

# AMMORTIZZATORI SOCIALI E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

7 aprile 2014

Prof. Francesco Rotondi

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

# AMMORTIZZATORI SOCIALI

CIGS  
ORDINARIA

CIGS  
STRAORDINARIA

CIG IN  
DEROGA

CONTRATTI DI  
SOLIDARIETÀ

# CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI

- **Scopo:** garantire ai lavoratori un supporto al reddito in caso di sospensione dell'attività lavorativa per cause indipendenti dalla loro volontà o da quella del datore di lavoro.
- **Caratteristiche:** strumento “conservativo”.

# LO STRUMENTO DELLA CASSA INTEGRAZIONE

## CIG ORDINARIA

Causali temporanee, contingenti e transitorie, non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori (mancanza di commesse, eventi meteorologici, ecc.) con previsione certa di ripresa dell'attività lavorativa

## CIG STRAORDINARIA

Eventi aziendali strutturali (crisi, ristrutturazioni, riconversioni, fallimenti, ecc.) con possibile messa in mobilità dei lavoratori interessati al programma

# CIG ORDINARIA

- **Settori destinatari:** imprese industriali - comprese cooperative di trasformazione e commercializzazione di prodotti agricoli e zootecnici, cooperative di produzione e lavoro che esercitano attività industriali, industrie boschive, forestali e del tabacco, escavazione e lavorazioni del marmo nei casi di sospensione dell'attività per adeguare gli impianti alle norme di sicurezza.
- **Lavoratori interessati:** operai, equiparati ed intermedi, i soci e non soci delle cooperative di produzione e di lavoro, i quali svolgono attività lavorativa simile a quella degli operai delle imprese industriali, impiegati e quadri, compresi viaggiatori e piazzisti, titolari di contratto di inserimento. Sono esclusi dal beneficio: dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, autisti dipendenti da privati titolari d'impresa e religiosi che vivono in comunità.
- **Durata:** in generale l'integrazione salariale può essere autorizzata per le settimane di effettiva sospensione o riduzione dell'attività lavorativa fino ad un massimo di 3 mesi consecutivi ovvero 13 settimane. Tale periodo può essere prorogato trimestralmente, in casi eccezionali fino ad un massimo di 12 mesi continuativi (12 mesi, 52 settimane per periodi non consecutivi)

# PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: ART. 5 LEGGE N.164/1975

Informazione alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, nonché alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori organizzazioni sindacali (cause, durata, numero lavoratori interessati)



Entro 3 giorni può essere richiesto esperimento esame congiunto avente ad oggetto i problemi relativi alla tutela degli interessi dei lavoratori in relazione alla crisi dell'impresa.



L'esame congiunto deve esaurirsi entro 25 giorni per le imprese oltre 50 dip; in 10 giorni per le imprese fino a 50

# MODALITÀ E TERMINI PRESENTAZIONE DOMANDA

Presentazione richiesta telematica INPS entro 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la contrazione dell'attività lavorativa. In caso di tardiva presentazione della domanda, il trattamento potrà decorrere dalla settimana precedente rispetto alla data di presentazione.



La domanda è valutata da apposita Commissione provinciale. In caso di provvedimento di diniego o concessione parziale è ammesso ricorso al «Comitato Amministratore della Gestione delle Prestazioni Temporanee dei lavoratori dipendenti», entro 30 giorni dalla data del provvedimento impugnato



Ricorso è deciso in 90 giorni da data presentazione. In caso di silenzio del Comitato o in caso di rigetto del ricorso, possibile ricorso al TAR



# CIG STRAORDINARIA

- **Destinatari:** aziende industriali, comprese edili e affini, con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda; le imprese artigiane, comprese edili e affini con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda e che abbiano nel biennio precedente superato il 50% del fatturato nei confronti di un'impresa rientrante nella disciplina della CIG straordinaria (imprese dell'indotto); cooperative agricole, legge 240/84 con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda (attività di trasformazione di prodotti); imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione presso imprese industriali con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, aziende del settore ausiliario del servizio ferroviario con più di 15 dipendenti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, commerciali in senso stretto con più di 200 dipendenti; commerciali con più di 50 dipendenti, agenzie di viaggio e turismo compresi gli operatori turistici con più di 50 addetti, imprese di vigilanza con più di 15 addetti nel semestre precedente la data di presentazione della domanda, editrici di giornali quotidiani e periodici e le agenzie di stampa a diffusione nazionale per i giornalisti professionisti, pubblicitari praticanti e le rispettive maestranze sospesi dal lavoro, imprese appaltatrici di servizi di pulizia per i dipendenti addetti in modo continuativo allo svolgimento delle attività appaltate (anche cooperative del terziario).

