

LA CIGS, IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO E LA PROCEDURA DI MOBILITÀ

1. *La Cassa integrazione guadagni straordinaria (ora denominata Trattamento di integrazione salariale straordinario)*¹

La *Cigs* rappresenta una prestazione economica erogata dall'INPS con lo scopo di sostituire o integrare la retribuzione dei lavoratori beneficiari in quanto sospesi, o dipendenti a orario ridotto, in concomitanza di eventi espressamente previsti dalla legge.

A differenza della *Cigo* (ora denominata Integrazione salariale ordinaria ex art. 9 e ss. del D.lgs. 148/15), la cassa integrazione guadagni straordinaria è uno strumento di politica industriale finalizzata ad una graduale eliminazione del personale in esubero, al fine di tentare di evitare i licenziamenti collettivi e gli annessi traumi sociali, sebbene tale strumento sia spesso preludio della procedura di messa in mobilità e quindi del licenziamento². La *Cigs* in passato era prevista per il settore dell'industria, considerato strategico per le politiche industriali del governo del Paese, oggi tuttavia tale scelta è stata modificata dal governo con l'introduzione del decreto legislativo 148 del 2015, che ha esteso tale strumento ad una vasta gamma di settori. Il tempo dirà l'efficacia o meno della scelta del governo³.

1.1 *La riforma dell'istituto introdotta con il decreto legislativo 148/2015*

Con la riforma di cui al D.lgs. 148/15 il legislatore ha riordinato in un unico testo normativo le disposizioni in materia di trattamento di integrazione salariale che erano sparse nell'ordinamento, ora raccolte in 47 articoli, disciplinanti la cassa integrazione ed i fondi di solidarietà ed abrogato oltre 15 leggi e norme stratificatesi negli ultimi 70 anni, dal 1945 a oggi⁴.

Con la riforma, tuttavia, l'accesso a tale istituto non sarà più contemplato come autonoma 'causale' per le procedure concorsuali, che quindi non potranno più accedervi per il solo fatto di esistere⁵.

-La disciplina transitoria

Per quel che riguarda le procedure concorsuali, novità della riforma in materia di tutela e sostegno del reddito sono le nuove causali introdotte per poter accedere alla Cassa integrazione straordinaria⁶.

La disciplina prevede, infatti, l'applicazione transitoria della *Cigs* concorsuale nel periodo compreso tra l'11.9.2012 ed il 31.12.2015, decorso il quale sarà definitivamente abrogato⁷.

¹ Nel presente lavoro – per una più immediata comprensione – si utilizzerà la vecchia espressione '*Cigs*' per identificare il nuovo nome di tale ammortizzatore: "*Trattamento di integrazione salariale straordinario*" ora previsto dagli artt. 19 e ss. del D.lgs. 148/15.

² La normativa di riferimento è costituita principalmente dalle seguenti leggi: L. n. 1115 del 5 novembre 1968, L. n. 164 del 20 maggio 1975 (art. 1 e 2), L. n. 223 del 23 luglio 1991, L. n. 236 del 1993 e L. n. 92 del 28 giugno 2012.

³ Tale scelta, tuttavia, appare contraddittoria con la riforma del lavoro, cd. *Jobs Act*, che invece ha l'obiettivo di attirare gli investimenti e quindi fare dell'Italia un Paese attrattivo per l'industria.

⁴ La normativa è integrata dalle circolari del ministero del lavoro n. 24 del 5 ottobre 2015 e n. 30 del 9 novembre 2015, nonché dal messaggio n. 5919 del 24 settembre 2015 dell'INPS.

⁵ Tale scelta - alquanto opinabile - è stata prevista col decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, pubblicato il 23 settembre 2015 ed entrato in vigore il 24 novembre 2015, che prevede il riordino degli ammortizzatori sociali, introducendo alcune misure riguardanti la disciplina dell'integrazione salariale ordinaria e straordinaria (*Cigo* e *Cigs*). Tra le disposizioni comuni a tali ammortizzatori sociali, è stabilita la loro estensione anche ai lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante.

⁶ Altro aspetto saliente della riforma: la durata che da 24, 36, 48 mesi è ora passata ad un massimo di 24 mesi per la riorganizzazione ed a 12 mesi per la crisi aziendale (si veda in tal senso l'art. 22 del D.lgs. 148/15).

Le procedure concorsuali erano quindi previste come causali per accedere alla *Cigs* fino al 31.12.2015 e solo quando sussistevano prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività e di salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione, che dovevano essere valutate in base a parametri oggettivi definiti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali⁸.

La novella normativa in materia prevede invece che dall'1.1.2016, l'intervento della *Cigs* può essere richiesto solo per tre causali, ovvero⁹:

a) *riorganizzazione aziendale*¹⁰ che consiste in mutamenti organizzativi dei fattori lavorativi allo scopo di migliorare l'efficienza produttiva e la qualità della produzione. Tale causale riassume le vecchie causali di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale, nel limite di 24 mesi in un quinquennio mobile.

b) *crisi aziendale*¹¹ (ad esclusione, dall'1 gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa) che si configura in particolari difficoltà aziendali non superabili in tempi brevi e che escludono il ricorso alla cassa integrazione ordinaria. Tale causale è prevista nel limite di 12 mesi anche continuativi¹².

c) *contratto di solidarietà*¹³, fino a 24 mesi in un quinquennio mobile, che possono diventare 36 se l'impresa non utilizza *Cigo* o altre causali di *Cigs* nel quinquennio.

Come si vede rispetto alla previgente normativa è stata eliminata la causale delle procedure concorsuali che quindi non potrà più essere utilizzata di per sé per accedere alla *Cigs*.

-I casi di concessione della Cigs dall'1.1.2016

Rimane pertanto da capire cosa prevede la normativa dall'1.1.2016, posto che la cancellazione della clausola dell'istituto della procedura concorsuale risulta essere integrale, senza alcuna possibilità di deroga, neppure quando sia attiva la procedura di cessione del complesso aziendale.

Per poter accedere all'ammortizzatore sociale della *Cigs* nel corso della procedura concorsuale potranno essere utilizzate solo le restanti causali della riorganizzazione e della crisi aziendale¹⁴.

In ogni caso non sarà più possibile ricorrere ad alcuna forma di integrazione salariale in carenza di prosecuzione dell'attività produttiva, e – se lo sarà – si tratterà della *Cigs* per crisi aziendale (ove sussistano i presupposti), tenuto tuttavia conto che si tratterà di procedura costosa in termini (soprattutto) di contributo addizionale gravante sulla procedura. Si può quindi immaginare che l'esercizio provvisorio diventerà una specie di condizione di ammissibilità della *Cigs* (a orario ridotto o con piano di rotazione), anche se autorizzato. In tal caso gli organi della procedura dovranno “mettere mano al portafoglio” per poter avere i requisiti per accedere a tale strumento di sostegno del reddito, pena, al contrario, il licenziamento collettivo¹⁵. In mancanza di esercizio

⁷ Si veda l'articolo 3, comma 1, della L. 223/91, avente carattere transitorio, in virtù di quanto stabilito dall'articolo 2, comma 70, della L. 92/12.

⁸ D.M. 70750 del 4.12.2012.

⁹ Articolo 21 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148.

¹⁰ Articolo 21, comma 3, del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148.

¹¹ Articolo 21, comma 2, del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148.

¹² Una nuova autorizzazione non può essere concessa prima che sia decorso un periodo pari a due terzi di quello relativo alla precedente autorizzazione.

¹³ Articolo 21, comma 4, del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n.148.

¹⁴ P. BONETTI e F. SCAINI, *Le novità del jobs act in ammortizzatori sociali: la cassa integrazione guadagni*, in *Il Fall.*, 3, 2016, 364.

¹⁵ F. APRILE, *La nuova cassa integrazione guadagni concorsuale*, in Aprile e Bellè *Diritto concorsuale del lavoro*, Milano, 2013.

provvisorio la strada obbligata per il commissario, il liquidatore o la curatela¹⁶ sarà andare direttamente alla procedura di mobilità, con il risultato che, non potendo neppure valutarsi un'ipotesi di cessione aziendale, sarà aperta 'automaticamente' la procedura di mobilità e, tempo di espletarla¹⁷, tutti i lavoratori saranno licenziati con obbligo a carico del commissario, il liquidatore o la curatela di aprire ed eseguire la procedura di mobilità, essendo anche loro soggetti all'art. 24 della L. 223/91.

