



Circolare Informativa

n°56/2013

I licenziamenti collettivi alla luce degli ultimi interventi normativi



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Licenziamento collettivo – breve excursus normativo	<i>pag. 3</i>
2) L'intervento della Riforma Fornero	<i>pag.5</i>
3) L'impugnazione del licenziamento collettivo	<i>pag.8</i>



Premessa

In tutte le ipotesi in cui si configura un licenziamento collettivo nasce la difficoltà di come rapportarsi ai vincoli posti dalla Legge n.223/1991 “*Norme in materia di Cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione e attuazione delle direttive comunitarie*” in merito alla specifica procedura da seguire.

A riguardo, la Legge n.92/2012 “*Riforma del mercato del lavoro*” è intervenuta sia sull’*iter* procedurale che sul regime sanzionatorio da applicare alle ipotesi di licenziamento collettivo ed al fine di aderire perfettamente alle disposizioni del novellato art.18 della Legge n.300/1970 “*Statuto dei lavoratori*” modificato dalla Riforma stessa.

Nella nostra riflessione cercheremo di analizzare in maniera specifica la portata dell’intervento e le modifiche ad esso correlate.

1) Licenziamento collettivo – Breve excursus sulla procedura alla luce della Legge n.223/1991

Per poter comprendere meglio l’istituto dei licenziamenti collettivi è necessario partire da un’analisi della Legge n.223/1991 “*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione e attuazione delle direttive comunitarie*”.

Nella specie, tale normativa disciplina la *gestione* delle crisi produttive.

Difatti si evince come la Legge n.223/1991 si articola su due macroaree ovvero, gli interventi collegati alla Cassa integrazione e l’istituto della mobilità.

La prima parte si ricollega alle imprese industriali e destinatarie della Cigs, disciplinando anche l’ipotesi in cui non si renda possibile il rientro dei lavoratori, i quali vengono così collocati in mobilità seguendo la procedura di cui all’art. 4 e ss., con i relativi benefici: indennità di mobilità, contratti di reinserimento ecc.

La seconda parte poggia sull’art.24 della stessa legge e concerne tutte le imprese le quali non beneficiando della Cigs, attivano la procedura di licenziamento collettivo.

L’art. 24 individua anche quali sono i requisiti affinché un licenziamento possa definirsi collettivo, nella specie deve essere soddisfatto:

- un **requisito quantitativo-temporale** per cui i licenziamenti devono essere intimati da imprese e da privati datori di lavoro non imprenditori con più di 15 dipendenti, considerando la media occupazionale dell’ultimo semestre e riguardare almeno 5 lavoratori considerando un arco temporale di almeno 120 giorni, in ciascuna unità produttiva ovvero, in più unità produttive nell’ambito del territorio di una stessa provincia;
- un **requisito qualitativo** nel senso che, i licenziamenti devono essere giustificati da esigenze di riduzione o, trasformazione di attività, inclusa un’eventuale cessazione dell’impresa.

Premesso ciò, per poter dare inizio al licenziamento collettivo, è necessario porre in essere una specifica procedura composta di due fasi distinte:



- una fase (*necessaria*) in sede sindacale;
- una fase (*eventuale*) in sede amministrativa.

Secondo quanto normativamente disposto dall'art.4 della Legge n.223/1991, ***le imprese che intendano procedere ai licenziamenti collettivi sono tenute a darne preventiva comunicazione per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'art.19 dello Statuto dei lavoratori (RSA o RSU), nonché alle rispettive associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.***

La comunicazione redatta in forma scritta a pena di inefficacia deve contenere i *c.d. criteri di scelta* ovvero:

- i motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- i motivi tecnici, organizzativi o produttivi relativamente ai quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla situazione di crisi ed evitare così il licenziamento collettivo;
- il numero, la collocazione aziendale e il profilo di natura professionale del personale eccedente e di quello normalmente impiegato;
- i tempi necessari per la realizzazione del programma di riduzione;
- eventuali misure programmate al fine di ridurre le conseguenze sul piano sociale relative all'attuazione del programma stesso.

Riguardo alle imprese che rientrano nella sfera di applicazione della Cigs, unicamente per quelle interessate da procedure concorsuali, deve essere allegata alla comunicazione la ricevuta del versamento fatto all'INPS di un importo a titolo di anticipazione del contributo relativo all'indennità di mobilità e pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori oggetto di licenziamento.

Una copia della comunicazione insieme alla ricevuta del versamento andrà trasmessa ai relativi Enti competenti.

Laddove l'eccedenza dei lavoratori riguarda più unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione oppure, più regioni, la documentazione in oggetto andrà trasmessa rispettivamente agli Enti competenti, nonché agli ulteriori organismi regionali individuati da ciascuna Regione.

