

AMMORTIZZATORI SOCIALI E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

20 marzo 2015

Avv. 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).

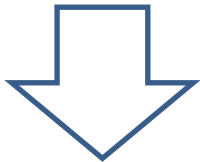


L'esame congiunto deve esaurirsi entro 25 giorni per le imprese oltre 50 dip; in 10 giorni per le imprese fino a 50.

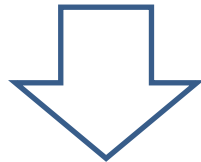
CRISI AZIENDALE

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

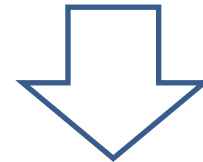
Situazione di difficoltà aziendale non contingente e pertanto non superabile in tempi brevi



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.

**IL DECRETO LEGISLATIVO N. 22/2015 IN
MATERIA DI AMMORTIZZATORI SOCIALI IN
CASO DI DISOCCUPAZIONE INVOLONTARIA
E RICOLLOCAZIONE**

Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASPI)

sostituisce



l'ASPI e MINI ASPI

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **ENTRATA IN VIGORE E DESTINATARI**

ART. 1 D. LGS. N. 22/2015: ENTRATA IN VIGORE

**LA NUOVA PRESTAZIONE DI ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO (NASPI)
SOSTITUIRÀ L'ASPI E LA MINI ASPI AL 1 MAGGIO 2015**

ART. 2 D. LGS. N. 22/2015: DESTINATARI

Lavoratori dipendenti, con esclusione di quelli a tempo indeterminato della p.a. e gli operai agricoli a tempo determinato o indeterminato

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

REQUISITI

ART. 3 D. LGS. N. 22/2015 : REQUISITI

La Naspi è riconosciuta ai lavoratori disoccupati per causa involontaria e che presentino congiuntamente i seguenti requisiti:

- a. Siano in stato di disoccupazione;
- b. Possano far valere, nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione;
- c. Possano far valere 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione.

La NASPI è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione obbligatorio dinnanzi la DTL

UN CONFRONTO

REQUISITI PER L'ACCESSO		
NASPI	ASPI	MINI ASPI
13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni	2 anni di anzianità assicurativa	almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 12 mesi
30 giorni effettivo lavoro nell'anno precedente all'inizio della disoccupazione	1 anno di contribuzione nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione (possesso di almeno 52 settimane di contribuzione)	

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO CALCOLO E MISURA

ART. 4 D. LGS. N. 22/2015

La Naspi è rapportata alla retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi 4 anni utili, comprensiva degli elementi continuativi e delle mensilità aggiuntive, divise per il numero di settimane di contribuzione e moltiplicata per il numero 4,33:

*-Se la retribuzione mensile è pari o inferiore a **1195 euro**, l'indennità è pari al **75% della retribuzione**;*

-Se la retribuzione mensile è superiore, l'indennità è pari al 75% a cui si aggiunge il 25% della differenza fra la retribuzione mensile e il tetto di 1195 euro.

In ogni caso, nel 2015, l'assegno non può superare i 1300 euro mensili

*L'indennità è ridotta progressivamente nella misura del **3% al mese** dal primo giorno del **quarto** mese di fruizione.*

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

DURATA

ART. 5 D. LGS. N. 22/2015

Corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla **metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni.**

DAL 1 GENNAIO 2017 la durata della fruizione della prestazione è in ogni caso limitata al massimo di **78 settimane**

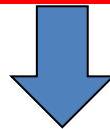
ASPI CALCOLO E MISURA

L'importo dell'indennità risulta pari a:

- 75% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali nel caso in cui la retribuzione mensile sia pari o inferiore a 1.192,98 (valore per l'anno 2014);
- Nel caso in cui la retribuzione superi tale limite, l'indennità è pari al 75% del predetto importo più il 25% della retribuzione eccedente.

Dopo i primi sei mesi l'indennità è abbattuta del 15% più un ulteriore abbattimento del 15% dopo i primi 12 mesi.

