza 7 dicembre 1995, causa C472/93, Spano e a.).

Così pure, non potrebbe ritenersi applicabile allo stato di crisi la previsione dell'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23, che consente l'applicazione del n. 2, lett. b), dello stesso art. 5 in caso di trasferimento in una situazione di grave crisi economica, dal momento che l'art. 5, n. 2, lett. b), della direttiva 2001/23 abilita gli Stati membri unicamente a consentire all'alienante e ai rappresentanti dei lavoratori di modificare di comune accordo le condizioni di lavoro in talune circostanze e non consentirebbe loro quindi di escludere, come previsto dall'art. 47, commi 5 e 6, della legge n. 428/1990, l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23.

I punti relativi all'assimilabilità della procedura di crisi ad una sotto il controllo giudiziario di merito (art. 5, n. 3) e della non escludibilità dell'applicazione delle garanzie degli artt. 3 e 4, cioè dell'art. 2112 c.c., anche in caso di accordo sono ancora rilevanti.

Riguardo al primo dei due argomenti riepilogati alle righe immediatamente precedenti, la CGE ne ha confermato la fondatezza, specificando che già in passato (sentenza Spano e a., cit., punti 28 e 29) la Corte ha stabilito che tale procedura mira a favorire la prosecuzione dell'attività dell'impresa nella prospettiva di una futura ripresa, "non implica alcun controllo giudiziario o provvedimento di amministrazione del patrimonio dell'impresa e non prevede nessuna sospensione dei pagamenti. Si deve inoltre rilevare che il Cipi si limita a dichiarare lo stato di crisi di un'impresa e che tale dichiarazione consente all'impresa di cui trattasi di beneficiare temporaneamente del fatto che la Cigs si faccia carico della retribuzione di tutti o di parte dei suoi dipendenti.

Ne discende che, alla luce di tali elementi, non può ritenersi che la procedura di accertamento dello stato di crisi aziendale sia tesa ad un fine analogo a quello perseguito nell'ambito di una procedura di insolvenza quale quella di cui all'art. 5, n. 2, lett. a), della direttiva 2001/23, né che essa si trovi sotto il controllo di un'autorità pubblica competente, come previsto dal medesimo articolo".

La Corte precisa poi che -anche a volere tralasciare gli aspetti di difformità formale della procedura di crisi rispetto a quanto richiesto dalla norma- il presupposto di applicazione delle previsioni della norma specifica (art. 5, n. 2) è comunque l'applicazione delle garanzie degli artt. 3 e 4 della direttiva.

Secondo la Corte l'interpretazione proposta deriverebbe dal dato sistematico "infatti, quando il legislatore comunitario ha voluto escludere l'applicazione degli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23, lo ha espressamente previsto, come emerge dalla lettera stessa dell'art. 5, n. 1, della direttiva citata, secondo cui tali artt. 3 e 4 non si applicano al trasferimento di un'impresa che sia oggetto di una procedura fallimentare o di una procedura di insolvenza analoga aperta in vista della liquidazione dei beni, a meno che gli Stati membri dispongano diversamente".

Con queste premesse motivate, la Corte affronta anche la previsione dell'art. 5, n. 3, della direttiva. Tale disposizione consente agli Stati membri di prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate, in conformità al n. 2, lett. b), del medesimo art. 5, qualora il cedente sia in una situazione di

grave crisi economica, purché tale situazione sia dichiarata da un'autorità pubblica competente e sia aperta al controllo giudiziario.

Quindi, anche ammesso che la situazione di dichiarazione di crisi (legge n. 675/1977) rientri in quella di grave crisi economica e sia (nel merito) sindacabile dall'autorità giudiziaria, l'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 autorizza gli Stati membri a prevedere che le condizioni di lavoro possano essere modificate per salvaguardare le opportunità occupazionali garantendo la sopravvivenza dell'impresa, "senza tuttavia privare i lavoratori dei diritti loro garantiti dagli artt. 3 e 4 della direttiva 2001/23".

Quindi ciò che sarebbe consentito è solo la modifica delle condizioni di lavoro per la salvaguardia occupazionale e non la deroga alle garanzie degli artt. 3 e 4 (cioè dell'art. 2112 c.c., anche sotto il profilo di conservazione delle garanzie contrattuali collettive per il periodo minimo).

"Infatti, poiché le norme della direttiva 2001/23 vanno ritenute imperative nel senso che non è consentito derogarvi in senso sfavorevole ai lavoratori, i diritti e gli obblighi in capo al cedente risultanti da un contratto collettivo in essere alla data del trasferimento si trasmettono ipso iure al cessionario per il solo fatto del trasferimento (v. sentenza 9 marzo 2006, causa C499/04, Werhof, Racc. pag. 12397, punti 26 e 27). Ne discende che la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo".

Ciò a tacere del fatto (secondo la CGE) che il diritto di accedere al giudice nel caso di mancato rispetto della procedura di crisi "non può essere considerato come costitutivo del controllo giudiziario previsto dall'articolo citato, dal momento che quest'ultimo presuppone un controllo costante dell'impresa dichiarata in situazione di grave crisi economica da parte del giudice competente".

Le osservazioni ricostruttive

In questo contesto (di cui ci si vorranno perdonare gli ampi spazi virgolettati, ma sono per la comodità del Lettore, e la sinteticità delle osservazioni funzionali alla mera informazione), è stata obbligata la via per il legislatore.

Il testo dell'art. 47 della legge n. 428/1990, in adempimento delle censure europee, viene modificato introducendo un comma 4-bis; ne risulta la formulazione riportata nel box.

Il nuovo art. 47 della legge n. 428/1990

Articolo 47

Trasferimenti di azienda

In corsivo nero e tra parentesi quadre sono riportate rispettivamente le parti aggiunte e quelle eliminate dall'art. 19-quater del DI 25 settembre 2009, n. 135 (conv. con modifiche in legge 20 novembre 2009, n. 166)

1. Quando si intenda effettuare, ai sensi dell'articolo 2112 c.c., un trasferimento d'azienda in cui sono complessivamente occupati più di quindici lavoratori, anche nel caso in cui il trasferimento riguardi una parte d'azienda, ai sensi del medesimo articolo 2112, il cedente ed il cessionario devono darne comunicazione per iscritto almeno venticinque giorni prima che sia perfezionato l'atto da cui deriva il trasferimento o che sia raggiunta un'intesa vincolante tra le parti, se precedente, alle rispettive rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali costituite, a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nelle unità produttive interessate, nonché ai sindacati di categoria che hanno stipulato il contratto collettivo applicato nelle imprese interessate al trasferimento.

In mancanza delle predette rappresentanze aziendali, resta fermo l'obbligo di comunicazione nei confronti dei sindacati di categoria comparativamente più rappresentativi e può essere assolto dal cedente e dal

cessionario per il tramite dell'associazione sindacale alla quale aderiscono o conferiscono mandato. L'informazione deve riguardare: a) la data o la data proposta del trasferimento; b) i motivi del programmato trasferimento d'azienda; c) le sue conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori; d) le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

2. Su richiesta scritta delle rappresentanze sindacali o dei sindacati di categoria, comunicata entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione di cui al comma 1, il cedente e il cessionario sono tenuti ad avviare, entro sette giorni dal ricevimento della predetta richiesta, un esame congiunto con i soggetti sindacali richiedenti.

La consultazione si intende esaurita qualora, decorsi dieci giorni dal suo inizio, non sia stato raggiunto un accordo.

3. Il mancato rispetto, da parte del cedente o del cessionario, degli obblighi previsti dai commi 1 e 2 costituisce condotta antisindacale ai sensi dell'art. 28 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

4. Gli obblighi d'informazione e di esame congiunto previsti dal presente articolo devono essere assolti anche nel caso in cui la decisione relativa al trasferimento sia stata assunta da altra impresa controllante.

La mancata trasmissione da parte di quest'ultima delle informazioni necessarie non giustifica l'inadempimento dei predetti obblighi.

4-bis. Nel caso in cui sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento, anche parziale, dell'occupazione, l'art. 2112 c.c. trova applicazione nei termini e con le limitazioni previste dall'accordo medesimo qualora il trasferimento riguardi aziende:

a) delle quali sia stato accertato lo stato di crisi aziendale, ai sensi dell'art. 2, comma 5, lettera c), della legge 12 agosto 1977, n. 675;

b) per le quali sia stata disposta l'amministrazione straordinaria, ai sensi del decreto legislativo 8 luglio 1999, n. 270, in caso di continuazione o di mancata cessazione dell'attività;

5. Qualora il trasferimento riguardi [aziende o unità produttive delle quali il Cipi (comitato interministeriale per il coordinamento della politica industriale) abbia accertato lo stato di crisi aziendale a norma dell'art. 2, comma 5, lett. c), della legge 12 agosto 1977, n. 675] imprese nei confronti delle quali vi sia stata dichiarazione di fallimento, omologazione di concordato preventivo consistente nella cessione dei beni, emanazione del provvedimento di liquidazione coatta amministrativa ovvero di sottoposizione all'amministrazione straordinaria, nel caso in cui la continuazione dell'attività non sia stata disposta o sia cessata e nel corso della consultazione di cui ai precedenti commi sia stato raggiunto un accordo circa il mantenimento anche parziale dell'occupazione, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro continua con l'acquirente non trova applicazione l'art. 2112 c.c., salvo che dall'accordo risultino condizioni di miglior favore. Il predetto accordo può altresì prevedere che il trasferimento non riguardi il personale eccedentario e che quest'ultimo continui a rimanere, in tutto o in parte, alle dipendenze dell'alienante.

6. I lavoratori che non passano alle dipendenze dell'acquirente, dell'affittuario o del subentrante hanno diritto di precedenza nelle assunzioni che questi ultimi effettuino entro un anno dalla data del trasferimento, ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi. Nei confronti dei lavoratori predetti, che vengano assunti dall'acquirente, dall'affittuario o dal subentrante in un momento successivo al trasferimento d'azienda, non trova applicazione l'articolo 2112 c.c.."

La disposizione non supera però l'ambiguità dell'estensione dell'accordo (che non pare ragionevole limitare ad una estensione del tutto analoga a quelli che vengono definiti accordi di ingresso).

Se infatti è ragionevole ritenere che siano certamente ammessi gli accordi derogatori in meglio, pare a chi scrive che non possano escludersi accordi che, nell'esercizio del potere riconosciuto alle parti collettive dalla giurisprudenza consolidata sulle regole della successione di accordi collettivi e proprio della natura gestionale di tali accordi, modifichino anche in peius le condizioni derivanti dall'applicazione dell'art. 2112 c.c., se ciò sia funzionale ad una conservazione dell'occupazione.

Questa efficacia derogatoria andrebbe però ritenuta relativa a tutte quelle condizioni individuali che non siano espressamente coperte dai limiti delle garanzie imperative di legge (nei limiti degli ambiti espressamente indicati dagli artt. 3 e 4 della direttiva), se è vero quanto afferma la Corte, cioè "che la modifica delle condizioni di lavoro autorizzata dall'art. 5, n. 3, della direttiva 2001/23 presuppone che il trasferimento al cessionario dei diritti dei lavoratori abbia già avuto luogo".

Insomma, resta qualche dubbio (oltreché sull'interpretazione originaria della CGE da cui muove la necessità di modifica della norma nazionale, che però dobbiamo assumere come un dato di fatto) sull'estensione dell'effettiva portata della norma laddove testualmente autorizza a ritenere possibile invece una più ampia deroga alle previsioni dell'art. 2112 c.c. in caso di accordo collettivo (interpretazione che -in una lettura rigorosa- parrebbe funzionale ad identificare una portata della norma novellata di contenuto congruente all'esigenza gestionale di garantire la conservazione dell'occupazione e che non sia meramente ripetitiva di poteri modificatori già riconosciuti alle parti collettive in tema di successione di trattamenti collettivi: posto che in ogni caso, invece, interventi sulla forza lavoro inerenti alla necessità di riduzione del personale sono fatti salvi, secondo le procedure di legge, dalla stessa CGE, e ciò anche deve ritenersi rispetto a recessi individuali di giustificato motivo oggettivo).

Da ricordare però che piano collettivo (sul quale opererebbe l'accordo e la deroga introdotta) e piano individuale (su cui operano le imperative garanzie individuali della direttiva) sono separati (cfr. anche le osservazioni di Cass. n. 24093/2009, in questo stesso fascicolo di Guida al Lavoro, pag. 36).

(1) "1. I diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono, in conseguenza di tale trasferimento, trasferiti al cessionario.

Gli Stati membri possono prevedere che il cedente, anche dopo la data del trasferimento, sia responsabile, accanto al cessionario, degli obblighi risultanti prima della data del trasferimento da un contratto di lavoro o da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento.

2. Gli Stati membri possono adottare i provvedimenti necessari per garantire che il cedente notifichi al cessionario tutti i diritti e gli obblighi che saranno trasferiti al cessionario a norma del presente articolo, nella misura in cui tali diritti e obblighi siano o avessero dovuto essere noti al cedente al momento del trasferimento.

3. Dopo il trasferimento, il cessionario mantiene le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo nei termini previsti da quest'ultimo per il cedente fino alla data della risoluzione o della scadenza del contratto collettivo o dell'entrata in vigore o dell'applicazione di un altro contratto collettivo.

Gli Stati membri possono limitare il periodo del mantenimento delle condizioni di lavoro, purché esso non sia inferiore ad un anno.

4. a) A meno che gli Stati membri dispongano diversamente, i paragrafi 1 e 3 non si applicano ai diritti dei lavoratori a prestazioni di vecchiaia, di invalidità o per i superstiti dei regimi complementari di previdenza professionali o interprofessionali, esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale degli Stati membri.

b) Anche quando essi non prevedono, a norma della lettera a), che i paragrafi 1 e 3 si applichino a tali diritti, gli Stati membri adottano i provvedimenti necessari per tutelare gli interessi dei lavoratori e di coloro che hanno già lasciato lo stabilimento del cedente al momento del trasferimento per quanto riguarda i diritti da essi maturati o in corso di maturazione, a prestazioni di vecchiaia, comprese quelle per i superstiti, dei regimi complementari di cui alla lettera a) del presente paragrafo".

(2) "1. Il trasferimento di un'impresa, di uno stabilimento o di una parte di impresa o di stabilimento non è di per sé motivo di licenziamento da parte del cedente o del cessionario. Tale dispositivo non pregiudica i licenziamenti che possono aver luogo per motivi economici, tecnici o d'organizzazione che comportano variazioni sul piano dell'occupazione. (...)".

Guida al Lavoro, 27 novembre 2009, n. 46, pag. 33 - Zambelli Angelo

Licenziamenti collettivi nell'ambito di uno specifico settore dell'azienda

La sentenza in commento risulta essere l'ultima, in ordine di tempo, relativa al cd. "caso Ansaldo" (1), ripetutamente portato all'attenzione delle corti di merito e della Corte Suprema, oltre che più volte citato nei contributi dottrinali in tema di trasferimento d'azienda e, in particolare, di ramo d'azienda che comporti altresì una riduzione di personale (2).

In particolare, il caso è da ricondurre ad una procedura di riduzione del personale avviata dalla Ansaldo nel 2003 con riferimento ad un ramo d'azienda denominato "Servizi generali" (3) che (pare di comprendere dalla succinta descrizione dei fatti) era poi stato trasferito ad un consorzio esterno.

Il fatto

Il ricorrente, licenziato, impugnava il recesso ed otteneva sentenza favorevole sia in primo grado che in appello: secondo i giudici del merito, infatti -da una parte- non era ravvisabile "quella necessaria unicità di reparto o di settore, cui legittimamente limitare l'applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori ai fini della mobilità"; dall'altra, la società non aveva provato "che i lavoratori addetti al cosiddetto settore "Servizi generali" avessero professionalità non suscettibili di essere utilizzate nell'ambito dell'attività mantenuta".

La Corte Suprema conferma qui la correttezza della pronuncia di secondo grado con una pronuncia che - seppur connotata da brevità- offre lo spunto per ricordare i recenti precedenti giurisprudenziali relativi all'ambito di applicazione entro il quale deve essere operata la scelta dei lavoratori da licenziare in ipotesi di procedura per riduzione del personale, così come i principi dettati dalla Corte Suprema al fine dell'identificazione del ramo d'azienda ai sensi dell'art. 2112, comma 5, c.c.

I motivi della decisione

L'ambito di applicazione dei criteri di scelta

La scelta dei lavoratori da porre in mobilità costituisce un momento particolarmente importante e delicato nell'ambito della complessa procedura del licenziamento collettivo.

L'individuazione in questione è regolamentata nei suoi tratti fondamentali dall'art. 5 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che -come è noto- dispone che la stessa debba avvenire, in relazione alle esigenze tecnicoprodottrici ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri convenzionali eventualmente previsti nell'accordo sindacale di cui al precedente art. 4, comma 2; in mancanza di accordo, trovano applicazione, in via sussidiaria ed in concorso tra loro, i criteri legali: vale a dire, i carichi di famiglia; l'anzianità; le esigenze tecnicoprodottrici ed organizzative.

Un ruolo primario, dunque, è affidato all'autonomia collettiva, cui spetta individuare i criteri per la collocazione dei lavoratori in mobilità e che incontra quale unico limite il rispetto delle esigenze tecnicoprodottrici ed organizzative dell'imprenditore. I criteri di fonte legale hanno invece una chiara natura suppletiva, dal momento che gli stessi si applicano solo in mancanza di quelli di fonte contrattuale, che meglio rispondono alle esigenze di adattamento dei criteri di individuazione del personale in esubero alle concrete situazioni di ristrutturazione aziendale (4).

Non è possibile, in questa sede, soffermarsi sui dibattiti dottrinali e giurisprudenziali che hanno, per dir così, accompagnato l'applicazione dei criteri di scelta di cui si è detto: ciò che qui interessa, alla luce della pronuncia in commento, è ricordare quale sia l'ambito di applicazione degli stessi.

