



I consensuali nei licenziamenti collettivi

Nel calcolo della soglia dei 5 (cinque) licenziamenti comminati in un lasso di tempo pari a 120 (centoventi) giorni, che implica la necessaria attivazione di una procedura di licenziamento collettivo ai sensi della legge n. 223/1991, vanno incluse anche le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro intervenute in quel periodo.

Questo è, in sintesi, il principio di diritto enunciato dalla Corte di cassazione con la recente ordinanza n. 15401 del 20 luglio 2020 e destinato a trovare applicazione,

segnatamente, rispetto a tutte quelle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro sottoscritte a fronte della comunicazione di un provvedimento datoriale e sorretto da motivazioni squisitamente oggettive/aziendali.

Nel caso di specie, le risoluzioni consensuali in contesta-

zione traevano origine «dalla mancata accettazione di un trasferimento» determinato da una riorganizzazione aziendale e, quindi, da un input riconducibile alla volontà del solo datore di lavoro, e non anche del lavoratore, alla pari di quanto avviene per i licenziamenti.

Così deliberando, la suprema Corte ha dimostrato di voler fare proprio un orientamento giurisprudenziale di matrice europeistica (v. Corte di giustizia Ue 11 novembre 2015, C-422/14), secondo cui devono essere sostanzialmente equiparati ad un licenziamento tutti quei provvedimenti che solo il datore di lavoro può adottare e che comportano una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore.

A detta della suprema Corte, quasi per «proprietà transitiva», anche ogni riso-



luzione consensuale che sia conseguente all'adozione di simili provvedimenti è da considerarsi essa stessa come il risultato di una modifica essenziale del contratto disposta dal solo datore di lavoro, per ragioni obiettive, senza la quale il rapporto lavorativo sarebbe proseguito.

Viene, così, sconfessato il precedente e più rigido orientamento giurisprudenziale, secondo cui solo la «formalizzazione dell'intenzione datoriale di licenziare» e, quindi, l'intimazione di un atto di licenziamento in senso stretto può costituire – ricorrendone le altre condizioni di legge – presupposto per l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo (v. Cass. civ., sez. lav., sentenza n.

1334/2007). Alla luce di quanto precede, diventa indispensabile ricostruire correttamente la volontà da cui è originata la risoluzione consensuale, soprattutto laddove quest'ultima sia contestuale all'intimazione di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei confronti di altro personale dipendente. A tal fine, può rivelarsi determinante, lato aziendale, acquisire in forma scritta la manifestazione della inequivocabile volontà del lavoratore di addivenire ad una risoluzione consensuale del proprio rapporto atteso che, in un eventuale giudizio, sarà il solo datore di lavoro ad essere onerato di una siffatta prova.

*Vincenzo Mozzi
e Francesco Marasco,
studio legale
de Berardinis Mozzi*

—© Riproduzione riservata—■



Devono essere equiparati ad un licenziamento tutti quei provvedimenti che solo il datore di lavoro può adottare e che comportano una modifica sostanziale degli elementi del contratto di lavoro per ragioni non inerenti al lavoratore