-I soggetti beneficiari della Cigs

Ad avere diritto alla *Cigs* sono le imprese che occupano più di 15 dipendenti nei sei mesi precedenti la data di presentazione della domanda, inclusi gli apprendisti e i dirigenti¹⁸. In particolare sono beneficiarie ai sensi dell'articolo 20 del Decreto legislativo – 14 settembre 2015, n.148¹⁹ le aziende dei seguenti settori:

- a) imprese industriali, comprese quelle edili e affini;
- b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensioni o riduzioni dell'attività dell'impresa che esercita l'influsso gestionale prevalente;
- c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione, che subiscano una riduzione di attività in dipendenza di situazioni di difficoltà dell'azienda appaltante, che abbiano comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento ordinario o straordinario di integrazione salariale;
- d) imprese appaltatrici di servizi di pulizia, anche se costituite in forma di cooperativa, che subiscano una riduzione di attività in conseguenza della riduzione delle attività dell'azienda appaltante, che abbia comportato per quest'ultima il ricorso al trattamento straordinario di integrazione salariale;
- e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario, ovvero del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile;
- f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi;
- g) imprese di vigilanza.

L'articolo 20, D.lgs. 148/15, comma 2, dispone che sono altresì beneficiarie le seguenti imprese, che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, abbiano occupato mediamente più di cinquanta dipendenti, inclusi gli apprendisti e i dirigenti²⁰:

- a) imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica;
- b) agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.

Dispone l'articolo 20, D.lgs. 148/15, comma 3, che la medesima disciplina ed i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle seguenti categorie²¹:

- a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società da queste derivate, nonché imprese del sistema aereoportuale;

¹⁶ Nelle procedure di fallimento è evidente che il curatore sarà obbligato a fare direttamente la procedura di mobilità, non esistendo possibilità di ottenere la *Cigs*.

¹⁷ Complessivamente in 75 giorni.

¹⁸ Antecedentemente alla modifica normativa, i dirigenti non venivano computati tra i 15 dipendenti ai fini della determinazione del requisito dimensionale occupazionale dell'azienda. Afferma invece ora la norma che devono essere 'inclusi' anche gli apprendisti ed i dirigenti. Pertanto la procedura della legge 223/91 deve essere estesa al personale dirigente e nel caso sussistano i presupposti per il licenziamento collettivo devono essere inviate le debite comunicazioni anche ai rappresentanti sindacali dei dirigenti. La riforma stabilisce, che anche per il personale dirigente l'individuazione dei lavoratori da licenziare 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*».

¹⁹ Articolo 20, comma 1, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

²⁰ Articolo 20, comma 2, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

²¹ Articolo 20, comma 3, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, nei limiti di spesa di 8,5 milioni di euro per l'anno 2015 e di 11,25 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2016, a condizione che risultino iscritti nel registro di cui all'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 28 dicembre 2013, n. 149, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 febbraio 2014, n. 13.

Restano salve le discipline specifiche relative al settore grafico editoriale (articoli 35 e 37 della legge n. 416/81) alle imprese in amministrazione straordinaria che continuano la loro attività (articolo 7, comma 10 *ter* della legge n. 236/93)²².

I lavoratori che possono beneficiare dell'intervento nel rispetto del requisito occupazionale di 90 giorni di anzianità lavorativa (dell'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148)²³ sono: operai e intermedi; impiegati e quadri; apprendisti; soci e non soci di cooperative di produzione e lavoro; lavoratori poligrafici e giornalisti²⁴.

1.2 La richiesta del trattamento Cigs nelle procedure concorsuali

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148, era previsto che la richiesta di attivazione di tale ammortizzatore sociale fosse soggetta all'attivazione della procedura stabilita dall'articolo 6 del Decreto del Presidente della Repubblica 10 giugno 2000, n. 218, ora abrogato dalla suddetta disposizione²⁵. A disciplinare, fino al 31.12.2015, le modalità di riconoscimento del trattamento straordinario di integrazione salariale per le imprese sottoposte a procedure concorsuali era l'art. 3, comma 1, della legge 223/91.

Attualmente l'erogazione del trattamento di tutela del reddito per i lavoratori nell'ambito delle procedure concorsuali è relegato – come visto – nell'ambito della causale della crisi aziendale (ove sussistano i presupposti).

Al fine delle valutazioni di tali presupposti restano pertanto valide le disposizioni previgenti, in particolare quelle contenute nel D.M. del 4.12.2012 n. 70750, che ha definito i parametri obiettivi di valutazione dei livelli occupazionali.

Nel caso di sussistenza di prospettive di continuazione o di ripresa dell'attività, dispone l'articolo 2 del D.M. 70750/12, che ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, debba tenersi conto:

a) delle misure volte all'attivazione di azioni miranti alla prosecuzione dell'attività aziendale o alla ripresa dell'attività medesima, adottate o da adottarsi da parte del responsabile della procedura concorsuale;

b) delle manifestazioni di interesse da parte di terzi, anche conseguenti a proposte di cessione, anche parziale dell'azienda, ovvero a proposte di affitto a terzi dell'azienda o di rami di essa;

²² Articolo 20, comma 6, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

²³ Ai sensi, dell'articolo 1, comma 2, del Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148, "Lavoratori beneficiari": «1. Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale di cui al presente titolo i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, ivi compresi gli apprendisti di cui all'articolo 2, con esclusione dei dirigenti e dei lavoratori a domicilio».

²⁴ Nonostante l'inclusione della procedura dei licenziamenti collettivi, i dirigenti continuano a non vedersi riconosciuta l'indennità di mobilità. Con la legge n. 161/14 essi acquisiscono, a pieno titolo, il diritto all'informazione, consultazione e al confronto con l'Azienda in merito ad una procedura risolutiva che li riguarda direttamente, potendo apprendere dalla *viva vox* le ragioni sottese e dialogare circa possibili soluzioni alternative. Per una trattazione del tema dei licenziamenti collettivi dei dirigenti si veda: D. COLOMBO, *Licenziamento collettivo dei manager*, in *Dir. prat. lav.*, 5/2015, 285 ss.

²⁵ Il commissario, o l'imprenditore, doveva quindi esaminare con i rappresentanti sindacali dei lavoratori e con i funzionari delle Direzioni del lavoro la situazione aziendale, e quindi inoltrare la domanda alla Direzione Generale dell'INPS territorialmente competente. Era quindi compito del Ministero del lavoro, con apposito decreto, disporre l'autorizzazione della *Cigs* concorsuale, che poteva essere riconosciuta per 12 mesi (a prescindere dai precedenti interventi di integrazione salariale di cui aveva potuto godere il datore di lavoro *in bonis*, anche se pendenti al momento del fallimento).

c) dei tavoli, in sede governativa o regionale, finalizzati all'individuazione di soluzioni operative tese alla continuazione o alla ripresa dell'attività, anche mediante la cessione, totale o parziale, ovvero l'affitto a terzi dell'azienda o di rami di essa.

Nel caso invece di sussistenza della salvaguardia, anche parziale, dei livelli di occupazione l'articolo 3, del D.M. 70750/12, dispone vengano individuati i parametri necessari ai fini della concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale, ovvero che debba tenersi conto:

a) dei piani volti al distacco dei lavoratori presso imprese terze;

b) della stipula di contratti a tempo determinato con datori di lavoro terzi;

c) dei piani di ricollocazione dei soggetti interessati, programmi di riqualificazione delle competenze, di formazione o di politiche attive in favore dei lavoratori, predisposti da soggetti pubblici, dai Fondi di cui all'art. 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388, e dai soggetti autorizzati o accreditati, di cui al Capo I del Titolo II del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche.

Sul punto è intervenuta anche una Circolare del Ministero volta a chiarire le possibilità di accesso alla tutela reddituale anche in un momento successivo all'ammissione alla procedura concorsuale, in quanto si riscontrano numerosi casi in cui l'impresa assoggettata ad una procedura concorsuale decida di ricorrere alla *Cigs* in un momento successivo rispetto alla data di ammissione alla procedura. Ha quindi affermato il Ministero che: *«La ragione di tale scelta aziendale risiede nel pregiudizio a cui andrebbe incontro l'azienda - impegnata a completare commesse ed evadere ordini precedentemente acquisiti - nel caso in cui sospendesse nell'immediato le prestazioni lavorative del personale dipendente (...), si ritiene che l'impresa interessata da una procedura concorsuale - con prosecuzione anche parziale dell'attività - possa richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 223/1991, anche in un momento successivo alla data di ammissione o sottoposizione ad una delle menzionate procedure»*²⁶.

-La Cigs in caso di cessazione di attività

Come già detto, dal 2016 non può più essere concessa la *Cigs* nei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

È stato tuttavia previsto un fondo di 50 milioni di euro per ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018 che consente la possibilità di autorizzare, previo accordo stipulato in sede governativa, un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria per una durata massima rispettivamente di 12 mesi del 2016, 9 mesi del 2017 e 6 nel 2018, qualora al termine del programma di crisi dell'impresa cessi l'attività produttiva, ma sussistono concrete prospettive di rapida cessione dell'azienda e di un conseguente riassorbimento occupazionale²⁷.

