

BLOCCO LICENZIAMENTI

- Licenziamento per inidoneità alle mansioni

Tribunale di Ravenna (sentenza 7 gennaio 2021) secondo cui il divieto di licenziamento per ragioni oggettive deve estendersi anche al licenziamento adottato per **sopravvenuta inidoneità alla mansione**.

- Licenziamento del dirigente.

Tribunale di Roma (ordinanza 26 Febbraio 2021) include i dirigenti nel blocco dei licenziamenti.

Tribunale Roma (sentenza n. 3605 del 19 Aprile 2021), esclude l'estensione ai dirigenti del blocco emergenziale.

Tribunale di Milano (ordinanza 17 giugno 2021) conferma Tribunale Roma 19 aprile 2021.

- Nullità del licenziamento intimato in violazione del divieto di licenziamento

Tribunale Mantova, n. 112/2020, ha dichiarato la nullità del recesso del datore di lavoro in violazione del divieto di licenziamento per il "**carattere imperativo e di ordine pubblico**» della disciplina emergenziale (art. 18, co. 1, L. n. 300/1970,).

Tribunale di Roma, sentenza n. 2362, del 12 marzo 2021 secondo cui il licenziamento di un dipendente è giustificato solo dalla **cessazione definitiva** dell'attività di impresa che va provata (avvio procedure per la cessazione), non essendo sufficiente la mera inattività dell'impresa. Nullità del licenziamento e tutela ex art. 18, comma 1, Statuo Lavoratori.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- Computo dei 5 licenziamenti in 120 giorni e risoluzione consensuale (orientamenti opposti):

Cass. Civ. ordinanza n. 15401 del 20.07.2020

Sentenza n. 15118 del 31.05.2021

- Giudice non può sindacare i motivi dell'avvio della procedura:

Cass. Civ., ordinanza n. 30550/2018: *"In materia di licenziamenti collettivi per riduzione di personale, la L. n. 223 del 1991, nel prevedere agli artt. 4 e 5 la puntuale, completa e **cadenzata procedimentalizzazione del provvedimento datoriale** di messa in mobilità, ha introdotto un significativo elemento innovativo consistente nel passaggio dal controllo giurisdizionale, esercitato "ex post" nel precedente assetto ordinamentale, ad un **controllo dell'iniziativa imprenditoriale, concernente il ridimensionamento dell'impresa, devoluto "ex ante" alle organizzazioni sindacali**, destinatarie di incisivi poteri di informazione e consultazione secondo una metodica già collaudata in materia di trasferimenti di azienda. Sicché, i residui spazi di controllo devoluti al Giudice in sede contenziosa non riguardano più gli specifici motivi della riduzione del personale, ma la correttezza procedurale dell'operazione (ivi compresa la sussistenza dell'imprescindibile nesso causale tra progettato ridimensionamento e singoli provvedimenti di recesso), con la conseguenza che **non possono trovare ingresso in sede giudiziaria tutte quelle censure con le quali, senza contestare specifiche violazioni delle prescrizioni dettate dai citati artt. 4 e 5, ne' fornire la prova di maliziose elusioni dei poteri di controllo delle organizzazioni sindacali e delle procedure di mobilità al fine di operare discriminazioni tra i lavoratori, si finisce per investire l'autorità giudiziaria di un'indagine sulla presenza di "effettive" esigenze di riduzione o trasformazione dell'attività produttiva"***.

Cass. Civ. n. 31872/2018 (criterio dell'alta specializzazione)

Cass. Civ., n. 981/2020 (preventiva sospensione in CIG): *"Pur essendo pacifico il principio della **non necessaria coincidenza** tra collocandi in mobilità e lavoratori **sospesi in cassa integrazione guadagni straordinaria**, va precisato che, ai sensi del primo comma dell'art. 4, legge n. 223 del 1991, la procedura di mobilità*

*opera innanzitutto per i lavoratori sospesi, **sopravvenienze** rispetto alle situazioni che determinarono l'esubero del personale sospeso e **fungibilità**".*

➤ Ambito di applicazione dei criteri di scelta.

