

# Il licenziamento collettivo

- Legge 223/1991

# Il licenziamento collettivo

- Per licenziamento collettivo si intende il licenziamento che coinvolge **contestualmente** una **pluralità di lavoratori** e che comporta una effettiva e stabile soppressione dei posti di lavoro, in conseguenza di una **riduzione**, **trasformazione o cessazione** di attività o di lavoro

# Ambito di applicazione

- Il licenziamento collettivo può essere attuato da imprese **con più di 15 dipendenti**:
- ✓ ammesse al trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria nel caso in cui non siano in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e non possano ricorrere a misure alternative (art. 4)

# Ambito di applicazione

- ✓ che a seguito di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro ovvero di cessazione **intendano effettuare** nell'arco di 120 giorni almeno 5 licenziamenti, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione. (art. 24)

# Ambito di applicazione

- La Legge 30 ottobre 2014, n. 161 recante "Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione Europea – Legge Europea 2013-bis", ha modificato la disciplina della Legge 23 luglio 1991, n.223 **includendo i dirigenti e le loro organizzazioni sindacali tra i soggetti a cui si applica la procedura di licenziamento collettivo.**

# La procedura

# La finalità della procedura

- La procedura è finalizzata a consentire “l’intervento sindacale” sulla riduzione di personale, mediante diritti di informativa e di esame congiunto per la verifica dell’effettività e della inevitabilità, in tutto o in parte, del ridimensionamento dell’organico
- Non è però necessario, per la successiva legittima intimazione dei licenziamenti, l’assenso del sindacato





# Il contenuto della comunicazione

- La comunicazione deve contenere:
  - ✓ i motivi che determinano la situazione di eccedenza
  - ✓ i motivi tecnici, organizzativi e produttivi per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee ad evitare in tutto o in parte il licenziamento collettivo
  - ✓ il numero, la collocazione aziendale, il profilo professionale del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato

# Il contenuto della comunicazione

- ✓ i tempi di attuazione del programma di riduzione del personale
- ✓ le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma
- ✓ il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge o dai contratti collettivi

# Esame congiunto

- La procedura introdotta dalla comunicazione può articolarsi in due fasi:
  - ✓ una fase sindacale preliminare
  - ✓ una fase amministrativa eventuale in quanto subordinata all'esito negativo della prima

# La procedura sindacale

- Entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione preventiva del datore di lavoro, a richiesta della RSA/RSU e delle organizzazioni sindacali, si procede ad un **esame congiunto tra le parti** al fine di valutare compiutamente la situazione

# La procedura sindacale

- Nel corso dell'**esame congiunto** vengono esaminate:
  - ✓ le cause dell'eccedenza strutturale
  - ✓ la possibilità di diversa utilizzazione del personale in esubero o di una sua parte, anche attraverso il ricorso a contratti di solidarietà o forme flessibili di gestione del tempo di lavoro
  - ✓ la possibilità di ricorso a misure sociali di accompagnamento per la riqualificazione o riconversione dei lavoratori licenziati (qualora non

# La procedura sindacale

- L'esame congiunto in sede sindacale deve concludersi **entro 45 giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa
- I tempi sono dimezzati se l'esubero è inferiore a 10 unità

# La procedura sindacale: esiti

- Esaurita la fase sindacale, si configurano due possibili esiti:
  - ✓ è stata raggiunta un'intesa formalizzata in un accordo
  - ✓ non si è raggiunto alcun accordo
- Il datore di lavoro deve comunicare all'ente amministrativo di riferimento il risultato della consultazione ed i motivi del suo eventuale esito

# La procedura “amministrativa”

- Nel caso in cui non si sia raggiunto alcun accordo, il Direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti per un ulteriore esame della situazione, formulando eventuali proposte
- L'esame deve concludersi **entro 30 giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa (i tempi sono dimezzati se l'esubero è inferiore a 10



# Il licenziamento

- Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura, l'impresa ha facoltà di licenziare i dipendenti in esubero, comunicando a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso

# I criteri di scelta

# I criteri di scelta

- L'individuazione dei lavoratori da licenziare deve essere effettuata utilizzando i criteri:
  - ✓ definiti dall'accordo collettivooppure, in mancanza
  - ✓ stabiliti in via sussidiaria dalla legge

# I criteri “legali”

- In mancanza di definizione negoziale collettiva, i criteri da utilizzare sono quelli indicati dalla legge:
  - ✓ esigenze tecnico, produttive ed organizzative
  - ✓ carichi di famiglia
  - ✓ anzianità aziendale

– in concorso tra di loro –

# I criteri “legali”

- Nell’ambito dei lavoratori da collocare in mobilità
  - ✓ il numero di invalidi non può essere tale da causare scoperture alla quota d’obbligo
  - ✓ la percentuale delle lavoratrici coinvolte non può superare quella della manodopera femminile occupata nelle mansioni prese in considerazione

# L'accordo sindacale: contenuti

- L'eventuale accordo sindacale raggiunto nel corso della procedura può disciplinare:
  - ✓ il riassorbimento anche parziale dei lavoratori in esubero con assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte, anche in deroga alle previsioni dell'art. 2103 cod.civ.

# L'accordo sindacale: contenuti

- ✓ il licenziamento collettivo sulla base di criteri di scelta diversi da quelli previsti per legge
- ✓ il distacco o comando temporaneo
- ✓ la modifica del termine dei 120 giorni entro cui effettuare i licenziamenti

# Adempimenti amministrativi

- Il datore di lavoro entro 7 giorni dall'intimazione dei recessi deve comunicare per iscritto ai competenti uffici pubblici nonché alle organizzazioni sindacali l'elenco dei lavoratori licenziati con una serie di dati individuali e con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta



# L'indennità di mobilità

- Il lavoratori licenziati collettivamente, a condizione che abbiano un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi di cui 6 di lavoro effettivamente prestato, hanno diritto a percepire l'indennità di mobilità, di durata variabile in relazione all'età.