

---

*Estratto*

# Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

---

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer

## 6. LICENZIAMENTO COLLETTIVO

<b>DEFINIZIONE ►</b>	Si è in presenza di un licenziamento collettivo quando un <b>datore di lavoro</b> , imprenditore o non imprenditore, che <b>occupi più di quindici dipendenti, intenda effettuare</b> - in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro oppure in caso di cessazione di attività - <b>almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive</b> nell'ambito del territorio di una <b>stessa Provincia</b> .
<b>AMBITO DI APPLICAZIONE ►</b>	La <b>normativa sul licenziamento collettivo si applica</b> , al ricorrere dei presupposti quantitativi e spazio-temporali, a: 1. imprese di tutti i settori economici; 2. privati datori di lavoro non imprenditori; 3. società cooperative di produzione e lavoro. <b>Non si applica</b> invece: agli enti pubblici non economici; nei casi di scadenza di contratti di lavoro a tempo determinato, di fine lavoro nelle costruzioni edili e di attività stagionali o saltuarie. <b>Dal 25 novembre 2014</b> si applicano anche ai <b>dirigenti</b> le norme in materia di licenziamento collettivo (art. 16, legge n. 161/2014).
<b>REQUISITI DIMENSIONALI ►</b>	L'art. 24 della legge n. 223/1991 prevede che il datore di lavoro occupi più di <b>quindici dipendenti</b> . Il tenore letterale della norma induce a ritenere che tale requisito dimensionale si riferisca all' <b>azienda nel suo complesso</b> , e non alle singole unità produttive.
<b>REQUISITI NUMERICI, DI TEMPO E LUOGO ►</b>	I licenziamenti da eseguire devono essere <b>almeno 5, nell'arco di 120 giorni</b> , in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.
<b>REQUISITO CAUSALE ►</b>	Il licenziamento collettivo ricorre per far fronte ad una <b>riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o quando si intenda cessare l'attività</b> .
<b>GIURISPRUDENZA ►</b>	Rassegna di casi giurisprudenziali in tema di: nozione di licenziamento collettivo; irrilevanza, ai fini della ricorrenza del licenziamento collettivo, di altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro; licenziamento collettivo "post-CIGS"; servizi in appalto; cessione di ramo d'azienda; licenziamento collettivo nei lavori edili; requisiti occupazionali del datore di lavoro; contenuti dell'accordo sindacale e della comunicazione del datore di lavoro.
<b>RIFERIMENTI ►</b>	- Legge 23 luglio 1991, n. 223 - Legge 28 giugno 2012, n. 92 - Legge 30 ottobre 2014, n. 161 - D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14

### ► DEFINIZIONE

Si è in presenza di un **licenziamento collettivo**, disciplinato dalla legge n. 223/1991, quando un **datore di lavoro**, imprenditore o non imprenditore, che **occupi più di quindici dipendenti**, intenda effettuare - **in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro** oppure in caso di **cessazione di attività** - **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**. Devono a tal fine essere presi in considerazione tutti

i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito territoriale, siano riconducibili alla medesima trasformazione o riduzione. **Qualora non ricorra il requisito quantitativo o quello temporale, o in assenza di entrambi**, si è in presenza di un **licenziamento plurimo**, disciplinato dalla normativa sui **licenziamenti individuali per ragioni oggettive**.



Ciò che rileva, ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e dell'applicabilità della relativa disciplina, è la ricorrenza di un vero e proprio licenziamento in senso tecnico, non potendo ad esso astrattamente parificarsi qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata da una scelta del lavoratore: il dato testuale contenuto nell'art. 24, comma 1, della legge n. 223/1991 fa infatti riferimento ad almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Di fronte ad una formula così precisa, sino a qualche tempo fa per la giurisprudenza non vi era spazio per una interpretazione che estendesse la nozione giuridica di licenziamento collettivo - e la conseguente applicabilità della relativa normativa - fino a ricomprendervi anche atti di risoluzione consensuale o atti di recesso del lavoratore, ancorché sollecitati dal datore di lavoro (secondo il Tribunale di Milano, 26 giugno 2006, le dimissioni di alcuni lavoratori, ancorché agevolate da provvidenze ed incentivi, non possono essere equiparate al licenziamento ai fini del computo dei recessi necessari per l'attivazione della procedura sui licenziamenti collettivi).