Per beneficiare di tale norma transitoria, doveva essere stipulato entro il 31 dicembre 2015 un accordo in sede istituzionale e doveva essere altresì presentata istanza di ammissione al trattamento. Tale decreto di ammissione può essere emanato anche successivamente al 31 dicembre 2015, una volta esaurita l'istruttoria²⁸.

Esaurito quindi tale periodo transitorio, 2015-2018, non vi sarà più la possibilità di utilizzo, per il futuro, di tali strumenti (*Cigo*, *Cigs*, *Cds*) in caso di cessazione definitiva dell'attività d'impresa.

²⁶ Circolare Ministero del Lavoro, 2 marzo 2015, n. 4.

²⁷ Articolo 21, comma 4, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

²⁸ Esistono limiti per le integrazioni salariali che variano in base alla diversa tipologia di trattamento richiesto. In caso di *Cigs* per riorganizzazione e crisi aziendale, il limite è dell'80% delle ore lavorabili (ai sensi dell'art. 22, comma 4, D.lgs. 148/15); in caso di contratto di solidarietà le integrazioni salariali sono autorizzate nel limite del 70% delle ore lavorabili (ai sensi dell'art. 21, comma 5, D.lgs. 148/15).

1.3 La procedura di richiesta della Cigs

Ai sensi dell'art. 24 del D.lgs. 148/15, l'impresa che intende richiedere il trattamento straordinario di integrazione salariale per le causali di cui all'articolo 21, comma 1, lettere a), e b) (riorganizzazione e crisi aziendale), deve comunicare, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisce o conferisce mandato, alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria, nonché alle articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale: le cause di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro; l'entità e la durata prevedibile; il numero dei lavoratori interessati.

Entro tre giorni dalla comunicazione, l'impresa o i soggetti sindacali possono presentare domanda di esame congiunto della situazione aziendale.

Dispone quindi l'art. 24, comma 2, del D.lgs. 148/15, che la domanda deve essere trasmessa, ai fini della convocazione delle parti, al competente ufficio individuato dalla Regione del territorio di riferimento, qualora l'intervento richiesto riguardi unità produttive ubicate in una sola Regione o al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali se vengono coinvolte unità produttive ubicate in più regioni, in questo caso il Ministero richiede, comunque, il parere di tutte le Regioni interessate.

Ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D.lgs. 148/15, ad essere oggetto di esame congiunto sono:

- 1 il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione o riduzione di orario delle ragioni che rendono non praticabili forme alternative di riduzioni di orario;
- 2 le misure previste per la gestione delle eventuali eccedenze di personale;
- 3 i criteri di scelta dei dipendenti da sospendere, che devono essere coerenti con le ragioni per le quali è richiesto l'intervento;
- 4 le modalità della rotazione tra i lavoratori o ragioni tecnico organizzative di un eventuale mancata adozione.

-Un'importante dichiarazione: 'la non percorribilità della causale di CdS'

Importante novità prevista dal comma 4 dell'art. 24 del D.lgs, 148/15, salvo in caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili ed affini, nel corso dell'esame congiunto le parti devono espressamente dichiarare la non percorribilità della causale di contratto di solidarietà e così ottemperare alla volontà del legislatore che ha voluto regolare l'accesso solo dopo l'esaurimento delle possibilità di riduzione dell'orario di lavoro.

Prevede quindi il comma 5 dell'art. 24 del D.lgs. 148/15 che l'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i 25 giorni successivi, ridotti a 10 per le imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

-I tempi di presentazione dell'istanza Cigs

La domanda di concessione deve essere presentata entro sette giorni dalla data di conclusione della procedura sindacale o dalla data di stipula dell'accordo collettivo aziendale²⁹.

La domanda deve essere corredata:

- dell'elenco nominativo dei lavoratori interessati dalle sospensioni riduzioni di orario;
- per i casi di riorganizzazione è necessario indicare il numero dei lavoratori mediamente occupati presso l'unità produttiva oggetto dell'intervento nel semestre precedente, distinti per l'orario contrattuale.

Le informazioni devono essere inviate dall'Inps alle Regioni e Province autonome, per il tramite del sistema informativo unitario delle politiche del lavoro.

La sospensione o la riduzione dell'orario decorre non prima del 30° giorno successivo alla presentazione della domanda.

²⁹ Articolo 25, comma 1, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

La domanda di concessione del trattamento straordinario di integrazione salariale deve essere presentata in unica soluzione contestualmente al Ministero del Lavoro e alle Direzioni territoriali del lavoro competente per territorio. La concessione avviene con decreto del Ministero per l'intero periodo richiesto³⁰. Fatte salve eventuali sospensioni del procedimento amministrativo che si rendono necessarie a fini istruttori, il decreto adottato entro 90 giorni dalla presentazione della domanda da parte dell'impresa³¹.

L'impresa – sentite le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza legale unitaria, o in mancanza di articolazioni territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – può chiedere una modifica del programma nel corso del suo svolgimento³².

-Il contributo addizionale Cigs per procedura concorsuale

La voce di costo 'contributo addizionale' Cigs per procedura concorsuale è molto aumentata. Le imprese che si avvalgono dell'intervento della cassa integrazione guadagni straordinaria erano normalmente tenute al versamento di un contributo addizionale sugli importi corrisposti ai lavoratori a titolo di integrazione salariale straordinaria, pari al 3% per imprese fino a 50 dipendenti, al 4,5% per le aziende che superano tale soglia.

Con la riforma tali aliquote sono notevolmente aumentate, passando ad aliquote progressive del 9%, 12% e 15% e quindi molto oneroso³³.

1.4 I contratti di solidarietà (difensivi)

La riforma del D.lgs. 148 del 2015 ha riguardato anche i contratti di solidarietà, che da strumento autonomo³⁴ sono divenuti strumento obbligatorio, essendo divenuti una causale per accedere alla Cigs, ai sensi dell'art. 21 D.lgs. 148/15.

Tali tipi di contratti entrano così a far parte degli strumenti utilizzabili nel corso delle procedure concorsuali.

I tipi di contratti di solidarietà sono di due tipi: difensivo (riassumibile con il motto: 'lavorare meno e lavorare tutti') ed esterno (per facilitare nuove assunzioni). In particolare i contratti di solidarietà difensivi (di tipo 'A'), per le imprese rientranti nell'ambito di applicazione della Cigs, diventano una causale di quest'ultima. L'articolo 21, comma 5, del D.lgs. 148 del 2015 esplicita la caratteristica/finalità fondamentale dei contratti di solidarietà: «evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esubero del personale, anche attraverso un suo più razionale impiego»³⁵.

Il D.lgs. 148/15 all'art. 21, comma 5, ha inoltre introdotto nuove regole sulla prestazione e sulla contribuzione addizionale. In particolare sulla prestazione ha disposto che: «la riduzione media oraria non può essere superiore a livello aziendale, del 60% dell'orario giornaliero, settimanale o mensile dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, mentre, per ciascun lavoratore, la percentuale di riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% nell'arco dell'intero periodo per il quale il contratto di solidarietà è stipulato».

Importante novità apportata dal D.lgs. 148/15 all'art. 24, comma 4, è che: «salvo il caso di richieste di trattamento presentate da imprese edili ed affini, nel corso dell'esame congiunto ai fini della erogazione della Cigs le parti devono espressamente dichiarare la

³⁰ È quindi possibile richiedere la Cigs per tutto il periodo necessario (ad esempio: direttamente 24 mesi per la causale della 'riorganizzazione' ed anche 36 mesi continuativi per i 'contratti di solidarietà').

³¹ Articolo 25, comma 5, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

³² Articolo 25, comma 7, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

³³ Articolo 5, Decreto legislativo, 14 settembre 2015, n.148.

³⁴ L. 863/84.

³⁵ Sono legittimati alla stipulazione degli accordi aventi ad oggetto il ricorso ai contratti di solidarietà le rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero la rappresentanza sindacale unitaria.

non percorribilità della causale di contratto di solidarietà di cui all'art. 21, comma 1, lett. c)», da cui quindi l'importanza di verbalizzare – nell'esame congiunto della fase sindacale – l'impossibilità di percorrere la soluzione del contratto di solidarietà.

2. Il licenziamento collettivo e la procedura di mobilità

L'impresa ammessa al trattamento straordinario d'integrazione salariale che nel corso di attuazione del programma di risanamento ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo e, quindi, di mobilità, che rappresenta uno degli strumenti previsti dalla legge per rendere meno drammatiche le conseguenze della perdita del lavoro. A differenza della cassa integrazione guadagni, infatti, la mobilità non è un'alternativa al licenziamento, ma la presuppone: in particolare con la procedura di mobilità lo Stato offre, a determinate condizioni, un sostegno economico ai lavoratori licenziati e attiva i meccanismi necessari per favorirne la rioccupazione. La mobilità quindi non consiste semplicemente in un aiuto economico, ma consente, in certi casi, il passaggio dei lavoratori licenziati da aziende in crisi ad altre che hanno bisogno di manodopera.