In ossequio ai principi di non discriminazione e di correttezza e buona fede, l'ambito entro il quale operare la scelta dei licenziandi dovrebbe essere connesso alle insindacabili scelte organizzative e produttive dell'imprenditore.

Secondo l'esegesi prevalente tra gli Autori, e ad avviso di chi scrive preferibile, l'ambito applicativo va di volta in volta individuato sulla base delle ragioni che hanno determinato il licenziamento collettivo, dovendo tener presente il doppio richiamo alle "esigenze tecnicoprodottrive ed organizzative", contenuto nell'art. 5: in un primo momento tale criterio servirà a delimitare l'ambito entro il quale operare la scelta dei licenziandi; individuato così l'ambito di applicazione della selezione, in un secondo momento, verrà applicato in concorso con gli altri nella scelta del singolo lavoratore da collocare in mobilità (5).

Senonché la giurisprudenza ha osservato che, alla luce del disposto dell'art. 5, l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve essere compiuta in relazione "alle esigenze tecnicoprodottrive ed organizzative del complesso aziendale", lasciando così intendere che l'ambito applicativo dei criteri di selezione del personale sia l'intera azienda (6).

Accanto a tale principio, tuttavia, si è via via sviluppato un ulteriore orientamento secondo il quale la scelta dei lavoratori da licenziare per riduzione di personale può essere limitata a specifici rami d'azienda laddove gli stessi siano caratterizzati da autonomia e specificità delle professionalità utilizzate, infungibili rispetto ad altre.

E' la stessa pronuncia in commento a ricordare come si tratti dell'orientamento ormai prevalente che, anche in quest'occasione, viene condiviso e confermato citando una pronuncia del 2008 secondo la 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 alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnicoprodottrive, l'ambito della singola unità produttiva –individuabile in ogni articolazione dell'azienda che si caratterizzi per condizioni imprenditoriali di indipendenza tecnica e amministrativa tali che in essa si esaurisca per intero il ciclo relativo ad una frazione o ad un momento essenziale dell'attività produttiva aziendale –in quanto ciò sia oggettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale e non sia il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro" (7).

Evidente, dunque, che l'ambito oggettivo potrà riguardare l'intero complesso aziendale, laddove l'eccedenza denunciata sia trasversale e determinata da un esubero generalizzato del personale impegnato in compiti largamente fungibili, mentre potrà correttamente riferirsi alla sola unità produttiva interessata dall'esubero laddove la scelta di riduzione del personale sia legata alla cessazione di una particolare attività produttiva esercitata in tale unità (8).

La giurisprudenza ha altresì precisato che "... ove sorga contestazione sull'ampiezza del criterio di scelta indicato, è onere del datore provare il fatto che determina l'oggettiva limitazione di queste esigenze, e giustificare il più ristretto spazio nel quale la scelta è stata effettuata" (9).

Resta solo da ricordare che, quanto all'ambito soggettivo di applicazione dei criteri in parola, la giurisprudenza di legittimità ha chiarito che all'interno dell'ambito oggettivo interessato dall'esubero assume rilievo il profilo professionale del lavoratore e non la categoria di inquadramento, poiché l'art. 4, comma 9, della legge n. 223/1991 menziona sì la categoria, ma solo tra i dati da comunicare al termine della procedura, mentre precedente terzo comma fa esclusivo riferimento, nel delimitare il novero dei lavoratori oggetto della scelta, al profilo professionale degli stessi (10).

Nel caso in esame, la Corte Suprema osserva come "non essendo adeguatamente identificato l'asserito settore soppresso e quindi la relativa autonomia, ed essendo stati licenziati, in realtà, i lavoratori rientrati dalla Cigs ancorché non tutti appartenenti al settore, il criterio addotto (di non appartenenza ad un settore

ben specificato) risulta specioso, ed assume rilievo, invece, la volontà di liberarsi dei lavoratori rientrati dalla Cigs, di cui ci si voleva disfare con patente violazione del criterio pretestuosamente enunciato".

Sì che è la stessa parte motiva della pronuncia che impone di soffermarsi sui requisiti che, secondo la giurisprudenza di legittimità, identificano uno specifico ed autonomo ramo d'azienda.

Il comma 5 dell'art. 2112 c.c.: identificazione del ramo d'azienda oggetto di trasferimento.

E' noto che l'art. 2112 c.c., nella formulazione vigente, è il frutto di numerosi interventi legislativi che si sono succeduti a partire dal 1990, con la precipua finalità di adeguare la disciplina nazionale alle indicazioni contenute nelle direttive comunitarie.

Per quanto qui d'interesse, occorre ricordare che con il Dlgs 2 febbraio 2001, n. 18 il legislatore nazionale non soltanto ha modificato il testo dell'art. 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, bensì ha inserito il comma 5 dell'art. 2112 c.c., che, per la prima volta nel nostro ordinamento giuridico, dettava la nozione di ramo d'azienda, sulla scorta dell'evoluzione giurisprudenziale e dottrinale (11) in tema.

In particolare, questa nozione era stata elaborata dalla giurisprudenza per estendere le garanzie poste dalla norma in esame anche nelle ipotesi in cui oggetto del trasferimento non fosse l'intera azienda ma solo una sua parte, purché dotata del requisito della autonomia funzionale: "la disciplina dettata dall'art. 2112 c.c. [in ordine alla successione dell'imprenditore cessionario all'imprenditore cedente nel rapporto di lavoro] trova applicazione non solo nel caso di trasferimento dell'intera azienda, ma anche quando siano trasferite singole unità produttive suscettibili di costituire idoneo e completo strumento d'impresa, atteso che ... è possibile che l'azienda sia suddivisibile in più complessi organizzati di beni ciascuno dei quali, in caso di acquisto di autonomia rispetto all'originaria struttura unitaria, integri gli estremi dell'azienda" (12).

Ricordiamo come la necessità di fornire una definizione di ramo d'azienda si sia fatto sempre più pressante a partire dagli anni '90, poiché il trasferimento di rami d'azienda veniva sempre più utilizzato in operazioni cd. di outsourcing, in un processo di globalizzazione dei mercati e talvolta, va detto, anche al fine di sfruttare la disciplina, appunto, del trasferimento d'azienda come strumento per un sostanziale alleggerimento dell'organico in eccesso, evitando gli oneri richiesti dalla legge per la riduzione del personale.

Di fatto, dunque, la giurisprudenza è stata spesso chiamata ad intervenire al fine di impedire il verificarsi di fenomeni di cd. "esternalizzazione" di settori dell'attività aziendale che non possedevano alcuna autonomia organizzativa e che, talvolta, erano stati creati appositamente ai fini del trasferimento (come sembra essere avvenuto nella fattispecie oggetto della pronuncia che ci occupa).

Tanto più, considerata l'assenza per il cedente di alcun obbligo di verifica della solidità economica del cessionario, non essendo la cessione di un ramo d'azienda subordinata alla condizione della continuazione dell'attività ceduta da parte del cessionario: "dal sistema di garanzie apprestate dalla legge n. 223/1991 non è possibile enucleare un precetto che vieti, ove siano in atto situazioni che possano condurre agli esiti regolati dalla legge, di cedere l'azienda, ovvero di cederla solo a condizione che non sussistano elementi tali da rendere inevitabili quegli esiti; né un divieto del genere è desumibile dalle altre disposizioni che regolano la cessione di azienda (art. 2112 c.c.; art. 47, legge n. 428/1990); conseguentemente, non è in frode alla legge, né concluso per motivo illecito - non potendo ritenersi tale il motivo perseguito con un negozio traslativo, di addossare ad altri la titolarità di obblighi ed oneri conseguenti - il contratto di cessione dell'azienda soggetto che, per le sue caratteristiche imprenditoriali e in base alle circostanze del caso concreto, renda probabile la cessazione dell'attività produttiva e dei rapporti di lavoro" (13).

Procedura sindacale - Articolo 47, legge n. 428/1990 (trasferimento di azienda con più di 15 dipendenti)

25 giorni prima del perfezionamento dell'atto di trasferimento o di un'intesa vincolante Intesa
Comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali unitarie o aziendali ed ai sindacati di categoria
I soggetti sindacali possono fare richiesta scritta di esame congiunto entro 7 giorni
Il cedente ed il cessionario devono avviare l'esame congiunto entro 7 giorni
La consultazione è esaurita, in mancanza di accordo, decorsi 10 giorni dal suo inizio

Vero è, peraltro, che nel perseguire siffatta finalità antielusiva, la giurisprudenza ha adottato definizioni più o meno ampie di ramo d'azienda.

Un primo orientamento ha affermato che il ramo oggetto di cessione doveva essere caratterizzato dal duplice requisito della autonomia funzionale e della preesistenza al trasferimento (14); altre pronunzie, invece, escludevano la necessità che tale autonomia preesistesse al trasferimento del ramo (15).

Una sintesi tra le due posizioni sembra potersi rinvenire nell'orientamento secondo cui "in materia di trasferimento di un ramo d'azienda disciplinato dall'art. 2112 c.c. e successive modifiche, il ramo d'azienda deve avere una sua autonomia organizzativa ed economica che gli consenta di funzionare in modo autonomo, essendo escluso che esso costituisca lo smembramento di frazioni non autosufficienti e non coordinate tra loro, o che si risolva in una mera espulsione del personale in eccedenza; con queste caratteristiche il ramo d'azienda deve preesistere alla vicenda traslativa, nel senso che già prima del trasferimento esso deve essere identificabile e idoneo a funzionare autonomamente, senza peraltro che tale requisito venga a mancare solo perché il ramo d'azione venga integrato da altri elementi una volta inserito nella complessiva azienda dell'acquirente" (16).

Questa, del resto, era stata la soluzione accolta dal legislatore del 2001 che, nell'originaria formulazione del comma 5 dell'art. 2112 c.c., ha previsto che la disciplina dettata da questo articolo si applicasse anche al trasferimento di parte dell'azienda, intesa quale articolazione funzionalmente autonoma di una attività economica organizzata "preesistente come tale al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità".

Sul punto, la Corte Suprema ha avuto modo di puntualizzare, coerentemente, che "per "ramo d'azienda", ai sensi dell'art. 2112 c.c. (così come modificato dal Dlgs 2 febbraio 2001 n. 18, in applicazione della direttiva Ce n. 98/50), come tale suscettibile di autonomo trasferimento riconducibile alla disciplina dettata per la cessione di azienda, deve intendersi ogni entità economica organizzata in maniera stabile la quale, in occasione del trasferimento, conservi la sua identità, il che presuppone una preesistente realtà produttiva autonoma e funzionalmente esistente, e non anche una struttura produttiva creata ad hoc in occasione del trasferimento, o come tale identificata dalle parti del negozio traslativo, essendo preclusa l'esternalizzazione come forma incontrollata di espulsione di frazioni non coordinate fra loro, di semplici reparti o uffici, di articolazioni non autonome, unificate soltanto dalla volontà dell'imprenditore e non dall'inerenza del rapporto ad un ramo di azienda già costituito" (17).

Sappiamo, tuttavia, che il comma 5 dell'art. 2112 c.c. è poi stato oggetto di ulteriori modifiche da parte dell'art. 32 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276: in particolare, secondo l'attuale formulazione della norma, pur essendo stato ribadito il requisito dell'autonomia funzionale del ramo d'azienda, è stato eliminato quello della preesistenza in favore della "articolazione ... identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento".

Se, dunque, non sono stati messi in discussione i principi giurisprudenziali in punto di "autonomia funzionale del ramo", si è reso necessario comprendere quale significato attribuire al nuovo requisito da ultimo introdotto dal legislatore.

Prontamente, la giurisprudenza ha affermato che "anche in base al testo dell'art. 2112 c.c., riformato dal Dlgs n. 276/2003, il complesso trasferito, pur carente in precedenza di una sua autonomia, deve presentare una propria struttura ed essere in grado di avere un'autonomia organizzativa e potenziale redditività, non potendo diversamente integrare un ramo d'azienda, inteso come complesso di beni organizzato per lo svolgimento di un'attività di impresa; se, a seguito della modifica legislativa apportata dall'art. 32, Dlgs n. 276/2003, è dunque divenuto possibile realizzare quanto in precedenza non consentito, e cioè di rimettere alla volontà dell'imprenditore di unificare un complesso di beni, in precedenza privo di una preesistente autonomia organizzativa ed economica, al fine di renderlo oggetto di un contratto di cessione di ramo d'azienda, occorre ovviamente verificare in modo rigoroso -al fine di evitare operazioni fraudolente di trasferimento di personale, considerata la funzione anche di tutela dei lavoratori rivestita dall'art. 2112 c.c.- l'idoneità del complesso trasferito, per come identificato all'atto della cessione, a vivere di vita propria e a svolgere un'autonoma attività economica organizzata" (18).

I giudici di legittimità – con una pronuncia citata anche nella sentenza in commento – hanno soggiunto che "ai fini dell'applicabilità dell'art. 2112 c.c., relativo al trasferimento dell'azienda, anche al trasferimento di un ramo della attività aziendale, è necessario che sia ceduto un complesso di beni che oggettivamente si presenti quale entità dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica, funzionalizzata allo svolgimento di una attività volta alla produzione di beni servizi, mentre è da escludersi che il ramo d'azienda possa essere identificato potenzialmente come tale solo al momento del trasferimento quale astratta idoneità ad un'organizzazione futura di attività, altrimenti sarebbe l'imprenditore ad unificare il complesso dei beni" (19).

Resta solo da ricordare come, laddove il ramo d'azienda oggetto di trasferimento difetti di autonoma capacità organizzativa e produttiva e di avviamento, tali da permettergli di funzionare autonomamente sul mercato, la giurisprudenza è prevalentemente orientata nel senso di qualificare tale operazione non come trasferimento d'azienda ex art. 2112 c.c., bensì "come trasferimento di singoli beni e contratti di lavoro, per la cui validità è necessario il consenso dei dipendenti ceduti" (20).

Procedura di mobilità

Osservazioni conclusive

Abbiamo già ricordato come la sentenza esaminata non sia che l'ultima di una serie di pronunzie che, nel caso concreto, hanno negato l'esistenza di un effettivo ramo d'azienda cui applicare sia i principi giurisprudenziali in tema di ambito oggettivo di applicazione dei criteri, di cui all'art. 5, legge n. 223/1991, sia la disciplina ex art. 2112 c.c. Rileggendo la descrizione del "ramo d'azienda" oggetto del giudizio, così come sopra ricordata (nota 3), risulta difficile non concordare con le argomentazioni dei giudici di legittimità, che non solo risultano rispondenti al "principio di fedeltà ai precedenti" (21), bensì, ciò che più importa, rispettose del dettato normativo e dei principi giurisprudenziali in tema sin qui esaminati.

(1) In tema, si vedano, tra le molte: Cass. 17 giugno 2005, n. 13068; Cass. 10 gennaio 2004, n. 206; Cass. 30 dicembre 2003, n. 19842; Cass. 14 dicembre 2002, n. 17919; Cass. 4 dicembre 2002, n. 17207; Cass. 25 ottobre 2002, n. 15105; Cass. 23 ottobre 2002, n. 14961.

(2) Si veda, ad esempio, R. Cosio, La cessione del ramo d'azienda dopo il Dlgs n. 276/1003: prospettive di riforma, in A. Caiafa, R. Cosio, Diritto europeo: crisi d'impresa e sorte dei rapporti di lavoro, Ipsoa, 2008, pag. 52.

(3) Per una compiuta ricostruzione fattuale, seppur riferita a procedure precedenti, si rinvia, ad esempio, a Cass. 30 dicembre 2003, n. 19842 (in Foro it., 2004, I, pag. 1095, con nota di Cosio), dove, in particolare, viene descritto: "il ramo di azienda "Servizi generali"" che "comprendeva le seguenti attività: conduzione e manutenzione di impianti termotecnici, di impianti elettrici, telefonici, TvccTd, di impianti di sicurezza, controllo e antincendio, di ascensori e montacarichi e di altri impianti speciali; manutenzione di immobili industriali e civili e relative pertinenze; manutenzione di reti di viabilità; monitoraggio e riparazione di reti fognarie ed idriche; progettazione di nuovi impianti generali;

gestione di pratiche per autorizzazioni edilizie, permessi di concessione, autorizzazioni Usl, Vv.Ff. ecc.; gestione e manutenzione di attrezzature mensa; gestione e manutenzione di fotocopiatrici ed altre attrezzature di ufficio; movimentazione di arredi, materiali ed attrezzature; facchinaggio, gestione dei mezzi relativi alla trasmissione delle informazioni, distribuzione di documentazione; ricevimento e smistamento della posta; fattorinaggio interno ed esterno; riproduzione della documentazione (disegni ecc.), gestione degli archivi generali, di deposito e relativa conservazione e messa a disposizione della documentazione; pulizia dei fabbricati; giardinaggio; gestione e distribuzione della cancelleria; gestione di pratiche relative alle trasferte dei dipendenti (prenotazione, acquisto biglietti, rinnovo e visto passaporti, autonoleggio, "navette", ecc.); traduzioni di documenti; segreteria, reporting ed altri compiti di carattere gestionale e/o di supporto riferiti alle attività suddette".

(4) Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268, in Not. giur. lav., 1994, 394.

(5) Così, ad esempio, D'Antona, in *Le Nuove leggi civili commentate*, Cedam, Padova 1994, pag. 934; Vallebona, *Il licenziamento collettivo per riduzione del personale*, in Cinelli (a cura di), *Il fattore occupazionale nelle imprese in crisi. Commentario alla legge 23 luglio 1991*, n. 223, Giappichelli, Torino 1993, pag. 144 e ss.

(6) Tra le molte, Cass. 10 luglio 2000, n. 9169, in Mass., 2000; Cass. 3 febbraio 2000, n. 1198, in Riv. it. dir. lav., 2001, II, pag. 771, con nota di Pilati; Cass. 4 novembre 1997, n. 10832, in Mass. giur. lav., 1998, pag. 124.