È tuttavia da tenere in considerazione il recente orientamento di legittimità secondo il quale ai fini del computo del numero dei lavoratori determinanti per la configurabilità della procedura di licenziamento collettivo vanno incluse anche le risoluzioni consensuali siglate nell'ambito di una attività modificativa del rapporto assunta dal datore di lavoro, come nel caso delle risoluzioni consensuali derivanti dalla mancata accettazione di un trasferimento. Per la Suprema Corte, nella nozione di "licenziamento" rientra anche il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo (Cass., 20 luglio 2020, n. 15401).

## 1. Particolarità: licenziamento dei lavoratori in CIGS



La **procedura stabilita per il licenziamento collettivo** deve essere **osservata anche dai datori di lavoro che si trovano in Cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS)**, qualora durante o al termine del programma di integrazione salariale decidano di procedere anche con un solo licenziamento.



L'impresa che ha fatto ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria e non è in grado di riammettere al lavoro tutti i dipendenti sospesi può infatti procedere alla messa in mobilità del personale in esubero senza essere vincolata al limite numerico stabilito dall'art. 24 della legge n. 223/1991: cinque licenziamenti in centoventi giorni per ciascuna unità produttiva. Pertanto, una

procedura di CIGS seguita dalla mobilità ben può concludersi con la riassunzione di tutti i dipendenti sospesi tranne cinque, la ricollocazione di quattro e il licenziamento di un dipendente su cinque (Cass., 8 febbraio 2010, n. 2734).

## ► AMBITO DI APPLICAZIONE

La **normativa sul licenziamento collettivo si applica**, al ricorrere dei **presupposti quantitativi e spazio-temporali**, a:

- imprese di tutti i settori economici;
- privati datori di lavoro non imprenditori;
- società cooperative di produzione e lavoro.

**Non si applica** invece:

- agli enti pubblici non economici;
- nei casi di scadenza di contratti di lavoro a tempo determinato, di fine lavoro nelle costruzioni edili e di attività stagionali o saltuarie.



**Dal 25 novembre 2014** il licenziamento collettivo include anche i **dirigenti**, per effetto dell'art. 16 della legge 30 ottobre 2014, n. 161 (c.d. "*Legge europea 2013-bis*"), che modifica gli artt. 4 e 24 della legge n. 223/1991, inserendo, appunto, i **dirigenti fra le categorie di lavoratori da conteggiare in caso di esubero del personale ai fini dell'applicabilità della procedura collettiva**. L'intervento legislativo, conseguente alla sentenza di condanna della Corte di Giustizia europea C-596/2012 del 13 febbraio 2014, stabilisce, dunque, che i dirigenti devono essere computati nella soglia dimensionale dell'azienda e nel numero dei lavoratori interessati dal licenziamento collettivo.

**Ai licenziamenti collettivi intimati da privati datori di lavoro non imprenditori** che svolgono, senza fine di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, pur essendo disciplinati dalla legge n. 223/1991, **non si applica il regime sanzionatorio previsto dall'art. 18, della legge n. 300/1970**, ma quello di cui alla legge n. 604/1966, e per **gli assunti a far data dal 7 marzo 2015 a tempo indeterminato in regime di tutele crescenti** il quadro sanzionatorio delineato dall'art. 10 del D.Lgs. n. 23/2015.

## 1. Particolarità: servizi in appalto



La giurisprudenza ha escluso che possano sottrarsi all'applicazione della normativa sui licenziamenti collettivi le imprese che gestiscono servizi in appalto, poiché tali ipotesi non sono contemplate dall'art. 24, comma 4, della legge n. 223/1991 (Cass., 24 marzo 2000, n. 2463). I licenziamenti intimati in conseguenza della cessazione di appalto, dunque, sono soggetti alla legge n. 223/1991, ove ne ricorrano i relativi presupposti dimensionali, temporali, numerici e di luogo.

Sull'argomento è tuttavia doveroso tenere in considerazione quanto previsto dall'art. 7, comma 4-*bis*, del D.L. n. 248/2007, come convertito in legge, secondo il quale "nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in

appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative".