CON LA NASPI



**CAMBIA L'ABBATTIMENTO, DAL 15% DOPO I PRIMI SEI MESI AL 3% AL MESE
DAL PRIMO GIORNO DEL 4° MESE**

ASPI **DURATA**

Era previsto un graduale aumento della prestazione in relazione all'età anagrafica del lavoratore al momento della cessazione del rapporto

Dal 1° gennaio 2013 al 31 dicembre 2015

Anno di cessazione del rapporto	Età anagrafica inferiore a 50 anni	Età anagrafica pari o superiore a 50 anni; inferiore a 55 anni	Pari o superiore a 55 anni
2013	8 mesi	12 mesi	12 mesi
2014	8 mesi	12 mesi	14 mesi
2015	10 mesi	12 mesi	16 mesi

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA**

ART. 6 D. LGS. N. 22/2015

La domanda va presentata all'INPS in via telematica, **entro 68 giorni (per l'ASPI erano 2 mesi)** dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Decorre dal giorno successivo alla data di presentazione della domanda e in ogni caso **non prima dell'ottavo giorno successivo alla cessazione del rapporto (NON CAMBIA)**

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **CONDIZIONALITÀ**

ART. 7 D. LGS. N. 22/2015

NASPI è condizionata:

Regolare partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa nonché ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti [...]



Rinvio

Con la legge delega, sono introdotte ulteriori misure volte a condizionare la fruizione della NASPI alla ricerca attiva di un'occupazione e al reinserimento nel tessuto produttivo

Decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 90 giorni dalla entrata in vigore del presente decreto, sono determinare le condizioni e le modalità per l'attuazione della presente disposizione nonché le misure conseguenti all'inottemperanza agli obblighi di partecipazione alle azioni di politica attiva

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **LIQUIDAZIONE ANTICIPATA**

ART. 8 D. LGS. N. 22/2015

Il lavoratore che ha diritto alla NASPI potrà chiedere la liquidazione anticipata, in una **unica soluzione**, dell'importo complessivo che gli spetta e che non gli è stato ancora erogato, a titolo di incentivo per l'avvio di una attività in forma di impresa individuale o per associarsi in cooperativa.

Se il lavoratore instaura un rapporto di lavoro subordinato, prima della scadenza del periodo per cui è riconosciuta la NASPI è tenuto a restituire per intero l'anticipazione ottenuta.

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO RESTANO I CASI DI SOSPENSIONE, DECADENZA E REVOCA

ART. 9 – 10 D. LGS. N. 22/2015

Se il lavoratore instaura un nuovo rapporto di lavoro, **inferiore a sei mesi**, mentre sta percependo la NASPI, la prestazione è sospesa d'ufficio, fino al massimo di sei mesi.

Se il lavoratore instaura un rapporto di lavoro con uno stipendio annuale inferiore al minimo per presentare la dichiarazione dei redditi, continuerà a percepire la NASPI, con un trattamento ridotto.

Se il lavoratore intraprende una attività autonoma, dalla quale riceva un reddito inferiore al limite utile dovrà informare l'INPS entro un mese, dichiarare il reddito annuo previsto e percepirà una indennità ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **CAUSE DI DECADENZA**

ART. 11 D. LGS. N. 22/2015

- Perdita dello stato di disoccupazione
- Inizio di attività lavorativa subordinata o autonoma senza provvedere alle comunicazioni previste dall'INPS
- Raggiungimento per i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato
- Acquisizione del diritto all'assegno ordinario di invalidità (in questo caso, è possibile scegliere la NASPI invece dell'assegno di invalidità, ma non cumularli)

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO **CONTRIBUZIONE FIGURATIVA**

ART. 12 D. LGS. N. 22/2015

La contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione di cui all'articolo 4, comma 1, entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpl per l'anno in corso.

Le retribuzioni computate nei limiti di cui al comma 1, rivalutate fino alla data di decorrenza della pensione, non sono prese in considerazione per la determinazione della retribuzione pensionabile qualora siano di importo inferiore alla retribuzione media pensionabile ottenuta non considerando tali retribuzioni. Rimane salvo il computo dell'anzianità contributiva relativa ai periodi eventualmente non considerati nella determinazione della retribuzione pensionabile ai fini dell'applicazione dell'articolo 24, comma 2, della legge 22 dicembre 2011, n. 214.

INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE PER I LAVORATORI CON RAPPORTO DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA E A PROGETTO (DIS-COLL)

ART. 15 D. LGS. N. 22/2015

In vigore: dal 1 gennaio 2015 al 31 dicembre 2015, in via sperimentale.

Destinatari: i collaboratori coordinati e continuativi e a progetto che possano far valere almeno 3 mesi di contribuzione nell'anno precedente l'evento di cessazione dal lavoro; nell'anno solare in cui si verifica l'evento di cessazione dal lavoro, un mese di contribuzione o un rapporto di collaborazione di durata pari ad un mese e che abbia dato luogo a un reddito almeno pari alla metà all'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione

Durata: numeri di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal 1 gennaio dell'anno solare precedente l'evento di cessazione del lavoro al predetto evento. Non più di sei mesi.