A seguito delle recenti riforme a tutela del reddito è rimasto un unico strumento, che è appunto la mobilità, a cui si dovrà direttamente accedere in caso di mancanza di un piano di risanamento³⁶.

Viene così a cessare la *ratio* normativa in materia concorsuale che era rivolta più alla conservazione ed al recupero delle capacità produttive dell'impresa, piuttosto che alla liquidazione del patrimonio imprenditoriale.

-Requisiti di accesso alla mobilità

La disciplina in materia trova applicazione per le imprese che occupano più di 15 dipendenti ed intendono effettuare licenziamenti collettivi per la cessazione dell'attività³⁷.

La mobilità è finanziata dallo Stato con il concorso delle imprese, che a norma dell'articolo 5, comma 4, della L. 223/91 devono versare all'INPS, per ogni lavoratore posto in mobilità, un contributo calcolato in proporzione all'indennità mensile di mobilità spettante al lavoratore³⁸.

Dall'1 gennaio 2016 non è più previsto l'esonero dal pagamento del contributo di mobilità, per i casi in cui la procedura per il licenziamento collettivo del personale è avviata dal commissario giudiziale, come lo era in forza dell'art. 3, comma 3, della L. 223/91³⁹.

2.1 La procedura di mobilità ed il concordato preventivo

La procedura che conduce al licenziamento collettivo così come definito dall'articolo 24 legge n. 223/91 regolata, mediante rinvio, dalle disposizioni di cui all'articolo 4 della

³⁶ Pertanto le procedure fallimentari dovranno accedere direttamente alla mobilità.

³⁷ A norma dell'articolo 8, comma 4, del D.L. 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla Legge 19 luglio 1993, n. 236, a decorrere dall'11 maggio 1993, a norma di quanto disposto dall'articolo 11, comma 1, del medesimo D.L. n. 148 del 1993, la facoltà di collocare in mobilità i lavoratori di cui all'articolo 4, comma 9, della presente legge deve essere esercitata per tutti i lavoratori oggetto della procedura di mobilità entro centoventi giorni dalla conclusione della procedura medesima, salvo diversa indicazione nell'accordo sindacale di cui al medesimo articolo 4, comma 9.

³⁸ Tale comma deve intendersi abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2017, dall'articolo 2, comma 71, lettera a), della Legge 28 giugno 2012, n. 92. In riferimento al presente comma si veda: Messaggio INPS 27 giugno 2013, n. 10358.

³⁹ A norma dell'articolo 2, comma 70, della Legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificato dall'articolo 46-bis, comma 1, lettera h), del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 134, l'articolo 3, è abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2016.

medesima legge, prevede diversi passaggi formali ai quali sottende da un lato la necessità di un confronto, dapprima con la parte sindacale e, in caso di mancato raggiungimento dell'accordo, in sede amministrativa, al fine di verificare soluzioni alternative al licenziamento, ovvero incentivi economici finalizzati a ridurre l'impatto sociale derivante dalla risoluzione del rapporto di lavoro con un numero rilevante di lavoratori e, dall'altro, un percorso il più oggettivo possibile attraverso cui individuare i lavoratori da licenziare⁴⁰.

-La comunicazione di apertura della procedura

Il punto di partenza dell'intera procedura ed anche il momento formalmente più importante di tutta la procedura, è rappresentato sicuramente dalla comunicazione della sua apertura⁴¹.

Nella predetta comunicazione dovrà esserci l'indicazione dei motivi⁴² che determinano la situazione di eccedenza, dei motivi tecnici organizzativi e 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 dell'attuazione del programma medesimo, del metodo di calcolo che tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Al di là dei temi che la lettera deve trattare ciò che è importante è l'idoneità di tale comunicazione al raggiungimento dello scopo. La lettera dovrà cioè consentire al mercato ed alle pubbliche istituzioni coinvolte e, poi, ai singoli dipendenti interessati dalla procedura, di comprendere i motivi per cui si intende dar corso alla mobilità e dei motivi per i quali, in tale contesto, non è possibile procedere diversamente⁴³.

Non potranno quindi essere sufficienti formule di stile, utilizzabili ripetitivamente per una generalità di casi, ma sarà necessario che vengano forniti, seppure in via sintetica, gli elementi di fatto idonei ad evidenziare, con riferimento al singolo caso concreto, le specifiche caratteristiche della vicenda aziendale che hanno portato alla determinazione di dar corso alla procedura di mobilità.

Allo stesso modo, quando si devono chiarire le ragioni per le quali non è possibile ricorrere a misure alternative, al fine di evitare contestazioni è opportuno che venga espressamente precisato che si è valutata l'ipotesi di adottare tali misure eventuali – elencandone le principali, quali ad esempio, la *Cigs*, i contratti di solidarietà, il part-time – perché, viste le caratteristiche peculiari della situazione aziendale, in quel particolare momento, si è ritenuto di non potervi accedere⁴⁴.

⁴⁰ La Corte Costituzionale, con sentenza n. 6 del 18/21 gennaio 1999, ha stabilito che sia riconosciuto il diritto a percepire l'indennità di mobilità anche a quei lavoratori che, pur in assenza delle prescritte procedure di mobilità non attivate a causa del comportamento omissivo del datore di lavoro, possono essere iscritti, a seguito di espressa richiesta, nelle relative liste, qualora sia accertata la natura collettiva dei licenziamenti, conseguenti alla totale cessazione dell'attività aziendale.

⁴¹ Sul punto si veda DI CERBO e D. SIMEOLI, *Norme in materia di casa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*, a cura di G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA, in *Diritto del lavoro: Lo Statuto dei lavoratori e la disciplina dei licenziamenti*, II, Milano, 2014, 1762 e ss.

⁴² Articolo 4, comma 3, L. 223/91.

⁴³ La giurisprudenza ha affermato il predetto criterio per determinare la completezza delle informazioni: Cass. 13 luglio 2006 n. 15943 in *Riv. it. dir. lav.* 2007, II, 432 (s.m.) (nota di GALARDI); Cass. 11 aprile 2003 n. 5770, in *Foro it.*, parte I, 2003, 1381.

⁴⁴ In relazione all'elemento delle misure finalizzate a fronteggiare le conseguenze sul piano sociale, va ricordato che la legge le indica come meramente eventuali, e quindi, non v'è l'obbligo di esplicitarle se non sono state programmate. Spesso, nella pratica, si usa inserire, al riguardo,

Con riferimento ai soggetti cui materialmente inviare la comunicazione si pone il problema della loro individuazione. Nel caso in cui siano state costituite Rsa, la comunicazione deve essere fatta alle rappresentanze e alle rispettive associazioni di categoria⁴⁵. Analoghe considerazioni possono essere fatte con riferimento alle Rsu⁴⁶. Alla luce di quanto detto la presenza contestuale di Rsa ed Rsu imporrà distinte comunicazioni. Nel caso in cui in azienda non vi siano Rsa, la norma prevede che la comunicazione debba essere fatta alle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Dal punto di vista operativo, ed al fine di evitare possibili fonti di contenzioso in ordine alla mancata comunicazione, è comunque consigliabile l'invio della comunicazione anche alle associazioni di categoria che aderiscono ad altre confederazioni pur non maggiormente rappresentative sul piano nazionale⁴⁷.

Va ricordato che, in genere, per l'avvio della procedura occorrerà procedere al versamento all'INPS – da parte delle imprese per le quali è prevista l'indennità di mobilità – del contributo di cui al terzo comma dell'articolo 4, legge n. 223/91 (considerato contributo di ingresso), pari ad una mensilità commisurata al numero dei lavoratori da licenziare. Non trova quindi più applicazione l'esenzione che escludeva dal versamento di tale contributo addizionale le imprese sottoposte a procedura concorsuale⁴⁸.

In ogni caso in base a quanto previsto dall'art. 8, comma 8, legge 223/91, il mancato versamento non comporta alcun effetto sulla validità ed efficacia della procedura e dei conseguenti licenziamenti, né sul diritto a percepire l'indennità di mobilità.

La lettera di apertura della procedura oltre che alle rappresentanze sindacali dovrà essere inviata contestualmente al Direttore della Direzione regionale del lavoro o al Ministero della lavoro se, rispettivamente, l'eccedenza riguarda una unità produttiva ubicata in un'unica regione, oppure in più regioni⁴⁹.

Entro sette giorni dalla data di ricevimento dell'ultima lettera di apertura della procedura, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali delle rispettive associazioni, si avvia la fase dell'esame congiunto fra la parte sindacale e l'azienda⁵⁰.

nella comunicazione di apertura della procedura, una dichiarazione di disponibilità a valutare col sindacato, nel corso della procedura stessa e compatibilmente con le condizioni economico-finanziaria dell'azienda, eventuali soluzioni al riguardo. Tale comunicazione deve essere inviata, con qualsiasi mezzo, per esempio a mano, per lettera o mediante fax, alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle rispettive associazioni di categoria.