(7) Cass. 3 novembre 2008, n. 26376, in Giust. Civ. Mass., 2008, 11, pag. 1563; conformi, tra le molte, Cass. 23 maggio 2008, n. 13381, in Riv. It. Dir. Lav., 2008, 4, pag. 915, con nota di Salimbeni; Cass. 20 giugno 2007, n. 14339, in Guida al Lavoro, n. 39/2007, pag. 33; Cass. 14 giugno 2007, n. 13876, in Guida al Lavoro, n. 36/2007, pag. 42; Cass. 3 aprile 2006, n. 7752, in Foro It., 2006, I, pag. 2760; Cass. 28 aprile 2006, n. 9888, in Mass., 2006, pag. 833; Cass. 19 maggio 2006, n. 11886, in Mass., 2006, pag. 940; Cass., 3 aprile 2002, n. 4736, in Mass. giur. lav., 2002, pag. 562, con nota di Del Punta; Cass. 24 gennaio 2002, n. 809, in Foro It., 2002, I, pag. 691; Cass. 26 settembre 2000, n. 12711, in Mass., 2000; nel merito, tra le molte, Trib. Milano 20 aprile 2007, in Orient. giur. lav., 2007, pag. 584.

(8) Si ricorda, al riguardo, la pronuncia della Corte di Giustizia del 15 febbraio 2007 n. C270/05, resa nella causa Athinaiki Chartopoiia AE v. L. Panagiotidis e a. (in Guida al Lavoro, n. 13/2007, pag. 22), che ha fornito un'interpretazione estensiva della definizione di "stabilimento" al fine di ampliare l'ambito di applicazione della disciplina comunitaria dei licenziamenti collettivi in conformità del principio del favore nei confronti dei lavoratori.

(9) Cass. 23 giugno 2006, n. 14612, in Mass., 2006, pag. 1296; conformi, Cass. 15 giugno 2006, n. 13783, in Notiz. Giur. Lav., 2006, pag. 686; Cass. 12 maggio 2006, n. 11034, in Mass., 2006, pag. 893.

(10) Tra le molte, Cass. 15 giugno 2007, n. 13989, in Guida al Lavoro, n. 38/2007, pag. 33; Cass. 19 maggio 2005, n. 10590, in Dir. prat. lav., 2005, pag. 2019, con nota di Squeglia.

(11) Tra i molti, ci piace ricordare Romei, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento dell'azienda*, Giuffrè Editore, Milano, 1993.

(12) Cass. 14 dicembre 1998, n. 12554, in Mass., 1998.

(13) Cass. 2 maggio 2006, n. 10108, in Notiz. Giur. Lav., 2006, pag. 537.

(14) Tre le molte, Cass. 14 dicembre 2002, n. 17919, in Mass., 2002: "L'art. 2112 c.c., anche prima delle modificazioni introdotte dall'art. 1, Dlgs n. 18/2001, non precludendo il trasferimento di un ramo (o parte) di azienda, postulava comunque, per la sua applicazione a tale limitato trasferimento, che venisse ceduto un complesso di beni che oggettivamente si presentasse quale entità dotata di una propria autonomia organizzativa ed economica funzionalizzata allo svolgimento di un'attività volta alla produzione di beni o servizi, con esclusione, quindi, della possibilità che l'unificazione di un complesso di beni (di per sé privo una preesistente autonomia organizzativa ed economica volta ad uno scopo unitario) discendesse dalla volontà dell'imprenditore cedente al momento della cessione".

(15) Tra le molte, Trib. Milano 11 marzo 2000, in Arg. dir. lav., 2000, 433: "la determinazione dell'effettiva consistenza del ramo d'azienda rientra nell'autonomia contrattuale del titolare dell'azienda, non essendo richiesta anche una preesistente autonomia organizzativa ed economica".

(16) Cass. 23 ottobre 2002, n. 14961, in Guida al diritto, 2002, fasc. 44, pag. 32.

(17) Cass. 6 aprile 2006, n. 8017, in Mass., 2006, pag. 1325.

(18) Trib. Torino 17 dicembre 2005, in Orient. giur. lav., 2005, I, pag. 810.

(19) Cass. 17 ottobre 2005, n. 20012, in Dir. e giust., n. 44/2005, pag. 28; conforme, tra le molte più recenti, Cass. 6 giugno 2007, n. 13270, in Mass. giur. lav., 2007, 879, con nota di Inglese.

(20) Tra le molte, Trib. Milano 8 luglio 2005, in Riv. crit. dir. lav., 2005, pag. 779.

(21) Così, in motivazione, Cass. 17 giugno 2005, n. 13068, in Mass. Giur. Lav., 2005, pag. 829, con nota di Nuzzo.

Guida al Lavoro, 27 marzo 2009, n. 13, pag. - Falasca Giampiero

Licenziamenti collettivi: la disciplina delle comunicazioni

Per quanto riguarda la comunicazione preventiva, la Corte chiarisce, con due diverse sentenze (nn. 5034 e 2610/2009), che il livello di specificazione della comunicazione è strettamente connesso con i motivi sottesi alla procedura. Nel caso in cui il licenziamento sia giustificato solo da esigenze di riduzione del costo del lavoro, il datore di lavoro non deve necessariamente specificare la collocazione aziendale dei lavoratori eccedenti, ben potendo estendere le previste eccedenze all'intero complesso aziendale. Al contrario, nel caso in cui la procedura sia giustificata da esigenze di carattere tecnico e produttivo, la Corte ritiene necessaria una precisa indicazione dei profili professionali in esubero, dei reparti di appartenenza e delle relative mansioni, in quanto solo tale indicazione consente di verificare la coerenza tra l'impostazione iniziale e le scelte operate in sede di applicazione dei criteri di scelta.

Per quanto riguarda la comunicazione conclusiva, la Corte (sentenza 2610/2009) conferma l'orientamento, maggioritario, secondo cui la comunicazione alle organizzazioni sindacali e all'autorità amministrativa dell'elenco dei lavoratori da licenziare deve essere inviata contestualmente al recesso individuale, senza possibilità di accogliere una nozione "elastica" di contestualità.

Vediamo di seguito le argomentazioni utilizzate dalle due pronunce per motivare tali conclusioni.

Comunicazione preventiva e riduzione del costo del lavoro

La sentenza n. 2610 scaturisce dalla domanda di reintegra nel posto di lavoro proposta da un lavoratore, in ragione della presunta illegittimità del licenziamento intimato dall'originario datore di lavoro per riduzione di personale; il lavoratore lamenta, in particolare, l'incompletezza della comunicazione alle organizzazioni sindacali di avvio della procedura di riduzione del personale.

Con il ricorso per cassazione, il lavoratore lamenta che la sentenza di appello (con la quale è stata confermata la legittimità del licenziamento intimato) non avrebbe tenuto conto dell'esigenza di indicare -nella comunicazione iniziale della procedura per riduzione del personale- le modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, al fine di consentire il controllo delle organizzazioni sindacali sulla regolarità della suddetta procedura.

Secondo il lavoratore, tale esigenza non può essere soddisfatta con la sola trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati con i rispettivi dati personali e con l'astratta indicazione dei criteri di scelta adottati, ma dovrebbe essere integrata con una precisa indicazione dei motivi della eccedenza dei lavoratori e degli esuberanti con riferimento per ciascuna unità produttiva e per profili professionali.

La Corte di Cassazione, prima di esaminare il ricorso, opera una sintetica ricognizione dei seguenti principi giurisprudenziali, che considera applicabili alla materia:

- 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 (Cass. 27 aprile 1992, n. 5010; 5 maggio 1995, n. 4874; 21 ottobre 1999, n. 117940);

- la fattispecie di licenziamento collettivo per riduzione di personale è assoggettata a forme di controllo ex ante della decisione imprenditoriale, di tipo sindacale e pubblico, restando escluso che la legittimità del recesso possa dipendere dai motivi della riduzione di personale, non sindacabili dal giudice;
- l'imprenditore che intende procedere al licenziamento collettivo è vincolato non nell' an della decisione ma nel quomodo , essendo obbligato allo svolgimento della procedura di cui all'art. 4 legge n. 223/1991, secondo il canone della buona fede;
- esula dall'ambito del controllo giudiziale la verifica dell'effettività delle ragioni che giustificano la riduzione di personale (Cass. n. 4970/1999; n. 11455/1999; n. 2463/2000; n. 9045/2000; n. 6385/2003; n. 13182/2003; n. 9134/2004; n. 10590/2005);
- il lavoratore licenziato è abilitato a far valere l'inesistenza del potere di recesso per violazione delle regole della procedura (inefficacia del negozio risolutivo), ovvero la lesione del diritto ad una scelta imparziale per violazione dei criteri di scelta (annullamento del licenziamento).

Una volta operata questa breve ricognizione, la sentenza della Corte mette in evidenza che, per dirimere la controversia in oggetto, occorre considerare l'art. 4, comma 3, nella parte in cui prescrive che la comunicazione ai sindacati deve contenere, oltre all'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza e l'impossibilità di altre soluzioni, la precisazione del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato.

La Corte osserva che, nel caso in esame, il datore di lavoro ha avviato la procedura di mobilità motivandola con l'esigenza di ridurre i costi mediante l'attuazione di una riduzione complessiva di personale; ha precisato che il ridimensionamento concerneva in varia misura tutti i settori produttivi, 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.

La comunicazione alle organizzazioni sindacali ha precisato, inoltre, il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti suddivisi tra le diverse aree funzionali di inquadramento e per regione geografica.

La Corte, tenuto conto di questi elementi, giudica sufficiente il contenuto della comunicazione preventiva, perché il necessario nesso causale tra le "esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale" e i licenziamenti progettati risulta sufficientemente precisato, e consente il controllo sindacale.

La Corte esclude, quindi, che la mancata indicazione dei singoli reparti aziendali interessati, così come il generico riferimento alle quattro aree contrattuali di inquadramento, possano inficiare l'intera procedura di riduzione del personale. Ciò in quanto, secondo la pronuncia, il datore di lavoro aveva la facoltà di decidere nella sua autonomia di impresa il ridimensionamento dell'impresa con esclusivo riguardo alla consistenza complessiva del personale ed al fine di ridurre i costi di gestione, determinando le eccedenze in un certo numero di lavoratori regione per regione e per area di inquadramento professionale, sottoponendo poi al sindacato la sua scelta imprenditoriale di procedere in tal modo alla riduzione di personale.

In altri termini, poiché il licenziamento era sorretto dalla finalità di procedere ad una riduzione dei costi, non sarebbe stata coerente con questa finalità l'indicazione di uffici o reparti con eccedenze, coincidendo la "collocazione" dei dipendenti da licenziare con l'intero complesso aziendale; né avrebbe avuto alcun senso la specificazione delle concrete posizioni lavorative che si intendevano eliminare, risultando tale profilo completamente estraneo alle ragioni della decisione imprenditoriale.

Anche la proposta di ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti mediante l'applicazione del criterio di scelta (tramite un eventuale accordo sindacale) del possesso dei requisiti per la pensione, offre elementi di giudizio utili alla valutazione di sufficienza e coerenza dei contenuti della comunicazione preventiva.

Per questi motivi, la Corte rigetta il ricorso del lavoratore, ed afferma un principio di diritto così strutturato:

- la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione di personale;
- 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;
- la completezza della comunicazione è rafforzata ove proponga ai sindacati, con riferimento alle misure idonee a ridurre l'impatto sociale dei licenziamenti, la stipulazione di un accordo, derogatorio dei criteri legali di scelta dei lavoratori da licenziare, che fondi la selezione sul possesso dei requisiti per l'accesso alla pensione.

Comunicazione preventiva e criteri di scelta

La sentenza n. 5034 affronta un tema connesso a quello appena indicato, il contenuto della comunicazione preventiva. In questo caso, la Corte è chiamata a giudicare la validità di una comunicazione nel caso in cui la riduzione del personale non sia connessa ad una semplice esigenza di riduzione del costo del lavoro, ma derivi da esigenze di carattere tecnico e produttivo.

In questa ipotesi, afferma la Corte, la comunicazione preventiva deve necessariamente recare l'indicazione dei singoli profili professionali in esubero, dei reparti di appartenenza o delle mansioni concretamente interessate dalla procedura.

Ciò in quanto tale specificazione risulta indispensabile per valutare la coerenza tra il progetto iniziale e la decisione finale di procedere al licenziamento collettivo, applicando i relativi criteri di scelta.

Con riferimento ai criteri di scelta, la stessa sentenza ribadisce un principio già affermato in precedenti decisioni. Viene considerato legittimo un accordo sindacale che individua, come criterio di scelta per l'individuazione dei destinatari del licenziamento, il solo criterio della prossimità al pensionamento, a condizione che tale criterio permetta di formare una graduatoria rigida e possa essere controllato senza alcun margine di discrezionalità di parte del datore di lavoro.

Contestualità della comunicazione conclusiva

La sentenza n. 2166 affronta il problema della comunicazione con la quale, una volta esperita la fase di consultazione sindacale, il datore di lavoro comunica alle organizzazioni sindacali ed all'autorità pubblica i criteri di applicazione dei criteri di scelta e l'elenco dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo (art. 4 comma 9, legge n. 223/1991); tale comunicazione, secondo la legge, deve essere inviata contestualmente all'atto di recesso individuale.

La controversia riguarda un caso nel quale tali comunicazioni erano state inviate dal datore di lavoro ai diversi soggetti destinatari a distanza di trenta giorni dalla comunicazione del recesso intimato nei confronti del lavoratore.

Il datore di lavoro, condannato in Appello, ha proposto ricorso per cassazione sostenendo che il rispetto dell'obbligo di comunicare l'elenco dei lavoratori licenziati all'organo pubblico competente contestualmente alla comunicazione di recesso individuale deve interpretarsi tenendo conto della ragionevole entità del ritardo; nella specie il ritardo di trenta giorni sarebbe tale da non pregiudicare il diritto all'impugnazione del licenziamento in relazione alla conoscibilità delle ragioni della scelta imprenditoriale.

La Corte, per dirimere la questione, ricorda preliminarmente che la comunicazione delle specifiche modalità di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare coincide con l'ultimo momento nel quale è reso possibile all'interessato di conoscere in via indiretta le ragioni della sua collocazione in mobilità (Cass. 28 agosto 2000, n. 11258; 10 giugno 1999, n. 5718).

Tale comunicazione assolve, quindi, la funzione di rendere controllabile da parte delle organizzazioni sindacali (e tramite queste dai singoli lavoratori) la correttezza del datore di lavoro in relazione alle modalità di applicazione dei criteri di scelta; la possibilità di effettuare tale controllo si pone quale indispensabile presupposto per l'esercizio del potere, spettante al singolo lavoratore, di impugnare il licenziamento. Proprio per questo, prosegue la sentenza, si può ammettere senza difficoltà che le comunicazioni possano precedere l'intimazione dei licenziamenti, assolvendo così pienamente e meglio la funzione di garanzia e controllo.

Al contrario, non è possibile ritenere che il datore di lavoro possa procedere ad intimare i licenziamenti ritardando il momento di invio delle comunicazioni, salvo il caso in cui ricorrano cause di forza maggiore.

Il lavoratore può impugnare il licenziamento a partire dal momento in cui gli viene intimato il licenziamento individuale; se la comunicazione diretta alle organizzazioni sindacali ed alla pubblica amministrazione non viene inviata contestualmente al recesso individuale, il diritto di difesa del lavoratore risulta irrimediabilmente compromesso.

Per questi motivi la sentenza statuisce che il requisito della contestualità della comunicazione del recesso individuale con la comunicazione diretta alle organizzazioni sindacali e alle indicate amministrazioni pubbliche deve essere inteso come necessaria contemporaneità, derogabile solo in presenza di giustificati motivi di natura oggettiva da comprovare dal datore di lavoro (Cass. 28 luglio 2005, n. 15898; 19 marzo 2004, n. 5578; 9 ottobre 2000, n. 13457; 10 giugno 1999, n. 5718; 11 marzo 1997, n. 2165).

Tale lettura è attualmente maggioritaria in sede di legittimità. Va tuttavia ricordato che esiste un orientamento, minoritario, secondo il quale può accogliersi una nozione elastica del requisito della contestualità (vedi Cass., sez. lav., 8 marzo 2006, n. 4970; 24 marzo 2004, n. 5942), in quanto questo finirebbe per contraddire la funzione di garanzia dei licenziati da attribuire alle comunicazioni.

Norme e Tributi, 2 marzo 2009, pag. 30 - Nespoli Emanuela

Ammortizzatori sociali – Riorganizzazioni aziendali - Le tappe dell'accordo prima dei licenziamenti

Le ristrutturazioni aziendali che connotano questa fase di difficoltà del mercato sono il punto di approdo di una complessa procedura, che coinvolge in prima fila i sindacati e si arricchisce di nuove opzioni, come la possibilità di iscriversi alle liste di mobilità per i lavoratori che escono da imprese con meno di 15 dipendenti. I passaggi fondamentali delle riorganizzazioni, comunque, dividono le imprese in due platee, a seconda della presenza o meno in organico di più di 15 dipendenti.

Più di 15 dipendenti

Nel primo caso, infatti, il datore di lavoro deve rispettare l'articolata disciplina introdotta in attuazione di disposizioni comunitarie con la legge 223/91. La legge ha introdotto nel nostro ordinamento la nozione di «licenziamento collettivo», che si realizza se un datore intende effettuare almeno 5 licenziamenti in 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito della stessa provincia. Prima di

procedere ai licenziamenti, occorre tuttavia avviare una complessa procedura di informazione e consultazione sindacale che si articola in due fasi.