# CIG STRAORDINARIA

- **Lavoratori interessati:** operai, equiparati o intermedi, impiegati, quadri, soci e non soci della cooperativa di produzione lavoro (è richiesta anzianità di 90 giorni). Sono esclusi dirigenti, apprendisti, lavoratori a domicilio, somministrati e distaccati
- **Cause d'intervento:** ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni, crisi aziendali e procedure concorsuali
- **Durata:** crisi aziendali 12 mesi. Ristrutturazioni, riorganizzazioni e riconversioni 24 mesi. Cessazione attività 12 +12 mesi.

# PROCEDURA DI CONSULTAZIONE SINDACALE: DPR N.218/2000

Informazione alle rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, nonché alle organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori organizzazioni sindacali  
(cause, durata, numero lavoratori interessati)



Entro 3 giorni, deve essere richiesto esame congiunto presso la Regione o il Ministero a seconda dell'ubicazione delle unità produttive interessate. Esame congiunto ha ad oggetto il programma che l'impresa intende attuare (durata e numero lavoratori interessati alla sospensione, misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere, modalità di rotazione).

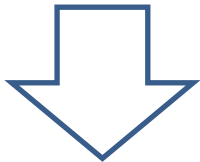


L'esame congiunto deve esaurirsi entro 25 giorni per le imprese oltre 50 dip; in 10 giorni per le imprese fino a 50.

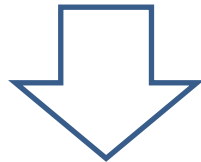
# CRISI AZIENDALE

(ART. 1, COMMA 5, LEGGE N. 223/1991 – DM 18/12/2002 N. 31826)

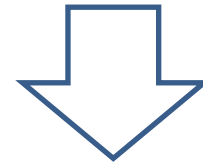
Situazione di difficoltà aziendale non contingente e pertanto non superabile in tempi brevi



Indicatori economico  
Finanziari (risultato  
impresa, fatturato,  
Risultato operativo,  
indebitamento)  
valutati in riferimento  
al biennio precedente la  
richiesta di intervento.



Ridimensionamento o  
stabilità organico nel  
biennio precedente la  
richiesta di intervento  
(assenza o motivazione  
nuove assunzioni, no  
assunzioni agevolate).



Piano di risanamento e  
piano di gestione degli  
esuberi.

# CESSAZIONE ATTIVITÀ

Cessazione attività dell'intera azienda, di un settore di attività,  
di uno o più stabilimenti



Piano di gestione  
dei lavoratori in  
esubero



Possibile proroga di 12 mesi  
subordinatamente a ricollocazione  
di quota minima 30% dell'esubero  
nel corso dei primi 12 mesi di  
CIGS ed alla sussistenza di  
stanziamenti economici.

# ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (ASpl) (art. 2 L. 92/2012)

## Definizione

- È una indennità mensile di disoccupazione che sostituisce le attuali
  - Indennità di mobilità
  - Indennità di disoccupazione (ordinaria e con requisiti ridotti)
  - Indennità di disoccupazione speciale per l'edilizia



# ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

## Destinatari

Tutti i lavoratori in stato di **disoccupazione involontaria**.



- Viene estesa agli apprendisti e ai soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato
  
- Sono esclusi (v. Circ. Inps n. 44/2013 e 142/2012):
  - i lavoratori dimessi (salvo per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità)
  - i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro (salvo nel caso di risoluzione durante la procedura di conciliazione preventiva nel licenziamento per ragioni oggettive, contenuta nell' art. 7 L. n. 604/1966 o in caso di trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore)
  - dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs 165/2001



# ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

## Requisiti per l'accesso

- Sono gli stessi dell'attuale indennità di disoccupazione ordinaria ossia:
  - **2 anni** di anzianità assicurativa;
  - **1 anno** di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione (possesso di almeno 52 settimane di contribuzione)

## Durata

È differenziata in relazione all'età e, a regime, a decorrere dal 1° gennaio 2016, sarà così strutturata:

- se il lavoratore ha età < 55: 12 mesi
- se il lavoratore ha età > o pari a 55: 18 mesi





# ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

## Importo

- 75% della retribuzione mensile per retribuzioni sino a 1.180 euro\*;
- 75% della retribuzione mensile per retribuzioni oltre i 1.180 euro\* + 25% della differenza tra la retribuzione mensile e 1.180 euro\*;
- riduzione del 15% dopo i primi 6 mesi di fruizione;
- riduzione del 15% dopo 12 mesi di fruizione;

No prelievo contributivo  
Sono riconosciuti i contributi figurativi

\* a seguito della **rivalutazione annuale**, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo dell'ASPI è pari a **€ 1.192,98 per il 2014** (v. Circ. Inps n. 12/2014)

# MINI-ASPI

## (art. 2 commi 20 e ss della L. 92/2012)

### Definizione

È una indennità mensile di disoccupazione. Corrisponde alla attuale disoccupazione con requisiti ridotti.