Cass. Civ. n. 15953/2021 (la scelta può essere circoscritta ad una unità o reparto purchè ciò sia giustificato dalle esigenze organizzative e comunicate nella lettera di avvio)

Cass. Civ. n. 12040/2021:

(verifica della infungibilità al fine di delimitare l'ambito della scelta ad una sola unità/reparto)
(Caso Cal center)

*"In tema di licenziamenti collettivi, è legittima l'adozione concordata tra le parti sociali di criteri di scelta dei lavoratori da licenziare anche difformi da quelli legali, purché rispondenti a **requisiti di obiettività e razionalità**. (Nella specie, è stato ritenuto conforme ai predetti requisiti l'accordo che circoscriveva l'ambito dei dipendenti coinvolti dalla procedura alla sola platea dei lavoratori "inbound" di una determinata area locale per la verificata infungibilità delle mansioni svolte dai predetti rispetto a quelle del personale "inbound" delle altre sedi, **in ragione delle commesse trattate, ognuna esigente una diversa e specifica formazione**)".*

Nella specie, era necessaria l'attuazione di interventi formativi, organizzativi e logistici incompatibili con la situazione economica dell'azienda, in quanto *"insostenibile sul piano economico, produttivo e organizzativo, richiedendo **tempi di attuazione e delle modifiche organizzative talmente complesse da compromettere il regolare svolgimento dei servizi... finendo per aggravare ulteriormente la situazione di squilibrio strutturale in cui versa l'azienda...**"*: per giunta, tra sedi aventi regimi di orario molto diversificati (dal tempo parziale da quattro a sei ore, al tempo pieno)".

Cass. Civ. n. 6086/2021 (la fungibilità deve essere valutata tenendo conto delle mansioni non solo svolte dal lavoratore ma **anche di quelle che è in grado di svolgere**).

Cass. Civ. 12040/2021: *"In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, **ai fini dell'esclusione della comparazione tra i lavoratori licenziati e quelli di equivalente professionalità addetti alle unità produttive non sopresse e dislocate sul territorio nazionale**, può assumere rilievo il fatto, da accertarsi sulla base delle circostanze concrete, che il mantenimento in servizio*

dei dipendenti appartenenti all'unità soppressa esigerebbe il loro trasferimento in altra sede, con aggravio di costi per l'azienda e interferenza sull'assetto organizzativo (nella specie, la S.C. ha escluso la necessità della comparazione in quanto il numero dei lavoratori coinvolti - oltre milleseicento - era tale da configurare un trasferimento collettivo, che avrebbe implicato la necessità di concordare in sede sindacale la formazione di graduatorie redatte in base a criteri predeterminati)".

- Comunicazione chiusura ex art. 4, comma 9, L. 223/1991 (entro 7 giorni):

Cass. Civ. 07/11/2018 , n. 28461: "In tema di licenziamento collettivo, **il mancato rispetto del termine di sette giorni**, previsto dall'art. 4, comma 9, della l. n. 223 del 1991 per la comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati e dei criteri di scelta, determina **l'invalidità dei recessi intimati**, restando **irrelevante** che il licenziamento dipenda dalla **totale cessazione** dell'attività aziendale e che il criterio di scelta sia **unico per tutti i lavoratori**, dal momento che la gradualità delle operazioni di chiusura e la permanenza, sia pur temporanea, di taluni lavoratori, finalizzata al completamento delle operazioni ultimative, richiede l'applicazione di criteri di scelta predeterminati, controllabili da tutti i soggetti interessati e finalizzati all'individuazione dei tempi di operatività del licenziamento."

Cass. Civ. n. 23034/2018: "In tema di licenziamento collettivo, il termine di sette giorni per la comunicazione di cui all'art. 4, comma 9, della l. n. 223 del 1991, come modificato dall'art. 1, comma 44, della l. n. 92 del 2012, **decorre dalla comunicazione del primo licenziamento**, come risulta dal tenore letterale della disposizione, che fa espresso riferimento alla "comunicazione" dei recessi e **non già alla data di ricezione degli stessi**".