La prima fase può durare al massimo 45 giorni e in mancanza di un accordo con i sindacati prosegue presso i competenti uffici della Regione o del ministero del Lavoro per altri 30 giorni. La trattativa con i sindacati è finalizzata al raggiungimento di un accordo che possa consentire l'attenuazione delle ricadute sul piano sociale della riorganizzazione programmata dall'impresa. Solo una volta raggiunto l'accordo, o esaurita la procedura in assenza dello stesso, l'impresa può collocare in mobilità, cioè licenziare, i lavoratori in esubero comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

In un licenziamento collettivo, il datore di lavoro non è libero di scegliere quali lavoratori licenziare: l'individuazione deve infatti avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive e organizzative dell'azienda, seguendo i criteri di scelta previsti dall'accordo sindacale eventualmente raggiunto. In mancanza di accordo, deve essere rispettata una serie di criteri previsti dalla legge, in concorso tra loro: carichi di famiglia, anzianità di servizio ed esigenze tecnico-produttive e organizzative.

La legge 223/91 stabilisce che il mancato rispetto della procedura o una sua violazione comporta, indipendentemente dall'effettività delle ragioni che hanno portato ai licenziamenti, l'inefficacia degli stessi con la conseguente applicazione della tutela reale di cui all'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

La violazione della procedura può inoltre esporre il datore di lavoro a un'azione del sindacato, ex articolo 28 dello Statuto, per condotta antisindacale. I lavoratori licenziati potranno iscriversi alle liste di mobilità e, se l'impresa possiede i requisiti di legge, percepire l'indennità di mobilità (una speciale indennità di disoccupazione) per un periodo di tempo variabile, a seconda dell'anzianità anagrafica e della collocazione geografica dell'impresa, e compreso tra i 12 e i 48 mesi.

Procedure individuali

Completamente diverso il caso in cui l'impresa occupi meno di 15 dipendenti o intenda procedere, ancorché per ragioni oggettive, a uno o più licenziamenti senza che si realizzino i presupposti per un licenziamento collettivo. In queste ipotesi il datore di lavoro non è obbligato a esperire alcuna procedura di consultazione sindacale, ma può procedere ai licenziamenti individuali (ancorché plurimi) inviando una semplice comunicazione scritta, sempre nel rispetto dei termini di preavviso. In questo caso resta ovviamente salva la possibilità per il lavoratore di impugnare il licenziamento e contestarne la validità. I dipendenti licenziati in tali contesti possono comunque iscriversi, fino al 31 dicembre 2009, alle liste di mobilità, ma non hanno diritto a percepire la relativa indennità. Resta salva la facoltà di richiedere l'indennità di disoccupazione in presenza dei requisiti richiesti dalla legge ovvero, sempre qualora ricorrano i presupposti, lo speciale trattamento assimilabile alla stessa introdotto dal DL 185 del 2008 convertito con legge 2 del 2009.

In Cassazione

Comunicazione incompleta

È illegittimo il licenziamento collettivo per riduzione di personale originato da una comunicazione preventiva, ai sensi della legge 223/91 priva di indicazioni in ordine alla collocazione aziendale e ai profili professionali dei lavoratori interessati.

Sezione Lavoro, sentenza 267/09

Colpita la singola unità

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 a uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla 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.
Sezione Lavoro, sentenza 26376/08

(...)

Guida al Lavoro, 6 febbraio 2009, n. 6, pag. 49 - Viarengo Ilaria

Trasferimento di azienda: l'intervento della Corte di Giustizia

Il caso di specie

Il caso, oggetto della sentenza della Corte di Giustizia del 27 novembre 2008, n. C-396/06, trae origine da una controversia dinanzi ai giudici finlandesi, in cui la ricorrente, la signora Juuri, che ha lavorato per nove anni nella mensa di un'impresa nel settore metallurgico in Finlandia, lamenta un peggioramento delle sue condizioni di lavoro a seguito della cessione dell'impresa di ristorazione ad un altro imprenditore.

Durante il periodo trascorso presso l'impresa cedente la signora Juuri, benché svolgesse solo mansioni attinenti alla mensa, era soggetta al contratto collettivo del settore metallurgico. L'ultimo giorno di validità di tale contratto ha avuto luogo il trasferimento riguardante la mensa e ai lavoratori in essa impiegati, che da quel momento iniziavano a prestare la loro attività presso la cessionaria, veniva applicato un nuovo contratto collettivo, relativo al settore alberghiero e alla ristorazione.

La ricorrente, ritenendo che il cambiamento comportasse un peggioramento delle sue condizioni di lavoro, sia riguardo alla retribuzione, sia a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa in altri luoghi di lavoro, richiedeva all'impresa cessionaria di rimanere sottoposta al contratto precedente.

Avendole questa opposto un rifiuto, la signora Juuri risolveva, con effetto immediato, il suo rapporto di lavoro, e proponeva quindi ricorso contro la cessionaria chiedendo un'indennità compensativa delle ferie per il periodo di preavviso, nonché un indennizzo pari a 14 mensilità di salario per recesso illegale dal contratto di lavoro. Da parte sua la cessionaria contestava di non essere responsabile del danno causato dalla cessazione del rapporto di lavoro della ricorrente rilevando, da un lato, che tale cessazione non era ad essa imputabile, e dall'altro, che non aveva agito per negligenza o intenzionalmente in violazione del contratto di lavoro o del contratto collettivo ad essa applicabile.

Dopo una sentenza di primo grado sfavorevole alla ricorrente, il giudice d'appello si è rivolto alla Corte di Giustizia per chiarire l'interpretazione in particolare dell'art. 4, n. 2, della direttiva n. 2001/23, che attribuisce al datore di lavoro la responsabilità della risoluzione del contratto di lavoro dovuta a "una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro" a seguito del trasferimento.

Con due questioni pregiudiziali il giudice del rinvio ha in sostanza chiesto se la norma citata debba essere interpretata nel senso che impone agli Stati membri, nel caso di risoluzione di un contratto o di un rapporto di lavoro che rientrano nel suo ambito di applicazione, di garantire al lavoratore un diritto ad un indennizzo economico a carico del datore di lavoro in condizioni identiche al diritto di cui l'interessato può avvalersi allorché il datore di lavoro pone illegittimamente fine al suo contratto o al suo rapporto di lavoro o, quanto meno, di cui può avvalersi a titolo del periodo di preavviso che il datore di lavoro deve osservare, in virtù del diritto nazionale applicabile, in caso di risoluzione del contratto di lavoro per un motivo sostanziale e rilevante.

Il giudice nazionale s'interroga altresì sull'incidenza della circostanza che il datore di lavoro abbia rispettato, conformemente all'art. 3, n. 3, della direttiva, il contratto collettivo che vincolava il cedente e garantiva migliori condizioni al lavoratore solamente sino alla data della sua scadenza, derivando il deterioramento delle condizioni di lavoro, a suo parere, appunto dalla scadenza in parola.

La garanzia del mantenimento dei diritti dei lavoratori nella direttiva comunitaria

La tutela dei diritti dei lavoratori nel caso di trasferimento di imprese si inserisce nella più ampia problematica della tutela dei lavoratori in situazioni di crisi di impresa, oggetto di uno specifico intervento comunitario volto ad assicurare un'uniforme protezione dei diritti dei lavoratori occupati nell'area comunitaria attraverso l'adozione di direttive di ravvicinamento delle legislazioni nazionali dedicate ai diversi aspetti dell'incidenza di tali situazioni sui rapporti di lavoro (1).

La disciplina comunitaria sul trasferimento di impresa è ora contenuta nella direttiva 12 marzo 2001, n. 1923, che ha abrogato le precedenti direttive n. 187 del 14 febbraio 1977 e 29 giugno 1998, n. 1950.

La direttiva in esame dispone che, quando l'impresa o lo stabilimento ceduti si trovino sul territorio di uno Stato membro, i diritti e gli obblighi che risultano per il cedente da un rapporto di lavoro esistente alla data del trasferimento sono trasferiti al cessionario, salva la responsabilità anche del cedente qualora sia prevista dal diritto nazionale (articolo 3, n. 1) (2); così pure continuano ad applicarsi ai rapporti di lavoro in corso le condizioni di lavoro convenute mediante contratto collettivo fino alla scadenza di questo o almeno per un anno, se uno Stato membro intenda porre delle limitazioni di tempo (articolo 3, n. 3).

Sono esclusi dal trasferimento i diritti a prestazioni di vecchiaia e invalidità previsti da regimi complementari di previdenza esistenti al di fuori dei regimi legali di sicurezza sociale, fatti salvi i diritti a prestazioni di vecchiaia maturati o in corso di maturazione (articolo 3, n. 4) (3).

Ad ulteriore protezione dei lavoratori è fissato il principio che il trasferimento dell'impresa non può costituire motivo di licenziamento né da parte del cedente né da parte del cessionario, senza che sia peraltro pregiudicata la possibilità di licenziamenti per motivi economici e organizzativi che comportino variazioni sul piano dell'occupazione (art. 4, n. 1) (4); questi ultimi, d'altra parte, se assumono il carattere di licenziamenti collettivi, devono avvenire nel rispetto delle procedure contemplate dalla direttiva n. 98/59.

Sempre in tema di cessazione del rapporto di lavoro è inoltre stabilito, come già detto, che se questa avviene per iniziativa del lavoratore a motivo di un mutamento in peggio delle sue condizioni di lavoro, la cessazione è comunque considerata come dovuta alla responsabilità del datore di lavoro (articolo 4, n. 2).

Cedente e cessionario, infine, hanno un obbligo di informazione e consultazione sindacale nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento.

La rappresentanza dei lavoratori nell'impresa, infatti, non è toccata dal trasferimento sempre che lo stabilimento conservi una propria autonomia e non si verifichino, secondo la disciplina applicabile all'impresa, le condizioni per la formazione di una nuova rappresentanza (articolo 6).

I rappresentanti dei lavoratori interessati dal trasferimento devono essere informati in anticipo di tutti gli aspetti del trasferimento e devono essere avviate con loro consultazioni in merito alle misure previste nei confronti dei lavoratori, con l'eventualità del ricorso ad un'istanza arbitrale ove previsto dal diritto applicabile (articolo 7).

Si tratta tuttavia di obblighi di informazione e di consultazione che possono essere attenuati dalle normative nazionali e che in ogni caso possono essere limitati alle imprese aventi una certa dimensione, di modo che la direttiva è ben lontana da una completa armonizzazione dei diritti statali sul punto (articolo 7, n. 5).

Il recepimento della direttiva nell'ordinamento italiano: la nozione di trasferimento di azienda e ramo di azienda

La direttiva n. 77/1987 è stata recepita nell'ordinamento italiano con notevole ritardo -e solo dopo una sentenza di condanna della Corte di Giustizia pronunciata a seguito della procedura di infrazione promossa dalla Commissione (5) - con l'articolo 47 della legge 29 dicembre 1990, n. 428, che ha novellato l'articolo 2112 c.c.; la direttiva n. 98/50 è stata recepita dal Dlgs 2 febbraio 2001, n. 18; infine l'articolo 32 del Dlgs n. 276/2003 -nella dizione prevista dal Dlgs correttivo del 6 ottobre 2004, n. 251- ha modificato nuovamente l'articolo 2112 c.c. con particolare riferimento alla nozione di trasferimento, intendendo in tal modo realizzare un completo adeguamento alla normativa comunitaria.

La direttiva n. 2001/23, qualifica come trasferimento "quello di un'entità economica che conserva la propria identità, intesa come insieme di mezzi organizzati al fine di svolgere un'attività economica, sia essa essenziale o accessoria" (art. 1.b); sancisce l'irrelevanza del perseguimento dello scopo di lucro dell'impresa in questione che può essere sia pubblica sia privata, purché eserciti in senso lato "un'attività economica", precisando infine che non rientrano in tale nozione "una riorganizzazione amministrativa di enti amministrativi pubblici o il trasferimento di funzioni amministrative tra enti amministrativi pubblici" (6).

Si tratta di una nozione che recepisce le indicazioni della Corte di Giustizia che ne ha dato un'interpretazione assai ampia riferendola in linea di principio a tutte le ipotesi di cessione relative ad un'entità economica ancora esistente che dopo il trasferimento conservi la propria identità (7).

Per stabilire se si configuri un trasferimento in tal senso occorre tenere conto del complesso delle circostanze che caratterizzano l'operazione, quali ad esempio l'eventuale cessione degli elementi materiali ed immateriali e il grado di continuità quanto alla gestione e al tipo di attività economica rispetto all'impresa precedente (8). Si consideri tuttavia che, sebbene la nozione di entità richiami un complesso organizzato di persone e di elementi che consentano l'esercizio di un'attività economica finalizzata al perseguimento di un determinato obiettivo, non è da considerarsi necessaria la presenza di elementi patrimoniali significativi, materiali o immateriali, soprattutto con riferimento a quelle attività fondate essenzialmente sulla manodopera (9). A nessuno di questi elementi singolarmente considerati va infatti attribuito rilievo decisivo, al punto che la Corte ha affermato che non può escludersi l'esistenza di un trasferimento per il solo fatto che al tempo in cui questo avveniva l'impresa si trovava chiusa e senza dipendenti in servizio (10).

Alla luce delle indicazioni giurisprudenziali, sembra potersi affermare che fine della direttiva è la salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di sostituzione, a qualsiasi titolo, dell'imprenditore, non essendo necessario che il mutamento della persona, fisica o giuridica, responsabile dell'esercizio dell'impresa sia determinato da un cambiamento della proprietà della stessa. Si è così applicata la disciplina comunitaria in caso di affitto della gestione di un ristorante (11), come pure in caso di locazione di una discoteca e di successiva ripresa dell'attività da parte del proprietario a seguito della restituzione del locale per decisione giudiziale (12). La Corte di Giustizia ha altresì ricondotto alla nozione di trasferimento anche ipotesi ben più ampie di quelle che ricorrono nel caso di risoluzione dell'affitto d'azienda e di immediata prosecuzione dell'esercizio dell'impresa da parte del proprietario al quale l'azienda sia restituita, non attribuendo rilievo alla sospensione temporanea dell'impresa e alla realizzazione in più fasi del trasferimento. L'oggettiva identità dell'azienda è stata così ritenuta sufficiente per configurarne il trasferimento anche nell'ipotesi in cui, a seguito della disdetta o della risoluzione di un affitto, il proprietario sia rientrato in possesso dell'azienda per poi rivenderla ad un terzo, che abbia ripreso l'esercizio dell'impresa -sospeso sin dalla cessazione del contratto d'affitto- impiegando poco più della metà del personale precedentemente occupato dal conduttore dell'azienda (13).

La Corte di Giustizia ha inoltre ricondotto a tale nozione anche il caso di trasferimento all'interno dello stesso gruppo di società, con gli stessi proprietari, la stessa direzione, gli stessi locali e l'esecuzione degli stessi

lavori (14), nonché il trasferimento di dipendenti tra due agenzie di lavoro interinale, in un rapporto di cooperazione tra le due, per esercitarvi le stesse attività al servizio di clienti identici (15).

La direttiva, inoltre, è ritenuta applicabile anche nelle ipotesi nelle quali il trasferimento dell'azienda non derivi da un contratto fra cedente e cessionario, bensì da atto autoritativo della Pubblica Amministrazione (16).

Invece la regolamentazione comunitaria non si estende alle ipotesi in cui il cedente sia coinvolto in una procedura fallimentare, salva comunque l'applicabilità della direttiva a trasferimenti di azienda effettuati nell'ambito di procedure concorsuali di liquidazione, sia giudiziale sia volontaria, che perseguono la salvaguardia del patrimonio del debitore e la prosecuzione dell'impresa (17), come ad esempio la procedura di amministrazione straordinaria delle grandi imprese in crisi stabilita dalla legge italiana (18).

Il legislatore italiano ha inteso adeguarsi alla disciplina e giurisprudenza comunitaria con la nuova formulazione dell'art. 2112 c.c. che definisce il trasferimento d'azienda come "qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato, ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda". Le disposizioni dell'articolo citato si applicano altresì "al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento" (19).

Quanto alla complessa definizione di ramo d'azienda, il legislatore ha inteso uniformare la legislazione italiana a quella degli altri Paesi europei, eliminando vincoli non imposti dal legislatore comunitario. Viene così meno il concetto di autonomia funzionale preesistente al trasferimento, e si supera, con la modifica del comma 5 dell'art. 2112 c.c., la "vecchia" concezione secondo la quale la valutazione del ramo d'azienda doveva essere preesistente al trasferimento del medesimo.

Con la nuova formulazione, infatti, tale concezione lascia il posto ad un criterio soggettivo di identificazione del ramo d'azienda, rimesso alla valutazione comune del cedente e del cessionario al momento del trasferimento.

Più in generale l'impiego della nozione di "attività economica organizzata" e non di quella (comunitaria) di "entità economica" non pregiudica l'indubbio intento del legislatore italiano di adeguarsi al dettato comunitario. Tuttavia si registrano orientamenti diversi nella giurisprudenza italiana sulla interpretazione di trasferimento di azienda e ramo di azienda essendo talvolta la nostra Corte suprema restia ad accogliere l'ampia nozione comunitaria che, come si è detto, prescinde dalla presenza della materialità dell'azienda intesa come complesso organizzato di beni (20).

Quando il lavoratore dice "no" al trasferimento d'azienda

Il trasferimento dell'impresa, come si è visto, comporta il trasferimento ipso iure dal cedente al cessionario delle obbligazioni derivanti per il datore di lavoro dal contratto o dal rapporto di lavoro indipendentemente dall'assenso del lavoratore interessato (21).

Al lavoratore tuttavia, come ben chiarito dalla Corte di Giustizia, rimane la facoltà di opporsi al trasferimento, non delle obbligazioni contrattuali, ma del proprio contratto di lavoro all'impresa subentrante (22). Il che peraltro non significa che il lavoratore abbia diritto di continuare il proprio rapporto di lavoro con il cedente.

Nell'ipotesi in cui il lavoratore decida liberamente di non proseguire il contratto o il rapporto di lavoro con il cessionario saranno gli Stati membri competenti a stabilire la disciplina del contratto.

