

1 Licenziamenti collettivi: definizione ed evoluzione normativa

Il licenziamento collettivo si pone in una posizione di specie rispetto al più esteso *genus* del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, atteso che, così come quest'ultimo, anche il licenziamento collettivo viene comminato per **ragioni che attengono all'organizzazione dell'impresa** e, più nello specifico, ad eventi come una riduzione non temporanea dell'attività produttiva, ovvero una trasformazione dell'azienda.

In presenza di tali situazioni, i licenziamenti collettivi hanno una **disciplina differente rispetto a quelli individuali**, proprio a causa di quelle che sono le conseguenze sociali ed economiche che si verificano nel contesto territoriale in cui intervengono.

→ Il *discrimen* tra le due ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, individuale e collettivo, consiste solamente nella **quantità di lavoratori interessati** dalla procedura:

- nel licenziamento individuale un dipendente,
- nel licenziamento collettivo più dipendenti (solo nel licenziamento collettivo per riduzione del personale: almeno 5 dipendenti nell'arco di 120 giorni).

Il primo provvedimento legislativo con il quale è stato regolato, quantomeno in via generale, il licenziamento collettivo è la **legge n. 223/1991**, recante disposizioni *"in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità Europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro"*.

Segnatamente, essa disciplina:

- all'art. 4, il licenziamento a seguito della Cassa integrazione guadagni (**c.d. licenziamento collettivo per messa in mobilità**);
- all'art. 24, il licenziamento per riduzione del personale (**c.d. licenziamento collettivo per riduzione del personale**);
- all'art. 5, i criteri per individuare i lavoratori da licenziare;
- all'art. 17, le tutele in caso di violazione dei criteri formali e di scelta.

Prima della legge n. 223/1991, invece, il licenziamento collettivo era regolato da due accordi interconfederali del 1950 e del 1955 per l'industria e dall'interpretazione giurisprudenziale.



Evoluzione normativa relativa ai licenziamenti collettivi

Nel corso degli anni si è assistito ad una consistente stratificazione normativa, che può essere in tal senso schematizzata:

- 1) **Legge n. 223/1991**;
- 2) **Legge n. 110/2004**, attraverso la quale la disciplina del licenziamento collettivo è stata estesa anche ai datori di lavoro non definibili come “imprenditori”;
- 3) **Legge n. 161/2014**, che ha assoggettato anche i dirigenti alla disciplina del licenziamento collettivo;
- 4) **Legge n. 92/2012**, che ha modificato la tutela in caso di illegittimità del licenziamento;
- 5) **D. lgs. n. 23/2015**, recante una disciplina applicabile solamente ai lavoratori assunti con contratto a tutele crescenti.

1.1. Licenziamento collettivo per messa in mobilità

La legge n. 223/1991, agli artt. 4 e 5, regola e disciplina la procedura di **licenziamento collettivo per messa in mobilità**.

L'art. 4, rubricato “**procedura per la dichiarazione di mobilità**”, al primo comma, si occupa di individuare quali imprese possano ricorrere a tale tipologia di licenziamento.



ART. 4, COMMA 1, L. N. 223/1991: *“L’impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma di cui all’articolo 1 ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare le procedure di mobilità ai sensi del presente articolo.”*

→ La procedura in esame è, quindi, **destinata a tutte quelle imprese che siano state ammesse alla CIGS e che, al termine di tale trattamento di integrazione salariale, non siano in grado di garantire il reimpiego a tutti lavoratori sospesi anche ricorrendo a misure alternative.**

Se è vero che possono procedere con il licenziamento collettivo per messa in mobilità solamente le **imprese che siano ammesse al trattamento di integrazione salariale**, è quindi evidente che la stessa procedura di licenziamento collettivo sia **riservata solo alle imprese che occupino più di 15 dipendenti**.

→ Ciò in quanto, per usufruire della CIGS l’impresa deve soddisfare determinati requisiti dimensionali: nello specifico, occupare più di 15 dipendenti.

