

**Aziende in crisi.** La Cassazione fissa i paletti su requisiti e numero minimo dei lavoratori interessati

# Dopo la Cigs recesso singolo

Lecito anche un solo licenziamento al termine della messa in mobilità

PAGINA A CURA DI

**Alessandro Rota Porta**

Le procedure di licenziamento collettivo e la conseguente messa in mobilità dei lavoratori, alla ribalta in questo periodo di crisi, rivelano spesso aspetti critici e complessi: a far luce sull'istituto è intervenuta di recente la Cassazione, con due interessanti pronunce.

La prima è quella dell'8 febbraio 2010, n. 2734: un lavoratore ricorreva per ottenere l'annullamento del licenziamento collettivo intimatogli al termine di un programma di cassa integrazione guadagni straordinaria (articolo 4, comma 1, della legge 223/91), senza soluzione di continuità, contestando la sussistenza della procedura ai sensi degli articoli 4 e 5 della legge 223/91. Dopo il primo grado di giudizio, dove il ricorrente risultava soccombente, la corte d'appello riformava la sentenza del tribunale dichiarando illegittimo il licenziamento e disponendo il risarcimento del danno. Il punto nodale invocato era il mancato rispetto del requisito numerico dei dipendenti da licenziare,

in base all'articolo 24, comma 1, vale a dire il presupposto dei cinque licenziamenti nell'arco dei centoventi giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nella stessa provincia. Nel caso di specie, le persone occupate nel reparto da sopprimere erano quattro, seppure la procedura di mobilità avesse inizialmente interessato ventidue lavoratori.

La Suprema corte ha però cassato tale decisione attraverso alcune argomentazioni, tra cui una di particolare rilevanza: l'articolo 24 della legge 223/91, che sarebbe stato violato, non richiama l'articolo 4, comma 1, per cui l'impresa, dopo aver fatto precedente ricorso alla Cigs, se non è in grado di riammettere al lavoro tutti i dipendenti sospesi, può procedere alla messa in mobilità del personale in esubero senza essere vincolata al limite dei cinque lavoratori. L'articolo 24 si riferisce soltanto alle aziende che, senza una preventiva procedura di Cigs, addivengano alla decisione di ridurre il personale. Pertanto, secondo la Corte, una procedura di Cigs «può concludersi con la riassunzione di tutti i dipendenti so-

spesi tranne cinque, la ricollocazione di quattro e il licenziamento di un dipendente su cinque». Si tratta dunque di due fattispecie distinte: quella ex articolo 24 nell'ipotesi di licenziamento collettivo per riduzione di personale e quella ex articolo 4 di licenziamento collettivo post mobilità e Cigs. In tale contesto, la Cassazione ha precisato che non può valere il principio dell'applicazione analogica, configurando le disposizioni di cui all'articolo 4, comma 1 carattere di «eccezionalità».

Allargando il campo della disciplina, già il ministero del Lavoro (nota del 24 marzo 1993) si era espresso favorevolmente circa la possibilità di licenziare anche un solo dipendente al termine della procedura di mobilità, dopo aver manifestato la volontà di licenziare almeno cinque lavoratori.

La seconda pronuncia è quella del 16 febbraio scorso, n. 3603. Consolidando un orientamento ormai affermato, la Cassazione ha ribadito che le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare vanno indicate puntualmente, attraverso la comunica-

zione di cui all'articolo 4, comma 9, della legge 223/91 (da inoltrare agli uffici competenti e alle associazioni sindacali e datoriali). Esaurita la procedura di mobilità, l'impresa con tale adempimento non può limitarsi ad avvisare i destinatari di cui sopra, ma come impone la norma deve recare informazioni adeguate dei nominativi dei lavoratori collocati in mobilità, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, nonché delle modalità dalle quali si possa desumere la correttezza delle valutazioni tese a individuare i dipendenti da licenziare. La finalità della disposizione è di poter consentire ai lavoratori, agli enti preposti e alle associazioni coinvolte di verificare la genuinità della procedura. Nel caso in questione, tale controllo non era stato possibile poiché l'impresa non aveva indicato i criteri di scelta applicati per i licenziamenti, omettendo così di allegare la comparazione delle valutazioni effettuate.