### Destinatari

Tutti i lavoratori in stato di disoccupazione involontaria (compresi gli apprendisti, i soci di cooperativa e i dipendenti della pubblica amministrazione con contratto a termine)

➤ Sono esclusi:

- i lavoratori dimessi (salvo per giusta causa o durante il periodo tutelato di maternità);
- i lavoratori che abbiano risolto consensualmente il rapporto di lavoro (salvo nel caso di risoluzione durante la procedura di conciliazione preventiva nel licenziamento per ragioni oggettive, contenuta nell' art. 7 L. n. 604/1966 o in caso di trasferimento del dipendente ad altra sede della stessa azienda distante più di 50 km dalla residenza del lavoratore);
- dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs 165/2001;
- gli operai agricoli a tempo determinato e indeterminato;
- i lavoratori extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale, per i quali resta confermata la specifica normativa.



# MINI-ASPI

## Requisiti

- almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 12 mesi

## Importo

Calcolato come ASPI ordinaria (ovvero, il 75% della retribuzione mensile per retribuzioni sino a 1.180 euro, etc; a seguito della **rivalutazione annuale**, la retribuzione da prendere a riferimento per il calcolo della MINI-ASPI è pari a **€ 1.192,98 per il 2014** (v. Circ. Inps n. 12/2014) )

## Durata

Metà delle settimane di contribuzione nell'ultimo anno, detratti i periodi di indennità eventualmente fruiti nel periodo

# DECADENZA DAL DIRITTO AI TRATTAMENTI ASPI E MINI-ASPI

In caso di:

- a) perdita dello stato di disoccupazione;
- b) rioccupazione con contratto di lavoro subordinato superiore a 5 giorni;
- b) inizio di una attività in forma autonoma senza che il lavoratore effettui la comunicazione all'INPS;
- c) pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- d) assegno ordinario di invalidità, sempre che il lavoratore non opti per l'indennità erogata dall'Assicurazione Sociale per l'Impiego

Il beneficiario decade dal trattamento anche quando:

- rifiuti di essere avviato ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente senza un giustificato motivo;
- non accetti una offerta di un lavoro inquadrato in un livello retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto all'importo lordo dell'indennità cui ha diritto.

# **INDENNITÀ UNA TANTUM PER I CO.CO.CO.**

## **(art. 2 commi 51 e ss della L. 92/2012)**

Indennità riconosciuta ai co.co.co. disoccupati a partire dal 1.01.2013

### **Requisiti**

- a) aver operato nell'anno precedente in regime di monocommittenza;
- b) reddito lordo complessivo non superiore a 20.000 euro nell'anno precedente;
- c) almeno 1 mese di contributi versati presso Gestione Separata INPS nell'anno di riferimento;
- d) periodo di disoccupazione interrotto di almeno 2 mesi nell'anno precedente;
- e) almeno 4 mesi di contributi versati presso la Gestione separata nell'anno precedente (3 mesi per gli anni dal 2013 al 2015).

### **Importo**

5% del minimale annuo di reddito di cui alla l. 223 del 1991 moltiplicato per il minor numero tra le mensilità accreditate l'anno precedente e quelle non coperte da contribuzione

### **Corresponsione**

- Unica soluzione se l'indennità è pari o inferiore ad euro 1.000,00
- Importi mensili pari o inferiori ad euro 1.000,000 se l'indennità è superiore

# FONDI DI SOLIDARIETÀ BILATERALI

Obbligo di istituzione dei fondi di solidarietà bilaterali (art. 3, comma 4, L. 92/2012):

- per i settori non coperti dalla normativa in materia di integrazione salariale
- per cause previste dalla normativa in materia di integrazione salariale ordinaria o straordinaria

## Finalità

Assicurare adeguate forme di sostegno al reddito per i lavoratori dei diversi comparti in aggiunta a questa finalità, i fondi possono altresì provvedere a:

- a) assicurare ai lavoratori una tutela in caso di cessazione dal rapporto di lavoro, integrativa rispetto all'assicurazione sociale per l'impiego;
- b) prevedere assegni straordinari per il sostegno al reddito, riconosciuti nel quadro dei processi di agevolazione all'esodo, a lavoratori che raggiungano i requisiti previsti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato nei successivi cinque anni;
- c) contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale, anche in concorso con gli appositi fondi nazionali o comunitari.

## Modalità di costituzione dei Fondi

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, attraverso la stipula di accordi/contratti collettivi anche intersettoriali con le OO sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale

## Finanziamento

Dal 1.1.2017 per le imprese per le quali trova applicazione la indennità di mobilità *aliquota dello 0,30% della retribuzione imponibile a fini previdenziali*

# CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ

**DIFENSIVI**  
**(o di solidarietà INTERNA)**



Contratti, aventi ad oggetto una diminuzione dell'orario di lavoro, **finalizzati a salvaguardare l'occupazione e ad evitare - in tutto o in parte - la riduzione o la dichiarazione di esuberanza del personale**

**ESPANSIVI**  
**(o di solidarietà ESTERNA)**



Contratti, aventi ad oggetto una riduzione dell'orario di lavoro, **finalizzati a favorire l'incremento occupazionale mediante nuove assunzioni**

**CONSEGUENZE**



La riduzione di orario **comporta l'accesso ad un trattamento di integrazione salariale** a carico dell'Inps calcolato in misura percentuale rispetto al trattamento retributivo perso per effetto della riduzione di orario

# LICENZIAMENTO COLLETTIVO



# IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

## Evoluzione normativa

Per lungo tempo i licenziamenti collettivi sono stati regolati da due accordi interconfederali, uno del 20 dicembre 1950 e l'altro del 5 maggio 1965 nonché da alcune scarse disposizioni legislative che **miravano principalmente ad identificare la procedura e i criteri di scelta del personale da licenziare**

# IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

## Evoluzione normativa

La disciplina pattizia identificava il licenziamento collettivo attraverso un criterio di **tipo qualitativo**: la causa di essi si identificava con *“la necessità di attuare una riduzione del numero dei lavoratori per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro”*.

In tale operazione di riduzione si utilizzava **altresì un criterio quantitativo**, nel senso che si procedeva al licenziamento di più lavoratori senza che venissero posti dei limiti numerici specifici.

Un ruolo propulsivo nell'evoluzione della disciplina sui licenziamenti collettivi è stato senz'altro assunto dall'ordinamento comunitario **con la direttiva del 17 febbraio 1975, n. 75/129 modificata dalla direttiva 24 giugno 1992, n. 92/56, entrambe poi confluite nella direttiva 20 luglio 1998, n. 98/59.**



**Quest'ultima recepita nel nostro ordinamento giuridico con la legge n. 223/1991.**

# IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

La legge 223/1991 contempla **due fattispecie di licenziamento collettivo**:

- A. per riduzione del personale (art.24)
- B. per impossibilità di garantire il reimpiego al termine della cigs (art. 4)

**A. Ai sensi dell'art. 24, comma 1, legge 223/1991, per dar corso "al licenziamento collettivo per riduzione del personale è necessario che l'imprenditore abbia un organico complessivo di più di 15 dipendenti e che intenda effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia"**

**Duplici criteri:**

**QUALITATIVO - causale della riduzione o trasformazione di attività o di lavoro**

**QUANTITATIVO - il numero dei licenziamenti che è pari ad almeno 5 nell'ambito di un arco temporale di 120 giorni in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa Provincia.**

B. L'art. 4 (richiamato dall'art. 24) definisce **la fattispecie del recesso per l'impossibilità di garantire il reimpiego al termine della cig straordinaria di tutti i lavoratori sospesi.**

L'imprenditore può avviare le procedure di mobilità qualora, durante il godimento o alla fine del periodo di cig straordinaria, ritenga di non essere in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative.

**Per tale tipologia di licenziamento collettivo non è previsto un limite numerico (temporale e territoriale).**

# **IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO/LICENZIAMENTO PLURIMO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

La l. n. 223/1991 ha fissato un ben **definito criterio di individuazione dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale**, secondo cui essi si distinguono dai licenziamenti plurimi per giustificato motivo oggettivo **esclusivamente per l'elemento quantitativo del numero dei dipendenti licenziati.**

**Non esiste una differenza ontologica tra licenziamenti collettivi e licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, essendo ambedue riconducibili a motivi attinenti all'organizzazione del lavoro, per cui la differenza non è qualitativa, ma semmai semplicemente quantitativa, sicché i due tipi di recesso si differenziano non per la diversa tipologia delle regioni adottate, ma per il numero dei lavoratori coinvolti nei provvedimenti di recesso (Cass. 12 ottobre 1999 n. 11455)**

