

?

Capitolo 5

I licenziamenti collettivi

di Mario Cammarata

Capitolo 5 | I licenziamenti collettivi

1. Quali le novità introdotte dal Jobs Act?

Il Jobs Act ha introdotto alcune modifiche con particolare riferimento alle sanzioni in caso di licenziamento illegittimo di uno o più lavoratori. In particolare, l'articolo 10 del decreto legislativo del 20 febbraio 2015 di attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183, prevede due distinti regimi sanzionatori a seconda che il recesso datoriale sia illegittimo in quanto intimato senza osservanza della forma scritta ovvero in quanto effettuato in violazione delle procedure previste dall'articolo 4, della legge n. 223/1991 e/o in violazione dei criteri di scelta.

2. Le novità si applicano a tutti?

No. Le regole che abbiamo appena descritto si applicheranno unicamente ai lavoratori, che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015.

3. In quali casi un datore di lavoro deve osservare la procedura di licenziamento collettivo? E quanto può durare?

I datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione ovvero trasformazione dell'attività aziendale, ovvero di cessazione della stessa, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni in un'unica unità produttiva, ovvero in più unità produttive situate nella stessa provincia, devono avviare, con comunicazione scritta, una specifica procedura di consultazione sindacale che si articola in due fasi. La prima, necessaria, che deve essere conclusa entro 45 giorni, si svolge in sede sindacale. La seconda è solo eventuale e si svolge in sede amministrativa se non è stato raggiunto, nei 45 giorni

4. In cosa consiste la procedura?

precedenti, un accordo con le organizzazioni sindacali. La durata massima di questa seconda fase è di 30 giorni. I termini di cui sopra (45 + 30 giorni) sono ridotti alla metà nel caso in cui i lavoratori da licenziare siano meno di dieci.

Il datore di lavoro che intenda procedere ad un licenziamento collettivo dovrà darne preventiva comunicazione scritta alle Rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria, o, in mancanza di Rsa, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione dovrà indicare:

- i motivi tecnici, organizzativi o 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 e i profili professionali del personale eccedente nonché il personale abitualmente impiegato;
- i tempi di attuazione del programma di riduzione;
- le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale;
- il metodo di calcolo delle eventuali altre attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva.

Al termine della seconda fase l'azienda potrà, dunque, procedere con i licenziamenti dei lavoratori in esubero (anche in assenza di accordo sindacale), rispettando i criteri di scelta previsti dall'articolo 5 della legge 223/1991, valutando, quindi, i carichi di famiglia, l'anzianità di servizio e le esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Secondo la legge, tali criteri devono essere utilizzati "in concorso tra loro". Questo significa che non si potrà dare prevalenza ad uno rispetto agli altri, ma dovranno essere presi in considerazione complessivamente per formare la graduatoria dei dipendenti da licenziare.

5. Si può rimediare ai vizi della comunicazione di apertura della procedura?

Se la procedura di licenziamento collettivo si conclude con un accordo con le organizzazioni sindacali, l'intesa può prevedere criteri di scelta diversi da quelli previsti dalla legge (ad esempio, il criterio della volontarietà) purché siano anch'essi caratterizzati da astrattezza, impersonalità e non discriminazione. L'accordo che definisce i criteri acquisite, pertanto, natura vincolante.

Sono previsti incentivi se la procedura di licenziamento si conclude con un accordo sindacale. Si noti che a partire dal 2017 se non ci sarà l'intesa, il contributo dovuto dal datore di lavoro per ciascun dipendente sarà triplicato.

Sì, questa è una delle novità introdotte dal Jobs Act. Il comma 12, articolo 12, della legge n. 223/1991, prevede infatti che: "gli eventuali vizi della comunicazione possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo".

Vizi quali, ad esempio, la mancanza o l'insufficiente specificità di alcune delle indicazioni richieste dalla legge, potranno, quindi, essere sanati con un accordo concluso nel corso della consultazione con le organizzazioni sindacali.