Nel termine di sette giorni dal ricevimento della comunicazione, le RSA o, le RSU nonché le rispettive associazioni possono fare richiesta di un incontro con il datore di lavoro al fine di valutare attraverso un esame congiunto, le cause che hanno comportato l'eccedenza di personale ed eventualmente vagliare soluzioni diverse dal licenziamento quali ad esempio la possibilità di impiegare diversamente il personale ovvero, individuare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Al riguardo si precisa che, l'esame congiunto deve svolgersi presso gli Uffici della Regione laddove gli esuberanti riguardino unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione, ovvero presso il Ministero del Lavoro nel caso in cui le unità produttive sono ubicate in regioni diverse.

Relativamente ai criteri di scelta, l'art.5 co.2 della Legge n.223/1991 dispone che il lavoratore da licenziare deve essere individuato considerando tre elementi:

- il carico familiare;



- l'anzianità;
- le esigenze di natura tecnico-produttiva ed organizzativa.

Tali criteri vanno analizzati in concorso fra loro, laddove non vi siano ulteriori e specifici elementi definiti in sede sindacale.

La fase sindacale deve concludersi entro 45 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione d'impresa, tale termine viene ridotto alla metà laddove il numero dei lavoratori da licenziare sia inferiore a 10.

L'impresa dovrà inviare comunicazione alla Regione circa il risultato della consultazione e dare motivazione di un eventuale esito negativo.

In tale ultimo caso, si apre la fase amministrativa della procedura.

Tale procedura dovrà esaurirsi nel termine di 30 giorni dal ricevimento della comunicazione d'impresa (ovvero 15 giorni se il numero dei lavoratori da licenziare è inferiore a 10).

Nel caso si raggiunga l'accordo, ovvero trascorsi 75 giorni dalla fase procedurale senza raggiungere alcun accordo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento collettivo dandone comunicazione scritta a ciascun lavoratore, rispettando i termini di preavviso.

Si ricorda che, precedentemente alla Riforma il datore di lavoro doveva comunicare l'elenco dei lavoratori sia all'Ufficio Regionale del Lavoro che alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria.

2) L'intervento della Riforma Fornero

La Legge n.92/2012 ha inciso in maniera rilevante sull'istituto dei licenziamenti collettivi con riguardo all'iter procedurale ed ai relativi effetti, analizziamo il tutto nei dettagli.

Nuovi termini per la comunicazione dei lavoratori licenziati

Il primo intervento della Riforma Fornero si prefigge una semplificazione procedurale, concernente l'intervallo temporale tra la comunicazione dei licenziamenti e la trasmissione agli Enti competenti, dell'elenco dei licenziati e delle modalità di applicazione dei criteri di scelta.

Nella specie, il co.44 dell'art.1 della Legge n.92/2012 è intervenuto sull'art.4, co.8, Legge n.223/91 eliminando l'avverbio "contestualmente" e sostituendolo con il termine "sette giorni".

In tal caso, verrebbero ad essere chiariti eventuali dubbi interpretativi in merito al concetto di "contestualità".

Al riguardo, rammentiamo che precedentemente si erano formati due orientamenti giurisprudenziali:

- Secondo un primo orientamento la comunicazione trasmessa al singolo e quella inoltrata agli uffici competenti ed alle associazioni di categoria avendo contenuto e finalità diverse, comportava che il requisito della contestualità venisse inteso quale "obbligo di immediatezza";
- Secondo un'altra interpretazione di natura maggioritaria, il requisito della contestualità

della comunicazione del recesso al lavoratore, alle Organizzazioni sindacali ed agli uffici competenti del lavoro doveva essere inteso in maniera rigida, pertanto doveva sussistere una sorta di contemporaneità fra le due comunicazioni, la cui mancanza poteva essere unicamente comprovata dal datore di lavoro e sostenuta da un giustificato motivo oggettivo.

L'intervento della Riforma scioglie ogni riserva in quanto, **la novella normativa identifica un termine preciso e certo di 7 giorni che non lede nessuno dei soggetti interessati dalla procedura, anzi identifica un ampio periodo entro il quale poter valutare un'eventuale impugnazione del licenziamento stesso.**

Possibilità di sanare i vizi della comunicazione

Grazie all'intervento della Legge n.92/2012 è stato aggiunto all'art.4 della Legge n.223/1991 il co.12 che offre la possibilità di sanare eventuali vizi della comunicazione.

Difatti, il nuovo comma recita **“Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al co.2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”.**

Anche in tale circostanza, la Giurisprudenza non si mostrava inizialmente univoca, in quanto:

- un primo orientamento chiariva che, laddove fosse stato raggiunto un accordo sindacale i vizi della comunicazione non comportano l'inefficacia del licenziamento, fermo restando l'ipotesi in cui tali vizi denunciati erano stati determinanti ai fini dell'esercizio del potere di controllo e di proposta del sindacato;
- secondo un altro orientamento, il mancato rispetto degli obblighi previsti dalla normativa in materia era in grado di inficiare l'intera procedura, rendendo così privi di efficacia i licenziamenti, poiché non era possibile sanare tali vizi con l'ausilio di informazioni successivamente fornite né attraverso la sottoscrizione di accordi sindacali.