# LA PROCEDURA

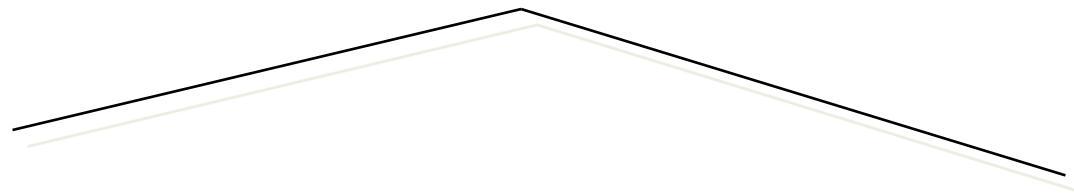
**La procedura di mobilità è regolata dall' art. 4, L. n. 223/1991**

**L'imprenditore ha l'obbligo di comunicare preventivamente e per iscritto alle RSA (o RSU) e alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative:**

- motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non permettono di adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo;
- numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo;
- metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

# LA PROCEDURA

La procedura può articolarsi in due fasi



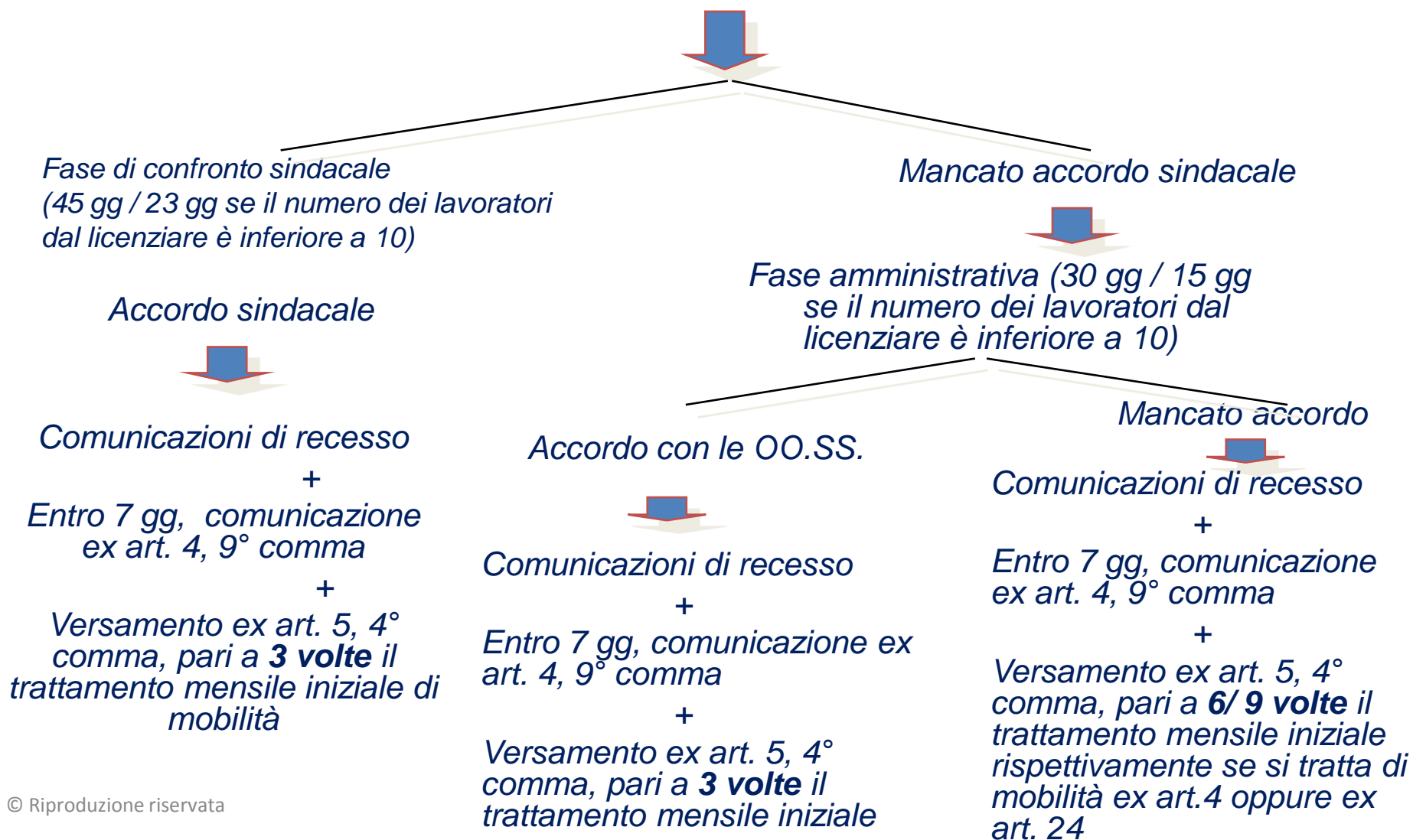
La prima fase c.d. sindacale

La seconda fase  
c.d. amministrativa  
(eventuale nel caso  
in cui non venga  
raggiunto l'accordo  
sindacale)

# LICENZIAMENTI COLLETTIVI - PROCEDURA

*Invio della comunicazione di avvio a RSA e o RSU, (in mancanza alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative).*

*Invio della comunicazione e di copia dell'eventuale anticipazione- versamento di 1 mensilità alle rappresentanze sindacali e alla DTL*





# LA FASE SINDACALE

Entro sette giorni dalla data di ricevimento della comunicazione di avvio della procedura, a richiesta delle rappresentanze sindacali le parti procedono ad un esame congiunto allo scopo di esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e la possibilità di diversa utilizzazione del personale.

Raggiunto l'accordo, l'impresa ha la facoltà di licenziare i lavoratori eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso.

**N.B.** Gli eventuali vizi della comunicazione preventiva alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria (con cui inizia il procedimento per il licenziamento collettivo) **“possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura”** (periodo inserito all' art. 4 c. 12 della L. 223/1991 dall'art. 1 c. 45 della L. 92/2012)

## LA FASE AMMINISTRATIVA

Nel caso di mancato accordo, la legge prevede l'apertura di una **ulteriore fase conciliativa in sede amministrativa su impulso del direttore della direzione territoriale del lavoro, il quale può anche formulare proposte ai fini del raggiungimento dell'accordo.**

# I CRITERI DI SCELTA

Conclusa l'intera procedura, il datore di lavoro ha la facoltà di individuare in concreto i lavoratori colpiti dal provvedimento espulsivo