In ogni caso, sebbene il tenore letterale della norma non lasci molto spazio a diverse interpretazioni, è bene sottolineare che l'efficacia sanante dell'accordo può riguardare solo i vizi attinenti alla comunicazione indirizzata ai soggetti sindacali. Ricordiamo che nella comunicazione devono essere indicati i motivi che determinano l'eccedenza del personale, le ragioni tecnico-organizzative e produttive per le quali si ritiene in tutto o in parte, impossibile evitare il licenziamento collettivo, il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente, nonché del personale abitualmente impiegato, i tempi di attuazione del programma di riduzione, eventuali misure adottate per far fronte alle conseguenze derivanti dall'attuazione del programma medesimo, il metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Fermo restando quando appena evidenziato, si noti, tuttavia, che l'accordo non ha automatica efficacia regolarizzatrice, come dimostra l'uso della locuzione "possono essere sanati". Tra l'altro, secondo l'opinione prevalente, la sanatoria si perfeziona solo se, nel corso dell'esame congiunto tra azienda e parti sociali, il datore di lavoro abbia provveduto a correggere (ovvero ad integrare) la comunicazione affetta da vizi. Non è da sottovalutare il fatto che il legislatore abbia espressamente previsto che l'accordo sindacale, per acquisire efficacia sanante, debba essere necessariamente concluso "nel corso della procedura di licenziamento collettivo". Un'interpretazione letterale della norma porterebbe a considerare esclusi dal campo di applicazione della norma gli accordi sindacali siglati a procedura conclusa o prima del suo inizio.

6. Quali i passi successivi dopo il confronto sindacale e l'esaurimento della procedura?

Il datore di lavoro deve trasmettere la comunicazione, prevista all'articolo 4, comma 9, legge n. 223/1991, entro sette giorni da quella dei licenziamenti. La comunicazione deve essere inviata ad una pluralità di soggetti e, precisamente, all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e, infine, alle associazioni sindacali. La comunicazione – che contiene l'elenco dei nominativi dei lavoratori licenziati – dovrà indicare, per ciascun soggetto, i seguenti dati: nominativo, luogo di residenza, qualifica professionale, livello di inquadramento, età anagrafica e carichi di famiglia. Inoltre, secondo quanto previsto dal comma 9, dell'articolo 4 della legge n. 223/1991, il datore di lavoro è tenuto a fornire la puntuale indicazione delle modalità di applicazione dei criteri di scelta, ancorché stabiliti dalle parti (e quindi utilizzati in luogo di quelli legali) in sede di accordo sindacale. Qualche dubbio ha suscitato l'individuazione del termine iniziale da cui decorre il calcolo dei sette giorni. Dalla formulazione della norma non si comprende se debba coincidere con la data di invio delle comunicazioni dei licenziamenti o con quella di ricevimento da parte dei singoli interessati. In realtà, la soluzione che ha trovato maggiore riscontro tra la dottrina sembra essere la prima per-

ché il datore di lavoro non è nelle condizioni di conoscere la data in cui la comunicazione viene ricevuta dai dipendenti licenziati.

Il problema della decorrenza si pone, poi, nell'ipotesi in cui le comunicazioni dei singoli licenziamenti non siano effettuate nella medesima data. In questo caso la dottrina maggioritaria è concorde nell'asserire che il termine dei sette giorni debba necessariamente decorrere dall'invio della comunicazione della prima lettera di recesso. Questa interpretazione serve proprio per evitare che il datore di lavoro, in assenza di limiti legislativamente imposti, possa discrezionalmente procrastinare il termine finale della comunicazione.

7. Qual è lo scopo della comunicazione successiva alla chiusura della procedura?

L'informativa assolve ad una duplice funzione: da una parte, costituisce una segnalazione per la successiva iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità (che saranno abolite con decorrenza dal primo gennaio 2017), dall'altra ha una funzione garantista, perché consente sia al sindacato sia al singolo lavoratore di attivarsi nel caso si dovessero ravvisare eventuali violazioni nella procedura.

8. È possibile rimediare ai vizi della procedura?

La norma non ha previsto alcuna sanatoria per eventuali vizi emersi nel corso della procedura ovvero successivamente alla chiusura della stessa. Si tratta, ad esempio, di quelli relativi alle comunicazioni finali ovvero di quelli attinenti al mancato rispetto dei termini.

9. Cosa può fare un lavoratore che ritenga di essere stato illegittimamente licenziato?

Per espressa previsione legislativa "ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604".

Quindi, il dipendente è tenuto ad impugnare il licenziamento collettivo, a pena di decadenza, entro 60 giorni (decorrenti dal ricevimento della comunicazione del recesso).

Inoltre, in applicazione della normativa sui licen-

ziamenti individuali (legge 15 luglio 1966, n. 604), dopo aver impugnato stragiudizialmente il recesso, è tenuto, sempre a pena di decadenza, entro il successivo termine di 180 giorni, ad adire all'autorità giudiziaria per chiedere l'accertamento e la conseguente sentenza di illegittimità.

10. Quali sono i casi di licenziamento illegittimo?

A differenza dei licenziamenti individuali, ove l'illegittimità è determinata dall'analisi delle ragioni poste alla base del provvedimento, in quelli collettivi la regolarità dipende dal rispetto degli adempimenti formali previsti dalla legge. Il loro mancato assolvimento è causa di illegittimità.

Il licenziamento è viziato:

- quando sia stato intimato senza rispettare le forme previste;
- quando non sono state osservate le procedure previste;
- quando sono stati violati i criteri di scelta.

11. Quali sono le conseguenze in caso di illegittimità del licenziamento?

Rispetto al precedente regime (pre riforma Fornero) che, pur distinguendo tra cause di inefficacia e di annullabilità, riteneva comunque applicabile il reintegro nel posto di lavoro, come previsto dal vecchio articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, la nuova normativa ha previsto regimi sanzionatori differenziati a seconda del tipo di vizio che determina l'illegittimità del licenziamento. E con l'entrata in vigore del Jobs Act anche a seconda della data di assunzione.

Vediamo i casi previsti:

- **1)** in caso di licenziamento intimato in assenza della forma scritta – caso per la verità molto raro nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo – l'articolo 5 della legge n. 223/1991, comma 3, prevede l'applicazione del regime previsto dall'articolo 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori. Pertanto il giudice, una volta accertata l'illegittimità del recesso, ordinerà al datore di lavoro la reintegrazione del dipendente nel posto di lavoro. Inoltre lo condanna

al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità). In sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro al dipendente è data la facoltà di chiedere una indennità pari ad ulteriori 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In questo caso particolare, in considerazione della gravità del vizio del recesso (nullità del licenziamento intimato in forma orale), il regime sanzionatorio non muta a seconda che i lavoratori siano stati assunti prima o dopo il 7 marzo 2015.

- **2)** Se nella procedura di licenziamento collettivo, il datore di lavoro viola i criteri di scelta previsti dall'articolo 5, comma 1, della legge 223/1991 (carichi di famiglia, anzianità di servizio, esigenze tecnico-produttive e organizzative), troverà applicazione il quarto comma dell'articolo 18 dello Statuto. Di conseguenza, il lavoratore licenziato potrà impugnare il recesso e, in caso di esito positivo del giudizio, ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore alle 12 mensilità. Se il licenziamento illegittimo riguarda un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, il giudice che accerti la violazione dei criteri di scelta dichiarerà comunque estinto il rapporto di lavoro alla data del provvedimento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità (vale a dire il regime sanzionatorio previsto dal decreto legislativo n. 23/2015).
- **3)** Infine, nell'ipotesi in cui vi sia stata violazione delle procedure previste dall'articolo 4, comma 12, della legge n. 223/91, il giudice, accertata la sussistenza del vizio, dovrà dichiarare comun-

que risolto il rapporto di lavoro (con effetto dalla data della comunicazione del licenziamento), ma condannerà il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva (e, pertanto, satisfattiva sotto il profilo previdenziale e assistenziale), determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, calcolate con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto. Nella determinazione dell'ammontare dell'indennità, il giudice dovrà tenere conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione. Se il licenziamento illegittimo verrà intimato ad un lavoratore assunto dopo il 7 marzo 2015, il giudice dichiarerà comunque estinto rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannerà il datore di lavoro al pagamento di un'indennità (non assoggettata a contribuzione previdenziale) di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.

Licenziamenti collettivi: sanzioni a confronto

Vecchio regime (per chi era già assunto pre Jobs Act)	Nuovo regime (per i nuovi assunti con contratti a tutele crescenti)
<p>Licenziamento intimato in assenza della forma scritta. Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità). In sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro un'indennità pari ad ulteriori 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Licenziamento intimato in assenza della forma scritta. Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (e comunque in misura non inferiore a cinque mensilità). In sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro una indennità pari ad ulteriori 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>
<p>Licenziamento in violazione dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5, comma 1, legge n. 223/1991. Reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura comunque non superiore alle 12 mensilità. In sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro un'indennità pari ad ulteriori 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Licenziamento in violazione dei criteri di scelta previsti dall'articolo 5, comma 1, legge n. 223/1991. Estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'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.</p>
<p>Licenziamento viziato dalla violazione delle procedure previste dall'articolo 4, comma 12, legge n. 223/91. Estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, con condanna del datore di lavoro al pagamento di indennità risarcitoria onnicomprensiva (non assoggettata a contribuzione previdenziale), determinata tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, calcolate con riferimento all'ultima retribuzione globale di fatto.</p>	<p>Licenziamento viziato dalla violazione delle procedure previste dall'articolo 4, comma 12, legge n. 223/91. Estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, con condanna del datore di lavoro al pagamento di un'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.</p>