A tal proposito il legislatore è intervenuto allo scopo di consentire alle parti di sanare ad ogni effetto di legge, i vizi della comunicazione concernenti la procedura di mobilità e diminuire così il contenzioso giuslavoristico.

Va da sé che, l'effetto della sanatoria non deve essere inteso in maniera assoluta bensì deve essere armonizzato con le interpretazioni giurisprudenziali pre-riforma e nel pieno rispetto del principio della trasparenza .

Nella specie, non è possibile parlare di sanatoria laddove i vizi della comunicazione siano rimasti occultati anche durante la procedura e l'accordo sindacale sia stato raggiunto senza avere contezza degli stessi.

Ad ogni modo, è necessario che la volontà sanante sia manifestata in maniera esplicita attraverso una dichiarazione inserita nel testo dell'accordo, che sarà così vincolante ed efficace nei riguardi delle associazioni sindacali e dei singoli soggetti interessati.

Le modifiche al regime sanzionatorio

Il co.46 dell'art.1 della Riforma è intervenuto in maniera sostanziale sul co.3 della Legge n.223/1991 al fine di adeguarlo al novellato articolo 18 dello Statuto concernente le conseguenze dei licenziamenti illegittimi o inefficaci.



Precedentemente alla legge Fornero, il licenziamento era *inefficace* laddove fosse intimato senza l'osservanza della forma scritta o, dell'iter procedurale previsto, mentre era *annullabile* nel caso di violazione dei criteri concernenti i lavoratori da licenziare.

Con l'avvento della Legge n.92/2012 il nostro legislatore è intervenuto sul regime sanzionatorio del licenziamento collettivo analizzando tre ipotesi distinte:

- Mancanza della forma scritta;
- Violazione delle procedure sindacali;
- Violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Riguardo al primo caso "**Mancanza della forma scritta**", trova applicazione la tutela reale (*art.18 co.1 Legge n.300/1970*) ovvero, **il giudice dichiara nullo il licenziamento e condanna il datore di lavoro:**

- alla **reintegrazione nel posto di lavoro o, all'indennità sostitutiva** pari a 15 mensilità non soggetta a contribuzione;
- al **risarcimento del danno**, pari alle retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione (*aliunde perceptum*), e comunque non inferiori alle 5 mensilità;
- al **versamento contributivo** (*contributi assistenziali e previdenziali*) ed al **pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato pagamento.**

Le novità di maggiore interesse riguardano l'ipotesi relativa alla "**Violazione delle procedure sindacali**" dove trovano applicazione le sanzioni previste nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (*art.18 co.5 Legge n.300/1970*) ovvero, **il giudice dichiara risolto il rapporto con effetto dalla data di licenziamento e condanna il datore di lavoro: alla corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, di importo compreso tra un minimo di 12 mensilità ed un massimo di 24 dall'ultima retribuzione di fatto, da determinarsi considerando l'anzianità del lavoratore, il numero dei dipendenti occupati, il livello dimensionale dell'azienda ed il comportamento delle parti.**

Si evidenzia che, non è più prevista la reintegra nel posto di lavoro come accadeva precedentemente alla riforma.

Infine, l'ultimo caso concerne la "**Violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare**" relativamente alla quale trova applicazione il *co.4 dell'art.18 Legge n.300/1970* ovvero, **il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:**

- **alla reintegrazione nel posto di lavoro o, al pagamento dell'indennità sostitutiva** pari a 15 mensilità dietro richiesta del lavoratore;
- **al pagamento dell'indennità risarcitoria**, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento e sino a quello della reintegra (*deducendo l'aliunde perceptum*) nella misura massima di 12 mensilità;
- al **versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** dal giorno del licenziamento e



sino a quello dell'effettiva reintegra con la maggiorazione degli interessi legali nella misura pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato e quella accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative nel periodo di estromissione e senza l'applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento.

3) L'impugnazione del licenziamento collettivo

Con riguardo ai termini di impugnazione del licenziamento collettivo, la Riforma modificando il co.3 dell'art.5 Legge n.223/1991 ha espressamente statuito che, **ai licenziamenti collettivi si applica il regime di impugnazione di cui alla Legge n.604/1966 così come modificata dal Collegato lavoro.**

Pertanto, il licenziamento dovrà essere impugnato in via stragiudiziale nel termine di 60 giorni e l'azione in giudizio dovrà essere proposta entro il termine di decadenza di 180 giorni e non più 270 giorni come in passato.

L'argomento trattato merita attenzione e necessitava un compiuto approfondimento, ci auguriamo, come sempre di aver chiarito gli aspetti più delicati di un Istituto articolato e complesso quale può essere considerato quello dei licenziamenti collettivi.

I nostri uffici, come di consueto sono a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

Cordiali saluti.

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro