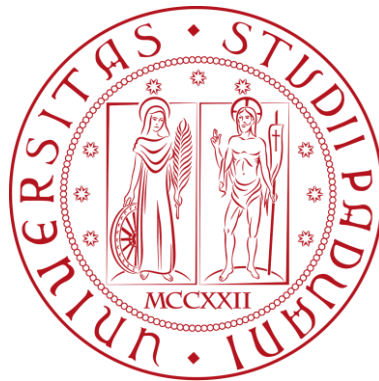






**Università degli Studi di Padova**

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Dritto  
Corso di Laurea Triennale in Consulente del Lavoro  
Tesi in Diritto Sindacale



**IL RUOLO DEI SINDACATI NEI  
LICENZIAMENTI COLLETTIVI**

Relatrice:

Prof.ssa Chiara TOMIOLA

Tesi di Laurea di:

Luigi MARINELLI

Matricola 2072875

Anno Accademico 2025/2026



# INDICE

Introduzione.....	III
CAPITOLO I	
<b>Disciplina dei licenziamenti collettivi prima della Legge 223/1991: dagli accordi interconfederali al recepimento delle direttive europee.....</b>	<b>1</b>
1. <i>Gli accordi interconfederali.....</i>	1
2. <i>Le direttive comunitarie in materia di licenziamenti collettivi.....</i>	5
3. <i>Legge 223/1991: il recepimento italiano e le condanne della CGUE.....</i>	8
CAPITOLO II	
<b>Procedura dei licenziamenti collettivi e funzione dei sindacati .....</b>	<b>11</b>
1. <i>Premessa.....</i>	11
2. <i>La partecipazione del sindacato.....</i>	12
3. <i>L'inizio della procedura: comunicazione preventiva e soggetti coinvolti.....</i>	15
4. <i>Esame congiunto e criteri di scelta.....</i>	19
5. <i>I vantaggi per il datore di lavoro derivanti dal raggiungimento dell'accordo sindacale.....</i>	23
6. <i>Tutele per il lavoratore: differenze tra licenziamento individuale e collettivo....</i>	26
CAPITOLO III	
<b>L'efficacia erga omnes dell'accordo sindacale.....</b>	<b>31</b>
1. <i>Premessa.....</i>	31
2. <i>Il contratto di prossimità.....</i>	33
3. <i>La natura gestionale dell'accordo sindacale e la sua funzione sociale.....</i>	34
Conclusioni.....	39
Riferimenti bibliografici.....	41
Riferimenti giurisprudenziali.....	42



## INTRODUZIONE

Il mercato del lavoro, per sua natura, alterna ai periodi di espansione, caratterizzati da una diminuzione della disoccupazione a fronte di un aumento di produttività, a periodi di contrazione che originano per i motivi più vari: dalle crisi di settore, all'evoluzione dei mezzi di produzione fino ad arrivare a casi meno fisiologici come la pandemia da COVID-19.

Tali contrazioni vengono gestite dagli imprenditori attraverso meccanismi messi a disposizione dal legislatore per impedire alla diminuzione della produzione di gravare troppo sia sui datori che sui lavoratori. Tali sistemi sono i cc.dd. ammortizzatori sociali, come la Cassa Integrazione Guadagni (CIG) e l'istituto della mobilità.

Nei casi più gravi, quando il rapporto diventa antieconomico e non bastano gli ammortizzatori sociali, l'imprenditore è costretto a interrompere alcuni rapporti di lavoro, ricorrendo ai licenziamenti collettivi.

Il licenziamento collettivo, dunque, rappresenta l'*extrema ratio* a disposizione degli imprenditori per far fronte alle crisi aziendali mediante riduzione dell'organico.

Si tratta di un istituto necessario che permette al datore di lavoro di licenziare più lavoratori subordinati nell'arco di un breve periodo di tempo.

Proprio il suo aspetto dimensionale, ovvero il fatto che coinvolga una pluralità di lavoratori, lo differenzia, almeno secondo la concezione attuale, dal licenziamento per giustificato motivo oggettivo e lo rende un istituto meritevole di una disciplina specifica, che tenta di limitare, attraverso la mediazione sindacale, il suo alto impatto sociale.

La fattispecie dei licenziamenti collettivi è stata regolamentata in Italia solo a partire degli anni '90, attraverso il recepimento di una direttiva europea che

aveva lo scopo di armonizzare la disciplina dei licenziamenti collettivi a livello comunitario.

I licenziamenti collettivi, in realtà, erano già regolati da tempo in Italia grazie all'opera di alcuni accordi interconfederali. Questi, dato l'aspetto dimensionale e particolarmente delicato della materia, hanno conferito fin da subito ai sindacati un ruolo di primo piano durante tutte le fasi del licenziamento.

Tale ruolo è rimasto di primo piano col tempo, addirittura aumentando nelle norme comunitarie e nazionali successive.

L'analisi comincerà con la storia del licenziamento collettivo in Italia, a partire dall'Accordo Interconfederale del 7 agosto 1947, fino ad arrivare alla disciplina attuale, con l'obiettivo di esaminare il ruolo dei sindacati in tutte le fasi del licenziamento collettivo: dalla stesura dei contratti collettivi, all'esame congiunto, fino ad arrivare alla scelta dei criteri per l'individuazione del personale eccedente.

Una delle opinioni più diffuse in Italia, in materia di lavoro, è quella secondo cui i sindacati, ormai, non abbiano un ruolo di rilevanza, occupandosi più di politica che di effettiva tutela dei lavoratori.

Ho scelto di trattare questo argomento proprio per evidenziare l'enorme importanza che hanno ancora i sindacati in un contesto così delicato come la riduzione del personale. Istituto che, oltre ad un'elevata competenza tecnica, richiede un'ancora più elevata etica sociale.

## CAPITOLO I

### **Disciplina dei licenziamenti collettivi prima della Legge 223/1991: dagli accordi interconfederali al recepimento delle direttive europee**

*1. Gli accordi interconfederali; - 2. Le Direttive Comunitarie in materia di licenziamenti collettivi;  
3. Legge 223/1991: il recepimento italiano e le condanne della CGUE*

#### *1. Gli accordi interconfederali*

Il licenziamento si definisce collettivo quando comporta la risoluzione del rapporto, su iniziativa del datore di lavoro, di più dipendenti per motivi economici ed organizzativi. Dunque, non è legato alla condotta dei lavoratori.

Il legislatore si è occupato per la prima volta di tale fattispecie, con la Legge 223/1991, attuativa della Direttiva Europea 75/129, ma fin dal 1947 il licenziamento collettivo è stato disciplinato come istituto autonomo, diverso dal licenziamento individuale, con l'accordo interconfederale del 7 agosto 1947, tra CGIL e Confindustria.

Tale accordo, nel disciplinare la costruzione e il funzionamento delle commissioni interne<sup>1</sup>, ha definito il licenziamento collettivo come una *“riduzione del numero del personale dell’azienda per riduzione o per trasformazione di attività o di lavoro”*<sup>2</sup>, e ha specificato il ruolo della Commissione Interna nell’ambito di un licenziamento collettivo.

In questo accordo troviamo già i rudimenti di quella che è l’attuale disciplina del licenziamento collettivo. L’articolo 3, infatti, obbligava il datore di lavoro

---

<sup>1</sup> *Le commissioni interne sono stati organismi di rappresentanza dei lavoratori in azienda, nate con uno storico accordo del 1906 tra FIOM e ITALIA. Soppresse nel 1925, durante il periodo fascista, sono state ripristinate con l'accordo Buozzi-Mazzini nel 1943. Le commissioni interne sono rimaste attive fino alla fine degli anni '60, sostituite, poi, gradualmente dalle attuali RSA-RSU. (Oronzo Mazzotta, Diritto sindacale. Tornino, Giappichelli Editore, 2015, pp. 43-44).*

<sup>2</sup> *Accordo interconfederale 7 agosto 1947, art. 3, comma 1.*

che voleva effettuare una riduzione del personale a darne preventiva notizia alla Commissione Interna, comunicandole i motivi del provvedimento, la data di attuazione e l'entità numerica dei lavoratori da licenziare.

A questo punto la Commissione Interna aveva la facoltà di convocare un incontro con la Direzione dell'azienda per esaminare con *“spirito di mutua comprensione i motivi del licenziamento e le possibilità concrete e attuali di evitarlo senza costituire un carico improduttivo per l'azienda”*.<sup>3</sup>

Tale incontro dava la possibilità alla Commissione di essere parte attiva della decisione, cercando di convincere il datore di lavoro a preferire metodi alternativi al licenziamento per il superamento della crisi aziendale.

Inoltre, in caso di inevitabili licenziamenti, l'accordo interconfederale prevedeva l'utilizzo obbligatorio, da parte del datore e della Commissione, di alcuni criteri per scegliere quali lavoratori sarebbero stati interessati concretamente dal licenziamento. Tali criteri, utilizzabili in concorso tra loro a discrezione delle parti, erano: anzianità, carichi di famiglia, situazione economica familiare, particolari capacità tecniche e di rendimento.

