

LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO E LICENZIAMENTI COLLETTIVI

Avv. Sergio Passerini
Studio legale Ichino - Brugnatelli e Associati
Reggio Calabria, 24 gennaio 2019



PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO

PRINCIPI GENERALI IN MATERIA DI LICENZIAMENTO

Art. 2118 cod. civ. Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Ciascuno dei contraenti **può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso** nel termine e nei modi stabiliti dagli usi o secondo equità.

In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'**indennità** equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo **di preavviso**.

La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

Art. 2119 cod. civ. Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, **qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto**. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

NORME SUI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Art. 3 Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Condizioni)

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da **un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali** del prestatore di lavoro **ovvero** da **ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.**

Art. 8 Legge 15 luglio 1966, n. 604 (Riassunzione) (modif. art. 2 l. 108/90)

Quando risulti accertato che **non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo**, il datore di lavoro è tenuto a **riassumere** il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a **risarcire il danno** versandogli un'indennità di importo compreso **tra 2,5 e 6 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti. La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 10 anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai 20 anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di 15 prestatori di lavoro.

IPOTESI DI LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Il licenziamento individuale di un prestatore di lavoro (non dirigente) può essere sorretto da:

- Motivi soggettivi = mancanze del dipendente
 - giusta causa (ex art. 2119 cod. civ.)
 - giustificato motivo soggettivo (ex art. 2118 cod. civ. e art. 3 l. 604/66)

- Motivi oggettivi = circostanze indipendenti dalla volontà del dipendente
 - inerenti all'azienda (ex art. 2118 cod. civ. e art. 3 l. 604/1966)
 - = soppressione della posizione
 - cessazione dell'attività
 - inerenti al dipendente
 - = eccessiva morbilità
 - impossibilità sopravvenuta della prestazione

LIBERA RECEDIBILITÀ DAL RAPPORTO

- domestici (ex art. 4 co. 1 l. 108/1990) □ non esistono limitazioni al potere di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro, essendo questi libero di licenziare il lavoratore addetto ai servizi domestici semplicemente dando il preavviso contrattualmente previsto senza la necessità di fornire alcuna motivazione (recesso *ad nutum*).
- over 65 anni (ex art. 4 co. 2 l. 108/1990)
- in prova (ex. art. 2096 cod. civ.) □ «*durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine. Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro*»

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Art. 54 D.Lgs. n. 151/2001 MATERNITA' Nullità del licenziamento

Madre dall'inizio della gravidanza al compimento dell'età di 1 anno del bambino;

Padre per la durata del congedo di paternità e fino al compimento di 1 anno.

Art. 35 D.Lgs. n. 198/2006 MATRIMONIO

- nulle e come non apposte le clausole contenute in un contratto che prevedono la risoluzione del rapporto di lavoro in conseguenza del matrimonio.

- si presume **nullo** il licenziamento intimato nel periodo che va dalla richiesta di pubblicazione e sino ad 1 anno dopo l'avvenuta celebrazione.

Eccezioni:

- licenziamento per giusta causa
- cessazione dell'attività aziendale
- scadenza del termine
- esito negativo del patto di prova
- Prova del datore che il licenziamento non è conseguenza del matrimonio

L'INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO

FORMA SCRITTA per

- Lettera di licenziamento
 - giustificato motivo oggettivo,
 - giustificato motivo soggettivo,
 - giusta causa

art. 2 co. 2 l. 604/66 (modif. l. 92/2012):

«la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione delle motivazioni che lo hanno determinato»

- Lettera di impugnazione
 - entro 60 giorni da recesso

DISCIPLINA DEI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI

Art. 2 Legge 11 maggio 1990, n. 108 (Riassunzione o risarcimento del danno)
(Applicazioni della L.604/1966 e sostituzione degli artt. 2 e 8)

Campo di applicazione della l. 604/1966

- **datori di lavoro** privati, imprenditori non agricoli e non imprenditori, che occupano **fino a 15 dipendenti**,
- enti pubblici di cui all'art. 1 della l. 604/1966 che occupano fino a 15 lavoratori,
- i datori di lavoro imprenditori agricoli che occupano fino a 5 lavoratori computati
- datori di lavoro che occupano **fino a 60 dipendenti**, qualora non sia applicabile il disposto dell'art. 18 legge 300/70, n. 300

Criterio di computo «(...) che occupano alle proprie dipendenze fino a 15 (o 5) lavoratori» □ **ex co. 8 art. 18 Stat. lav.**

«- In ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento (...),

- nell'ambito dello stesso comune (...) anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti»

Normative speciali in materia:

- **Collegato Lavoro: legge n. 183 del 2010** □ modifica art. 6 co. 1 l. 604/66:
 - oltre al previgente, termine di 60 giorni per l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento,
 - aggiunge termine di 180 giorni per l'azione giudiziale, a pena di decadenza
- **riforma Fornero: legge n. 92 del 2012**
modifica integrale dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori
- **riforma Jobs Act: D.Lgs. n. 23 del 2015**
inapplicabilità dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato conclusi dal 7 marzo 2015 (cd. contratto a tutele crescenti)
- **Riforma «Decreto Dignità»: D.L. n. 87 del 2018**
Aumento delle mensilità dell'indennità per «licenziamento ingiustificato» (art. 3, comma 2 D.Lgs. 23/2015)





IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

IL LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Art. 3, L n. 604/66

«Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato [...] da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa».



- riassetto organizzativo dell'impresa per una più economica gestione;
- redistribuzione delle mansioni
- contrazione attività produttiva;
- informatizzazione dei servizi;
- esternalizzazione
- e così via

I PRINCIPI APPLICABILI AI LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

1. EFFETTIVITÀ DELLA CAUSALE (INSINDACABILITÀ DA PARTE DEL GIUDICE DELLE SCELTE IMPRENDITORIALI)
2. ESISTENZA DEL NESSO CAUSALE
3. REPÊCHAGE
4. CRITERI DI SCELTA OGGETTIVI (UNA QUESTIONE DIBATTUTA)

1. L'EFFETTIVITÀ DELLA CAUSALE E INSINDACABILITÀ DELLE SCELTE IMPRENDITORIALI

a) Esistenza delle ragioni dedotte come causale

In tema di licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni tecniche, organizzative e produttive, compete al giudice (...) il controllo in ordine all'effettiva sussistenza del motivo addotto dal datore di lavoro (...) (Cass. n. 3040/2012)

b) Carattere attuale delle ragioni

Il giustificato motivo oggettivo di licenziamento implica non già un disagio futuro ed ipotetico per l'organizzazione lavorativa dell'impresa, ma una situazione di pregiudizio attuale e suscettibile di verifica, con giudizio "ex ante", al momento stesso dell'intimazione del recesso (Cass. n. 6393/ 2000)

...segue

Ciò che prima era ripetuto costantemente dalla giurisprudenza, con l'entrata in vigore del Collegato Lavoro ha trovato espressione normativa

Art. 30, comma 1, L. n. 183/2010 e s.m.i.

