

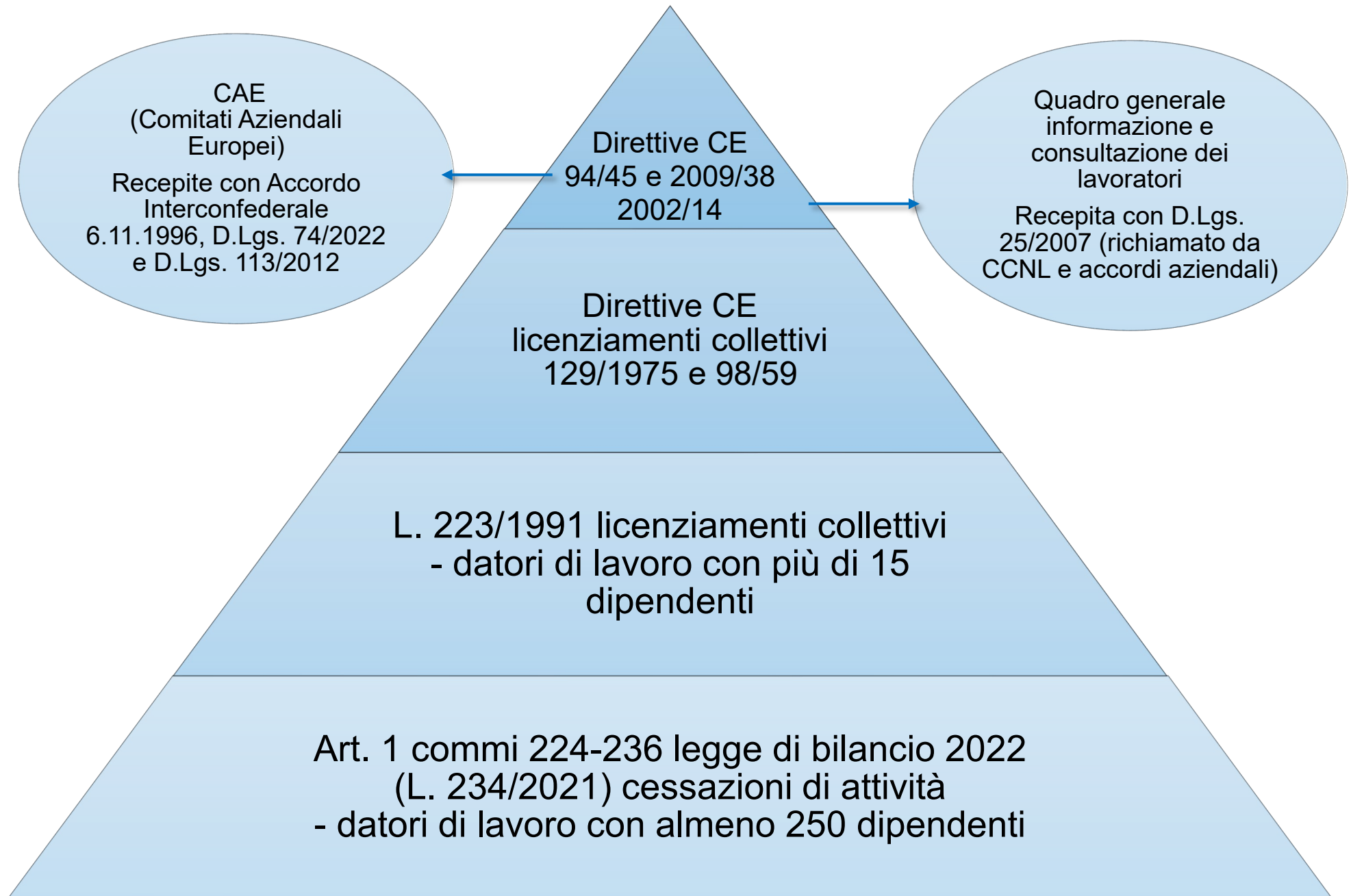
C L I F F O R D
C H A N C E

APPROCCI PRATICI SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI

WEBINAR AIDP DEL 13 MARZO 2024

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI PER RIDUZIONI DEL PERSONALE, RIORGANIZZAZIONI E RISTRUTTURAZIONI
AVV. SIMONETTA CANDELA – PARTNER E RESPONSABILE DEL DIPARTIMENTO DI DIRITTO DEL LAVORO CLIFFORD CHANCE

LE FONTI



LA RILEVANZA DELL'AUTONOMIA DELL'UNITÀ PRODUTTIVA NEL COMPUTO DELLA «SOGLIA» EX ART. 24, COMMA 1, L. 223/91

Art. 24, comma 1, L. 223/91:

*«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 più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti**, e che, 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**. 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.»*

LA RILEVANZA DELL'AUTONOMIA DELL'UNITÀ PRODUTTIVA NEL COMPUTO DELLA «SOGLIA» EX ART. 24, COMMA 1, L. 223/91

Una società con più di 15 dipendenti e **più unità locali** che intenda licenziare **meno di 5 dipendenti in ogni provincia** ma comunque **più di 5 su scala nazionale** appare sottosoglia rispetto ai requisiti previsti dall'art. 24, comma 1.