Importo: Non superiore a 1300 euro

Condizionata alla regolare partecipazione a iniziative di attivazione lavorativa, ai percorsi di riqualificazione professionale e alla ricerca di una nuova occupazione

LA DISC-COLL SOSTITUISCE L'INDENNITÀ UNA TANTUM PREVISTA PER I COLLABORATORI A PROGETTO

Era riconosciuta un'indennità ai collaboratori coordinati e continuativi, iscritti in via esclusiva alla Gestione separata presso l'INPS i quali soddisfavano in via congiunta le seguenti condizioni:

- a) abbiano operato, nel corso dell'anno precedente, in regime di monocommittenza
- b) abbiano conseguito l'anno precedente un reddito lordo complessivo soggetto a imposizione fiscale non superiore al limite di 20.000 euro, annualmente rivalutato
- c) avere un contributo mensile nell'anno di richiesta;
- d) avere almeno due mesi di disoccupazione nell'anno precedente quello della richiesta;
- e) avere almeno quattro mensilità (3 fino al 2015) di contribuzione nell'anno precedente a quello di richiesta

ASSEGNO DI DISOCCUPAZIONE (ASDI)

ART. 16 D. LGS. N. 22/2015

L'ASDI ,dal 1 maggio 2015 in via sperimentale, sarà riservato ai lavoratori che abbiamo fruito interamente della NASPI e siano ancora **privi di occupazione** oltre che in una **situazione economica di bisogno**.

Erogato per un massimo di sei mesi e condizionato all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai servizi per l'impiego e all'accettazione di adeguate proposte di lavoro (la partecipazione a tali iniziative è obbligatoria)

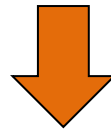
Finanziamento: fondo di 200 milioni per il 2015 e 200 per il 2016

Decreto ministeriale definirà i criteri di applicazione della norma (limiti di reddito, carichi familiari, ecc..)

IMPORTO PARI AL 75% DELL'ULTIMO TRATTAMENTO NASPI PERCEPITO

LA NUOVA ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO

Elimina la differenziazione tra ASPI E MINI ASPI, cambia i requisiti di accesso al trattamento



**ESTENSIONE DEI SOGGETTI BENEFICIARI
ESTENSIONE DELLA DURATA DEL TRATTAMENTO (LEGATA
ALLA STORIA CONTRIBUTIVA DEL LAVORATORE)**

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

ART. 17 D. LGS. N. 22/2015

Le Regioni, nell'ambito della programmazione delle politiche attive del lavoro, possono attuare e finanziare il contratto di ricollocazione.

Il **soggetto in stato di disoccupazione**, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, **ha diritto di ricevere dai servizi per il lavoro pubblici o dai soggetti privati accreditati un servizio di assistenza intensiva nella ricerca del lavoro attraverso la stipulazione del contratto di ricollocazione**,



a condizione che il soggetto effettui la procedura di **definizione del profilo personale di occupabilità**, ai sensi del decreto legislativo di cui all'articolo 1, comma 4, della legge 10 dicembre 2014 n. 183, in materia di politiche attive per l'impiego.

Al soggetto è riconosciuta una somma denominata "**dote individuale di ricollocazione**" spendibile presso i soggetti accreditati

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

ART. 17 D. LGS. N. 22/2015

Il contratto di ricollocazione prevede:

- a) il diritto del soggetto a una **assistenza appropriata nella ricerca della nuova occupazione**, programmata, strutturata e gestita secondo le migliori tecniche del settore, da parte del soggetto accreditato;
- b) il dovere del soggetto di rendersi parte attiva rispetto alle iniziative proposte dal soggetto accreditato;
- c) il diritto-dovere del soggetto a partecipare alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale mirate a sbocchi occupazionali coerenti con il fabbisogno espresso dal mercato del lavoro, organizzate e predisposte dal soggetto accreditato.

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”

Duplice criterio:

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

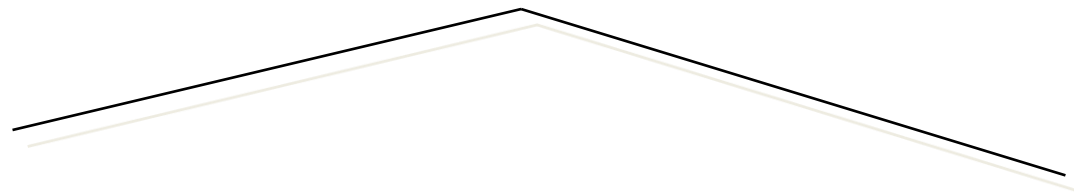
La procedura di mobilità è regolata dall' art. 4, L. n. 223/1991