*«In tutti i casi nei quali le disposizioni di legge nelle materie di cui all'articolo 409 del codice di procedura civile e all'articolo 63, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, contengano clausole generali, ivi comprese le norme in tema di instaurazione di un rapporto di lavoro, esercizio dei poteri datoriali, trasferimento di azienda e recesso, **il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento del presupposto di legittimità e non può essere esteso al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro o al committente.** L'inosservanza delle disposizioni di cui al precedente periodo, in materia di limiti al sindacato di merito sulle valutazioni tecniche, organizzative e produttive che competono al datore di lavoro, costituisce motivo di impugnazione per violazione di norme di diritto».*

Orientamento recente su licenziamento e profitto

Corte di Cassazione n. 13516/2016

- Partendo da una nozione di produttività intesa come il rapporto tra la quantità di prodotto (o di servizi) ottenuta in un certo periodo di tempo e la quantità dei fattori produttivi impiegati nel medesimo arco temporale e processo produttivo (i costi), la Suprema Corte – attraverso un ragionamento logico-matematico – è giunta alla conclusione che *“ogni incremento di produttività si traduce sempre anche in un risparmio o contrazione dei costi”*. In altre parole, posta la quantità di prodotto (o di servizi) al numeratore e la quantità di fattori produttivi (costi) al denominatore, il valore della produttività aziendale non potrà che aumentare dinnanzi ad ogni risparmio sui fattori produttivi (o contrazione dei costi), giustificando così il mutamento nell'organizzazione tecnico-produttiva a prescindere dalla circostanza che esso sia diretto a far fronte ad una sfavorevole situazione oppure alla ricerca di un incremento di profitto. D'altra parte, secondo la Suprema Corte, la necessità di provare l'esigenza della contrazione dei costi dimostrando l'esistenza di sfavorevoli contingenze di mercato, da un lato **(i)** non è imposta dalla lettera dell'art. 3 L. 604/1966 (che richiede unicamente la presenza di *“ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”*), dall'altro **(ii)** risulta del tutto incompatibile con il dettato dell'art. 41, primo comma, Cost., il quale riconosce all'imprenditore la libertà di iniziativa economica e, quindi, di organizzazione dei fattori produttivi al fine di incrementare la produttività aziendale.

..segue

- Ancora si legge in motivazione:
- *“Diversamente opinando e cioè supponendo come indispensabile, affinché si possa ravvisare un giustificato motivo oggettivo, che l'impresa versi in sfavorevoli situazioni di mercato superabili o mitigabili soltanto mediante una riorganizzazione tecnico-produttiva e il conseguente licenziamento d'un dato dipendente, bisognerebbe ammetterne la legittimità esclusivamente ove essa tenda ad evitare il fallimento dell'impresa e non anche a migliorarne la redditività. Ma sarebbe - questa - una conclusione costituzionalmente impraticabile e illogica: in termini microeconomici, nel lungo periodo e in un regime di concorrenza, l'impresa che ha il maggior costo unitario di produzione è destinata ad essere espulsa dal mercato”.*

2. L'ESISTENZA DEL NESSO CAUSALE

Ai fini della legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo vi deve essere ... uno **stretto nesso di consequenzialità e necessità tra esigenze produttive ed eliminazione del rapporto lavorativo** ... la sussistenza di tale nesso è sottoposta alla verifica giudiziale, la quale però, non intacca l'autonomia dell'imprenditore, in quanto egli rimane pur sempre libero di assumere le scelte - insindacabili nella loro opportunità - ritenute maggiormente idonee ai fini della gestione dell'impresa (Cass. n. 20016/2012).

3. L'OBBLIGO DI REPÊCHAGE

- Il datore di lavoro ha l'onere di provare, anche mediante elementi presuntivi ed indiziari, **l'impossibilità di una differente utilizzazione del lavoratore in mansioni diverse da quelle precedentemente svolte.**
- Tale prova, tuttavia, non deve essere intesa in modo rigido, **dovendosi esigere dallo stesso lavoratore che impugni il licenziamento una collaborazione nell'accertamento di un possibile repêchage**, mediante l'allegazione dell'esistenza di altri posti di lavoro nei quali egli poteva essere utilmente ricollocato, e conseguendo a tale allegazione l'onere del datore di lavoro di provare la non utilizzabilità nei posti predetti.
- **Riforma art. 2103 c.c.:** obbligo di repêchage deve essere assolto non solo con «mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte» ma anche mansioni appartenenti «al livello di inquadramento inferiore purché rientranti nella medesima categoria legale»

Recente orientamento sul repêchage

Cassazione civile sez. lav., 22/11/2017, n. 27792

In materia di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, spetta al datore di lavoro allegare e provare l'impossibilità di 'repêchage' del dipendente licenziato, in quanto requisito della legittimità del recesso datoriale, senza che sul lavoratore incomba un onere di allegazione dei posti assegnabili.

➡ ONERE DELLA PROVA GRAVA
SOLO SUL DATORE DI LAVORO

PER QUANTO TEMPO DEVE ESSERE ASSOLTO L'ONERE DI REPÊCHAGE E RISPETTO A QUALI MANSIONI?

L'onere di *repêchage* deve essere assolto:

- per un lasso di tempo **congruo**;
- rispetto a mansioni **equivalenti**;
- rispetto anche a mansioni **inferiori (coordinare con art. 2103 c.c.)**

4. CRITERI DI SCELTA OGGETTIVI (UNA QUESTIONE DIBATTUTA)

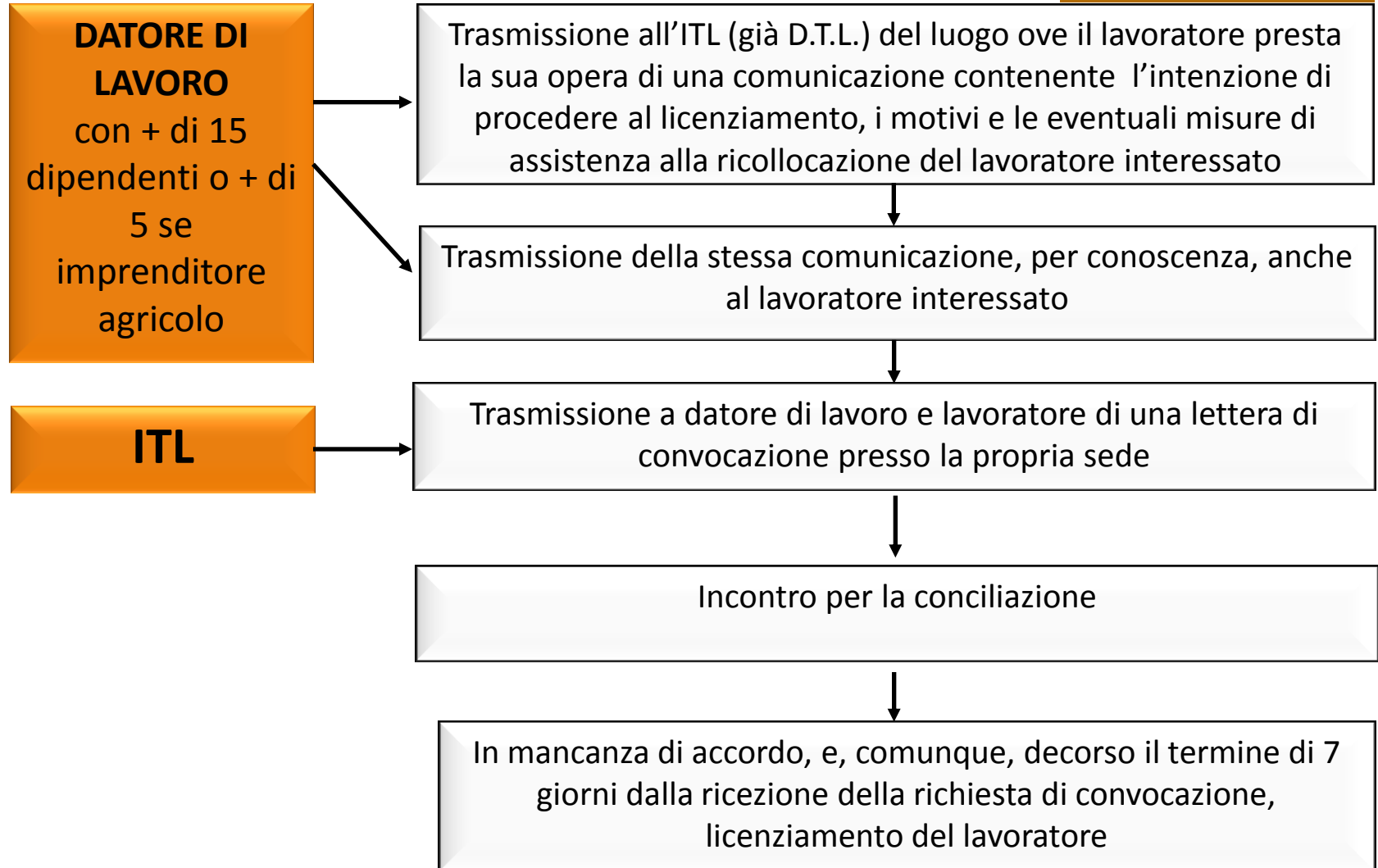
Nel caso di licenziamento per ragioni inerenti l'attività produttiva e l'organizzazione del lavoro, ai sensi dell'art. 3 l. n. 604 del 1966, se il giustificato motivo oggettivo consiste nella generica esigenza di riduzione di personale omogeneo e fungibile, il datore di lavoro deve pur sempre improntare l'individuazione del soggetto (o dei soggetti) da licenziare ai principi di **correttezza** e **buona fede**, cui deve essere informato, ai sensi dell'art. 1175 c.c., ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e quindi anche il recesso di una di esse (Cass. n. 7046/2011)

Recente orientamento sui criteri di scelta

Cassazione civile sez. lav., 27/10/2017, n. 25653

Il licenziamento individuale per soppressione di un determinato posto (nella specie, di un determinato servizio legato alla cessazione di un appalto) richiede, ai fini della legittimità, la prova della sussistenza del nesso di causalità tra recesso del dipendente addetto al servizio soppresso e ragione organizzativa senza che sia necessaria né la comparazione tra tutti i dipendenti dell'azienda che svolgono mansioni fungibili né l'applicazione analogica dei criteri di scelta dettati dall'art. 5 della L. n. 223 del 1991.

REGOLE PROCEDURALI APPLICABILI AI LAVORATORI ASSUNTI PRIMA DEL 7 MARZO 2015

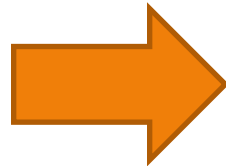


ECCEZIONI: QUANDO NON SI APPLICA LA PROCEDURA

- licenziamento per superamento del periodo di comporta di cui all'art. 2110 c.c.;
- licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 2, c. 34, lett. a, L. 92/2012);
- interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere (art. 2, c. 34, lett. b, L. 92/2012).

CONSIGLI PER UNA CORRETTA STESURA DI UNA LETTERA DI LICENZIAMENTO

QUALCHE ESEMPIO:



Oggetto: Risoluzione del rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo

Egregio Signor [●],

come già anticipato, la nostra Società ha provveduto, anche a seguito della variazione dell'Amministratore della Società, a una riorganizzazione interna, resa necessaria e ormai indifferibile da mutate condizioni di mercato, dall'antieconomicità che l'attuale organizzazione ha consentito di far registrare e da esigenze di riduzione dei costi e di più efficiente utilizzazione delle risorse.

Nel quadro di questa riorganizzazione, l'Amministratore Unico della Società ha assunto direttamente le funzioni di responsabile delle vendite e le mansioni accessorie già a Lei affidate; dette funzioni saranno da ora in poi svolte personalmente da [●], nella sua qualità di amministratore della Società. Ciò comporta il venir meno, nell'ambito della nostra organizzazione, della posizione di lavoro sinora a Lei assegnata.

Gli accertamenti interni da noi condotti al fine di verificare l'esistenza di altre mansioni disponibili che Le potessero essere affidate hanno purtroppo avuto esito negativo.

In conseguenza di ciò, visto anche l'esito negativo del tentativo di conciliazione effettuato in data odierna a norma dell'art. 7 della legge n. 604 del 1966 dalla Commissione di Conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Milano, dobbiamo confermarLe con la presente la nostra decisione di recedere dal rapporto di lavoro con Lei in essere.

La dispensiamo dal prestare in servizio il residuo periodo di preavviso; il rapporto di lavoro deve quindi intendersi cessato a tutti gli effetti di legge e di contratto dalla data di ricezione della presente. L'indennità sostitutiva del preavviso residuo Le sarà corrisposta, con le altre spettanze di fine rapporto, nei tempi tecnici necessari all'elaborazione dei relativi conteggi.

La preghiamo di recarsi non appena possibile presso la Sede della Società per provvedere alla restituzione dei beni aziendali ancora in Suo possesso (auto aziendale, tablet, telefono cellulare): data la cessazione del contratto di lavoro, detti beni devono anche per ragioni di sicurezza rientrare al più presto nella disponibilità dell'azienda.

RingraziandoLa per la collaborazione sin qui prestata, Le porgiamo cordiali saluti.

Oggetto: licenziamento per giustificato motivo oggettivo per cessazione di appalto

Gentile Signora/Egregio Signor

con la presente, Le comunichiamo il recesso per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 L. 604/66 (nonché dell'art. 7 co. 4 bis L. 31/08) dal rapporto di lavoro con Lei instaurato.

Quanto sopra si rende necessario ed inevitabile stante la cessazione - a far data dal ___/___/___ dell'appalto in cui Lei è impiegata/o per l'affidamento del servizio di [*]. La Sua posizione lavorativa viene dunque definitivamente soppressa.

Non è possibile la Sua ricollocazione altrove all'interno della nostra Società, neppure in mansioni diverse.

Pertanto, Le comunichiamo che il rapporto di lavoro verrà a cessare definitivamente con effetto dal ___/___/___, atteso che a tale data l'appalto verrà assegnato dalla stazione appaltante alla nuova impresa subentrante, che si è aggiudicata la gara e che è tenuta ad assorbire tutto il personale - e dunque ad assumerla - sia in ragione di quanto previsto dall'art. 37 CCNL sia in forza degli obblighi espressamente previsti dal bando e capitolato di gara.

Come da intese, il periodo da _____ a _____ verrà considerato di aspettativa non retribuita stante la chiusura del servizio di accoglienza pre-scolastica e data l'oggettiva impossibilità di adibirla al lavoro.

Le competenze di fine rapporto verranno erogate nei termini di prassi e comunque in base agli accordi intervenuti con le organizzazioni sindacali.

RingraziandoLa per la collaborazione dimostrata Le porgiamo cordiali saluti.

UNA PARTICOLARE IPOTESI DI LICENZIAMENTO: IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

comporto c.d. secco

ipotesi di ininterrotto evento morboso (nel CCNL si rinverrà, ad esempio, la sola dicitura: "*Nei casi di interruzione del lavoro dovuta a malattia, l'azienda conserverà il posto al lavoratore per mesi...*")

comporto c.d. per sommatoria (o frazionato)

ipotesi di pluralità di eventi morbosi, frazionati o intermittenti, che interessano il dipendente, tenendo conto di tutti gli eventi morbosi verificatisi nell'arco di tempo stabilito dal CCNL stesso (il CCNL metalmeccanici, ad esempio, prevede tanto un comportamento secco, quanto un comportamento per sommatoria).

PROBLEMI QUALIFICATORI DEL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO

- La Corte di Cassazione ha evidenziato la **specialità** della norma dell'art. 2110, c. 2, c.c. relativa al licenziamento per superamento del periodo di comporto: il superamento del periodo di comporto costituisce **condizione sufficiente di legittimità del recesso**, senza necessità che il datore di lavoro provi né il giustificato motivo oggettivo del licenziamento, né la sopravvenuta impossibilità della prestazione lavorativa, né la correlata impossibilità di adibire il prestatore di lavoro a mansioni diverse.
- Il superamento del periodo di comporto costituisce una **circostanza oggettiva**, indipendente quindi da fatto o colpa delle parti (cfr. Cass. n. 13164/2010, tra le altre).
- In tal senso, il licenziamento per superamento del periodo di comporto è **maggiormente assimilabile al licenziamento per giustificato motivo oggettivo** e non al licenziamento disciplinare (cfr. Cass. n. 23920/2010, tra le altre).

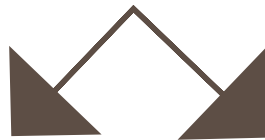
COME SI CONCILIA IL CRITERIO DELLA TEMPESTIVITÀ CON IL LICENZIAMENTO PER SUPERAMENTO DEL PERIODO DI COMPORTO?

La tempestività del recesso, difettando gli estremi dell'urgenza che si impongono nelle ipotesi di giusta causa, al fine di valutare la compatibilità del tempo trascorso dal superamento del periodo di comporto con la volontà di porre fine al rapporto, deve essere considerata in relazione ad un **ragionevole *spatium deliberandi* da riconoscere al datore di lavoro, affinché questi possa considerare nel suo complesso la sequenza di episodi morbosi del prestatore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda**; in tal senso, il giudizio sulla tempestività o meno del recesso non potrà derivare da una rigida e meccanica applicazione di criteri temporali prestabiliti, ma è condizionato alla considerazione di ogni significativa circostanza idonea ad incidere sulla valutazione datoriale circa la sostenibilità o meno delle assenze del dipendente, in un'ottica improntata a reciproca lealtà e buona fede nelle relazioni aziendali, che può portare il datore di lavoro addirittura alla decisione di conservare il posto di lavoro oltre il periodo di tutela predeterminato dalla contrattazione collettiva, compatibilmente con le esigenze di funzionamento dell'impresa.

IL LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ (ANCHE PARZIALE) ALLA MANSIONE

- Anche tale ipotesi può costituire una causa di licenziamento per g.m.o..
- A tal fine è però necessario che la sopravvenuta **infermità permanente** (o quantomeno la cui durata sia indeterminata o indeterminabile) del lavoratore derivi da **ragioni non connesse al lavoro che svolge**.