È tuttavia consigliabile effettuare comunque **un'analisi del suo assetto organizzativo** per valutare se le unità locali presso cui sono in forza i suddetti dipendenti siano effettivamente **autonome unità produttive**. In caso contrario i dipendenti potrebbero essere ritenuti addetti della sede principale e, quindi, all'unica provincia dove la stessa ha sede, facendo scattare la soglia per l'applicazione della procedura.



I criteri per identificare l'unità produttiva sono quelli definiti nel **TUSL (D.gs. 81/2008)**, in coerenza con **l'interpretazione ministeriale (Interpello del 13 giugno 2006)** e con la **giurisprudenza** in precedenza formatesi in relazione agli articoli 18 e 35 dello Statuto dei Lavoratori.

(SEGUE): ELEMENTI CARATTERIZZANTI DELL'UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA

In via
esemplificativa,
elementi
rilevanti per la
qualificazione
dell'unità
produttiva:

- svolgere un **tipo di attività diverso rispetto alle altre unità produttive** (caso in cui un'unità produttiva svolgeva l'attività di albergo-ristorante, un'altra solo hotel, un'altra laboratorio di gastronomia, con distinta Posizione Assicurativa Territoriale);
- presentare **un proprio bilancio**;
- avere in condizioni di indipendenza “un proprio riparto di risorse disponibili” così da permettere in piena autonomia le scelte organizzative più confacenti alle caratteristiche funzionali e produttive della unità;
- avere "**espressamente prevista negli atti della impresa o della società**” la rilevante autonomia dell'unità produttiva (Corte di Cassazione, sez. IV, n. 45068 del 22/11/2004).

(SEGUE): ELEMENTI CARATTERIZZANTI DELL'UNITÀ PRODUTTIVA AUTONOMA

Deve, invece, **escludersi** l'autonomia di:

- organismi minori che, seppur dotati di una certa autonomia, hanno scopi meramente strumentali e ausiliari o di carattere temporaneo, rispetto al fine produttivo dell'impresa, quali ad **es. i magazzini e i depositi**;
- articolazioni aziendali che, sebbene dotate di una certa autonomia amministrativa, siano destinate a scopi interamente strumentali o a funzioni ausiliarie sia rispetto ai generali fini dell'impresa, sia rispetto ad una frazione dell'attività produttiva della stessa (Cass. civ., Sez. lavoro, Sent., 09/08/2002, n. 12121; Cass. civ., Sez. lavoro, 04/10/2004, n. 19837);
- strutture con ridotti limiti dimensionali dell'unità locale (3 persone) **Cass. civ., Sez. lavoro, 10/11/1997, n. 11092.**

(SEGUE): MANCATA ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA - CONSEGUENZE

Reintegra: Alcune pronunce di merito hanno sanzionato la mancata attivazione della procedura, con la **reintegra dei lavoratori** ritenendo che la mancata procedura equivalga ad "*assenza di forma scritta*", o comunque ritenendola *un vizio sostanziale* che rende il recesso ontologicamente viziato.

In questo senso:

- **Tribunale Latina 16 marzo 2021, n. 3070**
- **Tribunale Roma 12 ottobre 2021**