Caratteristica tipica e presupposto per licenziamento per messa in mobilità è l'**esuberato di personale alla cessazione del trattamento CIGS**, e quindi la necessità aziendale di procedere con una riduzione dell'organico, **potendo interessare anche lavoratori non coinvolti nel precedente trattamento di cassa integrazione**.

- Per questa tipologia di licenziamento collettivo **NON** è richiesto il criterio numerico di almeno 5 lavoratori da licenziare nell'arco di 120 giorni.

1.2. Licenziamento collettivo per riduzione del personale

Il licenziamento collettivo per riduzione del personale è disciplinato dall'**art. 24 della legge n. 223/1991**.

ART. 24, COMMI 1 E 2, L. N. 223/1991: *“Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12, e all'articolo 5, commi da 1 a 5, si applicano alle imprese che occupino più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, 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.*



Le disposizioni richiamate nel comma 1 si applicano anche quando le imprese di cui al medesimo comma intendano cessare l'attività”.

- La richiamata norma si riferisce a tutte quelle **imprese con più di quindici dipendenti** che intendano operare **almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni per riduzione di personale, trasformazione o cessazione dell'attività**, potendo interessare anche i dirigenti; sono, invece, esclusi i lavoratori in somministrazione.
- Grazie alla **legge n. 110/2004** possono usufruire di tale procedura anche tutti quei **datori di lavoro che non siano imprenditori**,

ESEMPIO:

anche le cooperative e tutti gli enti senza fini di lucro.

- Tale procedura **NON si può applicare** nei confronti dei lavoratori con **contratto di lavoro a termine**, mentre nelle attività **stagionali o saltuarie** può operare invece nei casi di cessazione dell'attività aziendale.
- I **5 lavoratori** da licenziare non possono appartenere ad unità produttive diverse della stessa impresa, ma, al contrario, **devono appartenere alla stessa unità produttiva** sita in un'unica provincia.

- I licenziamenti devono essere **sorretti dalla stessa ragione giustificatrice** di natura organizzativa, di riduzione, riorganizzazione o cessazione dell'attività, non potendo rientrare nel licenziamento collettivo anche le ipotesi di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto.
- I **120 giorni** definiscono l'**arco temporale in cui devono essere intimati 5 licenziamenti**, non rilevando il momento di produzione degli effetti.
- Prima di avviare il licenziamento, il datore di lavoro deve operare una **valutazione prognostica del numero di dipendenti da licenziare** per riduzione o ristrutturazione ed individuare i lavoratori da licenziare secondo **specifici criteri indicati dalla legge**, coinvolgendo anche i sindacati, la cui funzione principale è quella di limitare le conseguenze negative e gestire gli esuberanti.

2 I criteri di scelta e la procedura sindacale

Le fasi della procedura di licenziamento collettivo possono schematizzarsi nel modo seguente:

- 1) comunicazione preventiva;
- 2) consultazione sindacale ed amministrativa;
- 3) scelta dei lavoratori da licenziare e l'intimazione del licenziamento;
- 4) comunicazione finale.

Il datore di lavoro che intenda procedere al licenziamento collettivo deve, *in primis*, **comunicarlo** a:

- le rappresentanze sindacali aziendali (RSA);
- le rispettive associazioni di categoria (tramite l'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato);
- in mancanza, alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.



La **comunicazione**, contenente l'invito ad effettuare l'**esame congiunto della situazione aziendale**, deve essere effettuata tramite invio di una nota scritta ed una copia deve essere inoltrata anche all'Ufficio competente individuato da ciascuna Regione, qualora la procedura interessi una o più unità produttive all'interno della stessa, o al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, se la procedura di licenziamento collettivo dovesse investire unità produttive dislocate in più Regioni sul territorio nazionale. **Il comma 3 dell'art. 4 della legge n. 223/1991** prevede che tale comunicazione debba contenere indicazione:

- dei **motivi** che determinano la **situazione di eccedenza**;

- dei **motivi tecnici, organizzativi e produttivi**, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità;
- del **numero**, della **collocazione aziendale** e dei **profili professionali** del personale eccedente;
- dei **tempi di attuazione del programma di mobilità**;
- delle **eventuali misure programmate per fronteggiare la conseguenza sul piano sociale** della attuazione del programma medesimo.