Questo accordo, dunque, oltre a permettere alle commissioni interne di tentare di dissuadere il datore di lavoro dall'attuare i licenziamenti, conferisce loro anche l'importante responsabilità di partecipare alla selezione dei lavoratori da licenziare.

Il successivo accordo interconfederale del 1950 ha coinvolto per la prima volta i sindacati esterni, individuandoli come destinatari della comunicazione preventiva.

Una volta ricevuta la comunicazione, le organizzazioni provinciali e territoriali del lavoro avevano cinque giorni per richiedere un incontro con la Direzione

---

<sup>3</sup> Accordo interconfederale 7 agosto 1947, art. 3 comma 2.

dell'impresa per esaminare i motivi dell'eventuale licenziamento e cercare di trovare delle alternative possibili.

Tale incontro avveniva entro cinque giorni dalla data della richiesta, e doveva esaurirsi entro quindici giorni dal suo inizio.

Tali termini erano validi solo per le imprese di grandi dimensioni, vale a dire quelle che occupavano normalmente più di cento dipendenti.

Per quelle che occupavano tra i ventisei e i cento dipendenti il termine per la richiesta dell'incontro era ridotto da cinque a tre giorni, mentre la durata dell'incontro era ridotta da un massimo di quindici giorni ad un massimo di dieci. Per le imprese più piccole, che occupavano da dieci a venticinque dipendenti, non era previsto il coinvolgimento dei sindacati, ma solo un esame conciliativo tra l'azienda e un delegato d'impresa, ovvero un lavoratore eletto a suffragio universale, che sostituiva la Commissione Interna nelle imprese che contavano da undici a venticinque dipendenti. La procedura era, invece, totalmente esclusa per le imprese con meno di dieci dipendenti.

Il vero problema degli accordi interconfederali è che, non essendo norme di legge, non avevano efficacia *erga omnes*, costituendo vincolo solo per coloro che adottavano i contratti collettivi ad esso collegati.

Ciò fermo restando che essi erano applicati anche ai lavoratori non iscritti. Bastava che ad essere iscritto fosse, infatti, il datore di lavoro, il quale, attraverso l'utilizzo di una clausola di rimando inserita nel contratto di lavoro individuale, applicava l'accordo interconfederale a tutti i suoi dipendenti.

In base a queste regole erano, però, esclusi da tutela tutti quei lavoratori i cui datori di lavoro non erano iscritti ai sindacati stipulanti, per questo nel 1960 l'accordo interconfederale del 20 dicembre 1950, venne recepito, ai sensi della

“Legge Vigorelli”<sup>4</sup>, nel D.P.R. 14 luglio 1960 n.1019, che ne estese l’applicazione *erga omnes* a tutti i lavoratori del settore industriale.

Tale DPR, però, è stato dichiarato incostituzionale dalla Corte<sup>5</sup>, la quale ha stabilito che la procedura conciliativa ad opera delle associazioni sindacali, obbligatoria *erga omnes*, è una violazione dell’art. 39 della Costituzione, riguardo la libertà sindacale. Questo perché la Corte ha interpretato questa libertà non solo come il diritto di formare sindacati, ma anche come il diritto di non essere vincolati da norme nate da una contrattazione a cui non si è partecipato, a meno che non si segua l’iter specifico previsto dai commi successivi dello stesso articolo 39. Tale libertà, infatti, sarebbe violata dall’accordo, i cui destinatari sono tutti i lavoratori dell’impresa, anche quelli non iscritti ai sindacati partecipanti.

Con questa sentenza l’accordo interconfederale del 1950 perse l’efficacia *erga omnes*, ma non tornò ad essere applicato in quanto sostituito dal nuovo accordo interconfederale del 5 maggio 1965, che ne ricalcava quasi completamente il contenuto.

La lacuna lasciata nel diritto positivo a proposito dei licenziamenti collettivi non è stata colmata nemmeno dalla L. n. 604/1966 che, riformando completamente

---

<sup>4</sup> La Legge 741/1959, nota come “Legge Vigorelli” è una legge delega ancora formalmente in vigore ma non più attuata, che attribuisce al Governo la possibilità di recepire con atti aventi forza di legge quanto contenuto nei contratti collettivi, in modo da estenderne l’efficacia *erga omnes*.

Lo scopo della norma era quello di attuare uno degli obiettivi mai realizzati dell’art. 39 Cost., il quale vorrebbe le disposizioni dei contratti collettivi efficaci per tutti i lavoratori della categoria a cui si riferisce.

Contro la Legge Vigorelli vennero sollevati, da più parti, dubbi sulla legittimità costituzionale, fondati sul fatto che tale sistema permetterebbe ai sindacati di creare, di fatto, delle norme di legge, senza nemmeno passare dai vincoli di una legge attuativa dei principi fissati dall’art. 39 della Costituzione.

La Corte Costituzionale ha, però, stabilito, con sentenza n. 106 del 1962, che la Legge Vigorelli non è incostituzionale in quanto ha natura “provvisoria, transitoria ed eccezionale”, motivo per cui, invece, risulta incostituzionale la L. 1027 del 1960 che, prorogando il contenuto della Legge Vigorelli, non può più ritenersi provvisoria, transitoria o eccezionale.

<sup>5</sup> Corte Cost. 8 febbraio 1966, n. 8;

la materia del licenziamento individuale, ha deciso di escludere esplicitamente la materia dei licenziamenti collettivi.<sup>6</sup>

Dovremo aspettare la legge 223/1991 per avere una legge vera e propria con efficacia su tutti i lavoratori. Questo significa che per oltre quarant'anni la materia dei licenziamenti collettivi è stata rimessa agli accordi interconfederali tra le organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali, lasciando esclusi da tutele una grandissima fetta di lavoratori italiani.

La stessa legge 223/1991 venne adottata grazie ad un'imposizione comunitaria, e venne modellata proprio sullo schema degli Accordi Interconfederali preesistenti.

## *2. Le Direttive Comunitarie in materia di licenziamenti collettivi*

L'obiettivo originale dell'Unione Europea era quello di creare un mercato unico, all'interno del quale fosse garantita la libera circolazione di persone, capitali, merci e servizi. Si trattava, dunque, di una visione puramente mercantile, che non pensava a tutelare nello specifico il lavoro o la figura del lavoratore europeo.

La materia del diritto del lavoro, infatti, era lasciata alla regolamentazione interna dei vari stati membri.

La libera circolazione di imprese e lavoratori, all'interno di un'area con regole diverse per ogni stato, ha portato, però, al c.d. "*dumping sociale*". Si tratta di una pratica sleale con cui gli imprenditori trasferiscono la produzione in paesi in cui i costi e le tutele ai lavoratori sono più bassi. In questo modo, oltre a risparmiare sul costo del lavoro, le imprese riescono anche a gestire meglio i

---

<sup>6</sup> L. n. 604/1966, art. 11

periodi di crisi, licenziando prevalentemente nei paesi in cui la legislazione impone meno limiti<sup>7</sup>.

Il *dumping sociale*, oltre a causare uno squilibrio all'interno del mercato, rischiava di disincentivare i paesi con meno tutele per i lavoratori ad adeguarsi a quelli con maggiori tutele, in maniera tale che potessero continuare ad attrarre imprese dall'estero.

La conseguenza sarebbe stata la paralisi, o addirittura l'abbassamento generale delle tutele per i lavoratori in tutta Europa.

Era necessario, dunque, armonizzare, almeno in parte, le principali regole di diritto del lavoro, tra cui quelle relative ai licenziamenti collettivi.

Per questi motivi il Consiglio dell'Unione Europea, con la risoluzione 21 gennaio 1974 si è posto l'obiettivo di raggiungere il "*ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri per quanto riguarda i licenziamenti collettivi*"<sup>8</sup>.

Per raggiungere tale obiettivo, il 17 febbraio 1975, ai sensi dell'art. 100 TCEE<sup>9</sup>, venne emanata dal Consiglio della Comunità Europea la Direttiva 75/129.

Il primo articolo della direttiva contiene la definizione di licenziamento collettivo da recepire da parte di tutti i paesi comunitari. Tale definizione contiene un requisito di natura causale, oltre a quelli di natura quantitativa. In particolare, è considerato collettivo "*ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore*"<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Il caso più noto è quello della multinazionale tedesco-olandese Akso, che nel 1973 licenziò circa 5000 lavoratori, quasi tutti occupati in stabilimenti locati in paesi europei in cui la legislazione in materia di licenziamenti collettivi era più favorevole.

<sup>8</sup> Risoluzione Consiglio dell'Unione europea 21 gennaio 1974.

<sup>9</sup> L'art. 100 TCEE permetteva al Consiglio della Comunità Europea di emanare direttive volte al ravvicinamento delle disposizioni legislative tra i vari stati, purché aventi voto favorevole unanime e solo se riguardanti il corretto funzionamento del mercato comune.