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



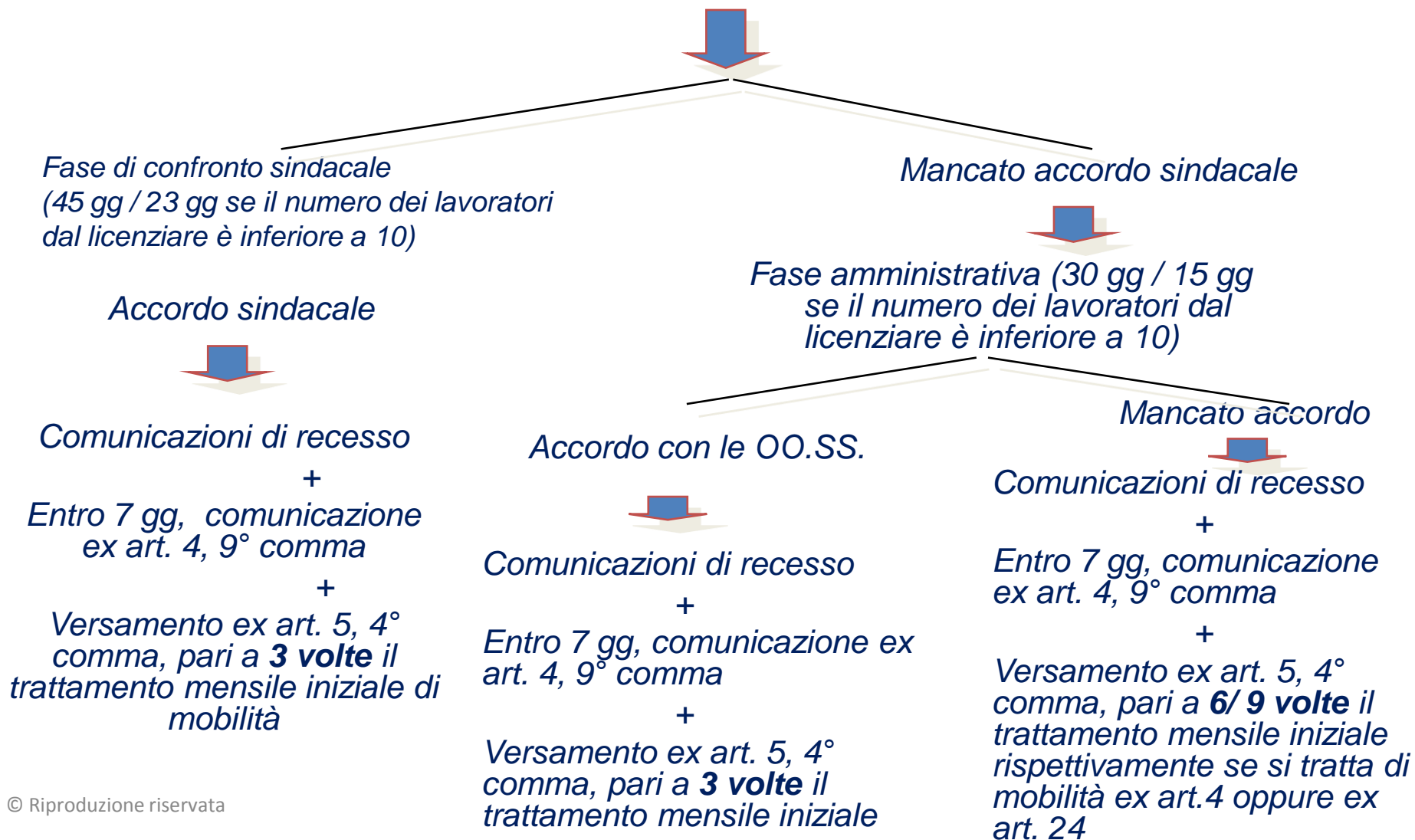
La prima fase c.d. sindacale

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

LICENZIAMENTI COLLETTIVI COSA CAMBIA CON IL JOBS ACT?

ART. 10 D. lgs. n. 23/2015

Eliminazione della reintegrazione per violazione dei criteri di scelta

Licenziamento intimato in **violazione della procedura** di licenziamento collettivo (art. 4, c. 12 L. 223/91).



Licenziamento intimato in **violazione dei criteri di scelta** previsti dall'art. 5 L. 223/1991.

Indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a **due mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto per ogni anno di servizio**, in misura comunque non inferiore a **quattro e non superiore a ventiquattro mensilità**.

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 dalla Naspi

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!