L'accertamento della sopravvenuta inidoneità può provenire da



medico competente
interno all'azienda

Commissione medica istituita presso
l'ASL

IL LICENZIAMENTO PER SOPRAVVENUTA INIDONEITÀ (ANCHE PARZIALE) È LEGITTIMO SOLO SE...

- ❑ lo stato di malattia è tale da non consentire una prognosi definitiva di durata;
- ❑ il datore di lavoro non ha un apprezzabile interesse alle prestazioni lavorative (anche ridotte) del dipendente;
- ❑ il datore di lavoro non può adibire il lavoratore a mansioni equivalenti o inferiori compatibili con il suo stato di salute (secondo la giurisprudenza il ricollocamento del lavoratore deve avvenire senza alterare o imporre modifiche all'assetto organizzativo dell'azienda).

L'INTIMAZIONE DEL LICENZIAMENTO

FORMA SCRITTA per

- Lettera di licenziamento

Giustificato motivo oggettivo,
giustificato motivo soggettivo,
giusta causa

art. 2 co. 2 l. 604/66 (modif. l. 92/2012):

«la comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione delle motivazioni che lo hanno determinato»

- Lettera di impugnazione
entro 60 giorni da recesso

RIFORMA DEL JOBS ACT: IL D.LGS. 23/2015

Lo scopo della riforma

Da regime fondato su di una ***property rule*** = reintegrazione nel posto di lavoro se il giudice non approva l'operato dell'imprenditore

A regime fondato su di una ***liability rule*** = la responsabilità dell'imprenditore, quale che sia l'inadempimento contrattuale, è limitata a un **indennizzo** di entità predeterminata crescente con il crescere dell'affidamento reciproco tra le parti

□ **sostegno efficace nel mercato applicabile in tutta l'area del lavoro dipendente**

CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

D.LGS. 23/2015

Art. 1 (Campo di applicazione)

1. Lavoratori con qualifica di **operai, impiegati o quadri** (esclusi i dirigenti), assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dal 7.3.2015
2. **conversione**, successiva all'entrata in vigore del D. Lgs., **di contratto a tempo determinato o di apprendistato** in contratto a tempo indeterminato
3. Caso in cui il datore di lavoro, **in conseguenza di assunzioni a tempo indeterminato avvenute successivamente all'entrata in vigore, integri il requisito occupazionale** di cui all'art.18, co. 8 e 9, Stat. Lav. (anche se si tratta di lavoratori assunti precedentemente al 7 marzo 2015)

...segue

Art. 9 (Piccole imprese e organizzazioni di tendenza)

- **Piccole imprese:** ove il datore di lavoro non raggiunga i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, co. 8 e 9, L. 300/1970, non si applica l'art. 3, co. 2 (reintegra in caso di insussistenza del fatto materiale contestato) e l'ammontare delle indennità e dell'importo previsti dall'art. 3, co. 1, dall'art. 4, co. 1 e dall'art. 6, co. 1, è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità
- **Organizzazioni di tendenza:** ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina di cui al D. lgs. 23/2015

E il Pubblico Impiego?

Iter della redazione del decreto attuativo:

- 23.12.2014. L'ultima bozza del decreto contiene un comma che recita: «*La disciplina di cui al presente decreto legislativo non si applica ai lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, co. 2 D.lgs. 165/2001*»
- 24.12.2014. Il Consiglio dei Ministri approva un testo del decreto nel quale il comma è stato soppresso

PRINCIPALI NOVITÀ DEL *JOBS ACT*

- Riduzione dei casi di licenziamento illegittimo sanzionati con la reintegrazione del lavoratore (tutela reale) a favore di un indennizzo di carattere economico
- Predeterminabilità della misura dell'indennizzo economico che viene parametrato all'anzianità di servizio del lavoratore – **ora dichiarata incostituzionale!** □ **ritorno ai vecchi criteri di parametrizzazione**
- Introduzione di una diversa offerta di conciliazione
- Esclusione dell'applicabilità del c.d. rito Fornero sul piano processuale
- Esclusione della procedura di conciliazione preventiva di cui all'art. 7 L. 604/1966 e s.m. innanzi alla DTL (v. *infra*).

QUADRO DI SINTESI DELLA TUTELA DA LICENZIAMENTO

Quadro di sintesi	
<u>Fattispecie</u>	<u>Regime di tutela</u>
<i>Assunzione a tempo indeterminato effettuata prima del 7 marzo 2015 da datore di lavoro con i requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970</i>	Tutela reale (art. 18, L. n. 300/1970)
<i>Assunzione a tempo indeterminato effettuata prima del 7 marzo 2015:</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>da datore di lavoro privo dei requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970;</i>- <i>da organizzazione di tendenza.</i>	Tutela obbligatoria (art. 8, L. n. 604/1966)
<i>Assunzione a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015</i>	Tutele crescenti (D. Lgs. n.23/2015)
<i>Lavoratore dipendente da impresa che raggiunge i requisiti dimensionali ex art. 18, commi 8 e 9 Legge n. 300/1970 a decorrere dal 7 marzo 2015 con assunzione con contratto a tutele crescenti</i>	Tutele crescenti (D. Lgs. n.23/2015)

IL DECRETO c.d. «DIGNITÀ»

- Aumento dell'indennità per licenziamento ingiustificato nelle ipotesi previste dall'art. 3, comma 2, D.Lgs. 23/2015.

MISURA INDENNITÀ	ANTE - DECRETO DIGNITÀ	POST – DECRETO DIGNITÀ
MINIMO	4 mensilità	6 mensilità
MASSIMO	24 mensilità	36 mensilità

LA DICHIARAZIONE DI INCOSTITUZIONALITÀ CHE HA RIGUARDATO IL JOBS ACT

- Lo scorso 26 settembre, la Corte Costituzionale ha dichiarato incostituzionale una norma del D.lgs. 23/2015, il c.d. Jobs Act, nella parte in cui stabiliva che il metodo di calcolo del risarcimento, in caso di illegittimità del licenziamento, dovesse essere legato alla sola anzianità di servizio del lavoratore.
- Dalle motivazioni pubblicate lo scorso 8 ottobre è evincibile un ritorno ai vecchi parametri per lo stabilimento del quantum indennitario, ovvero quelli di cui all'art. 18 e dall'art. 8 L. 604/1966: le dimensioni dell'azienda, il numero di dipendenti occupati, l'anzianità di servizio del lavoratore e il comportamento delle parti.