Qualora però dovessero verificarsi modifiche sostanziali delle condizioni di lavoro, la responsabilità per la rescissione contrattuale è, per espressa disposizione dell'art. 4, n. 2, della direttiva, da imputarsi al datore di lavoro.

Ora, sebbene la materia dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento dell'impresa abbia dato origine a più casi dinanzi alla Corte di Giustizia di qualsiasi altro settore del diritto comunitario del lavoro (con la sola eccezione del principio di parità di trattamento), l'art. 4, n. 2, della direttiva ha ricevuto sino ad oggi un'attenzione relativamente scarsa.

La Corte, nelle sentenze *Merckx e Neuhuys e Delahaye* (23), si è pronunciata sulla definizione di "modifica sostanziale", in due contesti analoghi caratterizzati da una riduzione salariale che aveva indotto il lavoratore a risolvere unilateralmente il proprio contratto. Essa, pur adottando nelle due pronunce un approccio diverso, valutando cioè i fatti nella prima e non nella seconda, ha optato per un'interpretazione soggettiva di tale espressione, che tiene conto delle circostanze di fatto e di diritto nelle quali il lavoratore recede dal proprio contratto ai sensi dell'art. 4, n. 2, della direttiva.

Con la sentenza in commento la Corte si pronuncia invece per la prima volta riguardo alla questione dell'attribuzione in tal caso della responsabilità al datore di lavoro.

La Corte non perde l'occasione per eliminare ogni dubbio riguardo all'imputabilità comunque al datore di lavoro dell'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro voluta dal prestatore di lavoro per effetto dell'atto di trasferimento. Per contro, con altrettanta fermezza, chiarisce che la normativa comunitaria non determina le conseguenze economiche dell'imputabilità al datore di lavoro della responsabilità per la risoluzione nelle circostanze di cui all'art. 4, n. 2.

Come va intesa, quindi, la responsabilità del datore di lavoro?

La Corte esclude che tale responsabilità possa essere valutata alla stregua dei medesimi criteri adottati per i casi di licenziamento illegittimo. Il giudice deve tuttavia garantire "quanto meno" che il cessionario sopporti le conseguenze che il diritto nazionale fa discendere dalla risoluzione del rapporto imputabile al datore di lavoro, con conseguente riconoscimento del preavviso.

Su questi aspetti, il recepimento, da parte dell'ordinamento italiano, della direttiva sembra piuttosto chiaro. Infatti l'art. 2112 c.c. stabilisce che, "ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, comma 1". Si tratta dell'ipotesi di giusta causa di recesso dal rapporto di lavoro con diritto, quindi, al preavviso.

Nessuna incidenza, infine, ha, secondo la Corte, la circostanza che il datore di lavoro, nella fattispecie in esame, avesse rispettato il contratto collettivo che vincolava il cedente e garantiva migliori condizioni di lavoro solamente sino alla sua data di scadenza, coincidente con il trasferimento, poiché la direttiva non obbliga a garantire il mantenimento delle condizioni di lavoro stabilite in un contratto collettivo che scade appunto alla data del trasferimento dell'impresa oltre tale data.

La Corte esclude quindi, in maniera forse un po' sbrigativa ma netta, la possibilità di valutare l'esistenza di un comportamento fraudolento, come suggerito invece dall'Avvocato generale nelle sue conclusioni, che potrebbe giustificare un aggravamento della responsabilità del datore di lavoro.

(1) Si tratta delle direttive del Consiglio n. 1959 del 20 luglio 1998, in G.U.C.E. , L 225 del 12 agosto 1998 e n. 987 del 20 ottobre 1980, ivi, L 283 del 28 ottobre 1980 (modificata dalla direttiva n. 1974 del 23 settembre 2002, ivi, L 270 dell'8 ottobre 2002) relative alla protezione dei diritti dei lavoratori rispettivamente nei casi di licenziamenti collettivi e di

insolvenza del datore di lavoro. Sulla prima v. Viarengo, Licenziamenti collettivi: la Corte di Giustizia estende la protezione alle unità produttive , in Guida al Lavoro , n. 13/2007, p 22 ss.

(2) Secondo la Corte di Giustizia (9 marzo 2006, causa C-499/04, in Guida al Lavoro o, n. 14/2006, p. 87 ss.) il cessionario è vincolato al contratto collettivo vigente al momento del trasferimento e non a quelli successivi.

(3) Sul punto v. Corte di Giustizia, 4 giugno 2002, in causa C-164/00, in Raccolta , p. 14893.

(4) V. la sentenza del 15 giugno 1988, in causa n. 101/1987, Bork International A/S (PBI) c. Foreningen af Arbejdsledere i Danmark e Junkers Industrier A/S (JI) , in Raccolta , 1988, p. 3057. In ogni caso i lavoratori irregolarmente licenziati dal cedente poco tempo prima del trasferimento dell'azienda e non riassunti dal cessionario possono contestare a quest'ultimo l'irregolarità del licenziamento: Corte di Giustizia, 12 marzo 1998, in causa C-319/94, Jules Dethier EquipmentSA c. Dassy e Socam Sprl , ivi, 1998, p. I-1079.

(5) Sentenza del 10 luglio 1986, in causa 235/84, Commissione c. Repubblica italiana , in Raccolta , 1986, p. 709.

(6) Art. 1.c). Sul punto in giurisprudenza si veda già la sentenza della Corte di Giustizia del 15 ottobre 1996, in causa C-298/94, Henke c. Schierke, Verwaltungsgemeinschaft "Brocken" , in Raccolta , 1996, p. 4999.

(7) Per una rassegna della giurisprudenza comunitaria che ha portato alle modifiche introdotte con la direttiva n. 98/50 e riprese nel testo consolidato della direttiva n. 2001/23 si veda De Groot, The Council directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings: an overview of recent case law , in Common Market Law Rev. , 1998, p. 707 ss.

(8) Corte di Giustizia, 18 marzo 1986, in causa 24/85, Spijkers c. Gebroeders , in Raccolta , 1986, p. 1119.

(9) Corte di Giustizia, 11 marzo 1997, in causa 13/95, Süzen c. Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhausservice , in Raccolta , 1997, p. I-1259. Pertanto è stata ritenuta applicabile la direttiva alla decisione con la quale un'impresa, che affidava le pulizie dei suoi locali ad un'altra impresa, ha posto fine al contratto che la vincolava a quest'ultima, stabilendo di provvedere direttamente all'attività di pulizia in questione, previa assunzione di parte del personale già precedentemente impiegato a tale compito, non rilevando ai fini della qualificazione dell'operazione ai sensi della normativa comunitaria il carattere esclusivamente accessorio di tale attività rispetto all'oggetto sociale dell'impresa stessa. Così Corte di Giustizia, 10 dicembre 1998, nelle cause C-127/96, C-229/96 e C-74/97, Hernández Vidal SA e a. c. G-mez Montaña e a. , in Raccolta , 1998, p. I-8221. In termini analoghi con riferimento al trasferimento di un'attività di sorveglianza oggetto di un appalto aggiudicato ad un'impresa diversa da quella che l'aveva precedentemente ottenuto si è pronunciata la Corte di Giustizia in pari data, nelle cause C-173/96 e C-247/96, Sánchez Hidalgo e a.c. Ziemann Sicherheit GmbH, Horst Bohn Sicherheitsdienst, ibidem , p. I-8240.

(10) Corte di Giustizia, 17 dicembre 1987, in causa 287/86, Landsorganisationen c. Ny Moelle Kro , in Raccolta , 1987, p. 5465.

(11) Corte di Giustizia, 10 febbraio 1988, in causa C-324/86, Tellerup c. Daddy's Dance Hall A/S , in Raccolta , 1988, p. 739.

(12) Corte di Giustizia, 5 maggio 1988, nelle cause 144 e 145/87, Berg e Busscher c. Besselsen , in Raccolta , 1988, p. 2581.

(13) Corte di Giustizia, 15 giugno 1988, in causa 101/87, Bork cit.

(14) Corte di Giustizia, 2 dicembre 1999, in causa C-234/98, Allen e a. c. Amalgamated Construction Co.Ltd , in Raccolta , 1999, p. I-8643. Adita in merito ad una controversia tra i dipendenti di una società mineraria britannica e la società stessa a seguito di licenziamento dovuto alla concessione di un subappalto ad un'altra società appartenente al medesimo gruppo della prima, dalla quale i lavoratori licenziati erano stati riassunti subendo tuttavia le condizioni di impiego meno favorevoli da questa praticate, la Corte ha giustificato la sua interpretazione -che si discosta peraltro da quella accolta in materia di diritto della concorrenza, ove gli stessi giudici hanno considerato società di questo genere alla stregua di un'impresa unica (sentenza del 24 ottobre 1996, in causa C-73/95, Viho c. Commissione , in Raccolta , 1996, p. I-5457) - avvalendosi dell'argomento fondato sulla separazione formale tra tali società aventi personalità giuridiche distinte e in ragione dello scopo di salvaguardia dei diritti dei lavoratori in caso di cambiamento dell'imprenditore.

(15) Sentenza 13 settembre 2007, in causa C-458/05 , Jouini e a. c. Princess Personal Service GmbH (PPS) , in Raccolta , 2007, p. I-7301.

(16) Corte di Giustizia, 19 maggio 1992, in causa C-29/91, Redmond Stichting c. Bartol e a. , in Raccolta , 1992, p. I-3189. Nella giurisprudenza italiana si veda in tal senso Cass. 8 novembre 2004, n. 21248; Cass. 27 aprile 2004, n. 8054; Cass. 24 marzo 2003 n. 5934; Cass. 22 ottobre 2007, n. 22067.

(17) Corte di Giustizia, 7 dicembre 1995, in causa C-472/93, Spano e a. c Fiat Geotech Spa e Fiat Hitachi Excavators Spa , in Raccolta , 1995, p. I-4321; 12 marzo 1998, in causa C-319/94, Jules Dethier EquipmentSA c. Dassy e Socam Sprl , cit.; 12 novembre 1998, in causa 399/96, Europièces SA c. Sanders, Automotive Industries Holding Company SA , in Raccolta , 1998, p. I-6979.

(18) Sentenza del 25 luglio 1991, in causa 362/89, D'Urso e a. c. Società Marelli elettromeccanica generale e a., ivi , 1991, p. I-4105.

(19) Sull'incidenza di questa norma sui diritti dei lavoratori coinvolti nel trasferimento, anche in una prospettiva comparatistica e per ulteriori riferimenti, si veda Santoro-Passarelli, *The Transfer of Undertakings: Striking a Balance Between Individual Workers' Rights and Business Needs* , in *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* , 2007, p. 311 ss.

(20) Per una disanima della giurisprudenza italiana in argomento si vedano Galantino, *Diritto comunitario del lavoro* , 2008, Torino, p. 264 ss.; Novella, Vallauri, *Employee Rights on Transfer of Undertakings: Italian Legislation and EC Law* , in *European law Journal* , 2008, p. 55 ss.

(21) Corte di Giustizia, 5 maggio 1988, nelle cause 144 e 145/87, Berg e Busschers cit.

(22) Corte di Giustizia, 16 dicembre 1992, nelle cause 132/91, 138/91, 139/91, Katsikas e a. c. Nachfolger GmbH , in *Raccolta* , 1992, p. I-6577, e 7 marzo 1996, Merckx, Neuhuys c. Ford Motors Company Belgium SA , nelle cause C-171/94 e C-172/94, ivi, 1996, p. 1252; 24 gennaio 2002, in causa C-51/00, Temco Service Industries SA, ivi , 2002, p. I-969.

Nella giurisprudenza italiana si veda di recente Cass. 5 marzo 2008, n. 5932.

(23) Rispettivamente 7 marzo 1996, nelle cause C-171/94 e C-172/94 cit. e 11 novembre 2004, in causa C-425/02, in *Raccolta* , 2004, p. I-10823.

Guida al Lavoro, 21 novembre 2008, n. 45, pag. 23 - Falasca Giampiero

Licenziamento collettivo: i lavoratori devono essere scelti nell'intero complesso aziendale

Il licenziamento collettivo è disciplinato dalla legge n. 223/1991.

La nozione identifica la fattispecie in cui l'impresa procede ad una riduzione di personale connessa a ragioni oggettive non riconducibili alla responsabilità del singolo lavoratore.

Il licenziamento collettivo costituisce il momento finale di una procedura complessa a formazione progressiva, che risulta essere composta da una serie di atti in sequenza legale.

La procedura

Il primo di questi atti è la comunicazione preventiva e per iscritto da parte del datore di lavoro alle rappresentanze sindacali, dell'intenzione di procedere a licenziamenti collettivi.

La comunicazione ha come obiettivo quello di rendere integralmente informate le organizzazioni sindacali circa la situazione prospettata dal datore di lavoro, per permettere loro di proporre eventuali iniziative atte ad evitare o a limitare gli esiti della crisi aziendale.

Ai sensi dell'articolo 5 comma 1, della legge n. 223/1991, l'individuazione dei lavoratori da licenziare è riservata al datore di lavoro, che deve effettuarli in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati, ovvero, in mancanza, nel rispetto di alcuni criteri concorrenti, predeterminati direttamente dalla legge (i carichi di famiglia, l'anzianità e le esigenze tecnico-produttive ed organizzative). Su questo ultimo aspetto -l'ambito entro il quale devono essere applicati i criteri di scelta dei lavoratori da collocare in mobilità- interviene l'odierna sentenza.

Nel momento in cui avvia la procedura, il datore di lavoro -con la comunicazione prima ricordata- deve indicare i settori aziendali interessati dal processo di soppressione o ristrutturazione; successivamente, il

medesimo datore di lavoro deve individuare, sulla base dei predetti criteri di scelta, i singoli lavoratori da licenziare.

Nella prassi, è molto frequente che questi lavoratori siano scelti solo tra quelli impiegati presso il settore o l'unità produttiva interessati dalla situazione di crisi.

La decisione della Cassazione

Secondo la Corte, questa scelta può essere valida solo nel caso in cui sussista una motivazione tecnico-produttiva in grado di motivare l'esclusione degli altri settori aziendali dall'ambito di applicazione dei criteri di scelta.

La Corte giunge a questa conclusione mediante un articolato ragionamento, che prende le mosse dal richiamo del proprio orientamento giurisprudenziale secondo il quale, in caso di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora la ristrutturazione aziendale si riferisca ad una singola unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la scelta dei lavoratori da avviare alla mobilità può interessare solo quei lavoratori interessati dalla unità o dal settore coinvolti nella ristrutturazione.

Tuttavia, osserva la Corte, la legittimità di questo *modus operandi* non è scontata; la delimitazione della scelta dei lavoratori ai soli settori interessati dalla crisi non può, infatti, essere il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma deve trovare giustificazione nelle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale (così, già in passato, tra le altre, Cass. 15 giugno 2006, n. 13783).

Questo principio, osserva la Corte, si ricava dal tenore letterale dell'art. 5 della legge n. 223/1991, nella parte in cui prevede che i lavoratori da collocare in mobilità devono essere scelti tenendo conto delle "...esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale".

La norma fa testualmente riferimento all'intero "complesso aziendale", per delimitare l'ambito che deve essere considerato ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta; pertanto, prosegue la Corte, deve considerarsi arbitraria ed illegittima ogni decisione del datore di lavoro diretta a limitare l'ambito di selezione dei lavoratori da licenziare ad un singolo settore a reparto, a meno che questa scelta non sia strettamente giustificata dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di ridurre il personale.

Questa verifica, conclude la sentenza, va effettuata tenendo conto delle indicazioni contenute nella comunicazione inviata dall'impresa ai sensi dell'art. 4, comma 3. In questa comunicazione, il datore di lavoro deve esporre i motivi per cui l'esuberato non può essere riassorbito; tali motivi devono consentire di ritenere coerente e legittima la delimitazione dei lavoratori oggetto della procedura ad un singolo settore, a pena di illegittimità della successiva scelta degli stessi.

Secondo la sentenza, vi sono situazioni che ben possono consentire di visualizzare l'illegittimità di questa scelta; si pensi al caso in cui i lavoratori oggetto del licenziamento svolgessero mansioni assolutamente identiche a quelle svolte in altri reparti. In questa ipotesi, il datore di lavoro dovrebbe giustificare il motivo per cui la scelta dei lavoratori da licenziare non viene operata sull'intero complesso aziendale.

Per questi motivi, conclude la sentenza, il datore di lavoro ha l'onere di provare il fatto che determina la necessità di delimitare l'applicazione dei criteri di scelta ad un singolo settore o reparto, e quindi di giustificare lo spazio più ristretto -rispetto all'intero complesso aziendale, citato dalla legge- nel quale la scelta dei lavoratori da licenziare è stata effettuata; ne consegue che è illegittima la scelta di licenziare alcuni lavoratori solo perché risultano impegnati nel reparto lavorativo soppresso o ridotto, trascurando il fatto che questi possiedono professionalità equivalenti a quelle di lavoratori dell'impresa addetti ad altri settori dell'impresa.

Nel caso di specie, la Corte ritiene che l'impresa non abbia correttamente adempiuto all'onere della prova, e pertanto il licenziamento viene dichiarato inefficace per tutti i lavoratori nei confronti dei quali era stato comminato

ENCICLOPEDIA

IL DIRITTO – Enciclopedia giuridica - A cura del Prof. Salvatore Patti

Lemma estratto dal vol. 9 (LEG-MUT), pagg. 113-128 – Gabriele Franza - Antonio Vallebona

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

I. La rilevanza sociale del licenziamento collettivo e le risposte dell'ordinamento - II. La disciplina anteriore alla legge 223/1991 - III. La disciplina della fattispecie – IV. La procedura – V. La selezione dei licenziandi – VI. Le sanzioni – VII. La gestione delle eccedenze di personale nelle Pubbliche Amministrazioni

Interventi in profili giuridici della libertà sindacale in Italia, (Centro nazionale per le ricerche – CNR e Istituto per lo studio comparato sulle garanzie dei diritti fondamentali), Napoli, pp. 141 ss.

