

Licenziamenti
collettivi per riduzione di
personale e cessazione di attività

15 novembre 2013

Principali fonti normative

- ✓ Legge 23/07/1991 n. 223
- ✓ Legge 19/07/1993 n. 236
- ✓ Legge 19/07/1994 n. 451
- ✓ D.Lgs. 26/05/1997 n. 152

La nozione legale

La fattispecie del licenziamento collettivo ricorre quando un'impresa che occupa più di 15 dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ovvero cessazione di attività, intende 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 (art. 24 l. n. 223/1991).

Caratteri essenziali:

1. impresa, con predefinito requisito dimensionale;
2. contestualità riferita a pluralità di lavoratori;
3. effettiva e stabile soppressione di posti di lavoro come conseguenza di un evento in rapporto di causa a effetto.

Ambito di riferimento

Sul versante dei datori di lavoro:

- ✓ imprese con oltre 15 dipendenti, che licenzino per riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ovvero per cessazione di attività
- ✓ imprese ammesse alla C.i.g.s. (più di 15 dipendenti nel semestre precedente) e non in grado di reimpiegare i sospesi, né di ricorrere a misure alternative;

Sul versante dei lavoratori:

operai, impiegati e quadri

Limiti numerici

La fattispecie è qualificata dall' *intenzione* di effettuare almeno cinque licenziamenti in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio della stessa provincia, nell'arco di 120 giorni.

Limiti numerici/2

- ✓ Il Ministero del lavoro ha precisato che la procedura originariamente attivata per almeno 5 lavoratori può concludersi - previo accordo sindacale - con il licenziamento di un solo lavoratore
- ✓ Il termine dei 120 giorni può essere ampliato di comune accordo, purché risulti nell'intesa sottoscritta nell'ambito della procedura (art. 8, comma 4, legge 236/93)

Ricapitolando: gli elementi essenziali

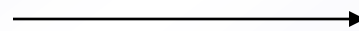
- ✓ esistenza di "ragioni oggettive" non riconducibili alle persone dei lavoratori
- ✓ imprese con oltre 15 dipendenti
- ✓ almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

La procedura

INFORMATIVA



CONSULTAZIONE



EVENTUALE
ACCORDO



RECESSO/COLLOCAMENTO IN MOBILITÀ

I destinatari dell'informativa

- ✓ **Rsa/Rsu e rispettive Osl di categoria:** in assenza di Rsa/Rsu, Osl di categoria aderenti alle Confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale
- ✓ **Agenzia Regionale per il Lavoro/Ministero del Lavoro** (se trattasi di unità produttive site in più regioni)

L'informativa: quadro generale

- **Comunicazione scritta, preventiva, contenente:**
 - l'indicazione dei motivi che determinano la situazione di eccedenza;
 - le ragioni tecniche, organizzative e produttive che non consentono l'adozione di misure idonee ad evitare, in tutto o in parte, i licenziamenti;
 - il numero, la collocazione, il profilo professionale dei lavoratori in esubero e del personale abitualmente impiegato;
 - i tempi di attuazione del programma;
 - le misure programmate per attenuare le conseguenze sociali;
 - il metodo di calcolo delle eventuali attribuzioni patrimoniali aggiuntive;
 - copia della ricevuta del versamento all'Inps del contributo di ingresso (ove dovuto).

L'informativa: i motivi dell'eccedenza

Sono le ragioni a fondamento della decisione di procedere a licenziamenti collettivi, sono il presupposto della procedura di mobilità.

Es: crisi di mercato.

Illustrazione dettagliata di:

- condizioni di mercato;
- indicatori atti ad evidenziare il carattere di stabilità ed irreversibilità della crisi;
- ragioni rispetto alle quali la riduzione del personale si pone in un rapporto di causa - effetto: abbandono o riduzione di una o più produzioni dell'impresa, introduzione di nuovi procedimenti tecnologici per le produzioni in atto o per nuove produzioni, nuova o comunque diversa e più razionale organizzazione del lavoro.