## **Art. 5 L. n. 223/91**

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, l. 223/91 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.

# I CRITERI DI SCELTA

## Concordati con le OO.SS. / Legali

- **I criteri previsti dall'accordo sindacale possono derogare ai criteri legislativamente stabiliti** (così espressamente Corte costituzionale 30 giugno 1994, n. 268, ove si dichiara anche che gli accordi sindacali sui criteri di scelta sono efficaci ***erga omnes*** in quanto configurabili come accordi di procedimentalizzazione dell'esercizio di un potere che già in origine è proprio del datore di lavoro);
- Ove sia mancato l'accordo sui criteri di scelta con le organizzazioni sindacali, operano i criteri legali sussidiari previsti dall'art. 5, comma 1, della legge 23 luglio 1991, n. 223, cioè **carichi di famiglia, l'anzianità aziendale, le esigenze tecnico produttive organizzative, in concorso tra di loro**

# I CRITERI DI SCELTA

## Criteria concordati con le OO.SS

La Corte Costituzionale con sentenza n. 268 del 30 giugno 1994 ha evidenziato che i criteri convenuti nell'accordo sindacale sono liberi, salvo che non siano contrari ai principi costituzionali o a norme imperative di legge.

La Corte ha precisato che la determinazione pattizia dei criteri deve rispettare non solo il principio di non discriminazione ma anche quello di razionalità, alla stregua del quale i criteri concordati devono avere i caratteri dell'obiettività e della generalità oltre ad essere coerenti con il fine dell'istituto della mobilità.

Ad oggi le OO.SS. hanno dato principalmente il loro consenso a criteri di scelta incentrati sulla possibilità di accedere, nel corso o al termine del periodo di collocazione in mobilità, **al trattamento pensionistico**. Tale criterio è stato ritenuto legittimo dalla corte costituzionale ma la scelta di un unico criterio può porre problemi applicativi.

In concreto, se i soggetti prossimi alla pensione sono in numero superiore a quelli che dovranno essere licenziati, sarà opportuno inserire un ulteriore criterio.

Esempio: formulare una graduatoria partendo da coloro che hanno la maggiore anzianità e la maggiore contribuzione.

# I CRITERI DI SCELTA

## Criteria concordati con le OO.SS

Ulteriori criticità nell'applicazione del criterio di scelta convenzionale legato alla prossimità del dipendente al diritto al trattamento pensionistico potrebbe derivare dal realizzarsi di una discriminazione di genere a danno delle donne.