⁴⁵ Ci si è chiesti se fosse necessario invitare una sola comunicazione alla Rsa costituita ovvero una copia a ciascuna delle sigle sindacali che compongono le Rsa. Sul punto la risposta secondo l'orientamento prevalente, è che le comunicazioni devono essere separate, una per ciascuna sigla.

⁴⁶ Secondo la giurisprudenza gli oneri di comunicazione del datore di lavoro si estendono al punto di dover consentire a tutte le componenti delle rappresentanze sindacali unitarie di partecipare effettivamente alla procedura. Da ciò deriverebbe che le comunicazioni indirizzate genericamente alle Rsu, nel loro complesso, potrebbero non essere ritenute sufficienti (Trib. Milano, 17 aprile 1998, in *Riv. crit. dir. lav.*, 1998, 640, nota di QUADRIO). Si tratta tuttavia di una conclusione discutibile vista la natura unitaria di tali rappresentanze, quale emerge dalle clausole degli accordi sindacali che le disciplinano, ma della quale, se si vogliono evitare possibili contestazioni, è opportuno tenere conto ai fini operativi.

⁴⁷ Sempre con riferimento alle modalità di invio della lettera di apertura della procedura la norma precisa, altresì, che la comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

⁴⁸ Ai sensi dell'art. 4, comma 4, L. 223/91, copia della ricevuta di versamento deve essere allegata alla lettera di apertura della procedura.

⁴⁹ Articolo 4, commi 7 e 15, L. 223/91.

⁵⁰ Articolo 4, comma 5, L. 223/91.

-L'esame congiunto in sede sindacale

Alla data di ricevimento della predetta lettera decorre altresì il periodo, prorogabile dalla volontà delle parti, di 45 giorni di durata massima dell'esame congiunto in sede sindacale⁵¹. Lo scopo del confronto sindacale è di esaminare le cause sottese all'eccedenza del personale e le possibilità di una diversa utilizzazione di tale personale o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante ricorso a contratti di solidarietà, ovvero a forme simili di gestione dei tempi di lavoro.

La legge è chiara nel non volere che l'esame congiunto debba, necessariamente, terminare con un accordo sindacale. È tuttavia evidente che la *ratio* della previsione è di consentire alle organizzazioni sindacali e agli organismi pubblici coinvolti nella procedura di svolgere un effettivo esame congiunto sui temi sopra indicati, il che, secondo l'orientamento interpretativo prevalente, può ritenersi possibile solo in presenza di una veritiera e articolata comunicazione di avvio della procedura, da cui l'importanza di detta lettera⁵².

Fermo restando l'obbligo della buona fede, è stato ritenuto dalla dottrina che non vi è alcun onere di accettare eventuali soluzioni alternative ai licenziamenti prospettate dalle organizzazioni sindacali dagli organismi pubblici nel corso della procedura, atteso che imporre un siffatto obbligo significherebbe violare le prerogative imprenditoriali garantite dall'articolo 41 Cost⁵³.

-Esame innanzi al Direttore della Drl

Laddove non si sia riusciti a raggiungere un accordo sindacale si avvia un ulteriore esame, però innanzi ad un soggetto terzo, ovvero il Direttore della Direzione regionale o la competente Direzione generale presso il Ministero del Lavoro, competenti, rispettivamente in funzione della rilevanza territoriale degli esuberanti stimati.

Più precisamente, l'impresa, esaurita la parte cosiddetta endoaziendale di confronto sindacale, deve dare comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo alla Direzione generale del lavoro (analoga comunicazione può essere inviata anche alle associazioni sindacali dei lavoratori) che convoca le parti, al fine di un ulteriore esame della materia che è stata oggetto di confronto sindacale, formulando anche proposte per il raggiungimento di un accordo.

Dal momento del ricevimento della comunicazione da parte degli uffici competenti, decorre il termine, derogabile dalle parti, di 30 giorni di durata massima della fase di confronto innanzi alle pubbliche istituzioni⁵⁴.

La fase di confronto sindacale, come già accennato, assume una certa rilevanza sotto il profilo delle relazioni industriali e ciò perché è proprio in questa fase che è possibile definire meglio il piano della mobilità potendo influire, attraverso l'accordo, sulla definizione dei criteri di scelta per i quali, altrimenti, in mancanza di accordo varrebbero solo i criteri definiti dalla legge. Gli accordi possono infatti riguardare non solo i criteri di scelta del personale da collocare in mobilità, ma anche il ricorso di tutte quelle misure di accompagnamento quali la *Cigs*, i contratti di solidarietà, il riassorbimento, totale o

⁵¹ Articolo 4, comma 6, L. 223/91 (tale periodo è ridotto della metà i lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sono in numero inferiore a 10, ciò ai sensi dell'art. 4, comma 8, L. 223/91).

⁵² Ha statuito recentemente la Suprema Corte che: i «*Difetti di informativa della comunicazione di avvio della procedura ex art. 4 legge 223 del 1991 possono rilevare solo quando sia allegata e provata la loro effettiva incidenza sul potere di controllo delle organizzazioni sindacali con concreto pregiudizio per i lavoratori; così anche il mancato rispetto dei criteri di scelta impone allegazione e prova di una non corretta valutazione di elementi che avrebbero determinato risultati differenti ai fini della graduatoria dei licenziandi. La stessa denuncia di discriminazione di genere impone innanzitutto allegazione e prova di fatti precisi concordanti e connotati da serietà che consentano di far ritenere probabile la discriminazione*». (Cass. 3 febbraio 2016, n. 2113, inedita).

⁵³ F. ROTONDI, *Licenziamenti collettivi: procedura e criteri di scelta*, in *Dir. prat. lav.*, 14/2011, 833.

⁵⁴ Articolo 4, commi 7 e 8, L. 223/91.

parziale, eventualmente con assegnazione dei lavoratori a mansioni inferiori, ma anche il comando o distacco temporaneo presso altre imprese del gruppo⁵⁵.

-Invio delle lettere di licenziamento e comunicazione finale della procedura

Al termine della procedura, indipendentemente dal raggiungimento o meno dell'accordo, si potrà procedere all'invio delle lettere di licenziamento con collocazione in mobilità⁵⁶. Le lettere di licenziamento e collocamento in mobilità, secondo l'orientamento interpretativo prevalente, non devono essere motivate, né contenere l'indicazione dei criteri di scelta e delle modalità che sono stati applicati⁵⁷. Allo stesso modo, il datore di lavoro non è tenuto a fornire motivazioni qualora gli vengano successivamente richieste dal lavoratore, in quanto al licenziamento in esame non può essere applicato l'articolo 2, comma 2 e 3, della legge n. 604/66⁵⁸.

Da ultimo, contestualmente alle lettere di licenziamento, dovrà essere inviata la comunicazione finale della procedura. Tale comunicazione disciplinata dall'articolo 4, comma 9, della legge 223/91⁵⁹ dovrà contenere l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, l'indicazione per ciascun soggetto, del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché la puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, legge 223/91 (o i criteri definiti con l'accordo sindacale). Dovrà quindi essere inviata alla Direzione regionale del lavoro o della massima occupazione, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni sindacali di categoria cui è stata inviata la comunicazione di apertura della procedura.

Particolarmente importante è il tema del requisito ed il grado di approfondimento che deve avere la comunicazione di chiusura della procedura. Sul punto, la giurisprudenza prevalente, anche di legittimità, ha affermato che non sono sufficienti mere formule di rito o tautologiche⁶⁰. Nella comunicazione dovrà infatti essere riportata una specificazione dei criteri di scelta che sono stati utilizzati nonché delle effettive modalità di applicazione degli stessi e, quindi, determinanti, di fatto, il licenziamento di taluni e non di altri⁶¹.

⁵⁵ In caso di raggiungimento di accordo sindacale vi è un'agevolazione circa il "contributo d'ingresso" di cui all'articolo 5, comma 4, della legge 223/91 che è ridotto della metà.

⁵⁶ DI CERBO e D. SIMEOLI, cit., 1870 e ss.

⁵⁷ Cass. SS.UU. 11 maggio 2000, n. 302, in *Riv. Crit. dir. lav.*, 2000, 2, 691 (nota di MUGGIA; L. FRANCESCHINIS); Cass. 6 luglio 2000, n. 9045, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 573 (nota di SALOMONE).

⁵⁸ Afferma infatti l'art. 24, comma 5, della legge 223 che: «*La materia dei licenziamenti collettivi per riduzione di personale di cui al primo comma dell'art. 11 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'art. 6 della legge 11 maggio 1990, n. 108, è disciplinata dal presente articolo*».