Ritorno alla discrezionalità del Giudice e maggiore alea del giudizio

SCHEMA RIASSUNTIVO SANZIONI NELLE TUTELE CRESCENTI

Ipotesi	Tutela	Importo minimo	Importo massimo	Contribuzione previdenziale
Licenziamento illegittimo (regime generale)	Indennità (dopo sentenza della Corte Costituzionale, da calcolarsi secondo i parametri tradizionali)	6 mensilità	36 mensilità	Non dovuta
Licenziamento discriminatorio, nullo, orale, ovvero per disabilità fisica o psichica del lavoratore in violazione degli dell'art. 4, comma 4, e 10, comma 3	<u>Reintegrazione</u> ¹ (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento disciplinare fondato sulla contestazione di un fatto materiale insussistente	<u>Reintegrazione</u> ¹ (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	Non previsto	12 mensilità (per il periodo pregresso)	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione

...segue

Vizi formali e procedurali	Indennità (dopo sentenza della Corte Costituzionale, da calcolarsi secondo i parametri classici)	2 mensilità	12 mensilità	Non dovuta
----------------------------	--	-------------	--------------	------------

 *In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione*

SCHEMA RIASSUNTIVO DELLE SANZIONI DOPO IL *JOBS ACT*

Tutela reintegratoria:

1. licenziamenti discriminatori o nulli;
2. licenziamenti intimati in forma orale;
3. difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore;
4. licenziamenti per giusta causa o giustificato motivo soggettivo in cui sia direttamente dimostrata in giudizio l'insussistenza del fatto materiale contestato;
5. licenziamenti collettivi privi della forma scritta.

Tutela solo risarcitoria:

1. tutti gli altri casi di licenziamento illegittimo per giustificato motivo (oggettivo e soggettivo) e giusta causa;
2. licenziamenti affetti da soli vizi formali o procedurali;
3. licenziamenti collettivi in violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, L. 223/1991.

L'OFFERTA DI CONCILIAZIONE NELLE TUTELE CRESCENTI

Introduzione di una nuova procedura tesa a favorire il raggiungimento di un accordo di conciliazione in caso di licenziamento di un lavoratore per il quale trova applicazione la disciplina del contratto a tutele crescenti

Obiettivo: limitare il ricorso all'autorità giudiziaria □ dopo la pronuncia di incostituzionalità, la conciliazione perde gran parte del suo appeal per il lavoratore

...segue

Art. 6 D. Lgs. 23/2015 (Offerta di conciliazione)

- ❑ Offerta **facoltativa** ad **iniziativa datoriale**
- ❑ **entro 60 giorni** dal licenziamento;
- ❑ in una delle sedi di cui all'art. 2113, comma 4, c.c. e all'art. 76 D. Lgs. 276/2003 (c.d. **sedi protette**);
- ❑ una mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del tfr per ogni anno di servizio, in ogni caso in misura non inferiore a **2** e non superiore a **18 mensilità** --> con decreto dignità non inferiore a **3** e non superiore a **27 mensilità**;
- ❑ l'importo offerto **non costituisce reddito imponibile sotto il profilo fiscale, né è assoggettato a contribuzione previdenziale**;
- ❑ consegna al lavoratore di un assegno circolare.
- ❑ È comunque possibile prevedere una ulteriore somma a titolo di incentivo all'esodo

..segue

- L'accettazione dell'assegno determina l'estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento e la rinuncia all'impugnazione del licenziamento, anche laddove già proposta
- Eventuali ulteriori somme corrisposte nella medesima sede conciliativa, anche in base a titoli diversi, sono ammesse, ma sottoposte al regime fiscale ordinario
- Entro 65 giorni dalla cessazione del rapporto, il datore di lavoro deve comunicare obbligatoriamente, con apposito modello, l'avvenuta o non avvenuta conciliazione. La suddetta comunicazione integra la comunicazione obbligatoria telematica di cessazione del rapporto. Dovrà essere adattato il modello di trasmissione della comunicazione di cessazione





IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

NOZIONE ONTOLOGICA VS NOZIONE MERAMENTE DIMENSIONALE

NOZIONE ONTOLOGICA

- Nata sotto la vigenza dell'Accordo interconfederale del 1965
- Non qualunque licenziamento plurimo
- È possibile ricorrere ad un licenziamento «per riduzione del personale» solo in presenza di una **contrazione rilevante e definitiva dell'attività economica dell'impresa**: **NO** se vi è riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro (riorganizzazione tecnologica o razionalizzazione organizzativa)

NOZIONE MERAMENTE DIMENSIONALE

- Confermata dalla L. 231/1999 e da un consolidato orientamento giurisprudenziale
- Differenza tra licenziamento individuale e licenziamento collettivo rileva **solo sul piano numerico**
- *«per la configurabilità di un licenziamento collettivo occorre una riduzione non temporanea dell'attività produttiva ovvero alternativamente, una riduzione strutturale dell'impresa che comporti la riduzione di uffici, reparti, lavorazioni purché ciò determini una contrazione della forza lavoro, atteso che in entrambi i casi i licenziamenti sono ricollegabili ad una scelta di carattere dimensionale dell'imprenditore»* (Cass., 21 ottobre 1999, n. 11794)

**ORIENTAMENTO
MAGGIORITARIO E
CONSOLIDATO**

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Presupposti della procedura

Art. 24 Legge n. 223 del 1991 (Norme di riduzione del personale)

co. 1 «Le disposizioni in tema di licenziamento collettivo (di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, e all'articolo 5, commi da 1 a 5 della stessa Legge n. 223/1991, di cui si dirà poi), 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»,

co. 2 «Le disposizioni richiamate nei commi 1 e 1 bis si applicano anche quando le imprese o i privati datori di lavoro non imprenditori, di cui ai medesimi commi, intendano cessare l'attività.»