LIBERTÀ VIGILATA

v. ORDINAMENTO PENITENZIARIO

v. MISURE DI SICUREZZA

LIBRI CONTABILI

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. trib.*)

LIBRO CASSA

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. comm.*)

LIBRO DEGLI INVENTARI

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. comm.*)

LIBRO GIORNALE

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. comm.*)

LIBRO MAGAZZINO

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. comm.*)

LIBRO MASTRO

v. SCRITTURE CONTABILI (*Dir. comm.*)

LICENZE E PERMESSI PREMIO

v. ORDINAMENTO PENITENZIARIO

LICenziAMENTO COLLETTIVO

I. LA RILEVANZA SOCIALE DEL LICenziAMENTO COLLETTIVO E LE RISPOSTE DELL'ORDINAMENTO – II. LA DISCIPLINA ANTERIORE ALLA LEGGE 223/1991 – III. LA DEFINIZIONE DELLA FATTISPECIE – IV. LA PROCEDURA – V. LA SELEZIONE DEI LICenziANDI – VI. LE SANZIONI – VII. LA GESTIONE DELLE ECCELENDE DI PERSONALE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

I. LA RILEVANZA SOCIALE DEL LICenziAMENTO COLLETTIVO E LE RISPOSTE DELL'ORDINAMENTO

Se il licenziamento individuale colpisce interessi fondamentali del singolo lavoratore, il licenziamento collettivo per ridu-

zione di personale determina anche un problema sociale tanto più grave quanto più elevato è il numero dei licenziati.

Per questo il Legislatore e l'autonomia collettiva, non potendo impedire l'insindacabile scelta organizzativa dell'imprenditore garantita dal principio di libertà di iniziativa economica dell'art. 41 Cost.¹, hanno predisposto, in una complessa evoluzione normativa, una serie di strumenti diretti ad evitare, o quanto meno a contenere quantitativamente, il licenziamento collettivo oppure a fronteggiarne le conseguenze. Anche l'ordinamento comunitario ha disciplinato il licenziamento collettivo (Dirr. 129/1975, 56/1992, 59/1998).

Un primo filtro, creato dagli accordi collettivi e poi recepito dalla legge, è costituito dalla procedura sindacale preventiva, nel corso della quale il confronto tra imprenditore e sindacati può fare emergere soluzioni idonee al riassorbimento, totale o parziale, dell'eccedenza di personale. L'accordo eventualmente raggiunto al fine della conservazione dell'occupazione può eliminare, anche per effetto di apposite autorizzazioni legali, precedenti rigidità organizzative o normative, riducendo la retribuzione, flessibilizzando o riducendo, anche temporaneamente, l'orario di lavoro, peggiorando le mansioni, consentendo il comando presso altre imprese, agevolando il trasferimento d'azienda e così via. Se l'esubero di personale risulta comunque, in tutto o in parte, inevitabile, l'accordo collettivo può limitarne drasticamente le conseguenze pregiudizievoli

¹ C. cost. 28 giugno 1985, n. 191, in *Foro it.*, 1986, I, comma 1248; conforme l'orientamento della Suprema Corte di Cass., Sez. lav., 17 maggio 1985, n. 3034, in *Foro it.*, 1985, I, c. 2928 a Cass., Sez. lav., 18 dicembre 2000, n. 15894, in *Giur. lav.*, 5/2001, p. 6.

per i lavoratori fissando come criterio di scelta quello del possesso dei requisiti per il pensionamento o per il prepensionamento¹, sicché i licenziati non perdono il reddito, ma sostituiscono la retribuzione con la prestazione previdenziale.

Il principale ammortizzatore sociale delle eccedenze di personale è stato, però, a partire dagli anni Settanta, 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. Questo sistema, già in sé iniquo poiché 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 della finanza pubblica, rapporti di lavoro non più riattivabili, talvolta addirittura imputati formalmente ad imprenditori senza più azienda o ad imprese fallite o ad imprese antieconomiche rilevate dalla Gepi, società a capitale pubblico appositamente costituita. Mentre il totale insuccesso del circuito di mobilità, vagheggiato dalla l. 675/1977 per ricollocare i lavoratori cassintegrati, aveva trasformato questi ultimi in novelli redditieri, dediti alle più svariate occupazioni, rigorosamente in nero, da cui trarre un guadagno aggiuntivo rispetto alla rendita pubblica.

La reazione a questa situazione è venuta con la l. 223/1991, che, rovesciando l'impostazione precedente, ha limitato l'integrazione salariale ad un periodo di tempo ragionevole ed alle ipotesi in cui

effettivamente sia prevedibile un rientro dei lavoratori sospesi (art. 4, commi 1 e 13), consentendo il licenziamento collettivo anche senza previo ricorso alla Cigs e spostando la tutela previdenziale dei lavoratori esuberanti al periodo successivo all'estinzione del rapporto.

Il licenziamento collettivo non è più scoraggiato come in passato, in quanto la nuova garanzia previdenziale consistente nella indennità di mobilità (art. 7) non è, come invece l'integrazione salariale, alternativa a tale licenziamento, ma lo presuppone. Si tende, così, a realizzare una maggiore trasparenza del mercato del lavoro, nel senso che i lavoratori definitivamente esuberanti dovrebbero essere immediatamente espulsi dall'azienda, beneficiando solo successivamente dell'indennità di mobilità (art. 7) e dello speciale statuto diretto ad incentivare la rioccupazione (artt. 8 e 25).

Tuttavia l'indennità di mobilità, con il connesso onere contributivo a carico dell'imprenditore (art. 5, comma 4), non è prevista per tutte le ipotesi di licenziamento collettivo, ma solo quando questo riguardi lavoratori in cassa integrazione (artt. 4 e 7) o comunque sia intimato da imprese rientranti nel campo di applicazione della disciplina della Cigs (art. 16, comma 1, e art. 24, comma 3)². Sicché i lavoratori dipendenti da imprenditori estranei a questa area non solo non possono usufruire durante il rapporto del trattamento speciale di integrazione salariale, ma non hanno neppure diritto all'indennità di mobilità in caso di licenziamento collettivo, beneficiando soltanto degli in-

¹ C. cost. 30 giugno 1994, n. 268, in *Foro it.*, 1994, I, c. 2307; Cass., Sez. lav., 11 novembre 1998, n. 11387, in *Foro it.*, 1999, I, c. 885.

² Per il caso in cui l'imprenditore non attivi la procedura cui è tenuto, cfr. C. cost. 27 luglio 1995, n. 413, in *Mass. giur. lav.*, 1995, p. 528; C. cost. 21 gennaio 1999, n. 6, in *Mass. giur. lav.*, 1999, p. 438; C. Inps 186/2000).

centivi alla rioccupazione previa iscrizione nelle liste di mobilità al pari dei lavoratori licenziati individualmente da imprese con meno di quindici dipendenti per giustificato motivo oggettivo consistente nel ridimensionamento dell'organico (art. 4, comma 1, l. 236/1993).

Questa ingiusta separazione tra area assistita ed area non assistita, secondo una linea di demarcazione segnata dal campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria, esteso anche all'indennità di mobilità, è ora in via di parziale superamento (art. 45, comma 1, lett. g), l. 144/1999).

La nuova sistemazione ha già subito, peraltro, una erosione con la ripresa, già a partire dalla l. 236/1993, della vecchia logica di conservazione del rapporto mediante interventi ripetutamente prorogati della Cigs, anche nell'ambito di speciali agevolazioni per i cosiddetti contratti di solidarietà difensiva.

È proseguita, inoltre, la tecnica dei prepensionamenti, alla quale ora si affianca, nei settori esclusi dalla Cigs, quella dell'esodo agevolato con "accompagnamento" economico e contributivo, a carico del datore di lavoro o di appositi fondi istituiti dal contratto collettivo, fino al raggiungimento del diritto a pensione da parte dei lavoratori interessati (art. 2, comma 28, legge 662/1996; art. 59, comma 3, legge 449/1997; art. 59, comma 6, legge 449/1997; D.M. 27 novembre 1997, n. 477; D.I. 28 aprile 2000, n. 157, e n. 158).

Forti limiti al licenziamento collettivo sono fissati anche dalla disciplina speciale per il personale delle Ferrovie (art. 59, comma 6, legge 449/1997).

II. LA DISCIPLINA ANTERIORE ALLA LEGGE 223/1991

Prima della l. 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, tra l'altro, un'apposita procedura sindacale. Il Legislatore, invece, nominava tale licenziamento solo per escluderlo dalla disciplina dei licenziamenti individuali (art. 11, comma 2, l. 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 (artt. 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; art. 5, comma 2, legge 223/1991; cfr. ora l'inasprimento di cui all'art. 10, comma 4, legge 68/1999) e per assegnare ai lavoratori licenziati collettivamente una precedenza, tuttora operante (art. 8, comma 1, legge 223/1991), in caso di nuove assunzioni entro sei mesi presso la medesima azienda (art. 15, comma 6, legge 264/1949 come modificato dall'art. 6, comma 4, D.Lgs. 297/2002).

Vigeva, inoltre, una direttiva comunitaria in materia (129/1975) e l'Italia era stata condannata due volte dalla Corte di giustizia per non averla attuata¹, ma ingiustamente, perché, per effetto di una ampia elaborazione giurisprudenziale, si era affermata una seria protezione del lavoratore contro il licenziamento collettivo, non a caso ritenuta conforme a Costituzione².

Invero per sottrarre determinati atti di recesso alla disciplina vincolistica del licenziamento individuale era, innanzitutto, inevitabile definire la fattispecie

¹ C. giust. CE 8 giugno 1982, in *Foro it.*, 1982, IV, c. 353; C. giust. CE 6 novembre 1985, in *Foro it.*, 1986, IV, comma 110.

² C. cost. 28 giugno 1985, n. 191, in *Foro it.*, 1986, I, comma 1248.

esclusa. Sicché la natura collettiva del licenziamento era 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 applicabili¹.

In particolare il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro era inteso nel senso della non indispensabilità di un ridimensionamento materiale delle strutture aziendali o di una riduzione della produzione, ritenendosi sufficiente, appunto in base alla disgiuntiva “o”, una effettiva e non transeunte riduzione di lavoro, cioè una riduzione del personale, anche se, in ipotesi, accompagnata, in virtù di investimenti o di una migliore organizzazione aziendale, da un aumento del prodotto o del fatturato.

Nel mentre il requisito del nesso di causalità era ben riferito al rapporto di congruità tra scelta economico-organizzativa e soppressione di un certo tipo e numero di posti e non, come nel licenziamento individuale, alla individuazione dei singoli lavoratori da licenziare, qui rimessa alla applicazione dei criteri di scelta tipici del licenziamento collettivo da applicare nell'ambito di tutti i lavoratori coinvolti dalla riduzione dell'organico.

La nozione di licenziamento collettivo così elaborata era, ovviamente, funzionale a quell'assetto normativo, costituendo esclusivamente un salvacondotto per sfuggire alla disciplina vincolistica del licenziamento

individuale, che non a caso ritornava automaticamente applicabile ogni qual volta non ricorressero in concreto tutti gli estremi del licenziamento collettivo². In un sistema del genere, dunque, l'imprenditore aveva sempre la facoltà di avvalersi del licenziamento individuale, assumendosi l'onere della prova del giustificato motivo oggettivo, ove ritenesse conveniente, ad es. per evitare la procedura sindacale, costringersi nelle strette della disciplina legale vincolistica.

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.

III. LA DEFINIZIONE DELLA FATTISPECIE

Con la l. 223/1991 la situazione è profondamente cambiata, perché è stata introdotta una definizione legale del licenziamento collettivo (art. 4, comma 1 e art. 24, commi 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, comma 3).

Pertanto, in caso di licenziamenti intimati come individuali ed attaccati in giudizio in base ad una asserita natura collettiva, il datore di lavoro 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 licenziamento collettivo. Ne consegue che nei casi sin dall'origine dubbi il datore di lavoro prudente dovrebbe rispettare le procedure del licenziamento

¹ Così da Cass., Sez. Un., 27 febbraio 1979, n. 1270, in *Orient. giur. lav.*, 1979, p. 355, a Cass., Sez. lav., 27 giugno 1994, n. 6172, in *Mass. giur. lav.*, 1994, suppl., p. 54.

² Così da Cass., Sez. Un., 18 ottobre 1982, n. 5396, in *Giust. civ.*, 1983, I, p. 137, a Cass., Sez. lav., 17 giugno 1997, n. 5419, in *Mass. giur. lav.*, 1997, suppl., p. 53.

collettivo, sopportandone il relativo costo, e intimare poi i licenziamenti con una doppia motivazione (cioè come esito della procedura collettiva e come giustificato motivo oggettivo), onde potersi poi difendere in giudizio a fronte di entrambe le ipotetiche qualificazioni.

La l. 223/1991 distingue il licenziamento per riduzione di personale (art. 24) dal collocamento in mobilità (artt. 4 e 5), ma quest'ultimo non è altro che un licenziamento collettivo [art. 4, comma 9, v. LAVORO SUBORDINATO (CAUSE ESTINTIVE DIVERSE DAL RECESSO)] intimato da un'impresa già ammessa al trattamento di integrazione salariale straordinaria a quei lavoratori sospesi che divengano definitivamente esuberanti (art. 4, comma 1). Tant'è che, poi, la disciplina è sostanzialmente la stessa, in virtù del rinvio dell'art. 24, comma 1 alle disposizioni degli artt. 4 e 5.

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'impresa rientri in astratto nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria (art. 16, comma 1). Sicché, per i non imprenditori e per le imprese escluse dalla disciplina della Cigs, si verifica un licenziamento collettivo senza indennità di mobilità, con esonero (art. 24, comma 1-*bis*, e comma 3) dell'imprenditore dalla apposita contribuzione previdenziale prevista dall'art. 5, comma 4.

La disciplina legale, che non riguarda i dirigenti¹, si applica alle «imprese che

occupino più di quindici dipendenti» (art. 24, comma 1) o, per quanto riguarda il collocamento in mobilità, «alle imprese che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta» di integrazione salariale straordinaria (art. 1, comma 1).

I datori di lavoro non imprenditori, in origine esclusi in contrasto con la direttiva comunitaria², sono ora ricompresi nella disciplina, purché occupino anch'essi più di quindici dipendenti (art. 24, comma 1-*bis*, introdotto con D.Lgs. 110/2004).

Sono esclusi i datori di lavoro, imprenditori e non, con meno di sedici dipendenti, i quali possono, quindi, intimare solo licenziamenti sottoposti alla disciplina legale del licenziamento individuale, in quanto ormai questa disciplina è derogata solo per i licenziamenti collettivi come tali definiti dalla legge (art. 24, comma 5).

Sono esclusi, altresì, i casi di «scadenza dei rapporti di lavoro a termine, di fine lavoro nelle costruzioni edili» e le «attività stagionali o saltuarie» (art. 4, comma 14, e art. 24, comma 4).

In particolare 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.

La normativa si applica anche ai soci di cooperative di produzione e lavoro già per disposizione espressa (art. 8, comma

¹ C. cost. (ord.), 18 luglio 1997, n. 258, in *Dir. prat. lav.*, 1997, p. 2642.

² C. giust. CE 16 ottobre 2003, in *Foro it.*, 2003, IV, c. 489.

2, l. 236/1993) anteriore alla assorbente l. 142/2001, nonché agli autoferrotranviari¹.

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, comma 1). È confermata, così, in virtù della disgiuntiva “o”, la sufficienza anche di una mera riduzione del personale, purché effettiva e non transeunte, senza necessità di una ristrutturazione materiale, né di un ridimensionamento dell'attività.

È confermato, altresì, il requisito del nesso di causalità (“in conseguenza di”) tra la scelta economico-organizzativa e i posti da sopprimere.

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.

Quanto alla pluralità dei licenziamenti è prevista, sul modello della direttiva comunitaria 129/1975, una soglia numerica, poiché deve trattarsi di “almeno cinque licenziamenti” (art. 24, comma 1), salvo il caso di collocamento in mobilità *ex art. 4*.

Il limite numerico² è subito temperato con la previsione della non necessaria contestualità di tali licenziamenti, purché

intimati “nell'arco di centoventi giorni”³ e “comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione”, anche se relativi a diverse unità produttive site “nell'ambito del territorio di una stessa provincia” (art. 24, comma 1).

L'onere della prova del requisito numerico e della riconducibilità alla medesima decisione organizzativa di licenziamenti non contestuali o relativi ad unità produttive distinte grava, ovviamente, 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.

Qualora, per eludere la normativa in esame e in particolare la procedura sindacale, licenziamenti riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione vengano scaglionati oltre l'arco dei centoventi giorni, può essere invocata la frode alla legge (art. 1344 c.c.), con la conseguente nullità dei recessi.

La legge estende espressamente la disciplina del licenziamento collettivo anche al caso di cessazione dell'attività (art. 24, comma 2), senza esclusione delle procedure concorsuali, mentre in precedenza i licenziamenti così motivati erano ritenuti individuali. Tuttavia la disposizione in esame riguarda solo i datori di lavoro, anche non imprenditori, con più di quindici dipendenti (“di cui ai medesimi commi”), sicché i datori di lavoro con organico inferiore continuano legittimamente ad intimare licenziamenti individuali per cessazione di attività.

¹ C. cost. 13 giugno 2000, n. 190, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 1071.

² Al raggiungimento della soglia non concorrono i casi di risoluzione consensuale o di dimissioni incentivate (cfr. Cass., Sez. lav., 1 marzo 2003, n. 3068, in *Mass. giur. lav.*, 2003, p. 367). Il limite numerico è riferito al semestre anteriore al licenziamento per analogia con la regola sulla Cigs: cfr. Cass., Sez. lav., 9 dicembre 1999, n. 13796, in *Foro it.*, 2000, I, c. 1225.

³ Rileva la data di intimazione e non di efficacia di ciascun licenziamento: cfr. Cass., Sez. lav., 30 ottobre 2000, n. 14322, in *Mass. giur. lav.*, 2001, p. 79).