<sup>10</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione europea 75/129/CEE

Per la Comunità Europea, esattamente come per gli accordi collettivi visti in precedenza, il licenziamento collettivo non è una semplice somma di licenziamenti individuali, ma rileva il motivo, che deve essere non inerente alla persona del lavoratore, dunque, deve trattarsi di un motivo economico.

L'attuale norma comunitaria di riferimento è la Direttiva 98/59, che riprende quasi completamente il contenuto della Direttiva 75/129, e la integra con alcune modifiche introdotte con la Direttiva 92/56, tra cui l'ampliamento della sfera di protezione dei lavoratori e l'obbligo per gli stati membri di predisporre un sistema sanzionatorio in caso di violazione delle procedure.

La Direttiva 98/59 riprende, dunque, la definizione di Licenziamento Collettivo della direttiva del '75, considerando tale quel licenziamento effettuato "*per motivi non inerenti alla persona*"<sup>11</sup>.

Dal punto di vista quantitativo, invece, individua all'art. 1 due criteri alternativi, lasciando la scelta ai singoli stati.

Il primo criterio individua il licenziamento collettivo se, nell'arco di trenta giorni, sono stati licenziati almeno dieci lavoratori nelle aziende che hanno tra i venti e i cento dipendenti; almeno il 10% nelle aziende che hanno tra i cento e i trecento dipendenti; almeno trenta lavoratori nelle aziende che hanno più di trecento dipendenti.

Il secondo criterio individua, invece, un licenziamento collettivo se nell'arco di novanta giorni vengono licenziati almeno 20 lavoratori.

Il punto principale della direttiva è rappresentato dalla procedura preventiva di informazione e consultazione sindacale. La quale deve essere attuata prima di ogni licenziamento collettivo, anche se solo eventuale.

In particolare, la norma prevede che il datore di lavoro informi per iscritto i rappresentanti dei lavoratori, fornendo loro informazioni relative a: le ragioni del

---

<sup>11</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 98/59/CEE

progetto di licenziamento; il numero e categorie dei lavoratori da licenziare; il numero e categorie dei lavoratori abitualmente impiegati; il periodo in cui si prevede di effettuare i licenziamenti; i criteri previsti per la selezione dei lavoratori da licenziare; il metodo di calcolo previsto per qualsiasi eventuale indennità di licenziamento diversa da quella derivante dalle legislazioni e/o prassi nazionali.

La consultazione sindacale prevista dalla Direttiva 98/59 si divide in due fasi: nella prima fase si esaminano con i sindacati le possibilità di evitare il licenziamento o di ridurre il numero di lavoratori che verranno licenziati.

Se le parti non riescono a trovare un accordo si apre una seconda fase, in cui, oltre ai sindacati, viene coinvolta anche l'Autorità Pubblica, alla quale deve essere data comunicazione all'inizio della procedura.

Questa fase deve durare trenta giorni, al termine dei quali, se non si arriva ad un accordo, potranno essere licenziati i lavoratori.

La direttiva non prevede direttamente i criteri di scelta, lasciando la loro definizione agli Stati.

L'articolo 6 rimette agli stati membri la definizione delle sanzioni in caso di mancato rispetto delle procedure da parte del datore di lavoro, ma la CGUE ha stabilito che debbano essere *effettive, proporzionate e dissuasive*<sup>12</sup>.

### 3. Legge 223/1991: il recepimento italiano e le condanne della CGUE

Il recepimento italiano delle direttive comunitarie in materia di licenziamento collettivo è avvenuto con la Legge n. 223/1991.

Non si è trattato di un processo semplice e lineare, ma scandito da diverse condanne della CGUE che, evidenziando la difficoltà del legislatore italiano a

---

<sup>12</sup> Corte di Giustizia UE, 8 giugno 1994, C-383/92

conformarsi fedelmente alle linee guida europee, hanno modellato la norma fino ad arrivare a quella attuale.

La prima condanna della CGUE è stata inflitta con la sentenza del 6 novembre 1985 n. C-131/84, per via del ritardo del legislatore italiano: la prima direttiva europea in materia risale al 1975, mentre la norma nazionale di recepimento è del 1991. L'Italia tentò di difendersi sostenendo di non aver recepito con legge la direttiva europea in quanto tale disciplina era già regolata dagli accordi interconfederali.

La Corte di Giustizia non accolse la difesa italiana evidenziando che gli accordi interconfederali erano privi di efficacia *erga omnes* e non prevedevano il coinvolgimento dell'autorità pubblica.

La seconda condanna, con la sentenza del 16 ottobre 2003 n. C-32/02, riguardava, invece, il non corretto recepimento della Direttiva 98/59, la quale prevedeva come destinatari tutti i datori di lavoro, mentre la Legge n. 223/1991 si riferiva solo alle "imprese", escludendo, tutti i datori di lavoro non imprenditori.

Ultima condanna, con la sentenza del 13 febbraio 2014, n. 596/12, sempre da parte della Corte di Giustizia UE, è relativa dell'ingiustificata esclusione dei dirigenti dall'ambito di applicazione della disciplina. Mancanza poi corretta dal legislatore italiano.

La Legge 223/1991, anche grazie alle varie condanne della CGUE, risulta essere molto più completa dei precedenti accordi interconfederali.

Anche il ruolo riconosciuto ai sindacati risulta molto più incisivo. Prima dell'entrata in vigore della legge, i licenziamenti collettivi erano regolati dagli accordi interconfederali. Si trattava, dunque, di una tutela solo potenzialmente alta, ma influenzata dalla forza negoziale del sindacato.

Inoltre, non essendo norma giuridica statale, gli accordi interconfederali non attribuivano ai singoli lavoratori diritti soggettivi azionabili davanti a un

giudice. Se, infatti, un datore di lavoro avesse deciso di non applicare l'accordo interconfederale ai propri dipendenti, questi non avrebbero potuto pretendere le tutele in esso previste.

Al contrario, la legge assicura un ruolo dei sindacati più incisivo perché inderogabile.

In sostanza, mentre gli accordi interconfederali esprimevano un'autonomia collettiva libera ma fragile, la Legge n. 223/1991 ha istituzionalizzato il ruolo sindacale, elevandolo a passaggio obbligatorio in ogni licenziamento collettivo effettuato da qualunque datore di lavoro.

## CAPITOLO II

### **Procedura dei licenziamenti collettivi e funzione dei sindacati**

*1. Premessa; - 2. La partecipazione del sindacato; - 3. L'inizio della procedura: comunicazione preventiva e soggetti coinvolti; - 4. L'esame congiunto e i criteri di scelta; - 5. I vantaggi per il datore di lavoro derivanti dal raggiungimento dell'accordo sindacale; - 6. 1. Tutele per il lavoratore: differenze tra licenziamento individuale e collettivo*

#### *1. Premessa*

Il Diritto del Lavoro è quella parte dell'ordinamento che protegge il lavoratore subordinato contro la sua stessa libertà negoziale, imponendo interventi mirati a riequilibrare la diseguaglianza sostanziale tra datore e prestatore di lavoro<sup>13</sup>.

Tra i rami del diritto del lavoro, il Diritto Sindacale è quel ramo che si occupa di soddisfare l'interesse dei lavoratori in quanto gruppo, vale a dire non gli interessi dei singoli, ma la sintesi degli interessi individuali. Si tratta di un interesse indivisibile, che può richiedere il sacrificio degli interessi di alcuni singoli.

Nella cornice delle procedure previste per la riduzione del personale, l'esame congiunto e l'eventuale accordo tra i rappresentanti dei lavoratori e i vertici aziendali rappresentano un paradigma del diritto sindacale.

In un contesto come quello di un licenziamento collettivo, infatti, il ruolo del sindacato non è quello di difendere ogni singolo lavoratore e impedire tutti i licenziamenti, ma è quello di farsi carico degli interessi generali dei lavoratori intesi come gruppo, controbilanciando il potere datoriale e accettando il possibile sacrificio di alcuni singoli interessi.

In questo capitolo ho cercato di analizzare più nel dettaglio la procedura di riduzione del personale prevista dalla Legge 223/1991, focalizzandomi sul ruolo

---

<sup>13</sup> A. VALLEBONA, Breviario di diritto del lavoro, Torino, Giappichelli Editore -2023. Pagg 4-5

che i sindacati hanno nelle delicate fasi dell'esame congiunto e della stesura dell'accordo sindacale.

## 2. *La partecipazione del sindacato*

La partecipazione di una rappresentanza sindacale alla procedura di licenziamento collettivo non è solo un adempimento burocratico previsto dall'art. 4 della Legge n. 223/1991, ma deriva da un sistema di garanzie stratificato nel tempo.

Come visto nel primo capitolo, l'accordo interconfederale del 7 agosto 1947 affidava alla Commissione Interna il compito di porre in essere una trattativa con il datore di lavoro per cercare di evitare i licenziamenti, pur "*senza costituire un carico improduttivo per l'azienda*".<sup>14</sup> Dunque, ben prima che intervenisse il legislatore, le grandi confederazioni datoriali e sindacali avevano già concordato che la gestione delle eccedenze di personale non potesse essere un atto unilaterale, ma doveva prevedere il coinvolgimento degli stessi lavoratori, i quali, attraverso un atto di natura negoziata, potevano difendersi proponendo alternative al datore di lavoro.