⁵⁹ Norma modificata dall'articolo 1, comma 44, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e dall'articolo 2, comma 72, lettera d), della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁶⁰ La Suprema Corte sul punto ha recentemente affermato che «*nella materia dei licenziamenti regolati dalla legge 223/1991, la comunicazione di cui all'articolo 4, comma 9, che fa obbligo di indicare 'puntualmente' le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, è finalizzata a consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati nella comunicazione di criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, ma la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, perché vi è la necessità di controllare che tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da conteggiare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati applicati correttamente i criteri di valutazione per l'individuazione dei dipendenti da licenziare*» (Cass. 16 febbraio 2010, n. 3603 in *Giust. civ. mass.*, 2010, 2, 213).

⁶¹ Cass. 7 dicembre 2007 n. 25668, in *Guida al diritto*, vol. I, 2008, 3, 64; Cass. 8 novembre 2007, n. 23275, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2008, 1, 276 (s.m.) (nota di PERONE); Cass. 8 marzo 2006, n.

In connessione al tema della specificità della comunicazione, vi è l'importante tema della contestualità. Anche da questa angolazione si delinea un quadro interpretativo molto rigoroso. Il maggior numero di pronunce giurisprudenziali, infatti, ritiene che le comunicazioni, pur su documenti separati, devono essere inviate nel medesimo giorno⁶².

In relazione a quanto sopra, si è discusso anche sulle conseguenze derivanti da un'eventuale violazione degli oneri di cui all'articolo 4, comma 4, legge 223/91⁶³, ritenendo taluni che tale comunicazione sia al di fuori della vera e propria procedura di licenziamento e che quindi eventuali vizi non comportino conseguenze sulla validità ed efficacia dei recessi⁶⁴. Peraltro la giurisprudenza prevalente, anche del Supremo Collegio⁶⁵, ha ritenuto invece che la procedura ricomprenda tali incombenze, cosicché le eventuali carenze comportano l'inefficacia del recesso⁶⁶.

2.2 Vizi di procedura: effetti e sanatorie

Chiariti quali siano i passaggi di cui si compone la procedura del licenziamento collettivo, occorre dar conto di eventuali vizi della stessa⁶⁷.

4970, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, 163 (nota di VETTOR). Cass., sez. lav., 27 maggio 1997, n. 4685, in *Dir. prat. lav.*, 1997, 35, 2563.

⁶² Si veda *ex multis*: Cassazione civile, sez. lav., 29 aprile 2015, n. 8680, in *Giust. Civ. mass.*, 2015, che stabilisce la rigidità del principio della contestualità delle comunicazioni, salvo qualche temperamento della giurisprudenza di legittimità la quale ha stabilito che: «*In tema di licenziamento collettivo, nel regime anteriore alle modifiche apportate dalla l. n. 92 del 2012, il requisito della contestualità fra comunicazione del recesso al lavoratore e comunicazione alle organizzazioni sindacali e agli uffici del lavoro dell'elenco dei dipendenti licenziati e delle modalità di applicazione dei criteri di scelta, richiesto a pena d'inefficacia del licenziamento, dev'essere inteso nel senso di un'indispensabile contemporaneità delle due comunicazioni, la cui mancanza può giustificarsi solo se sostenuta da motivi oggettivi, della cui prova è onerato il datore. (Nella specie, la S.C. ha cassato la decisione di merito che aveva escluso che cinquantasei giorni di ritardo compromettessero il requisito della contestualità tra il licenziamento e le comunicazioni alle OO.SS. ed agli uffici competenti)*» Cassazione civile, sez. lav., 28 ottobre 2015, n. 22024, in *Giust. Civ. Mass.*, 2015.

⁶³ Il rigore della giurisprudenza maggioritaria sembra tuttavia eccessivo, atteso che, come è stato giustamente ritenuto da altra giurisprudenza, la lettera e la sopra riportata *ratio* della legge possono essere salvaguardate anche quando la comunicazione delle modalità applicative non sia inviata nel medesimo momento in cui partono le lettere di licenziamento, ma avvenga in tempi (giorni) ragionevolmente ravvicinati (Cass. 8 marzo 2006, n. 4970, in *Riv. it. dir. lav.* 2007, 1, II, 163 (s.m.) (nota di VETTOR); Cass. 19 marzo del 2004, n. 5578, in *Giust. civ. mass.*, 2004, II, 647, ai sensi della quale: «*Difettano della contestualità le comunicazioni ex art. 4, comma 9, l. n. 223 del 1991, effettuate dopo 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento al lavoratore con conseguente inefficacia del licenziamento medesimo*».

⁶⁴ Cass. 8 aprile 1998 n. 3610 in *Riv. giur. lav.*, 1999, II, 101 (nota di PUTATURO DONATI); Cass. 18 novembre 1997, n. 11465, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 627 (nota di VALLAURI); Cass. 20 novembre 1996, n. 10187 in *Lav. giur.*, 1997, 7, 608.

⁶⁵ Da ultimo la Suprema Corte ha affermato sul punto che: «*il requisito della contestualità della comunicazione prevista dall'articolo 4, comma 9, legge 223/1991 alle associazioni di categoria ed agli uffici del lavoro rispetto alla comunicazione del recesso ai dipendenti collocati in mobilità, comunicazioni richieste a pena di inefficacia del licenziamento deve essere valutato, in relazione alla finalità complessiva cui corrisponde tale requisito legale nell'ambito di una procedura le cui sequenze risultano pensate, anche un punto di vista temporale, in modo rigido e determinato, nel senso di una necessaria contemporaneità, la cui mancanza vale ad escludere la sanzione dell'inefficacia solo se dovuta da giustificati motivi di natura oggettiva da comprovarsi dal datore di lavoro*» (Cass. 1 dicembre 2010, n. 24341, in *Foro it.*, 2011, I, 1135).

⁶⁶ Cass. 18 maggio 2006, n. 11660, in *Giust. civ. mass.*, 2006, II, 1341; Cass. 18 gennaio 2005, n. 880, in *Mass. Foro it.*, 2005, 65 e s.; Cass. 9 agosto 2004, n. 15377, in *Riv. it. dir. lav.* 2005, II, 476 (nota di SITZIA); Cass., 28 luglio 2005, n. 15898, in *Riv. crit. dir. lav.*, 2006, 237 (nota di BORDONE); Cass., SS. UU., 11 maggio 2000, n. 302, in *Giust. civ. mass.*, 2000, II, 908; Cass., SS. UU., 27 giugno 2000, n. 461, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, II, 144 (nota di PAPALEONI).

⁶⁷ DI CERBO e D. SIMEOLI, cit., 1837 e s.

L'orientamento maggioritario ritiene che tutti i passaggi della procedura concorrono con pari dignità a formarla e che, conseguentemente, eventuali violazioni di una qualsiasi parte della stessa si traduca nell'inefficacia dei recessi intimati, che può essere fatta valere sia dai dipendenti licenziati, sia dalle organizzazioni sindacali.

Si è, peraltro, discusso se sia possibile realizzare, nel corso della procedura, una sanatoria dei vizi formali riscontrati.

A mero titolo esemplificativo si pensi ad una lettera di apertura della procedura non esaustiva. Si è ritenuto che, in tali casi, non vi sia possibilità di sanatoria che abbia rilevanza nei confronti dei soggetti che non abbiano direttamente partecipato all'esame congiunto, quali possono essere i singoli dipendenti⁶⁸. Cosicché gli ulteriori chiarimenti dati nel corso del confronto sindacale possono avere rilevanza solo sul piano sindacale eliminando eventuali problemi di antisindacalità⁶⁹.

Sotto tale profilo è necessario rilevare che, in giurisprudenza, è stato ritenuto che le carenze della lettera di apertura nella procedura di mobilità possono essere sanate dall'accordo sindacale⁷⁰.

I limiti della sanatoria sopraindicati non vanno confusi con la possibilità di rinnovare, in corso di procedura, prima dell'invio delle lettere di recesso, singoli atti della stessa, salvo adeguare i tempi ed i successivi adempimenti della procedura, ripartendo dall'atto rinnovato e ciò in analogia dei principi elaborati nel diritto amministrativo. Se per esempio all'inizio del confronto sindacale si contesta che la lettera di apertura è carente, l'azienda potrà inviare una nuova lettera, ma allora i termini della procedura ricominceranno dall'inizio e tutti i successivi incombeni dovranno essere rinnovati.

Naturalmente, non è preclusa l'azione dei singoli dipendenti, i quali, nell'ambito dei giudizi individuali, potranno ottenere, se ne ricorrono i presupposti, l'invalidazione dei licenziamenti.