L'informativa: le ragioni che rendono inevitabile il licenziamento

Motivi di ordine tecnico:

vincoli strutturali dell'azienda, del ciclo produttivo, del prodotto, anche con riferimento a nuove e diverse produzioni; ragioni di carattere economico e finanziario che rendono impossibile adeguare o rinnovare il ciclo produttivo alle mutate esigenze di mercato; vincoli tecnici alla modificazione dell'organizzazione del lavoro.

L'informativa: le ragioni che rendono inevitabile il licenziamento/2

Motivi di ordine organizzativo:

- impossibilità di introdurre in alcuni reparti o per certe produzioni una diversa organizzazione aziendale, in considerazione delle specificità del ciclo produttivo o delle professionalità necessarie;
- impossibilità di modificare, anche attraverso trasferimenti o mobilità interna di personale, l'organizzazione del lavoro;
- impossibilità di introdurre una nuova distribuzione degli orari di lavoro, modificando le turnistiche esistenti o introducendo nuovi regimi di orario quali il part-time e/o i contratti di solidarietà.

L'informativa: le ragioni che rendono inevitabile il licenziamento/3

Motivi produttivi:

- non convenienza economica di eventuali nuove o diverse produzioni;
- diseconomicità di produzioni ormai deficitarie;
- aspetti negativi conseguenti l'introduzione di una nuova organizzazione del lavoro sulla qualità del prodotto, sulla sua convenienza economica o sulla produttività dell'azienda.

L'informativa: l'individuazione del personale in esubero

- **Numero, collocazione aziendale, profili professionali del personale in esubero:**

Es: n. 6, operai di 4° livello, addetti alla saldatura nel reparto officina

- **Numero addetti complessivi dell'impresa (al fine di apprezzare l'entità e l'impatto sociale del fenomeno)**

La procedura

La procedura introdotta dalla comunicazione può articolarsi in due fasi: una fase "sindacale" preliminare ed una fase "amministrativa" subordinata all'esito negativo della prima.

La consultazione: due possibili fasi

A) PROCEDURA SINDACALE

Entro 7 giorni, a richiesta delle R.s.a/R.s.u./O.s.l., si sviluppa un **esame congiunto**, da esperirsi entro 45 giorni, avente ad oggetto:

- le cause dell'eccedenza strutturale;
- la possibilità di diversa utilizzazione del personale in esubero;
- l'eventuale utilizzo di contratti di solidarietà o di forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

La consultazione: due possibili fasi/2

Qualora non si possa evitare la riduzione del personale, deve essere esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

I rappresentanti sindacali possono farsi assistere da esperti.

L'esame congiunto deve esaurirsi entro 45 giorni dalla comunicazione dell'impresa.

La consultazione: due possibili fasi/3

B) PROCEDURA AMMINISTRATIVA

In caso di mancato accordo, ulteriore esame presso l'Agenzia Regionale per il Lavoro od il Ministero, da esaurirsi entro 30 giorni.

Tratti comuni

I termini della procedura non sono perentori: sono infatti posti a favore del datore di lavoro, allo scopo di impedire che gli oneri a suo carico (retribuzione) permangano oltre il tempo congruo alla ricerca di soluzioni alternative (Cass. 3 marzo 2001 n. 3125).

I termini di entrambe le fasi della procedura sono dimezzati, in presenza di una dichiarazione di esubero inferiore alle 10 unità.

Esito della procedura sindacale

Esaurita la fase sindacale, si configurano due possibili soluzioni:

✓ è stata raggiunta un'intesa formalizzata in un accordo

ovvero

✓ non si è raggiunto alcun accordo

Esito della procedura sindacale/2

L'azienda dovrà comunicare per iscritto all'Agenzia Regionale del Lavoro (Min. Lavoro se sono interessate unità produttive ubicate in più Regioni) il risultato della consultazione ed i motivi del suo eventuale esito negativo.

L'accordo sindacale

Possibili contenuti:

- riassorbimento anche parziale dei lavoratori, eventualmente in mansioni diverse da quelle svolte, anche in deroga all'art. 2103 c.c.;
- comando temporaneo o distacco;
- collocamento in mobilità, secondo i criteri di scelta convenuti, anche in deroga al limite dei 120 giorni dal termine della procedura entro il quale dovrebbero essere effettuati i licenziamenti.

L'accordo sindacale/2

- ✓ il collocamento in mobilità dei lavoratori in deroga ai criteri di carichi di famiglia, anzianità aziendale, esigenze tecniche ed organizzative, ma nel rispetto:
 - a) dei criteri di parità uomo-donna
 - b) della percentuale di manodopera femminile occupata nelle mansioni prese in considerazione per attivare la mobilità

Il demansionamento "legale"

Licenziamenti collettivi: art. 4, comma 11, legge 223/1991.

Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al secondo comma dell'articolo 2103 del codice civile, la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.

Il licenziamento quale atto conclusivo

Esaurita la procedura o raggiunto l'accordo sindacale, l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità i lavoratori (operai, impiegati, quadri), comunicando a ciascuno di essi il recesso nel rispetto dei termini di preavviso.

I criteri di scelta

- ✓ esigenze tecnico - produttive
- ✓ carichi di famiglia
- ✓ anzianità aziendale



in concorso tra loro

Attraverso il contratto collettivo, le parti debbono individuare un criterio di selezione dei lavoratori da licenziare, non operare direttamente una scelta degli stessi. L'accordo riguarda l'individuazione di una regola, di uno strumento di selezione dei lavoratori, che spetta poi al datore di lavoro applicare rendendo conto delle modalità con cui lo applica.

Le comunicazioni successive

Invio, contestuale, ad Agenzia Regionale per il Lavoro/Ministero del lavoro ed O.s.l.:

- elenco lavoratori collocati in mobilità, con residenza, età, qualifica, livello inquadramento, carichi di famiglia,
- puntuale indicazione delle modalità con cui sono stati applicati i criteri di scelta.

Illegittimità del licenziamento

Inefficacia



- ✓ licenziamento intimato in forma orale
- ✓ violazione delle procedure di cui all'art. 4 comma 12 legge 223/91

Annullabilità



- ✓ violazione dei criteri di scelta

Illegittimità del licenziamento/2

I licenziamenti inefficaci o annullabili devono essere impugnati, salvo il caso di licenziamento intimato senza forma scritta, entro 60 giorni con dalla comunicazione con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà di impugnare il licenziamento

Illegittimità del licenziamento/3

A tutela del lavoratore, in caso di licenziamento dichiarato inefficace o nullo, si applica l'art. 18 Statuto Lavoratori

L'indennità di mobilità

- ✓ Ai lavoratori collocati in mobilità da imprese beneficiarie della Cigs, spetta un'indennità raggugliata al trattamento di Cigs, pari al 100% per i primi 12 mesi e all'80% per il periodo successivo.
- ✓ Il lavoratore deve avere un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi, di cui 6 di prestazione effettiva (comprese ferie, festività, infortuni, maternità) presso il medesimo datore di lavoro
- ✓ Il periodo di fruizione non potrà eccedere l'anzianità di servizio presso il datore di lavoro che licenzia (eccezione: mobilità lunga) e, comunque, varia a seconda dell'età
- ✓ Presupposto del godimento è l'accesso alla **lista di mobilità**.

La lista di mobilità: effetti

L'iscrizione nelle liste di mobilità del lavoratore "collettivamente licenziato" a seguito di una procedura di mobilità:

1) consente la percezione del relativo trattamento assistenziale (indennità di mobilità) e la copertura figurativa utile ai fini previdenziali (imprese beneficiarie Cigs)

2) favorisce la ricollocazione professionale, concedendo benefici al datore di lavoro che assume