Con lo Statuto dei Lavoratori del 1970 le commissioni interne vengono sostituite dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali che, tra gli altri, assumono anche il compito di rappresentare i lavoratori nel contesto di un licenziamento collettivo.

La necessità della partecipazione di una rappresentanza sindacale è, poi, confermata anche dalle direttive europee, che obbligano il datore di lavoro a

---

<sup>14</sup> *Accordo interconfederale 7 agosto 1947, art. 3 comma 2.*

*“procedere in tempo utile a consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori al fine di giungere ad un accordo”<sup>15</sup>*

Oltre alla specifica normativa sui licenziamenti, il ruolo del sindacato è alimentato anche dal più ampio alveo degli obblighi di informazione e consultazione.

Il fondamento giuridico di questi obblighi è l’art. 46 della Costituzione, secondo il quale: *“...la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende”*.<sup>16</sup>

Tale diritto è stato poi riconosciuto non tanto dalla legge, quanto più dai contratti collettivi che, soprattutto dalla seconda metà degli anni Settanta, hanno iniziato a prevedere l’obbligo, in capo al datore, di informare e consultare le rappresentanze sindacali aziendali prima di prendere decisioni che impattano sull’occupazione e, più in generale, prima di tutte le scelte inerenti a mutamenti organizzativi e produttivi dell’impresa.

Quasi tutti contratti collettivi, al giorno d’oggi, hanno una sezione dedicata al “diritto di informazione e consultazione”, che elenca quelli che sono i casi in cui il datore, prima di prendere la decisione, deve solo informare o anche consultare le rappresentanze sindacali<sup>17</sup>.

Il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali nella procedura di licenziamento collettivo, così come prevista dalla Legge n. 223/1991, è, dunque, un obbligo che trae la propria origine non solo dalle direttive europee, ma anche dalla stessa Costituzione che, attraverso i contratti collettivi garantisce che la

---

<sup>15</sup> Direttiva del Consiglio dell’Unione Europea 98/59/CEE, art. 2 comma 1.

<sup>16</sup> Costituzione, art. 46.

<sup>17</sup> Tali pareri possono avere cadenza periodica, come quelli richiesti a fine anno per fare il punto sull’andamento dell’impresa, oppure possono precedere alcune decisioni che riguardano importanti cambiamenti produttivi, organizzativi o sulla sicurezza.

In ogni caso si tratta sempre di pareri non vincolanti, ma che devono essere comunque ascoltati dal datore di lavoro in tutti i casi in cui sia espressamente previsto dai contratti collettivi.

decisione economica dell'impresa si misuri sempre con la dignità e la tutela sociale del lavoro.

I soggetti sindacali chiamati a partecipare al procedimento che porta al licenziamento collettivo, ai sensi dell'art. 4 della legge 223/1991 sono, in concreto, le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite a norma dell'articolo 19 dello Statuto dei Lavoratori<sup>18</sup>. Non si tratta, dunque, di rappresentanti "informali", ma devono essere riconosciuti dalla legge.

Oltre alle RSA, sono legittimate a partecipare alle trattative le RSU<sup>19</sup> che, ai sensi del Testo Unico sulla Rappresentanza del 2014<sup>20</sup>, si affiancano alle RSA condividendone tutti i doveri e i poteri previsti dalla legge.

In assenza di RSA/RSU, il compito di difendere gli interessi dei lavoratori è affidato alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

---

<sup>18</sup> L'art. 19 della Legge n. 300/1970 nella sua versione attuale, così come modificata dalla recente sentenza della Corte Costituzionale n. 156/2025, prevede che le RSA possono essere costituite dai lavoratori nell'ambito delle associazioni sindacali che hanno partecipato alle trattative riguardanti il contratto collettivo applicato, a prescindere dalla sottoscrizione finale, ma anche nell'ambito delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

<sup>19</sup> Le Rappresentanze Sindacali Unitarie sono nate con un accordo interconfederale ad opera di CGIL, CISL e UIL nel 1991. Tale organo, essendo composto da rappresentanti votati dai lavoratori, ingloba al suo interno lavoratori appartenenti a diverse sigle sindacali. L'obiettivo, infatti, era quello di rappresentare anche coloro che fanno parte di sindacati poco rappresentativi o che non fanno parte di sindacati.

<sup>20</sup> Il Testo Unico sulla Rappresentanza non è una norma di legge ma un accordo interconfederale con cui le confederazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (CGIL, CISL e UIL) hanno riordinato e modificato la regolamentazione delle RSU, prevedendo che tutti i suoi componenti vengano scelti a suffragio universale dai lavoratori.

### 3. *L'inizio della procedura: comunicazione preventiva e soggetti coinvolti*

La procedura descritta nella l. n. 223/1991, come già anticipato, è molto più completa di quella prevista negli accordi interconfederali, ma è anche più favorevole per i lavoratori rispetto a quella prevista delle direttive europee.

A cambiare è, innanzitutto, la definizione di licenziamento collettivo. In particolare, il datore di lavoro, secondo la definizione della legge italiana, può avviare tale procedura se intende licenziare almeno cinque lavoratori nell'arco di centoventi giorni, e solo se ha occupato, in media, più di quindici dipendenti nel semestre precedente. La direttiva europea, invece, prevede due criteri dimensionali alternativi: il primo considera collettivo il licenziamento che coinvolge, nell'arco di trenta giorni, almeno dieci lavoratori nelle aziende che hanno tra i venti e i cento dipendenti, almeno il 10% nelle aziende che hanno tra i cento e i trecento dipendenti e almeno trenta lavoratori nelle aziende che hanno più di trecento dipendenti. Il secondo, invece, richiede il licenziamento di almeno venti lavoratori nell'arco di novanta giorni, a prescindere dalla dimensione dell'impresa.

Anche il requisito causale sembra essere diverso: la direttiva europea 1998/59 considera licenziamenti idonei a seguire la procedura descritta quelli che derivano da *“motivi non inerenti alla persona del lavoratore”*<sup>21</sup>, mentre la legge italiana richiede che i licenziamenti siano riconducibili a una *“riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”*<sup>22</sup>.

In sostanza il legislatore italiano intendeva comprendere nella nozione di licenziamento collettivo solo quelli che, al di là del requisito numerico, hanno come causa una riduzione di produzione o una trasformazione dovute a crisi

---

<sup>21</sup> Direttiva del Consiglio dell'Unione Europea 98/59/CEE.

<sup>22</sup> Legge 223/1991, art. 24.

economica. Il legislatore europeo, invece, chiede come requisito causale la non inerenza con la persona del lavoratore.

Le due definizioni sono, in sostanza, molto simili, ma quella italiana, così come pensata dal legislatore del 1991, tendeva ad escludere alcuni licenziamenti che invece per l'Europa dovevano esservi inclusi. Si pensi, ad esempio ad un licenziamento effettuato solo per ottimizzare i costi, anche in assenza di crisi e senza una trasformazione dell'attività di lavoro, rientrerebbe nella definizione di licenziamento collettivo imposta dall'Unione Europea ma non in quella della legge 223/1991.

Col tempo la giurisprudenza italiana si è adeguata alla direttiva europea, interpretando in maniera ampia l'art. 24, L. n. 223/1991 e facendolo, di fatto coincidere con quanto previsto dalla direttiva. Fondamentale in questo senso è stata la sentenza della Cassazione del 4 marzo 2000, n. 2463. con la quale la Suprema Corte ha equiparato i licenziamenti collettivi e i licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo, evidenziandone il collegamento con motivi "non inerenti alla persona del lavoratore", così come sancito dalla direttiva europea.

La procedura descritta dalla legge 223/1991, inoltre, è applicabile anche alle imprese ammesse alla CIGS che non sono in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi.

La procedura vera e propria comincia con una comunicazione preventiva che il datore di lavoro è tenuto a mandare alle rappresentanze sindacali aziendali.

Tale comunicazione, ai sensi dell'articolo 4, comma 3, della Legge n. 223/1991 deve contenere indicazione *"dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi e produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, il licenziamento collettivo; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente"*

*nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale delle eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale della attuazione del programma medesimo del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva”*

La comunicazione di apertura ha lo scopo di fornire alle rappresentanze sindacali una serie di informazioni relative ai motivi del licenziamento e ai profili soggettivi dei lavoratori da licenziare, per permettere di formulare proposte concrete per evitare o ridurre al minimo l’impatto negativo sui lavoratori derivante dal ridimensionamento.

L’adeguatezza della comunicazione e la sufficienza delle informazioni contenute devono essere parametrize allo specifico piano prospettato, consentendo alla rappresentanza sindacale di esercitare pienamente le proprie prerogative di interlocuzione e di formulare proposte alternative mirate<sup>23</sup>.