### ► REQUISITI DIMENSIONALI DEL DATORE DI LAVORO



L'art. 24 della legge n. 223/1991 prevede che il **datore di lavoro occupi più di quindici dipendenti**. Il tenore letterale della norma induce a ritenere che tale requisito dimensionale si riferisca all'**azienda nel suo complesso**, e non alle singole unità produttive (Corte d'Appello di Milano, 13 ottobre 2005).



Per il calcolo della soglia dei quindici dipendenti, la norma non precisa se, ai fini della **verifica della sussistenza del requisito dimensionale**, si debba fare riferimento al **momento in cui viene avviata la procedura** di riduzione di personale, **oppure se si debba valutare tale requisito in un determinato momento anteriore alla riduzione**.



Per parte della giurisprudenza è preferibile riferirsi al criterio della normale occupazione, ovvero alla media occupazionale dell'ultimo semestre, e non al numero di dipendenti in forza al momento di inizio della procedura (Cass., 12 novembre 1999, n. 12592) o in forza al momento dell'eventuale cessazione dell'attività e dei licenziamenti (Cass., 21 gennaio 2011, n. 1465). È tuttavia da segnalare l'esistenza di un orientamento giurisprudenziale secondo cui il mancato rinvio dell'art. 24 all'art. 4, comma 1, della legge n. 223/1991, non consentirebbe di fare riferimento al criterio di calcolo della media occupazionale dell'ultimo semestre previsto, in materia di integrazione salariale, proprio da tale ultima disposizione (Cass., 8 febbraio 2010, n. 2734; Cass., 17 novembre 2003, n. 17384).

### ► REQUISITI NUMERICI, DI TEMPO E DI LUOGO

Si è già illustrato che di licenziamento collettivo si parla quando un datore di lavoro, avente il requisito dimensionale sopra indicato, **intenda procedere, nell'arco di 120 giorni, ad almeno 5 licenziamenti**.

Come già illustrato sopra, la **Corte di Cassazione, con ordinanza n. 15401 del 20 luglio 2020**, modificando il proprio orientamento (la pronuncia risulta alquanto isolata nel panorama giurisprudenziale, non constando precedenti conformi) ha affermato che, ai fini del **calcolo della soglia dei cinque licenziamenti entro i 120 giorni** oltre la quale è obbligatorio per il datore di lavoro attivare una procedura di licenziamento collettivo, **debbono essere considerate anche le risoluzioni consensuali, qualora queste rappresentino**

**una diretta conseguenza di una riorganizzazione aziendale** e quindi una modifica sostanziale delle condizioni di lavoro del dipendente.



Per la concretizzazione del requisito numerico dei 5 licenziamenti, è sufficiente che il datore di lavoro manifesti **l'intenzione iniziale di procedere in tal senso**, restando irrilevante, ai fini della configurazione della fattispecie del licenziamento collettivo, che il numero dei licenziamenti effettuati al termine della procedura sia eventualmente inferiore (Cass., 2 agosto 2012, n. 13884). In altre parole, un datore di lavoro che manifesti l'intenzione di licenziare almeno 5 lavoratori nell'arco di 120 giorni deve procedere con il licenziamento collettivo, restando del tutto irrilevante il fatto che, al termine della procedura, i recessi vengano intimati in un numero inferiore a 5.

Per l'individuazione dell'**arco temporale di 120 giorni**, si ritiene **rilevi il giorno in cui si sia perfezionato ogni licenziamento, con la sua comunicazione al destinatario**, e non quello di conseguimento dell'efficacia dopo il decorso del preavviso, mentre l'arco temporale di centoventi giorni si computa con inclusione del **giorno iniziale, cioè del primo licenziamento** (Cass., 30 ottobre 2000, n. 14322).

Il termine di 120 giorni può essere ampliato, al termine della procedura, con un accordo sindacale (art. 8, D.L. n. 148/1993, convertito in legge n. 236/1993). Quanto al **luogo del licenziamento**, l'art. 24 della legge n. 223/1991 prevede che i **licenziamenti siano effettuati all'interno della** medesima unità produttiva, **oppure in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa Provincia**. La definizione di unità produttiva è fornita dalla giurisprudenza, secondo la quale, nel caso di licenziamento collettivo, per unità produttiva deve intendersi ogni articolazione dell'impresa avente, sotto il profilo funzionale o finalistico, idoneità ad esplicare in tutto o in parte l'attività di produzione di beni o servizi dell'impresa della quale costituisce una stabile componente organizzativa (Tribunale di Civitavecchia, 6 dicembre 2002).