Infine, è stato da alcuni sostenuto che anche gli organismi pubblici destinatari delle comunicazioni potrebbero eccepire, ai fini del non pagamento del trattamento di mobilità, eventuali vizi della procedura⁷¹. Tale tesi tuttavia non è pienamente convincente, perché porterebbe conseguenze aberranti. In particolare sarebbe immaginabile che a fronte di un licenziamento definitivamente accettato e non ha impugnato nel termine di 60 giorni, i dipendenti potrebbero comunque rischiare di non poter percepire la mobilità solo a causa delle eccezioni, magari neppure conosciute dal sindacato degli stessi, ovvero

⁶⁸ Cass. 3 febbraio 2004, n. 1973, in *Orient. giur. lav.*, 2004, I, 222; Cass. 25 luglio 2001, n. 10171, in *Foro it.*, 2000, I, 2774; Cass. 5 aprile 2000, n. 4228, in *Giust. civ. Mass.*, 2000, II, 727; Cass. Sez. lav., 12 gennaio 1999, n. 265, in *Giust. civ. mass.*, 1999, I, 62.

⁶⁹ Nel caso della eventuale declaratoria di antisindacalità riferita ad una non corretta attuazione di parte della procedura ed agli effetti che ciò può avere sulla procedura medesima e sui licenziamenti, si è ritenuto da parte di alcuni che in tale situazione si debba pervenire all'invalidazione dell'intera procedura e dei conseguenti recessi. A titolo esemplificativo, si è ritenuto che la mancata partecipazione di una organizzazione sindacale, che ne aveva titolo, alla procedura di esame congiunto non comporti effetti invalidanti sull'intera procedura e sugli eventuali accordi sindacali raggiunti al termine della stessa e sui conseguenti processi, ma possa avere effetti limitati alla declaratoria di antisindacalità di tale comportamento e all'ordine di non più ripeterlo. Tale orientamento giurisprudenziale è sicuramente il più equilibrato ed aderente alla realtà, in quanto, in caso contrario, anche eventuali carenze della procedura, marginali o poste in essere nei confronti di sindacati minoritari, potrebbero avere effetti sproporzionati rispetto all'effettiva gravità sostanziale del comportamento antisindacale riscontrato.

⁷⁰ Cass. 11 luglio 2007, n. 15479, in *Giust. civ. mass.*, 2007, I, 1414; Cass. 4 luglio 2000, n. 14679, in *Riv. giur. lav.*, 2001, II, 583 (nota di CASAMENTO); Cass. 19 febbraio 2000, 1923, in *Giust. civ.*, 2001, I, 1337 (nota di CARULLO).

⁷¹ Cfr. M. MISCIONE, *La procedura di mobilità*, in *Diritto del lavoro: Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei redditi*, a cura di F. CARINCI, III, Torino, 2007, 503 e ss..

successive al decorso dei termini per l'impugnazione dei licenziamenti, sollevate dagli organismi pubblici, sulla validità formale della procedura.

2.3 Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare

L'articolo 5 della legge n. 223/91 individua i criteri da seguire nell'attuazione dei licenziamenti in esame. Tale norma prevede che l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire⁷²:

a) in relazione alle esigenze tecnico produttive ed organizzative del complesso aziendale;

b) nel rispetto dei criteri previsti dai contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 223/91;

In mancanza di criteri fissati in contratti ed accordi di cui al punto b):

-nel rispetto dei criteri dei carichi di famiglia;

-dell'anzianità;

-delle esigenze tecnico produttive ed organizzative.

È interessante osservare il concetto di "esigenze tecnico produttive ed organizzative" viene richiamato in due punti della disposizione in esame. Una prima volta per individuare i lavoratori da collocare in mobilità ed una seconda volta, in mancanza di criteri previsti dagli accordi, quale criterio in concorso con l'attività e i carichi di famiglia⁷³.

In tal senso si è pronunciata recentemente, peraltro, la Suprema Corte, la quale ha affermato che: «*In materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, l'art. 5 della legge n. 223 del 1991, mentre dispone nella prima parte che "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale", fa riferimento una seconda volta alle stesse esigenze indicandole tra i criteri da seguire per la scelta dei destinatari del provvedimento di mobilità. Conseguentemente, le suddette esigenze tecnico-produttive di cui alla prima parte del citato art. 5 rilevano, indipendentemente dal criterio di scelta adottato ai sensi della seconda parte della stessa disposizione, come limite dell'ambito in cui detta scelta può essere operata, in relazione al quale va verificato in sede giurisdizionale il nesso causale tra il programma di ristrutturazione aziendale e lo specifico provvedimento di recesso, considerando, quanto a detto programma, l'enunciazione, con la comunicazione di cui al comma 2 dell'art. 4 della stessa legge, dei "motivi che determinano la situazione di eccedenza", alla quale va riferita anche l'indicazione dei "profili professionali del personale eccedente"*»⁷⁴.

Il legislatore utilizzando il concetto di esigenze tecnico-produttive e organizzative collegato a quello di complesso aziendale, ha scelto un criterio elastico, che deve essere concretizzato volta per volta, considerando e valutando le specifiche caratteristiche e le reali esigenze dell'impresa nelle singole fattispecie.

-Criteri di scelta di fonte contrattuale

La giurisprudenza maggioritaria sul punto ritiene che l'ambito di applicazione di criteri di scelta potrebbe essere circoscritto rispetto all'intero complesso aziendale, limitandolo ad una singola unità produttiva, settore, o ufficio dell'azienda in quanto la ristrutturazione riguardi le professionalità impiegate nell'unità che non siano fungibili con altre presenti in azienda⁷⁵.

⁷² DI CERBO e D. SIMEOLI, cit., 1838 e ss.

⁷³ Sulla differente funzione della espressione 'esigenze tecnico produttive' si veda L. NANNIPIERI, *Ambito oggettivo di comparazione e criteri soggettivi di scelta nella riduzione del personale: i limiti di ammissibilità del "criterio unico" della maggiore prossimità al pensionamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 672, fasc. 3.

⁷⁴ Cass. 3 ottobre 2006, n. 21300, in *Foro it. rep.*, 2007, 1566 e ss; v. anche Cass. 27 gennaio 2011, n. 1938, in *Giust. civ. mass.* 2011, 1, 129.

⁷⁵ Cass. 20 giugno 2007, n. 14339, in *Guid. lav.*, 2007, 39, 33; Cass. 9 settembre 2003, n. 13182, in *Riv. it. dir. lav.* 2004, II, 847 (nota di VINCIGI).

Sul punto il Supremo Collegio afferma che: «*in caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad una unità produttiva, 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 deve avvenire secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito della singola unità produttiva, ovvero del settore interessato dalla ristrutturazione, in quanto ciò non sia il frutto di una determinazione unilaterale arbitraria del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificata dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione del personale. All'interno, poi, dell'unità o settori suddetti, assume rilievo non la categoria d'inquadramento, la quale è scarsamente significativa della reale organizzazione del lavoro, ma il profilo professionale, come si deduce dall'articolo 4 della legge n. 223/1991, dove la categoria è menzionata solo tra i dati da comunicare una volta che la procedura si è esaurita (nono comma) e non tra quelli finalizzati a limitare il nome dei lavoratori oggetto della scelta (terzo comma)*»⁷⁶.

Sembra, perciò, particolarmente interessante una soluzione che è stata prospettata dalla dottrina, la quale ha fatto riferimento alla necessità di individuare, in tali casi, un limite di "ragionevolezza" geografica⁷⁷. A titolo esemplificativo, è stato indicato quale criterio per concretamente identificare tale limite di ragionevolezza geografica quanto previsto dall'articolo 9, comma 2, della legge 223/91 che ha ritenuto in 50 km ovvero nel tempo di viaggio di 60 minuti con i mezzi pubblici, il limite territoriale-temporale oltre il quale il lavoratore in mobilità è abilitato a rifiutare nuove offerte di lavoro senza dover subire la cancellazione dalle relative liste. Un altro criterio potrebbe essere quello di ritenere escluse dall'eventuale accorpamento concettuale, ai fini dell'individuazione dell'ambito nel quale applicare i criteri di scelta, le unità produttive la cui distanza imporrebbe al personale – che dovesse andare a riempire i vuoti lasciati dal licenziamento in altre unità – di effettuare un vero e proprio trasferimento di residenza. Va, peraltro, aggiunto che il limite di ragionevolezza geografica deve essere coniugato anche al rispetto di altre esigenze, più propriamente datoriali.

Come predetto, la prima fonte di regolamentazione dei criteri da applicare per la scelta del personale da collocare in mobilità è individuata dagli accordi sindacali. Sul punto ci si è chiesti quali siano le caratteristiche che devono avere tali contratti collettivi per assumere rilevanza ai fini dell'applicazione della suddetta disciplina. In particolare ci si è posti l'interrogativo se possano essere idonei solo gli accordi stipulati a conclusione della procedura oppure anche gli accordi stipulati nel corso della procedura di consultazione prevista dall'articolo 4, legge 223/91. Sotto tale profilo è ragionevole ritenere che siano idonei a prevedere legittimi criteri di scelta anche gli accordi stipulati nel corso della procedura⁷⁸.