La Cassazione, infatti, ha più volte specificato<sup>24</sup> che l’omissione di alcuni dettagli previsti dall’art. 4, comma 3, della Legge 223/1991 non vizia la procedura se tali dati sono ritenuti superflui nel caso concreto. In particolare, secondo la sentenza della Cassazione del 28 novembre 2016, n. 24109: “*[...] la sufficienza dei contenuti della comunicazione preventiva di cui all’art. 4, comma 3 L. 223/1991 deve essere valutata in relazione ai motivi della riduzione, che restano sottratti al controllo giurisdizionale, cosicché, ove il progetto imprenditoriale sia diretto a ridimensionare l’organico dell’intero complesso aziendale al fine di diminuire il costo del lavoro, l’imprenditore può limitarsi all’indicazione del numero complessivo dei lavoratori eccedenti...*”<sup>25</sup>.

---

<sup>23</sup>V. F. GIGLIO, *I licenziamenti collettivi. Soggetti, procedure, comunicazioni telematiche*. Seconda edizione, Giuffrè Editore, S.p.A. Milano – 2018. Pagg. 120-122.

<sup>24</sup> Cass. 14 giugno 2007, n. 13876; Cass. 28 novembre 2016, n. 24109.

<sup>25</sup> Cass. 28 novembre 2016, n. 24109.

Ne deriva che l'obbligo di comunicazione preventiva risulta violato solo se la mancanza di informazioni impedisce alla rappresentanza sindacale di compiere una corretta analisi del caso per fare proposte concrete in sede di esame congiunto.

In ogni caso, la comunicazione preventiva non può contenere i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, i quali, infatti, non possono essere decisi dal datore di lavoro in modo arbitrario ma devono sempre risultare dall'accordo sindacale che precede il licenziamento<sup>26</sup>.

Oltre che alle RSA/RSU, la comunicazione preventiva va inviata anche alle associazioni di categoria presso le quali esse sono costituite.

Se all'interno dell'impresa non ci sono rappresentanze sindacali, la comunicazione deve essere inviata dal datore di lavoro alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale<sup>27</sup>.

Inoltre, secondo la norma, copia della comunicazione deve essere inviata anche "all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della massima occupazione"<sup>28</sup>, oggi sostituito per questa funzione dall'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL).

In caso di licenziamenti collettivi con efficacia pluriregionale o particolarmente rilevanti dal punto di vista sociale, la comunicazione deve essere inviata anche al Ministero del Lavoro e alle Regioni coinvolte, che potranno intervenire nella fase di consultazione in sede amministrativa.

---

<sup>26</sup> Cass., Sez. Lav., 11 agosto 2016, n. 1706.

<sup>27</sup> La rappresentatività è un concetto che esprime l'autorevolezza del sindacato. È, in sostanza, la capacità del sindacato di rappresentare, nei fatti, un'ampia platea di lavoratori, ivi compresi i non associati. (A. TOPO, *Il diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore, 2023, pag. 31). Si tratta di una nozione fondamentale nel diritto sindacale perché il legislatore riconosce ai sindacati maggiormente rappresentativi delle prerogative aggiuntive.

<sup>28</sup> Legge 223/1991, art. 4, comma 4.

#### 4. L'esame congiunto e i criteri di scelta

Secondo l'art. 4, comma 5 della Legge 223/1991, le rappresentanze sindacali, una volta ricevuta la comunicazione preventiva, hanno la facoltà di chiedere ai vertici dell'impresa un incontro per analizzare i motivi del licenziamento e valutare delle alternative.

Tale incontro prende il nome di esame congiunto e deve concludersi entro quarantacinque giorni da quando la rappresentanza sindacale ha ricevuto la comunicazione, ma il termine è ridotto della metà se il numero di lavoratori che il datore intende licenziare è inferiore a dieci.

Questa è sicuramente la fase più delicata di tutta la procedura. Anche se formalmente eventuale, infatti, l'esame congiunto è, di fatto, imprescindibile, in quanto rappresenta l'unica difesa dei lavoratori per evitare il licenziamento o per limitarne la portata.

Stando alla norma, il sindacato può richiedere all'impresa un esame congiunto con i rappresentanti delle parti *“allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro”*<sup>29</sup>.

Secondo una parte della giurisprudenza, l'esame congiunto non costringe il datore di lavoro ad una semplice consultazione, ma ad una vera e propria trattativa con il sindacato<sup>30</sup>. In realtà la norma non parla di trattativa, motivo per cui, secondo la giurisprudenza e la dottrina prevalenti<sup>31</sup>, non è necessario che il

---

<sup>29</sup> Legge 223/1991, art. 4, comma 5.

<sup>30</sup> Cass. 7 gennaio 2009, n. 82

<sup>31</sup> Cass. 20 marzo 2013, n. 6959; Cass. 7 gennaio 2009, n. 82

datore di lavoro faccia delle concessioni e non è nemmeno necessario arrivare ad un accordo.

Durante l'incontro, le parti hanno la facoltà di farsi assistere da rappresentanti territoriali delle rispettive associazioni datoriali e sindacali.

Per le RSA, l'esame congiunto rappresenta la sede privilegiata per analizzare le ragioni tecniche ed organizzative dichiarate dal datore e, soprattutto, verificare la loro serietà e l'effettività della crisi. Il sindacato, in questo passaggio deve chiedersi (e chiedere al datore) se i licenziamenti hanno realmente lo scopo di contrastare la crisi o se si tratta, invece, ad esempio, di una delocalizzazione mascherata. Una volta verificati i motivi tecnici e organizzativi, il sindacato cercherà di proporre al datore delle alternative al licenziamento, come il ricorso agli ammortizzatori sociali<sup>32</sup> o la riqualificazione del personale.

Riguardo alla riqualificazione del personale, facciamo riferimento a due possibili proposte: la prima è il c.d. "*reskilling*", ovvero quel processo di formazione attraverso cui un lavoratore acquisisce nuove competenze per svolgere un lavoro completamente diverso da quello abituale; la seconda ipotesi è il semplice cambio di mansioni. A tal proposito, il comma 11 della Legge 223/1991 prevede esplicitamente la possibilità di raggiungere un accordo secondo il quale, per evitare licenziamenti, i lavoratori possono essere assegnati a mansioni diverse da quelle svolte precedentemente, anche in deroga all'art. 2103 del Codice Civile<sup>33</sup>. Se le parti arrivano alla conclusione che il licenziamento di alcuni soggetti è inevitabile per il superamento della crisi, sorge il problema di capire quali sono, in concreto, i lavoratori da licenziare.

---

<sup>32</sup> In questo caso, oltre alla CIG, ci si riferisce anche ai cc.dd. contratti di solidarietà. Si tratta di un contratto di lavoro con cui l'azienda e i sindacati concordano una riduzione dell'orario di lavoro per tutto il personale (o per un gruppo di lavoratori), in modo da distribuire l'attività residua su tutti e mantenere intatti i posti di lavoro.

<sup>33</sup> L'art. 2103 del Codice Civile vieta il demansionamento a meno che non risulti da un accordo tra il datore di lavoro e lo stesso lavoratore.

Per quanto riguarda i criteri di scelta la Legge 223/1991 stabilisce che:

*“L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive, ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'articolo 4, comma 2, ovvero in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro:*

*a) carichi di famiglia;*

*b) anzianità;*

*c) esigenze tecnico produttive ed organizzative.”<sup>34</sup>*

La ripetizione del criterio delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative non è ridondante. La prima volta, infatti, è inteso come quel criterio che serve a circoscrivere il gruppo di lavoratori da sottoporre a valutazione, mentre la seconda volta è uno dei criteri legali da applicare al gruppo di lavoratori selezionato per individuare chi, effettivamente, verrà licenziato<sup>35</sup>.

Prima di applicare i criteri legali, datore e sindacato devono dare la priorità ai criteri definiti dall'accordo sindacale e, solo in assenza di questi, applicare i criteri legali in concorso tra loro. La preminenza dei criteri negoziati su quelli legali è un'altra importante arma che i sindacati possono utilizzare per cercare di limitare i danni sociali di un licenziamento collettivo.

Non c'è una regola specifica prevista dalla legge che imponga ai sindacati come individuare i criteri di scelta, dunque, sembrerebbe che la loro determinazione sia soggetta solo alle normali regole previste per la contrattazione degli accordi collettivi, dunque, non può trattarsi di criteri discriminatori o contrari alla legge.

---

<sup>34</sup> Legge 223/1991, art. 5, comma 1.

<sup>35</sup>MAMMONE G., La regolamentazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali, in *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè Editore, S.p.A. Milano - 2016. Pag. 136.

A dare delle indicazioni per la corretta individuazione dei criteri negoziati ci ha pensato la giurisprudenza. In particolare, la Corte Costituzionale ha stabilito che, oltre al rispetto del principio di non discriminazione, tali criteri negoziati devono rispettare anche il principio di *“razionalità”*<sup>36</sup>, devono, cioè, essere coerenti con l’obiettivo ed escludere la discrezionalità del datore.