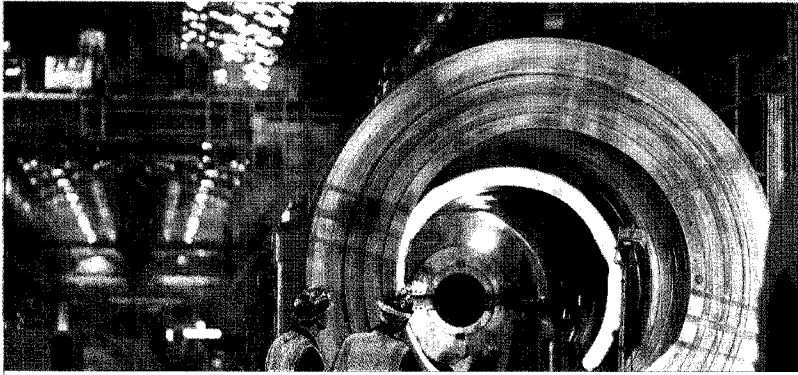
© RIPRODUZIONE RISERVATA

**.com**

[www.ilssole24ore.com/norme/documenti](http://www.ilssole24ore.com/norme/documenti)

Le due sentenze della Cassazione





**Dove è ammesso l'intervento straordinario**

Aziende destinatarie delle procedure di mobilità (imprese soggette al campo di applicazione della Cigs) (1)

Disposizione	Imprese ammesse	Condizioni
<b>Legge 164/1975</b>	Imprese industriali, comprese quelle edili e lapidee che occupino più di 15 dipendenti	Sono escluse dalla disciplina i casi di fine cantiere nelle costruzioni edili (salvo che la fase lavorativa non sia ultimata), le attività stagionali o saltuarie e i contratti a termine in scadenza (articolo 4, comma 14, legge 223/1991)
<b>Articolo 12, comma 1, legge 223/1991</b>	Imprese artigiane, comprese quelle edili e lapidee che occupino più di 15 dipendenti	Solo laddove l'impresa committente che esercita l'influsso gestionale prevalente su quella artigiana, sia stata ammessa a Cigs
<b>Articolo 23, legge 155/1981</b>	Imprese appaltatrici di servizi mensa o ristorazione	Dm 22 luglio 2002, n. 31347
<b>Articolo 12, comma 3, legge 223/1991</b>	Imprese commerciali oltre 200 dipendenti (oltre 50 per tutto il 2010)	Connotate come «commerciali» in senso stretto (non del settore terziario)
<b>Articolo 24, legge 196/1997; articolo 3, legge 240/1984</b>	Cooperative di lavoro	Soggette agli obblighi della relativa contribuzione
<b>Articolo 35, legge 416/1981</b>	Editrici di giornali quotidiani e periodici, agenzie di stampa	—
<b>DI 299/1994 (legge 451/1994)</b>	Imprese appaltatrici di servizi di pulizia	Dm 20 agosto 2002
<b>DI 185/2008; legge 191/2009 (Finanziaria 2010)</b>	Imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti	Nei limiti delle risorse stanziare
<b>DI 185/2008; legge 191/2009 (Finanziaria 2010)</b>	Agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti	Nei limiti delle risorse stanziare
<b>Articolo 24, legge 223/1991</b>	Datori di lavoro non imprenditori che occupino più di 15 dipendenti: si applicano le procedure di mobilità alle medesime condizioni previste per le imprese (non rientrano nel campo di applicazione della Cigs)	<b>Esonerati dal versamento del cosiddetto contributo d'ingresso (mobilità non monetizzata ai lavoratori) licenziamenti soggetti alla tutela obbligatoria (per alcune tipologie)</b>

1) Per il calcolo della soglia dei 15 dipendenti va fatto riferimento alla media occupazionale del semestre precedente all'ammissione del trattamento di Cigs

**Sentenze e norme**

**Gli orientamenti**

- È confermata la validità del licenziamento collettivo che coinvolge meno di cinque lavoratori, per l'azienda che proviene da una procedura di cassa integrazione guadagni straordinaria (Cassazione, sentenza n. 2734/2010)
- I criteri di scelta del personale da collocare in mobilità devono essere indicati in modo completo ed adeguato (Cassazione, sentenza n. 3603/2010)

**Le disposizioni di legge**

- legge n. 223/1991
- decreto legge n. 148/1993 (legge n. 236/1993)
- decreto legge n. 299/1994 (legge n. 451/1994)

**La mobilità «in deroga»**

- legge n. 2/2009
- circolare Inps n. 75/2009
- misure valide per l'anno 2010