Alla comunicazione deve essere **allegata la copia dalla ricevuta del versamento dell'INPS** di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti, che costituisce anticipazione sulla somma di cui all'art. 5, comma 4.

- La comunicazione permette alle organizzazioni sindacali di **formulare delle proposte per evitare o limitare i licenziamenti** e trovare così un accordo con il datore di lavoro.

Entro sette giorni dal ricevimento della comunicazione, l'organizzazione sindacale può chiedere che si proceda con l'**esame congiunto** per tentare di trovare il predetto accordo, anche tramite strumenti diversi dal licenziamento,

ESEMPIO:

con contratti di solidarietà o altri ammortizzatori sociali.

La **consultazione** deve avere una **durata di quarantacinque giorni, prorogabili** in caso di necessità.

- **Se NON si raggiunge un accordo** in tale sede, può iniziare la **fase amministrativa** promossa dall'Ispettorato del Lavoro;
- **Qualora NON sia trovato un accordo nemmeno in sede amministrativa**, l'imprenditore, o comunque il datore di lavoro, **deve scegliere i lavoratori da licenziare** nel rispetto dei tre **criteri legali posti dall'art. 5 della legge n. 223/1991**.

Tali **criteri** sono da considerarsi cumulativamente e riguardano:

- carichi di famiglia;
 - l'anzianità di servizio;
 - le esigenze tecnico produttive ed organizzative aziendali.
- Il **licenziamento** deve essere **comunicato ai lavoratori in forma scritta**, con rispetto del **periodo di preavviso**, la cui inosservanza produce gli stessi effetti sanzionatori del licenziamento individuale illegittimo.

- Infine, **nei successivi 7 giorni** il datore di lavoro deve comunicare alle organizzazioni sindacali e anche all'autorità amministrativa i **nominativi e le generalità dei lavoratori licenziati** e le **modalità dei criteri di scelta**, permettendo in tal senso il controllo da parte di tutti gli organismi coinvolti nella procedura di licenziamento collettivo.

3 Tutela per i licenziamenti collettivi illegittimi



ART. 5, COMMA 3, LEGGE N. 223/1991: *“Il recesso di cui all’articolo 4, comma 9, è inefficace qualora sia intimato senza l’osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure richiamate all’articolo 4, comma 12, ed è annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal comma 1 del presente articolo. Salvo il caso di mancata comunicazione per iscritto, il recesso può essere impugnato entro sessanta giorni dal ricevimento della comunicazione con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l’intervento delle organizzazioni sindacali. Al recesso di cui all’articolo 4, comma 9, del quale sia stata dichiarata l’inefficacia o l’invalidità si applica l’articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e successive modificazioni.”*

- **Qualora il licenziamento sia intimato senza l’osservanza della forma scritta**, si applica il regime sanzionatorio dell’art. 18, comma 1, Stat. lav., quindi la **tutela reintegratoria piena**, sia per gli assunti prima del 7 marzo 2015 che per quelli assunti successivamente.
- In caso di **violazione delle procedure di cui all’art. 4, comma 12**, della legge n. 223 del 1991 per i **lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015** si applica la **tutela indennitaria “piena”** prevista dal comma 7 dell’art. 18 Stat. Lav. e per gli **assunti dopo la predetta data** la **tutela indennitaria** di cui all’art. 3, c. 1 del D. lgs. n. 23/2015.
- Per la **violazione dei criteri di scelta** si applica la tutela di cui all’art. 18, comma 4 Stat. Lav. per i lavoratori già in forza al 7 marzo 2015, ovvero la reintegra oltre all’indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità. La nuova disciplina sui contratti a tutele crescenti prevede, invece, una tutela indennitaria.

Come per quello individuale, il **licenziamento collettivo ritenuto illegittimo:**

- 1) deve essere **impugnato in via stragiudiziale** entro il **termine di 60 giorni**;
- 2) **nei successivi 180 giorni**: ricorso depositato presso il Tribunale, sezione lavoro, competente per territorio.

METTITI ALLA PROVA

●○○○○ DIFFICOLTÀ BASSA

31) Quali sono i presupposti per il licenziamento collettivo per messa in mobilità?