In tema di licenziamenti collettivi, deve ritenersi razionalmente giustificato il ricorso al criterio della prossimità al trattamento pensionistico, senza che assuma alcun rilievo la circostanza che non sia operata alcuna distinzione tra pensione di anzianità e vecchiaia, con conseguente coinvolgimento di lavoratori con bassa pensione, dovendosi operare il raffronto con i lavoratori più giovani; né tra **la posizione dei lavoratori maschi e quella delle donne**, svantaggiate in considerazione dei più bassi limiti di età richiesti per il loro pensionamento, dovendo la posizione di queste ultime essere riguardate in relazione a quella delle altre donne e degli uomini che non possono accedere alla pensione (Cass. 24 aprile 2007 n. 9866)

# I CRITERI DI SCELTA

## Criteria legali

I criteri di scelta previsti in via residuale dalla legge e da applicarsi in concorso tra loro sono:

Carichi di famiglia



Verificati attraverso la documentazione in possesso dall'azienda relativa agli assegni familiari

Anzianità



Non anagrafica, ma di servizio in azienda

Esigenze tecnico produttive e organizzative



Dipendono dalle scelte dell'imprenditore e dagli interessi dell'azienda. Gli atti dell'imprenditore però possono essere soggetti al controllo giudiziale, anche se il giudice non può entrare nel merito delle scelte imprenditoriali.

# I CRITERI DI SCELTA

## Criteria legali

La norma chiaramente prevede che i tre criteri residuali devono essere applicati in concorso tra loro, che quindi debbano avere lo stesso peso



Parte della giurisprudenza però ha ritenuto possibile attribuire maggior peso ad uno dei criteri (di solito le esigenze tecniche produttive ed organizzative)



# I CRITERI DI SCELTA

## **Criteria legali. La prevalenza delle esigenze tecniche – organizzative e produttive**

In relazione ai collocamenti in mobilità e ai licenziamenti collettivi, il principio previsto dagli art. 5 e 24 l. n. 223 del 1991, secondo cui i criteri di selezione del personale da licenziare, ove non predeterminati secondo uno specifico ordine stabilito da accordi collettivi, debbono essere osservati in concorso fra loro, se impone al datore di lavoro una valutazione globale dei medesimi, **non esclude tuttavia che il risultato comparativo possa essere quello di accordare prevalenza ad uno solo di detti criteri e, in particolare, alle esigenze tecniche e produttive, essendo questo il criterio più coerente con le finalità perseguite attraverso la riduzione di personale**, sempre che naturalmente una scelta siffatta trovi giustificazione in fattori obiettivi, la cui esistenza sia provata in concreto dal datore di lavoro e non sottenda intenti elusivi o ragioni discriminatorie. (Cass. 3 febbraio 2000 n. 1201)

# I CRITERI DI SCELTA

## AMBITO DI APPLICAZIONE

L'art. 5, comma 1, l. 223/1991 indica che l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire, in relazione alle "esigenze tecniche produttive e organizzative" del "**complesso aziendale**".



**somma di tutte le unità produttive e reparti che compongono una certa azienda**



Parte della giurisprudenza ritiene tuttavia che l'ambito di applicazione dei criteri di scelta possa essere circoscritto rispetto all'intero complesso aziendale alla singola unità produttiva interessata dalle esigenze che determinano la necessità di ricorrere al licenziamento collettivo

# I CRITERI DI SCELTA

## AMBITO DI APPLICAZIONE

In caso di licenziamento collettivo per riduzione del personale, **qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità non deve necessariamente interessare l'intera azienda, ma può avvenire, secondo una legittima scelta dell'imprenditore ispirata al criterio legale delle esigenze tecnico - produttive, nell'ambito della singola unità produttiva ovvero del settore interessato alla ristrutturazione**, in quanto ciò non è il frutto di una determinazione unilaterale del datore di lavoro, ma è obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative che hanno dato luogo alla riduzione di personale. All'interno, poi, dell'unità o settore suddetti, assume rilievo non la categoria di inquadramento - la quale constando di più profili è scarsamente significativa della reale organizzazione del lavoro - ma il profilo professionale, come si deduce dall'art. 4 della legge n. 223 del 1991, dove la categoria è menzionata solo tra i dati da comunicare una volta che la procedura è esaurita (comma 9) e non tra quelli finalizzati a limitare il numero dei lavoratori oggetto della scelta (comma 3). (Cass. 19 maggio 2005, 10590)