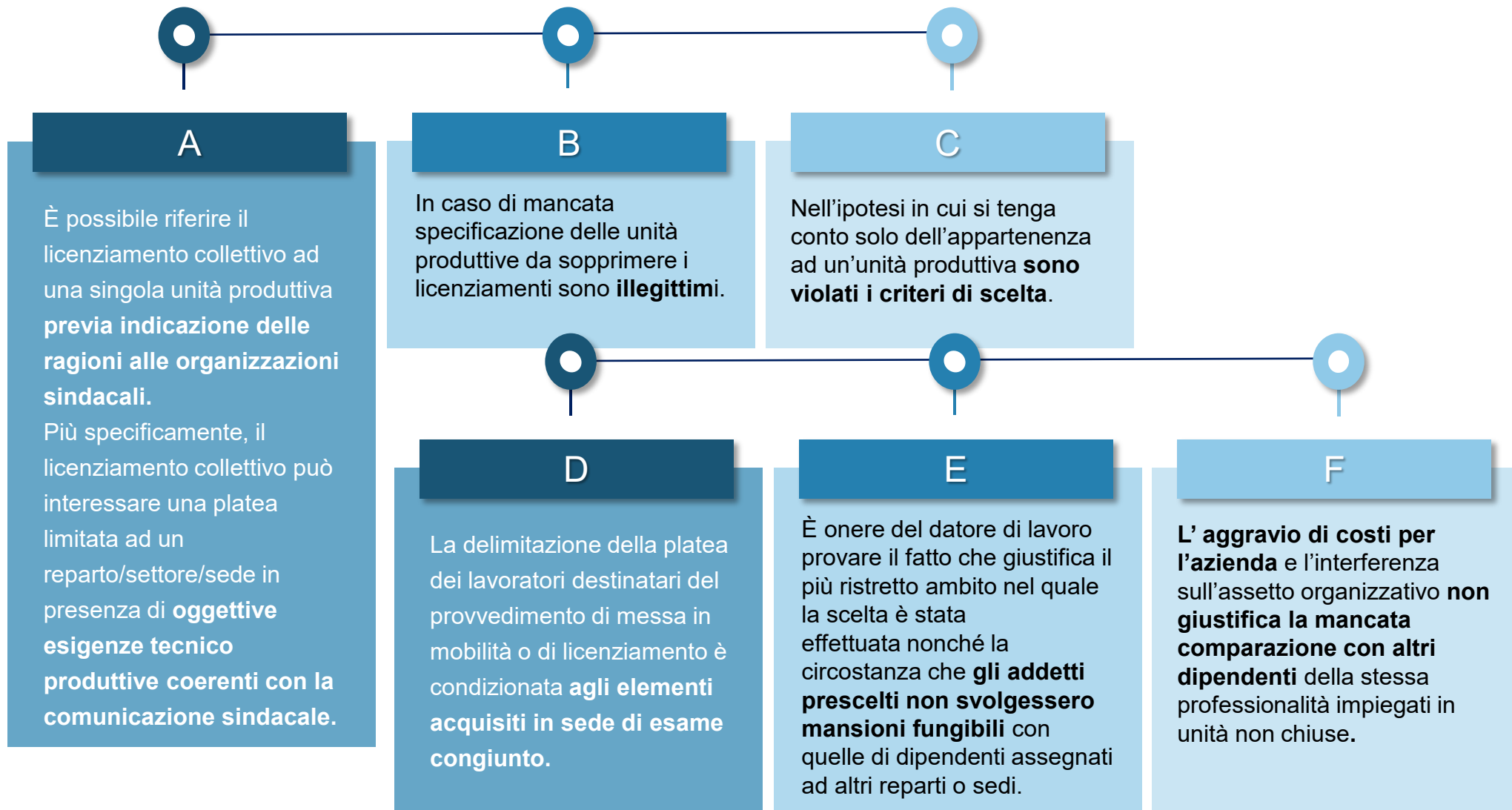
Azione ex art.28 L. n. 300/1970: a fronte di una condotta accertata come antisindacale, si pone il problema se il provvedimento del giudice possa rimuoverne gli effetti anche disponendo la reintegrazione dei lavoratori licenziati.

- Il **Tribunale di Trento, decreto del 30 giugno 2023**, nel ritenere antisindacale il comportamento del datore di lavoro che non aveva correttamente effettuato la procedura, ha **ordinato la rimozione degli effetti pregiudizievoli della procedura di licenziamento collettivo, attraverso la reintegrazione dei lavoratori**.
- Il **Tribunale di Firenze, decreto del 26 dicembre 2023**, ha dichiarato l'antisindacalità della condotta datoriale consistita nella violazione degli obblighi di informazione e confronto previsti in accordi collettivi e propedeutici all'avvio di una procedura di licenziamento collettivo riguardante l'intera forza lavoro (185 persone), ed ha bloccato i licenziamenti ordinando alla società di **revocare la lettera di apertura della procedura di licenziamento e porre in essere le preventive procedure di informazione e confronto sindacale** (*vedi infra slide 10*).