I due criteri più utilizzati dai sindacati sono: il possesso (o la prossimità al possesso) dei requisiti della pensione e la c.d. “non opposizione” al licenziamento. Quest’ultima è una manifestazione di disponibilità del lavoratore ad una risoluzione consensuale, a fronte di un incentivo economico. In sostanza, si propone a tutti i lavoratori che fanno parte dell’alveo selezionato tramite il criterio delle esigenze tecniche, di accettare una risoluzione consensuale in cambio di una buona uscita. Questo criterio è tra i preferiti dai sindacati perché la scelta è rimessa ai lavoratori stessi e quindi, saranno più propensi ad accettare coloro che, in base alla situazione personale o economica, ritengono di poter sopportare meglio la perdita di lavoro o di poter trovare più velocemente un impiego rispetto ad altri. La conseguenza è un minor impatto sociale del licenziamento collettivo.

Gli accordi sindacali, inoltre, possono anche stabilire semplicemente delle priorità tra i criteri legali, senza aggiungerne di nuovi, prevedendo, ad esempio, una preminenza del criterio dei carichi di famiglia sul criterio delle esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Nel caso in cui le parti non riescano a trovare un accordo, dopo quarantacinque giorni dal ricevimento della comunicazione preventiva, la consultazione in sede sindacale si conclude e comincia la consultazione in sede amministrativa.

Si tratta di un ulteriore tentativo dato alle parti per raggiungere un accordo, questa volta, però, di fronte all’Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL). Nei

---

<sup>36</sup> Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268.

casi di maggior rilievo, ovvero quando il licenziamento collettivo rischia di causare danni sociali elevati per via dell'alto numero di lavoratori in esubero, o anche solo se il licenziamento coinvolge imprese con sedi in diverse regioni, oltre all'ITL parteciperanno alla fase di esame congiunto anche rappresentanti delle Regioni coinvolte e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

La fase di consultazione in sede amministrativa, più che la fase di consultazione in sede sindacale, è spesso accompagnata da scioperi. Questi sono lo strumento più efficace in mano alle organizzazioni sindacali per esercitare pressione sull'impresa e tentare di cambiare l'esito delle trattative.

La fase di consultazione in sede amministrativa può durare al massimo trenta giorni, al termine dei quali, a prescindere dal raggiungimento o meno di un accordo tra le parti, *“l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso”*.<sup>37</sup>

##### *5. I vantaggi per il datore di lavoro derivanti dal raggiungimento dell'accordo sindacale*

Il raggiungimento di un accordo tra le parti non è auspicabile solo per i sindacati e per i lavoratori, ma lo è, per diverse ragioni, anche per il datore stesso.

Il primo vantaggio per il datore di lavoro è rappresentato dal fatto che il raggiungimento di un accordo costituisce una sanatoria in caso di comunicazione preventiva assente o viziata. In realtà non è sempre stato così, infatti, la giurisprudenza maggioritaria inizialmente riteneva che l'accordo non

---

<sup>37</sup> Legge 223/1991, art. 5, comma 1.

fosse sufficiente per sanare vizi formali o contenutistici della procedura<sup>38</sup>. L'articolo 1, comma 45, L. n. 92/2012<sup>39</sup> ha, però, modificato l'art. 4, comma 12, L. n. 223/1991 aggiungendo: “[...] *gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo*”<sup>40</sup>.

La sanatoria non è automatica, ma rimessa alla presenza di una c.d. “clausola sanante”. È chiaro, però, che in caso di raggiungimento di un accordo, questo difficilmente non comprenderà questa clausola<sup>41</sup>.

Il secondo vantaggio che deriva al datore dal raggiungimento dell'accordo sindacale ha, invece, natura economica, e riguarda il c.d. “ticket di licenziamento”.

Il “ticket di licenziamento”, introdotto dalla Legge 92/2012, è un contributo obbligatorio che ogni datore di lavoro deve pagare all'INPS ogni volta che effettua un licenziamento.

Lo scopo di tale contributo è quello di finanziare la NASpI, la quale viene erogata a coloro che hanno perso il lavoro in maniera involontaria. Pertanto, il contributo è dovuto solo in caso di licenziamento<sup>42</sup>, anche per giusta causa, e non è mai dovuto in caso di dimissioni, salvo il caso di giusta causa.

---

<sup>38</sup> Cfr. Cass. 19 gennaio 2012, n. 750; Cass. 21 settembre 2011, n. 19233;

<sup>39</sup> Si tratta della legge nota come nota come “Riforma Fornero”, per via del nome dell'allora ministro del lavoro Elsa Fornero.

<sup>40</sup> Legge 223/1991, art. 4, comma 12.

<sup>41</sup> V. F. GIGLIO, *I licenziamenti collettivi. Soggetti, procedure, comunicazioni telematiche*. Seconda edizione, Giuffrè Editore, S.p.A. Milano – 2018, pag. 201

<sup>42</sup> Fanno eccezione, ai sensi dell'art. 2, comma 34, L. n. 92/2012 i licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; e le interruzioni di

La misura del contributo è pari al 41% del massimale mensile NASpI<sup>43</sup> per ogni dodici mesi di anzianità, fino a un massimo di trentasei mesi<sup>44</sup>.

Trattandosi di perdita involontaria del lavoro, il ticket licenziamento deve essere pagato anche in relazione ai lavoratori licenziati nell'ambito della procedura di riduzione del personale, con la differenza che, ai sensi dell'art. 2 comma 35 della L. n. 92/2012, se non è stato raggiunto un accordo in fase sindacale, il datore deve pagare un contributo moltiplicato per tre volte.

La legge di bilancio 2018 ha aggiunto che, se il licenziamento collettivo è effettuato da un datore di lavoro tenuto alla contribuzione CIGS, l'aliquota non è del 41%, ma dell'82%.

Queste disposizioni hanno, chiaramente, lo scopo di disincentivare i licenziamenti collettivi, e, qualora questi dovessero essere inevitabili, hanno lo scopo rendere il raggiungimento un accordo in sede sindacale più conveniente per il datore di lavoro.

Ulteriore vantaggio che deriva al datore di lavoro dal raggiungimento dell'accordo è dato dalla possibilità di accompagnare all'accordo sindacale degli accordi individuali di transazione.

L'art. 2113 c.c. stabilisce che le rinunce del lavoratore a diritti derivanti dalla legge o dai contratti collettivi non sono valide se firmate in privato. Il lavoratore potrebbe, infatti, impugnare l'accordo entro sei mesi dalla stipulazione e ottenerne l'annullamento.

Esistono, tuttavia, dei casi eccezionali in cui tali accordi peggiorativi sono inoppugnabili. Si tratta degli accordi stipulati nelle cc.dd. "sedi protette",

---

rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

<sup>43</sup> Secondo la circolare INPS n. 4 del 28 gennaio 2026, il massimale NASpI 2026 è pari a 1.584,70 euro

ovvero presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, davanti a un giudice, o in presenza dei sindacati.

Per evitare che i lavoratori selezionati tramite i criteri di scelta impugnino il licenziamento collettivo nei sei mesi successivi, i datori di lavoro spesso propongono un incentivo all'esodo, ovvero una somma di denaro in cambio della rinuncia all'impugnazione. Tale rinuncia avviene con accordi individuali alla presenza dei sindacati, ovvero in sede protetta.

#### *6. Tutele per il lavoratore: differenze tra licenziamento individuale e collettivo*

La legge 223/1991 dimostra che il licenziamento collettivo non può essere ridotto a una mera sommatoria di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (GMO). La rilevanza sociale di una fattispecie come quella di un licenziamento collettivo ha, infatti, spinto il legislatore a configurare delle regole diverse da quelle previste per un licenziamento individuale.

La principale differenza è il ruolo del sindacato che, nel caso del licenziamento collettivo, ha il potere di agire ex ante, effettuando un controllo sulle motivazioni e sulla legittimità del licenziamento, avendo anche il potere di influenzarlo attraverso la determinazione dei criteri di scelta.

L'eventuale ulteriore controllo di legittimità effettuato ex post dal giudice non può, dunque, avere ad oggetto la fondatezza dei motivi della riduzione del personale perché tale controllo è già stato fatto dalle Organizzazioni Sindacali. Tale caratteristica comporta un'ulteriore differenza tra i licenziamenti individuali e quelli collettivi, questa volta riguardo alle tutele che la legge riconosce al lavoratore licenziato illegittimamente.

Prima dell'entrata in vigore della L. 92/2012, l'unica tutela prevista in caso di licenziamento illegittimo, era quella contenuta nell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori<sup>45</sup> nella sua forma originale, pertanto, sia in caso di vizi formali che sostanziali la sanzione era la reintegra del lavoratore, il pagamento delle retribuzioni non corrisposte e il pagamento dei contributi figurativi.

La Riforma Fornero ha, però, modificato l'art. 18 individuando tutele diverse in base alla tipologia di vizio. Sia per quanto riguarda il licenziamento individuale che quello collettivo, se il vizio è la forma, ovvero il licenziamento è stato intimato oralmente, la sanzione è la reintegra del lavoratore, il pagamento di un risarcimento pari alle retribuzioni perdute e il pagamento degli oneri contributivi. Questa tutela è detta "reintegratoria piena" ed è prevista anche in caso di licenziamento discriminatorio.

