

## DIRITTO DEL LAVORO

---

### **Licenziamenti collettivi**

di Evangelista Basile

#### **Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 12 luglio 2017, n. 17166**

#### ***Licenziamenti collettivi – Lavoratori esodati – Numero effettivo di esuberi – Condizioni***

#### **MASSIMA**

*Qualora il datore di lavoro che occupi più di quindici dipendenti intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro, almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni (comportante l'osservanza delle procedure previste dalla L. n. 223 del 1991), resta irrilevante, ai fini della configurazione della fattispecie del licenziamento collettivo, che il numero dei licenziamenti attuati a conclusione delle procedure medesime sia eventualmente inferiore rispetto all'intenzione iniziale del datore di lavoro.*

#### **COMMENTO**

Nel caso in commento, la Corte d'Appello di Roma, confermando la sentenza del Giudice di prime cure, ha riconosciuto la legittimità del licenziamento intimato ad un lavoratore a seguito di una procedura di licenziamento collettivo, precedentemente avviata, conclusasi tuttavia con l'adesione volontaria alla proposta di esodo incentivato formulata dalla società datrice di lavoro di ventidue dei ventisei dipendenti dichiarati *ab origine* in esubero. In entrambi i giudizi di merito, le domande del lavoratore, volte ad ottenere la declaratoria di illegittimità del licenziamento irrogatogli, erano dunque state respinte, avendo i Giudici di primo e di secondo grado ritenuto (i) effettiva l'esigenza di soppressione del posto di lavoro del dipendente nell'ambito di un rilevante ridimensionamento aziendale e (ii) rispettate le norme in materia di licenziamento collettivo, di obbligo di *repechage* e di quota di riserva per lavoratori disabili. Avverso suddetta sentenza, il lavoratore ha quindi promosso ricorso per Cassazione. La Suprema Corte, disattendendo *in toto* le conclusioni cui era giunta la Corte d'Appello di Roma, ha chiarito che, ai fini della configurabilità di un licenziamento collettivo, con conseguente necessaria applicazione delle procedure previste dalla Legge 223/1991, viene in rilievo solamente il numero di lavoratori che il datore di lavoro abbia intenzione di licenziare e non, viceversa, il numero effettivo di licenziamenti attuati a conclusione delle stesse procedure. Ne consegue, dunque, l'illegittimità del licenziamento intimato al lavoratore all'esito di una procedura di licenziamento collettivo che, diversamente dalle iniziali intenzioni del datore di lavoro, abbia portato ad un numero effettivo di licenziamenti inferiore a cinque. Sotto altro profilo, poi, la Cassazione ha altresì precisato come, in tema di diritto al lavoro dei disabili, l'annullabilità del recesso di cui all'articolo 4, comma 9, Legge 223/1991, ovvero del

licenziamento per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, sia applicabile unicamente *“ai lavoratori assunti in forza della disciplina dettata in materia di assunzione obbligatoria, senza che, ove la quota di riserva aziendale risulti scoperta, sia computabile nella stessa il personale invalido non assunto obbligatoriamente”*. Alla luce di tali considerazioni, la Suprema Corte ha accolto il ricorso e cassato con rinvio la sentenza impugnata.

Articolo tratto dalla Rivista Euroconference [“IL GIURISTA DEL LAVORO”](#)

Seminari di specializzazione  
**DISCRIMINAZIONI IN MATERIA DI LICENZIAMENTI E  
PROCESSO SPECIALE**  
Scopri le sedi in programmazione >