PERIMETRO DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO E CRITERI DI SCELTA DEI LAVORATORI

Licenziamento collettivo in una singola unità produttiva:

Cassaz. 17 gennaio 2024 n. 1803 e Cassaz. 18 gennaio 2024 n. 1972



NOZIONE EURO-UNITARIA DI LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Computo delle risoluzioni consensuali, ai fini del calcolo della soglia dei 5 licenziamenti nei 120 gg. qualora queste siano conseguenza diretta di una riorganizzazione aziendale o di una modifica sostanziale del contratto di lavoro

Cassaz., 20 luglio 2020 n. 15401 “rientra nella nozione di “licenziamento” il fatto che un datore di lavoro proceda, **unilateralmente e a svantaggio del lavoratore**, ad 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 del lavoratore medesimo” (in particolare, la corte di legittimità ha incluso nel computo dei cinque dipendenti una lavoratrice che aveva risolto consensualmente il rapporto di lavoro a seguito di un trasferimento per comprovate ragioni organizzative).

Nello stesso senso:

- Corte d'Appello Milano, 5 luglio 2021
- Tribunale Napoli, 4 gennaio 2022

In senso contrario:

- Cassaz. 19 novembre 2021, n. 35667
- Tribunale di Pesaro, 31 gennaio 2024

Il caso è stato originato dalla contestazione da parte sindacale dell'omessa **consultazione** e **informazione preventiva** (non prevista per la fattispecie dal C.C.N.L.) in merito a una procedura di **trasferimento collettivo** nell'ambito del quale erano state previste delle misure volte all'agevolazione della cessazione dei rapporti di lavoro. L'operazione nel suo complesso, secondo il sindacato, sarebbe riconducibile alla **nozione euro - unitaria di licenziamento collettivo**, comportando la necessaria attivazione della procedura di consultazione sindacale ai sensi dell'art. 4 della L. n. 223/1991. Il Tribunale di Pesaro ha escluso nel caso concreto la configurabilità di un licenziamento collettivo, respingendo sia in prima istanza che in fase di opposizioni la domanda del sindacato.

DECRETO TRIBUNALE DI FIRENZE 26 DICEMBRE 2023 (EX GKN DRIVELINE)

La complessa precedente vicenda della ex GKN Driveline

Le omesse informazioni alle OO.SS in base alle norme sulla delocalizzazione (L. n. 234/2021)

- **Ritenuta sussistenza del requisito dimensionale:** modalità di computo dei lavoratori impiegati nei 12 mesi precedente
- **Ritenuta insussistenza delle condizioni di esenzione:** «condizioni di squilibrio patrimoniale o economico finanziario che rendono probabile la crisi o l'insolvenza e che permettano di accedere alla procedura di composizione negoziata per la soluzione della crisi di impresa di cui al DL 24 agosto 2021 n. 118

Le omesse informazioni alle OO.SS in base alle norme previste dal D.Lgs 25/2007 (attuativo della Direttiva 2002/14/CE) e dell'art. 9 CCNL Industria Metalmeccanica (ed ex accordo 19 gennaio 2022)

Conseguenze: la rimozione degli effetti e l'invalidità del procedimento ex L.223/91

CORTE COSTITUZIONALE N. 7 DEL 22 GENNAIO 2024: LEGITTIMITÀ DELLA TUTELA MERAMENTE RISARCITORIA INTRODotta DAL JOBS ACT IN CASO DI VIOLAZIONE DEI CRITERI DI SCELTA NEI LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Il licenziamento collettivo rientra nell'espressione «**licenziamenti economici**» oggetto della Legge Delega in base alla quale è stato introdotto il Jobs Act

La tutela meramente risarcitoria non contrasta con il «**principio di uguaglianza**»

«**Adeguatezza**» della tutela risarcitoria a seguito dei precedenti interventi della Corte Cost

«**Ragionevolezza**» del doppio binario



? *Domande?*

Grazie!

Avv. Simonetta Candela

Partner

Studio Legale Associato in associazione con CLIFFORD CHANCE

Via Broletto 16, 20121 Milano, MI

Direct Dial: +39 02 80634245

Mobile: +39 335 381875

E-mail: simonetta.candela@cliffordchance.com

Visit our online resources:

[Global Employment Law Guide](#) | [Financial Markets Toolkit](#) | [Global M&A Toolkit](#) | [Talking Tech](#)

Or download our Global Employment Law Guide app from [Google Play](#) or [App Store](#).

C L I F F O R D
C H A N C E

Clifford Chance, Via Broletto, 16, 20121 Milano, Italia
© Clifford Chance 2023
Clifford Chance Studio Legale Associato

WWW.CLIFFORDCHANCE.COM