SINTESI

- l'impresa deve occupare più di **15 dipendenti**
- l'impresa intende effettuare almeno **5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni**
- i licenziamenti devono essere effettuati nell'ambito della **medesima unità produttiva** o nell'ambito di più unità produttive della **stessa provincia**
- i licenziamenti devono essere conseguenza della:
 - riduzione**
 - trasformazione di attività o lavoro**
 - cessazione dell'attività** di impresa

diverso da licenziamento individuale plurimo = intimazione del licenziamento a più lavoratori per giustificato motivo oggettivo (soppressione delle posizioni), **ma** meno di 4 lavoratori nell'arco di 120 giorni

...segue

DIRIGENTI: Modifiche ai sensi e per gli effetti della l. 161/2014

- Dirigenti entrano espressamente nel computo dei 15 dipendenti
- Applicazione procedura licenziamento collettivi
- Esame relativo ai dirigenti eccedenti, si procede in appositi incontri

...segue

«Dopo l'entrata in vigore della legge n. 223 del 1991, il licenziamento collettivo costituisce un istituto autonomo che si distingue dal licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo, essendo specificatamente caratterizzato in base alle **dimensioni occupazionali dell'impresa, al numero dei licenziamenti, all'arco temporale entro cui gli stessi sono effettuati**, ed essendo inderogabilmente collegato al controllo preventivo, sindacale e pubblico, dell'operazione imprenditoriale di ridimensionamento dell'azienda. Ne deriva che, qualora il datore di lavoro che occupi più di 15 dipendenti intenda effettuare, in conseguenza di una riduzione o trasformazione dell'attività di lavoro, almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, è tenuto all'osservanza delle procedure previste dalla legge stessa, mentre resta irrilevante che il numero dei licenziamenti attuati a conclusione delle procedure medesime sia eventualmente inferiore, così com'è inammissibile la "conversione" del licenziamento collettivo in licenziamento individuale». (Cass., 22 novembre 2011, n. 24566)

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO NELLE PROCEDURE CONCORSUALI

Art. 3, comma 3, Legge n. 223 del 1991

«Quando non sia possibile la continuazione dell'attività, anche tramite cessione dell'azienda o di sue parti, o quando i livelli occupazionali possano essere salvaguardati solo parzialmente, il curatore, il liquidatore o il commissario hanno facoltà di collocare in mobilità, ai sensi dell'articolo 4 ovvero dell'articolo 24, i lavoratori eccedenti. In tali casi il termine di cui all'articolo 4, comma 6, è ridotto a trenta giorni. Il contributo a carico dell'impresa previsto dall'articolo 5, comma 4, non è dovuto.»

Facoltà del curatore, del liquidatore o del commissario di collocare in mobilità i lavoratori eccedenti – IPOTESI:

- la continuazione dell'attività di impresa non risulta possibile
- i livelli occupazionali possono essere salvaguardati solo parzialmente

La procedura per il licenziamento collettivo deve esaurirsi nel termine di **30 giorni** (anziché 45)

Non è dovuto alcun contributo a carico dell'impresa

...segue

«In tema di licenziamenti collettivi, la disciplina prevista dagli art. 3, 4, 5 e 24 della l. n. 223/91 ha un carattere assolutamente generale ed è obbligatoria anche nell'ipotesi in cui, nell'ambito di una procedura concorsuale, risulti impossibile la continuazione dell'attività aziendale; il dovere del curatore di tutelare gli interessi del fallimento, infatti, non esclude il suo obbligo di osservare le procedure previste dalla legge, tra cui quella sulla mobilità (nella specie, la Corte ha confermato un verdetto d'appello che aveva accolto la domanda di un dipendente diretta a far dichiarare l'inefficacia del licenziamento intimato dalla curatela del fallimento della società datrice, per il mancato rispetto della procedura di cui alla l. n. 223/91)». (Cass., 2 marzo 2009, n. 5032)

LA PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

- A) Datore di lavoro: versamento del contributo d'ingresso e **comunicazione alle RSA** dell'intenzione di operare una riduzione di personale
- B) **RSA**: possibilità di richiedere un **esame congiunto** della situazione con il datore di lavoro
- C) all'esito dell'esame sindacale, Datore di lavoro: **comunicazione alla Direzione del lavoro competente dell'esito**
- D) DTL: in caso di esito negativo, **convocazione delle parti** per la ricerca di un accordo
- E) in mancanza di accordo, il Datore di lavoro procede con il **licenziamento** dei lavoratori in esubero

A) LA COMUNICAZIONE ALLE RSA

Art. 4 L. 223/1991 [Procedura per la dichiarazione di mobilità] co. 2

*«Le imprese che intendano esercitare la facoltà di cui al comma 1 [di avviare la procedura di licenziamento collettivo] sono tenute a darne **comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali** costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, **nonché alle rispettive associazioni di categoria**. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale. La comunicazione alle associazioni di categoria può essere effettuata per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.»*

Art. 4 co. 3 Contenuto:

- copia della ricevuta del versamento all'INPS del contributo d'ingresso,
- motivi che determinano la situazione di eccedenza,
- motivi tecnici, organizzativi o 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, 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 della attuazione del programma,
- metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Art. 4 co. 12 (modif. L. 92/2012): «*eventuali vizi (...) possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura*»

B) L'ESAME CONGIUNTO CON LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

co. 5 «Entro **7 giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione [alle RSA] di cui al co. 2, a richiesta delle rappresentanze sindacali aziendali e delle rispettive associazioni si procede ad un **esame congiunto** tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati. I rappresentanti sindacali dei lavoratori possono farsi assistere, ove lo ritengano opportuno, da esperti»

co. 6 «La procedura di cui al co. 5 deve essere esaurita entro **quarantacinque giorni** dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà alla DTL e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo. Analoga comunicazione scritta può essere inviata dalle associazioni sindacali dei lavoratori»

...segue

co. 7 «Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore della Direzione provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame delle materie di cui al comma 5, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro **trenta giorni** dal ricevimento da parte dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione della comunicazione dell'impresa prevista al comma 6»

co. 8 «Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia **inferiore a dieci**, i termini di cui ai commi 6 e 7 sono **ridotti alla metà**»

co. 11 «**Gli accordi sindacali** stipulati nel corso delle procedure di cui al presente articolo, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche **in deroga all'art. 2103 co. 2 c.c.**, **la loro assegnazione a mansioni diverse da quelle svolte.**»

IN SINTESI

- deve essere richiesto dalle rappresentanze sindacali aziendali **entro 7 giorni** dal ricevimento della comunicazione di cui all'art. 4, comma 2
- **deve concludersi entro 45 giorni**
- vengono esaminate le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza di personale e le possibilità di utilizzazione diversa del personale stesso (anche mediante contratti di solidarietà e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro)
- nel caso in cui non sia possibile evitare la riduzione di personale, si esamina la possibilità di ricorrere a misure sociali di accompagnamento