Per il collocamento in mobilità la situazione legittimante il recesso risulta dalla combinazione tra il programma che aveva consentito l'intervento della Cigs ("ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale") e la sopravvenuta impossibilità «di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi» (art. 4, comma 1). Sicché qui è sufficiente la definitiva eliminazione di un certo numero, anche inferiore a cinque, di posizioni lavorative in conseguenza di una scelta economico-organizzativa.

La valutazione di «non poter ricorrere a misure alternative» (art. 4, comma 1), di «non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità» (art. 4, comma 3, richiamato anche dall'art. 24, comma 1 e comma 1-bis) e di non ritenere possibile una «utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa» (art. 4, comma 5, richiamato anche dall'art. 24, comma 1 e comma 1-bis) costituisce un giudizio di convenienza economica, insuscettibile di controllo giudiziario e rilevante solo come oggetto necessario dell'informativa e dell'esame congiunto con i sindacati¹.

L'imprenditore non è neppure costretto, prima di procedere al licenziamento collettivo, a richiedere la concessione o la proroga della integrazione salariale, poiché questa presuppone una prospettiva di reimpiego dei lavoratori sospesi palesemente incompatibile con la insindacabile decisione di definitivamente ridimensionamento dell'organico. Del resto la stessa legge (art. 24) contempla espressamente

l'ipotesi del licenziamento collettivo non preceduto dall'intervento della Cigs.

IV. LA PROCEDURA

La legge 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 st. lav.².

La procedura è diretta ad assicurare il controllo sindacale sulla riduzione di personale, mediante diritti di informativa e di esame congiunto per la verifica della effettività e della inevitabilità, totale o parziale, del programmato ridimensionamento dell'organico.

Si tratta di posizioni strumentali garantite ai sindacati solo per lo svolgimento di un proficuo e corretto confronto con l'imprenditore, sicché per la legittima intimaazione dei licenziamenti non è richiesto l'assenso dei sindacati stessi, tant'è che la legge prevede l'accordo come meramente eventuale (art. 4, comma 9; art. 5, comma 4; art. 24, comma 3).

La procedura si apre con una comunicazione obbligatoria e scritta del datore di lavoro alle r.s.a., ove esistenti, e ai sindacati territoriali (art. 4, comma 2), nonché alla Direzione del lavoro presso la Regione (art. 4, comma 4).

Il contenuto dell'informazione è analiticamente indicato dalla legge e riguarda i motivi dell'eccedenza, le ragioni dell'inevitabilità del licenziamento, la precisa individuazione delle posizioni lavorative da

¹ Cass., Sez. Un., 11 maggio 2000, n. 302, in *Foro it.*, 2000, I, c. 2156. Conforme da ultimo Cass., Sez. lav., 15 aprile 2004, n. 7221, in *Giur. lav.*, 2004, n. 27, p. 46.

² La procedura viziata può essere rinnovata: Cass., Sez. Un., 11 maggio 2000, n. 302, in *Foro it.*, 2000, I, c. 2156.

sopprimere e di quelle residue, i tempi previsti per l'intimazione dei licenziamenti, le eventuali misure per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale, il metodo di calcolo di tutti i superminimi individuali (art. 4, comma 3, come novellato dall'art. 1, comma 1, D.Lgs. 151/1997).

L'informazione deve essere effettuata anche se la decisione di aprire la procedura sia stata presa da un'impresa controllante, senza possibilità di eccepire l'omessa trasmissione da parte di questa delle informazioni necessarie (art. 4, comma 15-*bis*, introdotto dall'art. 1, comma 3, D.Lgs. 151/1997, in attuazione della Dir. comunitaria 24 giugno 1992, n. 56).

L'informazione deve essere sin dall'origine vera, completa e corretta, anche se fisiologicamente per dettagli e chiarimenti v'è adeguato spazio nel corso del successivo esame congiunto¹.

La buona fede deve essere reciproca, sicché l'omissione o l'insufficienza dell'informazione iniziale va rilevata dai sindacati nel verbale del primo incontro, mentre l'esame del merito dei problemi oppure la richiesta di ulteriori informazioni specifiche senza lamentele sul contenuto della comunicazione scritta preventiva dovrebbero precludere una successiva denuncia di vizi attinenti a tale comunicazione². Invece la non veridicità dell'informazione non può essere rilevata prima che i sindacati ne abbiano consapevolezza, il che può veri-

ficarsi anche nel corso della procedura o dopo la conclusione della stessa, rendendo, oltretutto, annullabile per dolo l'accordo eventualmente raggiunto in precedenza.

L'effetto della disposizione in esame è di inchiodare il datore di lavoro alle sue iniziali dichiarazioni scritte, dalle quali non può discostarsi neppure in giudizio, sicché l'eventuale causa di impugnazione dei licenziamenti per carenza dei presupposti sostanziali non è introdotta "al buio", essendo sufficiente per i lavoratori ricorrenti contestare le circostanze originariamente adottate dal datore di lavoro.

Se il datore di lavoro è un'impresa rientrante nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria, con conseguente diritto dei lavoratori all'indennità di mobilità (artt. 7, 16, comma 1 e 24, comma 3), è tenuto, a riprova della serietà delle sue intenzioni, a versare in anticipo all'Inps una parte dello speciale contributo proporzionale al numero delle eccedenze (art. 4, comma 3) e deve allegare alla comunicazione una copia della ricevuta di tale versamento, salvo poi recuperare mediante conguaglio quanto pagato indebitamente nel caso di rinuncia al licenziamento o di riduzione del programmato numero di esuberi (art. 4, comma 10). Sicché se lo scarto tra i licenziamenti originariamente previsti e quelli poi intimati è notevole finisce per saltare il beneficio della rateazione del contributo (art. 5, comma 4), il cui importo complessivo può restare assorbito dall'anticipazione.

L'omissione del tempestivo versamento dell'anticipo e della sua documentazione, nonché del successivo saldo (art. 5, comma 4) non comportano né la sospensione della procedura di mobilità, né la perdita da parte dei lavoratori interessati del diritto all'indennità di mobilità (art. 8, comma 8, l. 236/1993), sicché l'imprenditore resta

¹ La completezza e la trasparenza dell'informazione sono richieste da Cass., Sez. lav., 11 aprile 2003, n. 5770, in *Giur. lav.*, 2003, n. 23, p. 42; Cass., Sez. lav., 11 aprile 2003, n. 5770, in *Foro it.*, 2003, I, c. 1381. *Contra* Cass., Sez. lav., 5 aprile 2000, n. 4228, in *Mass. giur. lav.*, 2000, p. 771.

² *Contra* Cass., Sez. lav., 30 ottobre 1997, n. 10716, in *Foro it.*, 1998, I, c. 1535; Cass., Sez. lav., 18 novembre 1997, n. 11465, in *Mass. giur. lav.*, 1998, p. 123.

debitore dell'ente previdenziale, ma i licenziamenti sono validi.

Il contributo non è dovuto dalle imprese in procedura concorsuale (art. 3, comma 3), che quindi non debbono neppure l'anticipazione.

Entro sette giorni dalla comunicazione del datore di lavoro le R.S.A. e/o i sindacati territoriali possono richiedere un esame congiunto della situazione per verificare le cause dell'eccedenza, la possibilità di evitare in tutto o in parte i licenziamenti e, in caso negativo, la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento, in particolare per la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati (art. 4, comma 5, come integrato dall'art. 1, comma 2, D.Lgs. 151/1997 in attuazione della dir. comunitaria 56/1992). I sindacati possono farsi assistere da esperti. Non è previsto un obbligo di verbalizzazione degli incontri, anche se nella pratica ciò avviene quasi sempre.

È previsto un termine massimo per l'espletamento della consultazione, che deve concludersi entro quarantacinque giorni dal ricevimento della comunicazione dell'impresa (art. 4, comma 6), sempre che non sia intervenuto in precedenza un accordo o un verbale di mancato accordo.

In caso di esito negativo della consultazione la Direzione del lavoro presso la regione, informata da una delle parti (art. 4, comma 6), deve convocarle per un ulteriore esame formulando anche proposte per un accordo. Anche per l'espletamento di questa seconda fase è fissato un termine massimo di trenta giorni, salvo che il datore di lavoro non consenta un prolungamento degli incontri¹.

Nel complesso il datore di lavoro può essere costretto, dunque, ad attendere ben ottantadue (7 + 45 + 30) giorni prima di poter procedere ai programmati licenziamenti, ma i termini sono ridotti alla metà se le eccedenze sono inferiori a dieci (art. 4, comma 8).

In questo periodo i rapporti di lavoro proseguono a tutti gli effetti ed i lavoratori, salvo che non siano collocati in Cigs, devono essere regolarmente retribuiti.

Il datore di lavoro, a pena di violazione delle procedure e conseguente inefficacia dei licenziamenti (art. 4, comma 12, e art. 5, comma 3), deve condurre la consultazione in entrambe le fasi secondo correttezza e buona fede, senza sottrarsi alle richieste di chiarimenti o di informazioni ulteriori, salvo le effettive esigenze di riservatezza per ragioni commerciali, e a un leale confronto con i sindacati, le cui osservazioni e proposte, al pari di quelle della Direzione provinciale del lavoro, devono essere prese in seria considerazione.

L'eventuale riduzione del numero delle eccedenze inizialmente comunicato costituisce un auspicabile esito fisiologico della procedura, come risulta testualmente da varie disposizioni (art. 4, comma 3; art. 4, comma 5; art. 4, comma 10), non potendosi, dunque, in base a questo solo dato, sostenere l'infedeltà della informazione iniziale. La riduzione delle eccedenze può comportare, inoltre, che alla fine siano intimati meno di cinque recessi, senza che per questo sia esclusa la natura collettiva del licenziamento, essendo la soglia numerica fissata solo con riferimento al momento iniziale della procedura (art. 24, comma 1).

Tuttavia, trattandosi di un semplice dovere di consultazione, il datore di lavoro non è tenuto ad accogliere le istanze

¹ I termini sono previsti a tutela del datore di lavoro: Cass., Sez. lav., 3 marzo 2001, n. 3125, in *Mass. giur. lav.*, 2001, p. 508.

sindacali, che può legittimamente respingere in tutto o in parte, né a concludere un accordo, essendo legittimato alla fine della procedura a effettuare comunque i programmati licenziamenti (art. 4, comma 9; art. 5, comma 4; art. 24, comma 3).

Il raggiungimento di un accordo non è, peraltro, indifferente, per diverse ragioni.

Innanzitutto in questo caso il contributo dovuto all'impresa per l'indennità di mobilità è ridotto sensibilmente (art. 5, comma 4; art. 24, comma 3 come novellato dall'art. 8, comma 1, l. 236/1993), qui configurandosi un incentivo alla conclusione dell'accordo.

Inoltre l'accordo sindacale può prevedere l'eliminazione o la riduzione delle eccedenze mediante l'assegnazione dei lavoratori interessati sia a mansioni "diverse", e quindi anche non equivalenti ed inferiori rispetto alle precedenti, essendo all'uopo autorizzato a derogare il divieto (art. 2103, comma 2, c.c.) di patti contrari al principio dell'equivalenza (art. 4, comma 11), sia presso altra impresa, regolandone il distacco o comando temporaneo (art. 8, comma 3, l. 236/1993), quindi anche al di là dei limiti segnati dall'elaborazione giurisprudenziale ed ora dalla disciplina legislativa di questo istituto.

L'accordo può anche modificare il termine di centoventi giorni previsto dalla legge per l'intimazione dei licenziamenti dopo la conclusione della procedura (art. 8, comma 4, l. 236/1993).

Infine, pur in presenza di contrasti giurisprudenziali, la conclusione dell'accordo, salvo il caso della successiva scoperta di un inganno operato dal datore di lavoro, dovrebbe rendere inattaccabile la procedura da parte dei sindacati firmatari e dei loro iscritti, fondando, altresì, nei confronti di chiunque una presunzione

di correttezza della procedura e di sussistenza dei presupposti sostanziali del licenziamento collettivo¹.

V. LA SELEZIONE DEI LICENZIANDI

Alla fine della procedura, anche in assenza di accordo sindacale, il datore di lavoro ha facoltà di intimare i licenziamenti, in forma scritta e con obbligo di preavviso (art. 4, comma 9)², senza necessità di specifica motivazione bastando il richiamo alla natura collettiva del recesso ed alla procedura svolta.

I licenziamenti possono essere scaglionati (art. 4, comma 3), ma entro il limite massimo di centoventi giorni dalla conclusione della procedura, salvo diversa indicazione nell'eventuale accordo sindacale (art. 8, comma 4, l. 236/1993).

La selezione dei licenziandi viene effettuata unilateralmente dal datore di lavoro al di fuori della procedura sindacale di cui presuppone l'esaurimento (art. 4, comma 9, e art. 5, comma 2).

La scelta non è libera, ma deve rispettare, a pena di invalidità del licenziamento (art. 5, comma 3) e con onere della prova sul datore di lavoro, i criteri previsti dai contratti collettivi o, in mancanza, quelli sanciti dalla legge (art. 5, comma 1), che, dunque, hanno funzione meramente suppletiva.

Il licenziamento collettivo della lavoratrice madre è consentito solo in caso di

¹ Tuttavia per Cass., Sez. Un., 15 ottobre 2002, n. 14616, in *Mass. giur. lav.*, 2002, p. 868, l'accordo collettivo non sana i vizi della procedura. *Contra* Cass., Sez. lav., 5 maggio 2003, n. 6998, in *Riv. dir. lav.*, 2004, I, p. 104; Cass., Sez. lav., 5 giugno 2003, n. 9015, in *Riv. dir. lav.*, 2004, II, p. 105.

² Il licenziamento non può essere intimato prima della fine della procedura: Cass., Sez. lav., 2 agosto 2001, n. 10576, in *Foro it.*, 2001, I, c. 2774.

cessazione dell'attività dell'azienda (art. 54, comma 4, D.Lgs. 151/2001, come integrato dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. 115/2003).

In ogni caso deve essere salvaguardata la proporzione della manodopera femminile occupata nelle mansioni esuberanti (art. 5, comma 2 come integrato dall'art. 6, comma 5-bis, l. 236/1993), essendo espressamente vietata ogni discriminazione per sesso, diretta e indiretta (art. 8, comma 2, l. 236/1993). La stessa regola di proporzionalità valeva anche per i lavoratori obbligatoriamente assunti presenti in azienda (art. 5, comma 2, che richiama l'art. 9, comma 2, l. 79/1983)¹, ma ora è stata sostituita dal più rigoroso e costituzionalmente dubbio divieto di licenziamento per riduzione di personale e per giustificato motivo oggettivo di disabili per il sol fatto che, all'esito dello stesso, risulti scoperta la quota riservata e, quindi, anche se la scopertura preesisteva al licenziamento (art. 10, comma 4, l. 68/1999).

I criteri fissati dai contratti collettivi devono essere obiettivi e generali e non possono violare norme imperative, né il divieto di discriminazioni previsto dall'art. 15 st. lav.², mentre possono legittimamente prevedere la prevalenza delle esigenze tecnico produttive e l'espulsione prioritaria dei lavoratori prepensionabili o prossimi alla pensione³, che sono quelli

meno pregiudicati dal licenziamento in quanto sostituiscono il reddito da lavoro con quello previdenziale.

Per l'eventuale accordo collettivo sui criteri di scelta si pone il problema della efficacia generale al fine di poterli utilmente applicare a tutti i lavoratori coinvolti, compresi quelli dissenzienti non rappresentati dai sindacati stipulanti. In proposito la Corte Costituzionale ha risposto affermativamente, ma con argomentazioni non convincenti, sia perché qui esiste una regola legale, sia pure suppletiva, del potere del datore di lavoro, che quindi non può essere liberamente esercitato secondo la diversa regola collettiva nei confronti di chi la rifiuta, sia perché l'accordo in esame è normativo in senso proprio creando posizioni di diritto e di obbligo, sia perché l'idea secondo cui la legge potrebbe delegare al contratto collettivo funzioni di produzione normativa con efficacia generale contrasta con il sistema di stipulazione di contratti *erga omnes* sancito nell'art. 39, comma 4, Cost.

I criteri fissati dalla legge corrispondono a quelli dell'accordo interconfederale per l'industria del 1965, dovendosi tenere conto dei "carichi di famiglia", dell'"anzianità" di servizio e delle "esigenze tecnico-produttive e organizzative" (art. 5, comma 1), da applicare "in concorso tra loro", ma con possibile ragionevole prevalenza di un criterio sugli altri due.

Di "esigenze tecnico-produttive ed organizzative" la legge parla anche prima della elencazione dei criteri, riferendole però in questa premessa al "complesso aziendale" (art. 5, comma 1), sicché può ritenersi che in prima battuta le esigenze aziendali giocano per la individuazione dell'ambito (stabilimento, reparto) interessato alla riduzione del personale in conformità alla originaria informazione

¹ C. cost. 17 marzo 1995, n. 86, in *Foro it.*, 1995, I, comma 1098; Cass., Sez. lav., 14 maggio 1998, n. 4886, in *Riv. dir. lav.*, 1999, II, p. 385.

² C. cost. 30 giugno 1994, n. 268, in *Foro it.*, 1994, I, c. 2307; Cass., Sez. lav., 11 maggio 1999, n. 4666, in *Foro it.*, 1999, I, c. 2520.

³ C. cost. 30 giugno 1994, n. 268, cit. Tuttavia secondo Cass., Sez. Un., 15 ottobre 2002, n. 14616, in *Mass. giur. lav.*, 2002, p. 868, la pattuizione di questo criterio non sana i vizi della procedura.

