

# Risoluzioni consensuali e licenziamenti collettivi

Corte di Cassazione: anche le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro possono essere licenziamenti ai fini della disciplina sui licenziamenti collettivi.



Pur in questi mesi di sospensione del diritto di effettuare licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo, v'è una spinosa questione alla quale è necessario che i datori di lavoro facciano per tempo attenzione, in vista di una futura eventuale necessità di procedere a adeguamenti degli organici aziendali. La questione si è posta a seguito di una ordinanza di pochi mesi fa della Corte di Cassazione, la quale - per molti sorprendentemente - ha affermato che anche le risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro conseguenti alla mancata accettazione da parte del lavoratore di un trasferimento sono rilevanti ai fini del raggiungimento del numero di licenziamenti che determina la necessità di applicare la procedura di licenziamento collettivo (Cass. 20 luglio 2020 n. 15401).

Come noto, l'art. 24 della legge n. 223/1991 stabilisce che la complessa procedura dettata per i licenziamenti collettivi deve essere seguita dai datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti, compresi i dirigenti, e che in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive in una stessa provincia.

Quale cessazione del rapporto di lavoro possa considerarsi "licenziamento" ai fini di questa

norma è dunque questione cruciale, al fine di determinare la corretta procedura applicabile e di evitare che licenziamenti intimati come licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo vengano impugnati sostenendo che avrebbe dovuto essere seguita la procedura prevista per i licenziamenti collettivi, in forza di altre cessazioni anche consensuali intervenute nel periodo di riferimento.

Sino alla pronuncia della Cassazione del luglio 2020 era consolidata l'interpretazione secondo la quale il suddetto requisito numerico poteva essere raggiunto solo in forza di licenziamenti in senso stretto, non a fronte di dimissioni o risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro, da qualunque ragione determinate.

Secondo quanto più volte era stato ribadito, «in tema di licenziamenti collettivi, l'art. 24 l. 23 luglio 1991 n. 223, deve essere interpretato nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non possono includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa del datore di lavoro; tali diverse ipotesi restano, pertanto, assoggettate alle procedure di mobilità ed ai criteri di scelta stabiliti dagli art. 4 e 5 l. n. 223 del 1991 solo ove si raggiunga il suddetto numero di cinque licenziamenti» (Cass. 22 gennaio 2007 n. 1334).

Nell'ordinanza 15401/2020, invece, la Corte di Cassazione ha dichiarato di voler superare il precedente orientamento e ha cassato una sentenza della Corte d'Appello di Milano (n. 909/2017), per non aver considerato computabile nel numero di 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni anche una risoluzione consensuale di un rapporto di lavoro conseguente a un trasferimento non accettato da una lavoratrice. Ciò perché, secondo la Corte, «*alla luce di una corretta interpretazione dell'art. 1, paragrafo 1, comma 1, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di "licenziamento" il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo*».

Questa recente pronuncia della Corte di Cassazione è stata criticata da alcuni, in quanto non motivata in maniera adeguata rispetto al mutamento di orientamento introdotto e alle gravi conseguenze concrete che potrebbe determinare.

Ciò potrebbe lasciar presagire ulteriori sviluppi giurisprudenziali; anche perché, in realtà, precedenti sentenze della stessa Cassazione già avevano ampiamente affrontato il tema della corretta interpretazione della Direttiva 98/59 e lo avevano risolto, sulla base del tenore letterale della stessa Direttiva (art. 1, co. 1), nel senso di distinguere tra il numero di **licenziamenti** necessari al fine di rendere applicabile la disciplina in materia di licenziamenti collettivi - licenziamenti da intendere in senso "stretto" e tecnico - e le **ulteriori ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro** (come dimissioni o risoluzioni consensuali) provocate da una modifica unilaterale e **sostanziale** degli elementi **essenziali** del contratto di lavoro, assoggettate alle procedure di mobilità e ai criteri di scelta stabiliti dalla legge 223/1991 solo una volta raggiunto il numero di 5 licenziamenti "in senso stretto" nell'arco dei 120 giorni (Cass. 22 gennaio 2007 n. 1334; Cass. 25 ottobre 2000 n. 14079). Resta il fatto che la Corte di Giustizia, anche in una sentenza più recente di quella menzionata nell'ordinanza della Cassazione, ha ribadito come il fatto che un datore di lavoro

proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica sostanziale degli elementi essenziali del suo contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientri nella nozione di licenziamento (Corte di Giustizia, 21 settembre 2017, in causa C-429/16). Nella stessa sentenza, la Corte di Giustizia ha però coerentemente anche evidenziato (punto 28) come «*il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, a una modifica **non sostanziale** di un elemento essenziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore o a una modifica sostanziale di un elemento **non essenziale** di detto contratto per ragioni non inerenti alla persona di tale lavoratore non può essere qualificato come "licenziamento" ai sensi della citata direttiva*».

È dunque ora quanto mai opportuno verificare con attenzione le caratteristiche specifiche e l'origine degli accordi di risoluzione di rapporti di lavoro realizzati in questo periodo, al fine di valutare adeguatamente il rischio che gli stessi possano in futuro essere considerati rientrare - se compresi nei 120 giorni - nel computo dei 5 "licenziamenti" idonei a determinare l'applicabilità della procedura sui licenziamenti collettivi.

---

#### Ichino Brugnattelli e Associati



Sergio Passerini

Offre ai clienti un punto di riferimento unitario grazie ad una rete di specialisti in ambiti complementari a quello giuslavoristico. Attento all'evoluzione digitale, ha politiche e strumenti adeguati per la sicurezza di dati e informazioni. Certificato ISO27001.

Via Mascheroni, 31 - 20145 Milano  
Tel. +390248193249  
Email: studio.legale@ichinobrugnatelli.it

[www.ichinobrugnatelli.it](http://www.ichinobrugnatelli.it)

---