La procedura di licenziamento collettivo per messa in mobilità è regolata dalla legge n. 223/1991 e si applica a tutte quelle imprese che siano state ammesse alla CIGS e che, al termine di tale trattamento di integrazione salariale, non siano in grado di garantire il reimpiego a tutti lavoratori sospesi, anche ricorrendo a misure alternative.

Possono procedere con il licenziamento collettivo per messa in mobilità solamente le imprese che siano ammesse al trattamento di integrazione salariale; quindi, da ciò deriva che la stessa procedura di licenziamento collettivo sia riservata solo alle imprese che occupino più di 15 dipendenti. Invero, per usufruire della CIGS l'impresa deve soddisfare specifici requisiti dimensionali: nello specifico, deve occupare più di 15 dipendenti.

Caratteristica tipica e presupposto per licenziamento per messa in mobilità è l'esubero di personale alla cessazione del trattamento CIGS e la conseguente necessità aziendale di procedere con una riduzione dell'organico, potendo interessare anche lavoratori non coinvolti nel precedente trattamento di cassa integrazione.

- Legge n. 223/1991;
- Imprese ammesse alla CIGS;
- NO reimpiego dei lavoratori;
- Esubero personale.



●●●○○ DIFFICOLTÀ MEDIA

32) Per quali tipologie di lavoratori e datori di lavoro è previsto il licenziamento collettivo per riduzione di personale?

La normativa sul licenziamento collettivo per esubero di personale è applicabile a tutte quelle imprese con più di quindici dipendenti che intendano operare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni per riduzione di personale, trasformazione o cessazione dell'attività, potendo interes-

sare anche i dirigenti; sono, invece, esclusi i lavoratori in somministrazione.

In virtù di quanto disposto dalla legge n. 110/2004, possono usufruire di tale procedura anche tutti quei datori di lavoro che non siano imprenditori: si pensi, ad esempio, alle cooperative e a tutti gli enti senza fini di lucro.

Tale procedura non si può applicare per i rapporti di lavoro a termine, mentre nelle attività stagionali o saltuarie può operare invece nei casi di cessazione dell'attività aziendale.

I 5 lavoratori da licenziare non possono appartenere ad unità produttive diverse della stessa impresa ma, al contrario, devono appartenere alla stessa unità produttiva sita in un'unica provincia.



- Più di quindici dipendenti;
- 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni;
- Riduzione di personale, trasformazione o cessazione dell'attività;
- Datori di lavoro anche non imprenditori.

●●●●● DIFFICOLTÀ ALTA

33) Quali tutele sono previste per il licenziamento collettivo illegittimo?

La tutela per il licenziamento collettivo illegittimo è contenuta in varie disposizioni normative, tra cui spiccano lo Statuto dei lavoratori, la legge n. 223/1991, la Riforma Fornero e il Jobs Act.

Dal combinato disposto di tali leggi e decreti legislativi emerge una disciplina composita.

Qualora il licenziamento sia intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio dell'art. 18, comma 1, Stat. lav. quindi la tutela reintegratoria piena, sia per gli assunti prima del 7 marzo 2015 che per quelli assunti successivamente.

In caso di violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, della legge n. 223 del 1991, per i lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015 si applica la tutela indennitaria "piena" prevista dal comma 7 dell'art. 18 Stat. Lav., mentre per gli assunti dopo la predetta data la tutela indennitaria di cui all'art. 3, comma 1, D. lgs. n. 23/2015.

In caso di violazione dei criteri di scelta, si applica la tutela di cui all'art. 18, comma 4 Stat. Lav. per i lavoratori già in forza al 7 marzo 2015, ovverosia la reintegra oltre all'indennità risarcitoria non superiore a 12 mensilità. La nuova disciplina sui contratti a tutele crescenti prevede, invece, una tutela indennitaria.

- Statuto dei lavoratori;
- Legge n. 223/1991;
- Riforma Fornero;
- Jobs Act;
- Tutela reintegratoria;
- Tutela indennitaria.



SCHEMA DI SINTESI