(art. 4, comma 3: “collocazione aziendale del personale eccedente”), applicandosi, poi, all'interno del gruppo così delimitato in base a un oggettivo nesso di causalità, i criteri selettivi attinenti alla situazione dei singoli. E in questa seconda fase le esigenze aziendali possono rilevare per distinguere le specifiche professionalità più o meno utili al datore di lavoro nell'ambito dei “profili professionali” indicati anch'essi nella originaria comunicazione di eccedenza (art. 4, comma 3).

Il problema della scelta non si pone, ovviamente, nel caso di cessazione totale dell'attività, salvo che si debbano individuare alcuni lavoratori da utilizzare ancora nella fase di liquidazione.

Il datore di lavoro, “contestualmente” all'intimazione dei licenziamenti, deve comunicare per iscritto ai competenti uffici pubblici (cfr. artt. 3-5 D.Lgs. 469/1997), nonché ai sindacati rappresentati in azienda o, in mancanza, a quelli aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative l'elenco dei lavoratori licenziati con una serie di dati individuali e con «puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta» (art. 4, comma 9).

Questa disposizione è assai importante, poiché costringe il datore di lavoro a divulgare immediatamente ed analiticamente le modalità selettive in concreto seguite per la formazione della graduatoria e consente il controllo da parte dei sindacati e della pubblica amministrazione, e quindi indirettamente anche da parte dei singoli interessati, sulla congruità di tali modalità e sulla loro corretta applicazione. Sicché nel successivo eventuale giudizio il datore di lavoro è inchiodato alle sue dichiarazioni, mentre i lavoratori ricorrenti possono e debbono (art. 414, n. 4, c.p.c.) articolare specificamente le loro censure, non

potendo poi modificare l'originaria *causa petendi*.

L'omissione, incompletezza, genericità o tardività della comunicazione in esame rende inefficaci i licenziamenti, poiché tale incombente, pur essendo successivo all'esaurimento della procedura sindacale, rientra nel più vasto ambito delle «procedure previste nel presente articolo» (art. 4, comma 12), tutte come tali richiamate e sanzionate con l'inefficacia dei recessi (art. 5, comma 3)¹. È consentita, ovviamente, la rinnovazione, con efficacia *ex nunc*, della comunicazione omessa o viziata².

Nel caso in cui l'esigenza di riduzione del personale riguardi un'impresa ammesa al trattamento di integrazione salariale straordinaria, la selezione deve avvenire, con i criteri sopra indicati, nell'ambito dei “lavoratori sospesi”, di parte dei quali, appunto, l'azienda non è «in grado di garantire il reimpiego» (art. 4, comma 1)³.

Diventa essenziale, dunque, il rispetto del principio della rotazione per la individuazione dei lavoratori da sospendere (art. 1, commi 7 e 8), altrimenti la collocazione in cassa integrazione in spregio di tale principio potrebbe equivalere a una prenotazione per il licenziamento a carico di lavoratori sgraditi. Se vi è stata, o vi sarebbe dovuta essere, rotazione nella collocazione in cassa integrazione, la sele-

¹ Cass., Sez. Un., 11 maggio 2000, n. 302, in *Foro it.*, 2000, I, c. 2156; Cass., Sez. Un., 27 giugno 2000, n. 461, in *Riv. dir. lav.*, 2001, II, p. 144.

² Cass., Sez. Un., 11 maggio 2000, n. 302, in *Foro it.*, 2000, I, c. 2156; Cass., Sez. Un., 27 giugno 2000, n. 461, in *Riv. dir. lav.*, 2001, II, p. 144.

³ Contra Cass., Sez. lav., 20 novembre 1997, n. 11569, in *Mass. giur. lav.*, 1998, suppl., p. 12; Cass., Sez. lav., 20 settembre 2003, n. 13968, in *Giur. lav.*, 42/2003, p. 25.

zione dei lavoratori da licenziare deve avvenire tra tutti coloro che hanno ruotato, o avrebbero dovuto ruotare, essendo indifferente la circostanza che, al momento della procedura di mobilità, siano sospesi solo alcuni e non altri, come del resto è normale in caso di rotazione.

VI. LE SANZIONI

Per la forma ed i termini di impugnazione dei recessi sono previste regole analoghe a quelle del licenziamento individuale, sicché l'impugnazione deve avvenire «con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento delle organizzazioni sindacali» entro il termine di decadenza di «sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione» (art. 5, comma 3).

Inoltre per il licenziamento collettivo è esplicitata dalla legge la regola per cui la decadenza dall'impugnazione non si applica in caso di licenziamento non intimato per iscritto (art. 5, comma 3), conformemente al principio giurisprudenziale formatosi in tema di licenziamento individuale.

La legge prevede che il licenziamento collettivo intimato “senza l'osservanza della forma scritta” è inefficace (art. 5, comma 3).

Identica sanzione è prevista per il licenziamento intimato “in violazione delle procedure” contemplate nell'art. 4 (art. 5, comma 3), e cioè sia per il caso di omessa, insufficiente o infedele informazione iniziale, sia per il caso di rifiuto o scorrettezza nella consultazione, sia per il caso di omessa, incompleta o intempestiva comunicazione dei dati relativi ai lavoratori licenziati e alle modalità di applicazione dei criteri di scelta. Il mancato rispetto della procedura sindacale può integrare

anche, quale comportamento plurioffensivo, gli estremi della condotta antisindacale reprimibile *ex art.* 28 st. lav.

La violazione dei criteri di scelta comporta, invece, l'annullabilità del licenziamento (art. 5, comma 3), con notevole salto di tutela rispetto al precedente orientamento giurisprudenziale che propendeva in questa ipotesi per una sanzione esclusivamente risarcitoria.

La distinzione tra inefficacia e annullabilità ha scarso rilievo, poiché entrambe sono sottoposte (art. 5, comma 3) al regime speciale di tutela reale *ex art.* 18 st. lav.

Tuttavia il campo di applicazione della disciplina del licenziamento collettivo (datori di lavoro con più di quindici dipendenti nell'intera azienda) è più ampio di quello proprio della tutela *ex art.* 18 st. lav. (datori di lavoro con più di sessanta dipendenti complessivi o con più di quindici nell'unità produttiva o nel comune), che, quindi, finisce qui per operare anche in imprese escluse da tale tutela in relazione ai licenziamenti individuali, con incoerenza sistematica che andrebbe eliminata dal Legislatore o dalla Corte Costituzionale.

La legge non prevede, invece, la sanzione per il caso di licenziamento collettivo intimato in carenza dei suoi presupposti sostanziali, consistenti nella effettiva e definitiva riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e nel nesso di causalità tra questa scelta economica e le posizioni lavorative soppresse. Pertanto ritorna qui, a differenza delle ipotesi di violazione formale o procedimentale, il ragionamento sistematico per cui un licenziamento se non è collettivo non può che essere individuale, con conseguente applicazione della disciplina di quest'ultimo.

Al licenziamento collettivo illegittimo intimato da «datori di lavoro non impren-

ditori che svolgano, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto» non si applica la tutela reale dell'art. 18 st. lav., ma la disciplina della sola l. 604/1966 (art. 24, comma 1-ter e comma 1-quater, introdotti dal D.Lgs. 110/2004), con eccezione analoga a quella prevista per il licenziamento individuale al cui esame si rinvia.

Pertanto nelle aziende di tendenza si applica la tutela obbligatoria per la carenza dei presupposti sostanziali del licenziamento collettivo e per la violazione dei criteri di scelta, mentre opera una tutela reale per i vizi di forma o procedimentali e per il licenziamento discriminatorio.

Nel caso in cui sussistano i presupposti sostanziali del licenziamento collettivo e sia stata rispettata la procedura, ma uno o più licenziamenti siano viziati per violazione dei criteri di scelta con conseguente reintegrazione in servizio dei prestatori illegittimamente licenziati, il datore di lavoro ha facoltà di licenziare «un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura», purché ne dia previa comunicazione alle R.S.A. (art. 17). Questa facoltà sarebbe priva di senso se la reintegrazione fosse dovuta alla violazione della procedura o alla carenza dei presupposti sostanziali del licenziamento collettivo, poiché allora sarebbe segnata anche la sorte dei nuovi recessi innestati sulla procedura già esperita. Pertanto si evince dal sistema la destinazione della norma in esame all'ipotesi di violazione dei criteri di scelta¹, alla quale possono essere accomunati i vizi successivi, attinenti alla

intimazione dei licenziamenti ed alla doverosa contestuale comunicazione.

L'espressa salvezza della procedura sindacale correttamente espletata consegue coerentemente alla autonomia della successiva fase di individuazione dei licenziandi e di intimazione dei recessi, affidata alla unilaterale iniziativa dell'imprenditore. Sicché eventuali vizi di quest'ultima fase non pregiudicano la precedente, che, dunque, può costituire valido presupposto per la intimazione di nuovi licenziamenti al posto di quelli viziati per difetto di selezione o di forma o di comunicazione.

La reintegrazione che fa sorgere la facoltà di intimare, in base alla stessa procedura, i nuovi licenziamenti in sostituzione di quelli illegittimi non consiste nel relativo ordine del giudice in sé incoercibile in forma specifica, bensì nella effettiva esecuzione di tale ordine con riammissione in servizio dei lavoratori illegittimamente licenziati, poiché solo in tal modo si ridetermina in concreto la necessaria situazione di eccedenza di personale.

A maggior ragione è escluso il licenziamento sostitutivo se il lavoratore illegittimamente licenziato abbia rinunciato alla reintegrazione optando per l'indennità economica *ex art.* 18, comma 5, st. lav.

Per le aziende di tendenza, come tali escluse dall'applicazione dell'art. 18 st. lav. (art. 24, comma 1-ter), il termine "reintegrazione" va inteso come effettiva riassunzione.

In presenza della norma in esame il datore di lavoro previdente che si veda convenuto in giudizio dai lavoratori licenziati per una asserita violazione dei criteri di scelta provvederà a chiedere l'integrazione del contraddittorio con gli altri lavoratori posti a confronto e rimasti in servizio in base alla contestata graduatoria, affinché l'eventuale sentenza di annullamento

¹ Cass., Sez. lav., 25 luglio 2001, n. 10171, in *Foro it.*, 2001, I, c. 2774.

dei licenziamenti nel fissare una diversa graduatoria faccia stato per tutti i partecipanti al giudizio, evitandosi così possibili contrasti di giudicati in relazione ai nuovi licenziamenti.

Naturalmente ciò non solo non mette al riparo il datore di lavoro da tutte le conseguenze negative dell'illegittimo licenziamento, dovendo comunque essere risarcito agli interessati il danno per il periodo di estromissione dall'azienda, ma non dà neppure alcuna sicurezza fino al passaggio in giudicato della sentenza che può richiedere molti anni. Sicché il funzionamento in concreto del meccanismo dell'art. 17 si rivela arduo, anche perché a distanza di tempo la stessa situazione aziendale potrebbe essere mutata con conseguente incongruità della intimaazione di licenziamenti sostitutivi su presupposti non più esistenti.

VII. LA GESTIONE DELLE ECCELENZE DI PERSONALE NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Il problema delle eccedenze di personale è espressamente regolato dalla legge anche per le pubbliche amministrazioni (artt. 33 e 34, D.Lgs. 165/2001).

Sono richiamate le disposizioni della l. 223/1991, con salvezza della disciplina specifica appena ricordata (art. 33, comma 1).

È prevista una procedura sindacale se i lavoratori esuberanti sono almeno dieci nell'arco di un anno (art. 33, comma 2).

La procedura si apre con una informazione scritta alla r.s.u. e ai sindacati firmatari del contratto collettivo nazionale, con contenuto analogo a quello previsto per il licenziamento collettivo delle imprese private (art. 33, comma 3).

Segue, a richiesta dei sindacati, una prima fase di consultazione al fine di ve-

rificare le possibilità di un accordo sulla ricollocazione, totale o parziale, del personale eccedente o nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante flessibilizzazione di orario o contratti di solidarietà, oppure presso altre amministrazioni secondo criteri e procedure stabilite dai contratti collettivi nazionali (art. 33, commi 4 e 6; art. 30).

Se questa prima consultazione non si conclude con un accordo entro quarantacinque giorni, i sindacati possono chiedere una prosecuzione del confronto, che per le amministrazioni dello Stato avviene presso il Dipartimento della funzione pubblica con l'assistenza dell'Aran, mentre per le altre amministrazioni avviene in sede decentrata *ex* artt. 3 e 4, D.Lgs. 469/1997, con termine finale entro il sessantesimo giorno dalla comunicazione originaria (art. 33, comma 5).

L'eventuale accordo può prevedere, come nel settore privato, la salvezza dell'occupazione mediante l'adibizione a mansioni diverse, anche non equivalenti (art. 33, comma 1, che richiama espressamente l'art. 4, comma 11, l. 223/1991).

Dopo la fine della procedura, oppure direttamente se si tratta di meno di dieci eccedenze nell'arco di un anno (art. 33, comma 2), l'amministrazione colloca in disponibilità il personale ancora eccedente e quello che abbia rifiutato la ricollocazione presso altre amministrazioni (art. 33, comma 7).

La individuazione dei lavoratori da collocare in disponibilità avviene con le stesse modalità previste nel settore privato (art. 33, comma 1, che richiama espressamente l'art. 5, commi 1 e 2, l. 223/1991).

Il personale collocato in disponibilità non lavora e non riceve la retribuzione, ma ha diritto ad una indennità, pari

all'80% dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale oltre agli assegni per il nucleo familiare, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, utile ai fini pensionistici e dell'anzianità di servizio (art. 33, comma 8). Il costo della indennità e della contribuzione previdenziale grava sul bilancio dell'amministrazione (art. 34, comma 4).

Se il lavoratore in disponibilità, iscritto in appositi elenchi (art. 34, commi 1-3), non trova, neppure mediante una riqualificazione professionale, ricollocazione presso altre amministrazioni, il rapporto di lavoro si estingue comunque automaticamente allo scadere del ricordato periodo di ventiquattro mesi (art. 34, comma 4).

In conclusione 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 con indennità comunque garantita. È evidente il miglior trattamento dei dipendenti pubblici, simile a quello che ricevevano, e spesso purtroppo ancora ricevono, i privati allorché, invece di essere licenziati, vengono collocati in cassa integrazione pur nella generale consapevolezza della impossibilità della ripresa del servizio. 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.

Al fine di promuovere la ricollocazione, le pubbliche amministrazioni che inten-

dano 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 negli elenchi di disponibilità. La procedura concorsuale, dunque, può essere avviata solo se non viene effettuata tale assegnazione. Eventuali assunzioni in violazione di queste disposizioni sono nulle (art. 34-*bis*, D.Lgs. 165/2001).

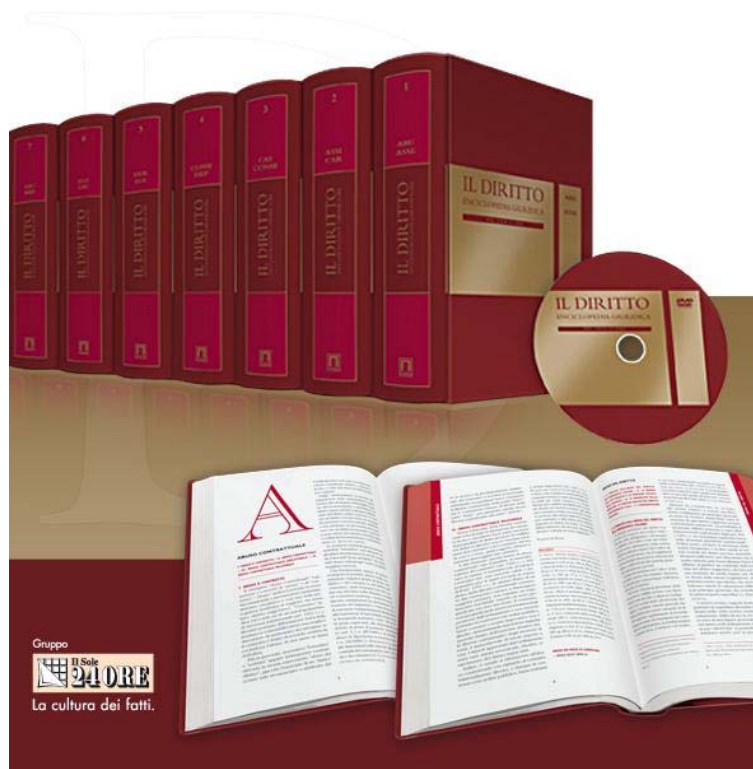
GABRIELE FRANZA
ANTONIO VALLEBONA

BIBLIOGRAFIA

AA.VV., «I licenziamenti collettivi», in *Quaderni dir. lav. rel. ind.*, Torino, 1997; C. ALESSI, «Il licenziamento collettivo per riduzione del personale: fattispecie e disciplina», in *Riv. giur. lav.*, 1995, I, pp. 245 ss.; R. DEL PUNTA, «I licenziamenti per riduzione del personale: un primo bilancio giurisprudenziale», in *Lav. dir.*, 1994, p. 133; L. GALANTINO, *I licenziamenti collettivi*, Milano, 1984; L. MONTUSCHI, «Mobilità e licenziamenti: primi appunti ricostruttivi ed esegetici in margine alla L. n. 223 del 23 luglio 1991», in *Riv. dir. lav.*, 1991, I, p. 427; A. VALLEBONA, «Il licenziamento collettivo per riduzione del personale», in *Il fattore occupazionale nella crisi dell'impresa*, (a cura di) M. Cinelli, Torino, 1993; V. TATARELLI, *I licenziamenti individuali e collettivi*, Padova, 2000; C. ZOLI, «La procedura di licenziamento collettivo e le fonti del diritto del lavoro», in *Atti A.I.D.L.A.S.S. 2001. Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Milano, 2002, p. 305.

IL DIRITTO

ENCICLOPEDIA GIURIDICA DEL SOLE 24 ORE



(C) Copyright Il Sole 24 Ore S.p.A. Tutti i diritti sono riservati. È vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi strumento

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.

www.lex24.ilsole24ore.com

e-mail: redazione.lex24@ilsole24ore.com