C) LA COMUNICAZIONE ALLA DIREZIONE DEL LAVORO E LA FASE AMMINISTRATIVA

Art. 4 co. 9

«Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura di cui ai commi 6, 7 e 8 [nelle sedi sindacale e amministrativa], l'impresa ha facoltà di licenziare gli impiegati, gli operai e i quadri eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei termini di preavviso. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l'elenco dei lavoratori licenziati, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della qualifica, del livello di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta di cui all'articolo 5, comma 1, deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro competente e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria di cui al comma 2»

...segue

Contenuto della comunicazione:

- nominativo dei lavoratori
- luogo di residenza dei lavoratori
- qualifica dei lavoratori
- livello di inquadramento
- età
- carico di famiglia
- puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i **criteri di scelta** di cui all'art. 5 comma 1

...segue

«In tema di licenziamenti collettivi, l'art. 4, c. 9, l. 223/1991 nel momento in cui fa obbligo al datore di indicare puntualmente le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, intende consentire ai lavoratori interessati, alle organizzazioni sindacali e agli organi amministrativi di controllare la correttezza dell'operazione di collocamento in mobilità e la rispondenza agli accordi raggiunti. A tal fine non è, dunque, sufficiente la trasmissione dell'elenco dei lavoratori licenziati e la comunicazione dei criteri di scelta concordati con le organizzazioni sindacali, né la predisposizione di un meccanismo di applicazione in via successiva dei vari criteri, mentre è necessario controllare se tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti siano stati inseriti nella categoria da scrutinare e, in secondo luogo, nel caso in cui i dipendenti siano in numero superiore ai previsti licenziamenti, se siano stati correttamente applicati i criteri di valutazione comparativa per l'individuazione dei dipendenti da licenziare.» (Cass., sent. 3.2.14, n. 2298)

I CRITERI DI SCELTA

Art. 5 co. 1 L. 223/1991 [Criteri di scelta dei lavoratori ed oneri a carico delle imprese]

«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'art. 4 co. 2, 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.»

Alternativa: Accordo sindacale

...segue

«Così come previsto dall'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, in relazione ai collocamenti in mobilità e ai licenziamenti collettivi, **con accordo sindacale possono essere legittimamente determinati criteri di scelta dei lavoratori diversi da quelli stabiliti per legge**, e, in particolare, può darsi rilievo soltanto alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, senza considerare i criteri del carico di famiglia e dell'anzianità di servizio, così limitando la suddetta selezione dei lavoratori ad una categoria di dipendenti o prevedendo che la scelta stessa debba essere effettuata reparto per reparto o limitatamente ad un solo settore e non con riferimento a tutti i dipendenti in servizio nell'azienda». (Cass., 19 maggio 2006, n. 11886)

«In tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristrutturazione aziendale si riferisca in modo esclusivo a un'unità produttiva o a un settore dell'azienda, la comparazione dei lavoratori, al fine di individuare quelli da avviare alla mobilità, può essere limitata agli addetti dell'unità o del settore da ristrutturare, in quanto ciò non sia l'effetto dell'unilaterale determinazione del datore di lavoro, ma sia obiettivamente giustificato dalle esigenze organizzative fondanti la riduzione di personale; i motivi di restrizione della platea dei lavoratori da comparare devono essere adeguatamente esposti nella comunicazione ex art. 4, comma 3, della legge n. 223 del 1991, onde consentire alle organizzazioni sindacali di verificare il nesso tra le ragioni che determinano l'esubero di personale e le unità lavorative che l'azienda intende concretamente espellere, ma l'eventuale incompletezza di tale comunicazione deve essere appositamente censurata da chi impugna il licenziamento»

(Cass., 20 febbraio 2012, n. 2429)

IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO

Impugnazione del licenziamento in seguito a vizi procedurali

può essere impugnato entro 60 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

REGIME SANZIONATORIO

Art. 5, co. 3 (modif. dall'art. 1, co. 46, l. 92/2012):

- mancanza **forma scritta** □ art. 18 co. 1: **reintegrazione** e indennità risarcitoria pari alle retribuzioni non percepite dal recesso all'effettiva reintegrazione
- **violazione della procedura** □ art. 18 co. 7 periodo 3: **indennità risarcitoria tra 12 e 24 mensilità**
- **violazione dei criteri di scelta** □ art. 18 co. 4: **reintegrazione e indennità non superiore a 12 mensilità**

I LICENZIAMENTI COLLETTIVI DOPO IL *JOBS ACT*


IL REGIME SANZIONATORIO IN CASO DI IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO per i CONTRATTI A TUTELE CRESCENTI

Art. 10 D.lgs. 23/2015 [Licenziamento collettivo]:

- mancanza **forma scritta** □ art. 2 D.Lgs. 23/2015: **reintegrazione** e risarcimento del danno pari alla retribuzione maturata dal giorno del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione (minimo 5 mensilità)
- **violazione della procedura** □ art. 3 co. 1 D.Lgs. 23/2015: **indennità risarcitoria pari a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**
- **violazione dei criteri di scelta** □ art. 3 co. 1 D.Lgs. 23/2015: **indennità risarcitoria pari a 2 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR **per ogni anno di servizio**, in misura comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24 mensilità**.

SCHEMA RIASSUNTIVO SANZIONI

IPOTESI	TUTELA	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO	CONTRIBUZIONE PREVIDENZIALE
Licenziamento collettivo <u>privo della forma scritta</u>	Reintegrazione (con indennità pari alle retribuzioni dovute dal momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione)	5 mensilità	Non predeterminato	Dovuta in misura piena per tutto il periodo intercorso dal momento del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione
Licenziamento collettivo illegittimo per: a) <u>violazione della procedura</u> e/o b) <u>violazione dei criteri di scelta</u>	Indennità (dopo la sentenza della Corte Costituzionale, da calcolarsi secondo i parametri classici)	6 mensilità	36 mensilità	Non dovuta

 In sostituzione della reintegrazione il lavoratore può chiedere il pagamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione non assoggettata a contribuzione. Quest'ultima indennità si aggiunge a quella dovuta per il periodo compreso tra il momento del licenziamento a quello dell'effettiva reintegrazione

Schema riassuntivo delle sanzioni dopo il *Jobs act*

Tutela reintegratoria:

1. licenziamenti collettivi privi della forma scritta.

Tutela solo risarcitoria:

1. licenziamenti collettivi in violazione delle procedure di cui all'art. 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, L. 223/1991.