# I CRITERI DI SCELTA

## AMBITO DI APPLICAZIONE

Ai fini della determinazione dell'ambito di attuazione del licenziamento collettivo per riduzione del personale e dell'individuazione dei licenziandi **deve tenersi conto di tutti i lavoratori dell'azienda, salvo che questa risulti ripartita in singole unità produttive, nel qual caso la comparazione valutativa dei dipendenti, ai fini della scelta dei destinatari del provvedimento, va effettuata in relazione agli addetti alle singole unità produttive oggetto del ridimensionamento.** La fattispecie del licenziamento collettivo, peraltro, può essere integrata anche quando tale ridimensionamento si riferisca esclusivamente alla riduzione dell'elemento personale dell'impresa senza incidere su altri fattori della produzione purché la suddetta riduzione risponda ad una non transitoria contrazione dell'attività imprenditoriale, in modo da configurarsi come una soluzione dotata di apprezzabile stabilità e non meramente contingente. **(Cass. 29 dicembre 1998, n. 12879)**




# IL PROVVEDIMENTO ESPULSIVO

Nei confronti del lavoratore identificato come destinatario del provvedimento espulsivo potrà essere intimato il licenziamento in forma scritta, nel rispetto del preavviso e senza necessità di alcuna motivazione **(Cass. 6 luglio 2000, n. 9045, S.U. 11 maggio 2000, n. 302)**

**Il lavoratore colpito dal provvedimento di recesso che voglia far valere le proprie ragioni, ha l'onere di impugnare il licenziamento nella forme e con i termini di decadenza previsti dall'art. 6 della L. n. 604/1966 per i licenziamenti individuali: 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale e deposito del ricorso entro i successivi 180 giorni.**

# APPARATO SANZIONATORIO

## IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO: ART. 1, C. 46 RIFORMA FORNERO

- ✓ Licenziamento intimato senza l'osservanza della **forma scritta**.  **Reintegrazione** del lavoratore e corresponsione in favore del medesimo di un'indennità risarcitoria pari alle retribuzioni non percepite dal recesso sino alla reintegrazione.
  
- ✓ Licenziamento intimato in **violazione della procedura** di licenziamento collettivo (art. 4, c. 12 L. 223/91).  Corresponsione in favore del lavoratore di un'**indennità risarcitoria onnicomprensiva** in misura variabile **tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità**, da determinarsi in considerazione dell'anzianità anagrafica del lavoratore, del numero di dipendenti occupati dall'impresa, delle dimensioni dell'attività economica, nonché del comportamento e delle condizioni delle parti.
  
- ✓ Licenziamento intimato in **violazione dei criteri di scelta** previsti dall'eventuale accordo sindacale di chiusura della procedura di mobilità o, in via residuale, di quelli previsti dall'art. 5 L. 223/1991.  Reintegra nel posto di lavoro oltre a un'indennità risarcitoria non superiore a dodici mensilità della retribuzione globale di fatto, dedotto l'aliunde perceptum e/o percipiendum. È fatta salva comunque la facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro di un numero di lavoratori pari a quello dei lavoratori reintegrati senza dover esperire una nuova procedura, dandone previa comunicazione alle rappresentanze sindacali aziendali ai sensi dell'artt. 17 l. 223/1991

# INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Per avere diritto all'indennità di mobilità, il lavoratore iscritto alle liste di mobilità, deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

- Avere una anzianità aziendale complessiva di almeno 12 mesi;
- Far valere almeno sei mesi di effettivo lavoro.

La misura del trattamento varia in relazione all'età del lavoratore.

Dal 1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2016 la durata dell'indennità di mobilità è rimodulata a seconda dell'età del lavoratore e dell'anno in cui è collocato in mobilità

La riforma Fornero ha previsto la soppressione dell'istituto della mobilità dal 2017 che verrà sostituito dall'ASPI.

# INDENNITÀ DI MOBILITÀ

Art. 7, comma 1, lett. a) l. 223/1991 fissa la misura dell'indennità di mobilità:

- per i primi dodici mesi: cento per cento;
- dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento



## **NOTA: LA PROCEDURA COLLETTIVA DI RIDUZIONE DEL PERSONALE E L'INCLUSIONE DEI DIRIGENTI**

La Corte Europea di Giustizia, decidendo su una controversia promossa dalla Commissione Europea, ha affermato, con la sentenza emessa il 13 febbraio 2014 (causa 596/2012), che la legge n. 223/1991 è in contrasto con la Direttiva n. 98/85 nella parte in cui esclude dalla procedura collettiva il personale con qualifica dirigenziale.

**GRAZIE PER L'ATTENZIONE!**