## ► REQUISITO CAUSALE

L'art. 24, commi 1 e 2, della legge n. 223/1991, dispone che il licenziamento collettivo ricorre per far fronte ad una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o quando si intenda cessare l'attività. È evidente, dal testo della norma, che il presupposto causale del licenziamento collettivo non possa in alcun modo essere individuato in ragioni inerenti la persona del lavoratore, ma esclusivamente in **ragioni inerenti all'impresa**.



Il tenore letterale della norma, inoltre, consente di escludere la necessità, ai fini della configurazione di un licenziamento collettivo, di una **vera e propria riduzione dell'attività produttiva**, essendo **sufficiente una trasformazione della stessa**. Ciò significa che il ricorso alla procedura di licenziamento collettivo non presuppone necessariamente una crisi aziendale, e neppure un ridimensionamento strutturale dell'attività produttiva; il requisito della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, previsto dall'art. 24, della legge n. 223/1991, ricorre - anche indipendentemente da una diminuzione dell'attività di impresa

- nei casi in cui una **modifica dell'organizzazione produttiva comporti soppressione di uffici, reparti, lavorazioni, oppure soltanto contrazione della forza lavoro** (Cass., 21 ottobre 1999, n. 11794).

## 1. Particolarità: cessazione involontaria delle attività aziendali



La **normativa sui licenziamenti collettivi si applica** a tutte le ipotesi di **cessazione delle attività aziendali, anche se non direttamente dipendenti da una scelta volontaria del datore di lavoro**, come nel caso in cui la cessazione delle attività consegua ad una **pronuncia giudiziale, come avviene nell'ambito delle procedure concorsuali**. In tale ambito, qualora la continuazione delle attività non sia stata disposta o sia cessata e non sussistano fondate prospettive di continuazione o ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dell'occupazione, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di licenziare con le forme del licenziamento collettivo, peraltro senza neppure essere obbligati a garantire un preventivo trattamento di integrazione salariale. Per la giurisprudenza del lavoro, infatti, la disciplina prevista dalla 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, e il dovere del curatore di tutelare gli interessi del fallimento non esclude il suo obbligo di osservare le procedure previste dalla legge, tra cui quella sulla mobilità (Cass., 2 marzo 2009, n. 5032).

### 1.1 Casistica: procedure concorsuali



“In materia di licenziamento collettivo, l'impresa che intenda cessare l'attività e licenziare tutti i dipendenti salvo un gruppo individuato in base al possesso delle competenze professionali necessarie per il compimento delle operazioni di liquidazione, deve egualmente effettuare, a pena di inefficacia del licenziamento, la comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, della legge n. 223 del 1991 con la precisazione delle modalità di attuazione del criterio di scelta e la comparazione tra tutte le professionalità del personale in servizio rispetto allo scopo perseguito, senza che assuma rilievo l'unicità del criterio adottato ancorché concordato con le organizzazioni sindacali” (Cass., 28 ottobre 2010, n. 22033).

“Nel caso di società sottoposta a procedura di amministrazione controllata, sussistono i presupposti per il licenziamento del personale dipendente per giustificato motivo oggettivo qualora dal decreto giudiziario di chiusura della procedura risulti l'opportunità di cedere i debiti ad una società controllante e di far eseguire l'attività (nella specie, di trasporto navale) da un'altra società, con conseguente disarmo delle navi motrici, dovendosi escludere che il giudice del lavoro possa sindacare la discrezionalità nella gestione dell'impresa, garantita dall'art. 41 Cost., ove l'imprenditore in amministrazione controllata si attenga ai criteri indicati dal tribunale fallimentare” (Cass., 30 giugno 2009, n. 15336).