La seconda tipologia di tutela prevista dalla Riforma Fornero è la c.d. "reintegratoria attenuata". Nel caso dei licenziamenti individuali è prevista quando manca la giusta causa, ovvero quando il fatto contestato è insussistente. In questo caso la sanzione è la reintegra del lavoratore e il pagamento di un risarcimento di valore non superiore alle dodici mensilità.

Come abbiamo visto, però, nei licenziamenti collettivi il giudice non può giudicare i motivi del licenziamento ma solo verificare il rispetto formale della procedura<sup>46</sup>.

Nel caso dei licenziamenti collettivi, infatti, la tutela reintegratoria debole non è prevista in caso di insussistenza di giusta causa o giustificato motivo, ma in caso di violazione dei criteri di scelta.

Un lavoratore licenziato mediante l'utilizzo della procedura prevista dalla Legge 223/1991, infatti, a differenza di un lavoratore licenziato

---

<sup>45</sup> Legge 300/1970

<sup>46</sup> Cass 16 maggio 2011, n. 10729

individualmente, non può impugnare il licenziamento contestando il motivo del licenziamento ma solo, eventualmente, il mancato rispetto dei criteri di scelta. Nel caso dei licenziamenti collettivi, per tutti gli altri vizi di natura procedurale come il mancato rispetto dei termini o l'inadeguatezza della comunicazione finale, la tutela prevista non è più la reintegrazione, come previsto dal vecchio articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, ma soltanto il risarcimento del danno del valore compreso tra le 12 e le 24 mensilità.

Solo tre anni più tardi la disciplina delle tutele è cambiata ulteriormente, grazie all'entrata in vigore del d.lgs. n. 23/2015<sup>47</sup>. Questo decreto ha introdotto un sistema fatto di risarcimenti danni c.d. "a tutele crescenti", ovvero che crescono con l'anzianità di servizio, ma ha ridotto i casi in cui è prevista la reintegrazione. Nel caso dei licenziamenti collettivi, infatti, la reintegrazione è prevista solo nell'ipotesi di licenziamento nullo, come intimato in forma orale o quello discriminatorio. Se il vizio, invece, riguarda la procedura o i criteri di scelta la sanzione è solo indennitaria.

Inizialmente era previsto che l'indennità fosse pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR per ogni anno di servizio, in misura non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Tale disposizione è stata modificata due volte: prima dal "Decreto Dignità" (d.lgs. 87/2018), che ha alzato il minimo da quattro a sei e il massimo da ventiquattro a trentasei mensilità; la seconda modifica è avvenuta per mano della Corte Costituzionale, che con la sentenza 194/2018 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 3 comma 1 del d.lgs. 23/2015 limitatamente alle parole "*di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio*", affermando che nella propria valutazione, il giudice deve

---

<sup>47</sup> Si tratta di uno dei decreti attuativi del c.d. "Jobs Act" del Governo Renzi.

tener conto non solo dell'anzianità di servizio ma anche del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento e condizioni delle parti.

Le regole introdotte dal Jobs Act in materia di licenziamenti sono, però, valide solo per i lavoratori assunti a partire dal 7 marzo 2015. Coloro che sono stati assunti prima di tale data sono assoggettati alle regole della Riforma Fornero.



## CAPITOLO III

### **L'efficacia erga omnes dell'accordo sindacale**

*1. Premessa; - 2. Il contratto di prossimità; - 3. La natura gestionale dell'accordo sindacale e la sua funzione sociale.*

#### *1. Premessa*

L'ultimo comma dell'articolo 39 della Costituzione stabilisce il potere delle organizzazioni sindacali di stipulare dei contratti collettivi con efficacia obbligatoria nei confronti di tutti gli appartenenti alle categorie ai quali si riferiscono. Tale potere, sempre secondo l'articolo 39, è affidato solo ai sindacati registrati ai sensi dello stesso articolo e aventi personalità giuridica.

Il modello di sindacato previsto dalla Costituzione, però, non è mai stato attuato, anche per volontà delle stesse confederazioni sindacali. Queste, infatti, temevano che il sistema della registrazione potesse permettere allo Stato di effettuare un controllo sugli *interna corporis* del sindacato<sup>48</sup>.

Ad eccezione del primo comma, tutto il resto dell'articolo 39 della Costituzione è, dunque, rimasto inattuato, e l'articolo di riferimento, per quanto riguarda l'organizzazione sindacale è l'articolo 18 della Costituzione, secondo cui: “*i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale*”.

Ne consegue che i contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali, non seguendo quanto previsto dall'articolo 39, non possono avere efficacia *erga omnes*, ma vincolano solo le parti stipulanti e i loro rappresentati.

Come si è avuto modo di osservare nel capitolo precedente, ad essere chiamate a rappresentare e difendere i lavoratori nell'ambito di un licenziamento

---

<sup>48</sup> O. MAZZOTTA, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore – 2021. Pag. 99

collettivo sono la RSA/RSU o, in assenza di queste, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Tuttavia, l'articolo 39 della Costituzione, nell'unica sua parte che ha trovato attuazione, enuncia il principio fondamentale della libertà sindacale, intesa come diritto a costituire, aderire o non aderire a organizzazioni sindacali per tutelare gli interessi collettivi di lavoro. Di conseguenza, nella realtà aziendale, non tutti i lavoratori sono necessariamente iscritti ai sindacati che siedono al tavolo delle trattative.

In virtù del principio di rappresentanza, il sindacato agisce come un mandatario, stipulando accordi che, come abbiamo visto, hanno efficacia solo per i lavoratori iscritti. In un mondo strettamente privatistico, chi non ha dato mandato al sindacato tramite l'iscrizione non dovrebbe essere vincolato dalle decisioni prese da RSA/RSU o sindacati esterni.

Un accordo sindacale efficace solo per gli iscritti, però, causerebbe diversi problemi. Primo fra tutti sarebbe la produzione di due diverse graduatorie, una a cui applicare i criteri contrattati e l'altra a cui applicare i criteri legali, con evidenti problemi gestionali. Se poi le misure individuate dall'accordo comportassero un trattamento migliore per i lavoratori iscritti rispetto a quelli non iscritti, sarebbe violato il principio di non discriminazione sindacale<sup>49</sup>.

Nel corso degli anni dottrina, giurisprudenza e prassi aziendale hanno sviluppato un complesso sistema di rinvii che permette, in molti casi, di applicare i contratti collettivi scelti dall'imprenditore, anche a quei lavoratori non appartenenti alle sigle firmatarie e dissenzienti. Queste regole, ormai consolidate, hanno investito anche l'efficacia soggettiva degli accordi sindacali stipulati nel contesto di un licenziamento collettivo.

---

<sup>49</sup> Legge 300/1970, art. 15

In questo capitolo ho cercato di approfondire quelli che sono i meccanismi e la base giuridica che permette alle RSA di rappresentare anche i lavoratori non iscritti, producendo un accordo sindacale con efficacia *erga omnes*.

## 2. *Il contratto di prossimità*

Una possibile risposta al problema dell'efficacia soggettiva degli accordi sindacali sembra essere data dalla c.d. "Manovra Ferragosto", ovvero l'articolo 8 d.l. n. 138/2011, che disciplina il "contratto di prossimità".

Si tratta, in sostanza, di un contratto collettivo aziendale che viene applicato a tutti i lavoratori, anche non iscritti e anche in deroga alle previsioni della legge, ma solo in presenza di alcune specifiche condizioni.

La prima condizione è quella secondo cui tale contratto possa essere stipulato solo dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, oppure dalle RSA/RSU.

Il secondo criterio è il rispetto del principio maggioritario. La norma non dice come deve essere applicato ma rimanda alla legge e agli accordi interconfederali.

Terzo requisito è l'interesse perseguito, che deve essere collettivo, ovvero riguardare tutta la comunità dei lavoratori dell'azienda, e deve essere compreso tra quelli elencati dallo stesso articolo 8 al comma 1, ovvero: maggiore occupazione; qualità del contratto di lavoro; adozione di forme di partecipazione dei lavoratori; emersione del lavoro irregolare; incrementi di competitività e di salario; gestione delle crisi aziendali e occupazionali; investimenti; avvio di nuove attività.

La norma individua, poi, in maniera tassativa le materie che possono essere regolamentate da tali contratti speciali, individuando, fra le altre, la materia delle mansioni, dell'inquadramento e dell'orario.

Si tratta di una norma rivoluzionaria che risolve, potenzialmente, il problema dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi.

In caso di crisi aziendale e conseguente licenziamento collettivo, il sindacato potrebbe produrre degli accordi con efficacia erga omnes per tutti i lavoratori all'interno dell'azienda, potendo derogare non solo i contratti collettivi nazionali ma anche la legge.

