

Con il patrocinio di:



Regione Umbria
Assemblea legislativa



Provincia di Perugia



Comune di Perugia



**CONVEGNO
NAZIONALE**

**PERUGIA
9-11/06
2016**

LE NUOVE FRONTIERE DEL LAVORO

Il mestiere del giuslavorista ai tempi del jobs act



Licenziamento collettivo e crisi dell'impresa nella giurisprudenza della Corte di Cassazione



Il licenziamento collettivo

- **giustificato da vicende relative all'impresa**
 - art. 4, co. 1, l. 223/91 dopo collocamento in mobilità
 - art. 24, co. 1, l. 223/91 per riduzione di personale
- **connotato da elemento numerico-temporale**
 - imprese con almeno 15 dipendenti complessivi (nel semestre?)
 - almeno 5 licenziamenti «previsti»
 - entro 120 giorni, salvo che per cessazione di attività
- **procedimentalizzato**
 - soggetto a inderogabile controllo preventivo, sindacale e pubblico dell'operazione (Cass. 24566/2011)



La procedura di licenziamento collettivo

- **Forma scritta per ogni atto**
- **Obblighi di comunicazione (non vs il lavoratore)**
 - **Comunicazione di avvio** art. 4 co. 2-4, l. 223/91
 - **Esaurimento della procedura** art. 4, co. 6-8 e 11-12
 - **Comunicazione applicativa** art. 4, co. 9 e 12

**Riflessi sul
licenziamento dei vizi
della procedura**

recesso non scritto → nullità
violati criteri di scelta → annullabilità
altri vizi procedurali → illegittimità



Il sindacato giudiziale

- scelta dell'imprenditore di ridurre il personale per ridurre i costi;
- espressione della sua libertà d'iniziativa economica (art. 41 co. 1 Cost.)



- controllo giudiziale **NON** sui motivi della riduzione (art. 30 l. 183/2010), ma **SOLO** sulla correttezza procedurale,
- **COMPRESO** nesso tra ridimensionamento e singoli recessi
(Cass. 13794/2015 → differenza da sindacato su g.m.o., Cass. 19576/2013)

Ipotizzabile un controllo sugli effetti ex art. 41 co. 2 Cost. ?



I criteri di scelta

SPERSONALIZZAZIONE DELL'ESUBERO nell'INTERO COMPLESSO AZIENDALE per applicazione di CRITERI

- **previsti dai contratti collettivi stipulati da oo ss ex art. 19 St.**
- **stabiliti dalle parti nell'esame congiunto (ma contra Cass. 3057/98)**
- **predeterminati dall'art. 5, co. 1, l. 223/91**
 - **in concorso tra loro, se manca ordine specifico**
 - **con valutazione globale da parte del datore di lavoro**
 - **pesandoli diversamente per esigenze prefissate**

DEROGHE LEGALI (art. 5, co. 2) e ANTIDISCRIMINAZIONE INDIRETTA



Esigenza temporanea –
art. 22 d lgs 148/2015

«la crisi aziendale»

Programma aziendale –
art. 21 d lgs 148/2015

*«casi di eventi oggettivamente
non evitabili che rendano non
differibile la sospensione o la
riduzione dell'attività produttiva»*
→ integrazione salariale ordinaria
Art. 15 co. 3 d. lgs 1/2015



GRAZIE