“Nella disciplina della liquidazione coatta amministrativa di impresa assicurativa, con trasferimento del portafoglio e del personale ad altra impresa, fissata dall’art. 5 D.L. 26 settembre 1978, n. 576 (convertito, con modificazioni, in legge 24 novembre 1978, n. 738) in relazione all’art. 10 D.L. 23 dicembre 1976, n. 857 (convertito, con modificazioni, in legge 26 febbraio 1977, n. 39), la risoluzione di diritto del rapporto dei dipendenti dell’impresa in liquidazione costituisce un equipollente del licenziamento per giustificato motivo oggettivo e non può essere equiparata alla risoluzione per impossibilità sopravvenuta; conseguentemente, al personale dirigente per il quale non si verifica la riassunzione in servizio da parte dell’impresa cessionaria del portafoglio compete l’indennità sostitutiva del preavviso” (Cass., 7 luglio 2008, n. 18565).

“In tema di liquidazione coatta amministrativa di un’impresa assicurativa, con trasferimento di portafoglio e del personale ad altra impresa c.d. ‘cessionaria’ (art. 5 D.L. 576/78, art. 10 D.L. 857/76), la risoluzione di diritto del rapporto di lavoro dei dipendenti dell’impresa in l.c.a. è assimilabile, sotto il profilo morfologico e funzionale, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo, e non anche alla risoluzione del rapporto per impossibilità sopravvenuta della prestazione (art. 2119 cod. civ.), con la conseguenza che il diritto all’indennità sostitutiva del preavviso va legittimamente riconosciuta ai soli dipendenti non riassunti in servizio dall’impresa cessionaria, e non anche a quelli che l’impresa stessa abbia, invece, assorbito nei quadri del proprio personale, ex art. 5, comma 2, D.L. 738/1978” (Cass., 25 ottobre 2002, n. 15058).

“Ai sensi dell’art. 2119, comma 2, cod. civ., la cessazione del rapporto di lavoro non deriva automaticamente dal fallimento dell’imprenditore o dalla liquidazione coatta amministrativa dell’azienda, ma può aversi o per effetto del licenziamento operato dal curatore o dal liquidatore ovvero a causa della dissoluzione della realtà aziendale, la quale a sua volta non si riconnette necessariamente alla mancata continuazione temporanea dell’esercizio dell’impresa, ben potendo il bene giuridico azienda sopravvivere alla mera cessazione dell’attività per un periodo più o meno lungo; ne consegue che, in caso di trasferimento dell’azienda insolvente, è applicabile l’art. 2112 cod. civ., che sancisce, imperativamente, la continuità dei rapporti di lavoro in corso con l’azienda ceduta, non ostandovi la circostanza che si sia in presenza di un trasferimento coattivo, atteso che la fattispecie ‘trasferimento’ prescinde dall’esistenza di un rapporto contrattuale, assumendo esclusivo rilievo non il mezzo giuridico in concreto impiegato, ma soltanto il fatto che il nuovo imprenditore diventi titolare del complesso organizzato e funzionale di beni” (Cass., 23 giugno 2001, n. 8617).

“Il concordato preventivo con *cessio bonorum*, la cui procedura è richiesta dal datore di lavoro, integra gli estremi dell’impossibilità di ricevere la prestazione lavorativa e sotto questo profilo può configurare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento; ma non determina *ipso facto* l’estinzione dei rapporti di lavoro per impossibilità sopravvenuta della prestazione. Quest’ultima, infatti, per essere liberatoria e determinare la risoluzione dei rapporti in essere, non deve essere imputabile al datore di lavoro. Pertanto, fino a quando non intervenga



un valido licenziamento, è illegittimo il rifiuto del datore di lavoro di ricevere la prestazione lavorativa" (Cass., 18 febbraio 1997, n. 1476).

"L'ammissione dell'imprenditore ad una qualsiasi procedura concorsuale non costituisce, di per sé, giusta causa di risoluzione del contratto di lavoro, neanche ove si tratti di concordato preventivo con cessione dei beni ai creditori, in quanto, in ipotesi, l'azienda ceduta potrebbe essere conservata o nuovamente ceduta come complesso per la continuazione di un'attività di impresa e, pertanto, deve esaminarsi caso per caso se l'apertura di detta procedura si accompagni in concreto a mutamenti tali della situazione organizzativa e patrimoniale dell'azienda stessa da non consentire la prosecuzione di una sua utile attività e da costituire, conseguentemente, un giustificato motivo di licenziamento" (Cass., 20 gennaio 1984, n. 512).