Circa il contenuto di detti accordi la Corte costituzionale, con sentenza numero 268 del 30 giugno 1994⁷⁹, ha evidenziato che i criteri convenuti con accordo sindacale sono liberi, salvo che non siano contrari ai principi costituzionali o a norme imperative di legge. Secondo la Corte la determinazione pattizia dei criteri deve rispettare non solo il principio di non discriminazione, ma anche quello di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri della obiettività e della generalità e devono essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità.

⁷⁶ Cass. 19 maggio 2005, n. 10590, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 665; in senso conforme Cass. 9 settembre 2003, n. 13182, in *Not. giur. lav.*, 2004, 232; Cass. 14 giugno 2007, n. 13876, in *Riv. it. dir. lav.* 2008, 1, II, 185 (nota di CAFFIO); Cass. 15 giugno 2006, n. 13783, in *Not. giur. lav.*, 2006, 686.

⁷⁷ R. DEL PUNTA, op. cit. 335.

⁷⁸ Cass. 24 marzo 1998, n. 3133, in *Riv. it. dir. lav.* 1999, II, 197 (nota di MARRA).

⁷⁹ Corte cost. 30 giugno 1994, n. 268, in *Riv. it. dir. lav.* 1995, II, 237 (nota di MANGANIELLO). In tal senso si veda anche Cass. 24 aprile 2007, n. 9866, in *Giust. civ. mass.*, 2007, I, 846; Cass. 23 giugno 2006, n. 14612 in *Giust. civ. mass.*, 2006, II, 1662; Cass. 8 marzo 2006, n. 4970, in *Riv. it. dir. lav.* 2007, 1, II, 163 (s.m.) (nota di VETTOR).

Ad oggi, le organizzazioni sindacali hanno dato, principalmente, il loro assenso a criteri di scelta incentrati sulla possibilità di accedere, nel corso e al termine del periodo di collocazione in mobilità, al trattamento pensionistico⁸⁰. In ogni caso, è importante ricordare che non è sufficiente convenire, con le organizzazioni sindacali, un legittimo criterio di scelta per risolvere ogni problema applicativo al riguardo. Più precisamente, se, in ipotesi, i soggetti che hanno i requisiti per rientrare in tale criterio concordato sono in numero maggiore rispetto all'esubero, in tale ipotesi il criterio adottato dovrà essere integrato da ulteriori specificazioni.

Ulteriore elemento di criticità potrebbe derivare dal realizzarsi di una discriminazione di genere a danno delle donne. A tale proposito il Supremo Collegio ha affermato che: *«In materia di licenziamenti collettivi, tra imprenditore e sindacati può intercorrere, secondo quanto indicato dall'art. 5 l. 23 luglio 1991 n. 223, un accordo inteso a disciplinare l'esercizio del potere di collocare in mobilità i lavoratori in esubero, stabilendo criteri di scelta anche difforni da quelli legali, purché rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità, come affermato dalla Corte cost. n. 268 del 1994. In tale ottica, deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, esemplificativamente menzionato nella richiamata sentenza, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e di vecchiaia, con conseguente coinvolgimento di lavoratori con bassa pensione, dovendosi operare il raffronto con i lavoratori più giovani; nè tra la posizione dei lavoratori maschi e quella delle donne, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardata in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione»⁸¹.*

Sempre con riferimento all'applicazione dei criteri di scelta della prossimità alla pensione è necessario rilevare che secondo la più recente giurisprudenza⁸² esso non può rappresentare il criterio unico applicabile all'intera organizzazione aziendale. Secondo l'interpretazione fornita dalla citata giurisprudenza – ferma restando la legittimità del criterio di scelta basato sulla prossimità del dipendente al godimento del trattamento pensionistico – lo stesso non può essere adottato a tutta l'organizzazione senza aver preliminarmente individuato, alla stregua delle esigenze aziendali tecnico organizzative, l'ambito entro il quale vanno individuate le risorse in esubero.

Per quanto attiene l'efficacia soggettiva dei criteri di scelta di fonte contrattuale l'orientamento prevalente è nel senso di ritenere che tali contratti abbiano effetti vincolanti nei confronti di tutto il personale in forza.

-Criteri di scelta di fonte legislativa

Dopo aver affrontato il tema dei criteri di scelta di fonte contrattuale è necessario analizzare i criteri di scelta previsti in via residuale dalla legge applicabile in concorso tra di loro.

Per quel che riguarda i carichi di famiglia, l'orientamento prevalente individua quale strumento per la verifica di tale criterio la documentazione, in possesso dell'azienda, relativa agli assegni familiari. Tale modo di procedere si presta tuttavia alla critica secondo cui dal dato documentale non è sempre possibile delineare un quadro attendibile della situazione economico-familiare dei dipendenti.

Per quanto attiene il criterio dell'anzianità l'interpretazione prevalente ritiene che sia da prendere a riferimento quella aziendale e non quella anagrafica.

Le esigenze tecnico-produttive ed organizzative aziendali attengono sia ai motivi che hanno indotto l'imprenditore a procedere alla riduzione del personale, sia in prospettiva alle esigenze della nuova struttura che l'imprenditore intende dare alla

⁸⁰ In senso contrario, di recente: Trib. Milano 27 ottobre 2005, in *Or. giur. lav.*, 2005, I, 938; Trib. Milano 7 gennaio 2005, in *Foro it.*, 2006, 7-8, I, 2252.

⁸¹ Cass. 22 marzo 2001, n. 4140 in *Giust. civ. mass.*, 2001, I, 555.

⁸² Cass. 27 gennaio 2011, n. 1938 in *Giust. civ. mass.* 2011, 1, 129; Trib. Milano 12 luglio 2005, in *Riv. it. dir. lav.* 2006, 3, II, 665 (s.m.) (nota di NANNIPIERI).

propria azienda. Evidentemente fra i tre criteri quello appena descritto si presta ad un maggior grado di flessibilità per l'imprenditore. Sotto questo profilo il predetto criterio – fermi restando i limiti della procedura – consente all'imprenditore di indirizzare le risoluzioni rispetto alle esigenze imprenditoriali che intende soddisfare.

La norma è chiara nel prevedere espressamente che i tre criteri devono essere applicati in concorso fra loro⁸³. Dal punto di vista letterale quindi la legge richiede che ai tre criteri debba essere attribuito un peso specifico uguale perché le scelte devono essere effettuate combinando con loro i risultati raggiunti nell'ambito di ciascun criterio.

Laddove vi sia una violazione dei criteri di scelta è prevista l'illegittimità del licenziamento intimato al singolo dipendente per contrasto con l'articolo 18 della legge 300 del 1970 e successive modificazioni⁸⁴.

⁸³ Cass. sez. lav., 11 novembre 1998, n. 11387, in *Riv. it. dir. lav.* 1999, II, 665 (nota di PALLA).

⁸⁴ Gli interventi assicurati dalla legge 223/91 hanno efficacemente operato sul piano degli interventi assistenziali e degli ammortizzatori sociali, mentre non altrettanto può dirsi per quanto concerne le politiche promozionali. Una volta abrogata l'indennità di mobilità, che dovrebbe estinguersi del tutto nel dicembre 2016, il quadro degli ammortizzatori sociali allo stato prefigurato è a dir poco preoccupante e di certo inidoneo a consentire un rimedio nei confronti dell'intenso turnover che si potrebbe mettere in moto. Ad iniziare dalla Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl), che secondo indagini sommarie presenta l'ambito soggettivo di protezione più esteso rispetto all'ASPI e alla mini-ASpl, ma fornisce una copertura di entità inferiore, per non più di 104 settimane fino al 2016 e 78 fino al 2017 per un importo massimo di euro 1.300,00. Il che vuol dire che andrà a contrarsi proprio quando verrà ad estinguersi l'istituto della mobilità. Tantomeno non può ritenersi tranquillizzante il nuovo assegno di disoccupazione (ASDI) viste le condizioni fortemente restrittive della sua erogazione (applicabile ai lavoratori appartenenti a nuclei familiari con minorenni ed a quelli in età prossima al pensionamento), destinate ad essere travolte da cicliche operazioni di contrazione del personale (è prevista solo in casi di particolare bisogno, per una durata massima di sei mensilità, finanziata per ora solo per il 2015 e nei limiti delle risorse all'uopo destinate). Restano margini aperti dai fondi bilaterali di solidarietà, nazionali e aziendali (Su cui v. P. FONDI, *L'esodo incentivato*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, 559 ss.; F. LISO, *I bilaterali alternativi*, in *Il nuovo mercato del lavoro*, 521 ss.), avventurosamente introdotti dalla riforma Fornero, che dovrebbero accompagnare operazioni di riassetto occupazionale e di ricambio generazionale, ma che tuttavia stentano a decollare, sia per alcune evidenti carenze progettuali, sia per il deficit di disponibilità finanziarie e mancanza di un quadro di riferimento che definisca i limiti e le possibilità di integrazione della previdenza pubblica e di quella privata in una dimensione autenticamente generale e universalistica.