L'articolo 8 del d.l. n.138/2011 ha avuto, però, scarsa applicazione. Questo per volontà delle stesse confederazioni sindacali che hanno ritenuto tale potere eccessivo nelle mani delle RSA. Il timore principale è che un utilizzo smodato dei contratti di prossimità possa svuotare di significato i CCNL, creando un diritto sindacale diverso per ogni impresa.

Con un potere, del genere, inoltre, sarebbe possibile per le RSA derogare la legge, rendendo potenzialmente inutile tutta la procedura da seguire in caso di licenziamento collettivo prevista dall'art. 4 l. n. 223/1991.

Per questi motivi il contratto di prossimità è praticamente inutilizzato, motivo per cui l'efficacia erga omnes degli accordi sindacali risultanti dall'esame congiunto non può rilevare il proprio fondamento nell'art. 8 del d.l. 138/2011.

### *3. La natura gestionale dell'accordo sindacale e la sua funzione sociale*

Per capire in che modo l'accordo sindacale risultante dall'esame congiunto possa avere efficacia erga omnes, è bene introdurre un concetto fondamentale di diritto sindacale, ovvero la differenza tra due le due tipologie di contratti collettivi aziendali: quelli acquisitivi e quelli ablativi.

I contratti collettivi aziendali acquisitivi sono quelli che introducono benefici aggiuntivi rispetto a quelli nazionali, ovvero li derogano in *melius*. Dato che comportano un miglioramento delle condizioni dei lavoratori, la giurisprudenza e la prassi aziendale tendono a considerarli efficaci nei confronti di tutti i lavoratori, anche quelli non appartenenti alla sigla sindacale che li ha negoziati. I contratti ablativi, invece, restringono i diritti dei lavoratori, comportando un peggioramento delle loro condizioni, per fronteggiare crisi aziendali.

Nel caso dei contratti collettivi aziendali ablativi, riuscire ad applicarli a tutti i lavoratori non è semplice come per quelli acquisitivi. La questione, ovviamente, non si pone per quei lavoratori iscritti ai sindacati stipulanti, ma solo per quelli non iscritti e dissenzienti.

Normalmente, per poter applicare a tutti i lavoratori anche i contratti ablativi, la giurisprudenza e la prassi aziendale ammettono che il datore di lavoro applichi al contratto individuale una clausola di rinvio al contratto aziendale come condizione ai fini dell'assunzione<sup>50</sup>.

La tecnica del rinvio è, però, utilizzabile solo per quei contratti collettivi aziendali cc.dd. "normativi", ovvero quelli che disciplinano le regole generali che devono essere applicate ai singoli rapporti di lavoro.

L'accordo sindacale risultante dall'esame congiunto, nel contesto della procedura di licenziamento collettivo, può essere considerato un contratto collettivo ablativo ma non è normativo, in quanto viene stipulato non per disciplinare in generale il rapporto di lavoro ma solo per gestire la crisi aziendale e diminuire l'impatto sociale sui lavoratori.

---

<sup>50</sup> Può sembrare una pratica lesiva della libertà sindacale ma non è così. Con questa clausola, infatti, il datore non sta costringendo il lavoratore ad iscriversi ad un sindacato, sta semplicemente scegliendo come regole da applicare ai propri dipendenti, quelle previste da uno specifico contratto collettivo.

L'accordo sindacale risultante dall'esame congiunto rientra, pertanto, nella categoria degli accordi cc.dd. "gestionali", così definiti proprio perché hanno il compito di gestire dei poteri del datore di lavoro e non di creare regole generali e astratte riguardanti il rapporto di lavoro.

Fondamentale, a riguardo, è stato l'intervento della Corte Costituzionale. Nel 1994 il Pretore di Torino ha sollevato il dubbio di legittimità costituzionale sostenendo il contrasto tra l'art. 5 comma 1 della legge 223/1991 e gli artt. 3, 39 e 41 della Costituzione. In particolare, si contestava il potere delle RSA di produrre accordi capaci di derogare la legge imponendo criteri di scelta diversi da quelli legali e aventi efficacia erga omnes.

La Corte Costituzionale, con la sentenza n. 268/1994, ha affermato che: *"Il problema dell'efficacia erga omnes del contratto collettivo si pone per i contratti normativi, non per quelli del tipo ora in discorso, la cui efficacia nei confronti dei singoli lavoratori (mediata dai provvedimenti individuali di licenziamento) si fonda sulla legge che ad essi rinvia"*<sup>51</sup>.

Il datore, infatti, ha già il potere di licenziare i lavoratori, e l'accordo sindacale ha semplicemente il compito di "gestire" questo potere.

La Legge n. 223/1991 non riconosce ai sindacati il potere di creare nuove norme, ma impone al datore di seguire quanto risultante dall'esame congiunto. Si tratta, dunque, di un accordo che ha efficacia diretta nei confronti del datore e solo indirettamente nei confronti dei singoli prestatori di lavoro.

Non va dimenticato, poi, che l'esame congiunto ha anche una funzione sociale. Il legislatore ha cercato, attraverso la legge n. 223/1991, di creare un procedimento per limitare l'impatto sociale dei licenziamenti collettivi e non per favorire solo alcuni.

---

<sup>51</sup> Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268

L'esame congiunto, pertanto, non calpesta la libertà del singolo, ma serve per garantire un'unica regola civile e uguale per tutti in un momento drammatico come la perdita del lavoro.



## CONCLUSIONI

L'attività svolta dai sindacati, nel contesto di un licenziamento collettivo, rappresenta un esempio pratico per spiegare quella che è, in generale, la *ratio* del diritto sindacale, ovvero proteggere i diritti dei lavoratori intesi come gruppo, controbilanciando lo strapotere datoriale e accettando il sacrificio di alcuni singoli soggetti.

La rappresentanza sindacale aziendale, infatti, non interviene nei casi di licenziamento individuale (a meno che non si tratti di licenziamento illegittimo) ma solo nei licenziamenti collettivi, imponendo al datore di partecipare ad una vera e propria trattativa, con lo scopo di impedire o limitare l'impatto sociale del licenziamento.

Il solo utilizzo dei criteri legali, ad esempio, non tiene conto della realtà e rischia di causare un impatto sociale eccessivo. Senza l'intervento del sindacato il datore di lavoro, infatti, potrebbe licenziare seguendo logiche esclusivamente economiche, che potrebbero essere arbitrarie e potenzialmente discriminatorie. La RSA, invece, trasforma l'esercizio di un potere gerarchico del datore in una gestione partecipata, tenendo conto delle vulnerabilità dei singoli lavoratori interessati.

Il ruolo conferito ai sindacati dalla Legge 223/1991, dalle direttive europee e dagli accordi interconfederali, dimostra che i lavoratori non sono merci e che un licenziamento collettivo non può essere considerato solo come un taglio ai costi, non solo per l'impatto sui lavoratori licenziati, ma anche per l'impatto indiretto sulle famiglie e sulla comunità.

In questo contesto il sindacato funge da garante della Costituzione, impedendo all'imprenditore, ai sensi dell'articolo 41, di svolgere un'attività in contrasto con l'utilità sociale.



## RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- V. F. GIGLIO, *I licenziamenti collettivi. Soggetti, procedure, comunicazioni telematiche*. Seconda edizione, Milano, Giuffrè Editore S.p.A. – 2018
- R. COSIO, F. CUCURUTO, R. FOGLIA, *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del diritto dell'Unione Europea*. Milano, Giuffrè Editore S.p.A. – 2016
- O. MAZZOTTA, *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore - 2021
- A. TOPO, *Il diritto sindacale*, Torino, Giappichelli Editore – 2023
- A. VALLEBONA, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli Editore - 2023.

## **RIFERIMENTI GIURISPRUDENZIALI**

### Corte di Giustizia dell'Unione Europea

- CGUE, 8 giugno 1994, n. C-383/92 (*Commissione Europea contro Regno Unito di Gran Bretagna e Irlanda del Nord*);
- CGUE, 6 novembre 1985, n. C-131/84 (*Commissione Europea contro Repubblica Italiana*);
- CGUE, 16 ottobre 2003, n. C-32/02 (*Commissione Europea contro Repubblica Italiana*);
- CGUE, 13 febbraio 2014, n. 596/12 (*Commissione Europea contro Repubblica Italiana*).

### Corte Costituzionale

- Corte Cost. 19 dicembre 1962, n. 106;
- Corte Cost. 8 febbraio 1966, n. 8;
- Corte Cost. 30 giugno 1994, n. 268.
- Corte Cost. 8 novembre 2018, n. 194

### Giurisprudenza di legittimità

- Cass. 7 gennaio 2009, n. 82;
- Cass. 4 marzo 2000, n. 2463;
- Cass. 20 marzo 2013, n. 6959;
- Cass. 16 marzo 2007, n. 6225;
- Cass. 14 giugno 2007, n. 13876;
- Cass. 28 novembre 2016, n. 24109;
- Cass. 11 agosto 2016, n. 1706;
- Cass. 19 gennaio 2012, n. 750;
- Cass. 21 settembre 2011, n. 19233;
- Cass. 16 maggio 2011, n. 10729