Si tenga presente che dal 15 agosto 2020, con l'entrata in vigore del Codice della crisi e dell'insolvenza di cui al D.Lgs. 12 gennaio 2019, n. 14, entrerà a regime la specifica procedura stabilita dall'art. 189, comma 6, del medesimo D.Lgs. n. 14/2019 per i **licenziamenti collettivi in caso di azienda in liquidazione giudiziale** (si veda il Capitolo 10).

## ► GIURISPRUDENZA

### 1. Nozione di licenziamento collettivo



"Dopo l'entrata in vigore della legge n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo che si distingue dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, essendo specificatamente caratterizzato in base alle dimensioni occupazionali dell'impresa, al numero dei licenziamenti, all'arco temporale entro cui gli stessi sono effettuati, ed essendo inderogabilmente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento dell'azienda. Ne deriva che, qualora il datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro, almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, è tenuto all'osservanza delle procedure previste dalla legge stessa, mentre resta irrilevante che il numero dei licenziamenti attuati a conclusione delle procedure medesime sia eventualmente inferiore, così com'è inammissibile la 'conversione' del licenziamento collettivo in licenziamento individuale" (Cass., 22 novembre 2011, n. 245669).

### 2. Irrilevanza o meno, ai fini della ricorrenza del licenziamento collettivo, di altre ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro



"Ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilità della relativa disciplina, il dato testuale contenuto nell'art. 24, comma 1, legge n. 223 del 1991 fa riferimento in modo inequivoco ad almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni, e di fronte ad una formula così precisa non vi è spazio, neppure ricorrendo ad 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 ed incentivi, non possono essere equiparate al licenziamento ai fini del computo dei recessi necessari per l'attivazione della procedura sui licenziamenti collettivi" (Tribunale di Milano, 26 giugno 2006).

"Ai fini della sussistenza di un licenziamento collettivo e della applicabilità della relativa disciplina, il termine licenziamento va inteso in senso tecnico, non potendo ad esso parificarsi qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto siano riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro che giustifica il ricorso ai licenziamenti" (Cass., 29 marzo 2010, n. 7519).

"L'interpretazione conforme al diritto dell'Unione europea impone di includere nel numero dei lavoratori che, ai sensi dell'art. 24, comma 1, della l. n. 223/1991, fanno scattare la soglia per l'applicazione della procedura di licenziamento collettivo anche coloro che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro, disposta unilateralmente dal datore di lavoro" (Cass., 20 luglio 2020, n. 15401).

### 3. Licenziamento collettivo ed il licenziamento collettivo "post-CIGS"



"Il licenziamento per collocamento in mobilità a norma dell'art. 4 della legge n. 223 del 1991 costituisce un'ipotesi che si differenzia nettamente per presupposti dal licenziamento di una pluralità di dipendenti disciplinato dall'art. 24 della stessa legge, avendo alla sua base imprescindibilmente un provvedimento dell'impresa datrice di lavoro di collocamento in cassa integrazione guadagni straordinaria" (Cass., 20 marzo 2000, n. 3271).

"In tema di licenziamenti collettivi, l'art. 24 legge n. 223 del 1991 disciplina il licenziamento collettivo per riduzione di personale in modo diverso dal licenziamento collettivo preceduto dalla mobilità (c.d. '*licenziamento collettivo post mobilità*') previsto dall'art. 4 della medesima legge, richiamando solo alcune delle disposizioni a quest'ultimo applicabili, con esclusione del requisito numerico previsto dall'art. 4, comma 1, della legge n. 223 cit. (cinque licenziamenti in 120 giorni per ciascuna unità produttiva). Né le disposizioni dell'art. 4 citato non richiamate espressamente dall'art. 24 cit. possono essere applicate analogicamente, a causa del carattere eccezionale della regolamentazione del licenziamento '*post mobilità*', il quale rende necessaria l'utilizzazione di criteri analoghi a quelli adottati per l'interpretazione dell'art. 18, legge n. 300 del 1970" (Cass., 8 febbraio 2010, n. 2734).

---

*Estratto*

# Estratto da un prodotto in vendita su **ShopWKI**, il negozio online di Wolters Kluwer Italia

Vai alla scheda →

---

Wolters Kluwer opera nel mercato dell'editoria professionale, del software, della formazione e dei servizi con i marchi: IPSOA, CEDAM, Altalex, UTET Giuridica, il fisco.



Wolters Kluwer