

Articolo 1, commi 44-46 – Licenziamenti collettivi

Le novità sui licenziamenti collettivi tra semplificazione e complicazione normativa

di Pierluigi Rausei*, Maria Tuttobene

I commi 44-46 dell'art. 1 del d.d.l. di riforma del mercato del lavoro – che non hanno formato oggetto di interventi emendativi da parte della Commissione Lavoro del Senato – recano alcune modifiche alle *Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi*, di cui alla l. n. 223/1991, con puntuali e pressoché limitati interventi riformatori volti ad armonizzare tale disciplina con quella inerente ai licenziamenti individuali, come novellata dal medesimo d.d.l. Anche alla base di questa parte della riforma vi è l'auspicio del Governo di semplificare le procedure e fugare quei dubbi interpretativi persistenti su taluni aspetti dell'istituto, rendendo più certi i passaggi della normativa vigente potenzialmente ambigui.

Le modifiche alla l. n. 223/1991 nell'ottica della semplificazione procedurale

Le disposizioni della l. 23 luglio 1991, n. 223 in tema di licenziamenti collettivi per riduzione del personale, a seguito del d.lgs. 8 aprile 2004, n. 110 (emanato in risposta alla sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea C-32/02 del 16 ottobre 2003), che ha integrato l'art. 24 della predetta legge inserendovi il comma *1bis*, si applicano alla generalità dei datori di lavoro, imprenditori (compresi gli artigiani e le società cooperative di produzione e lavoro) e non (quali sindacati, fondazioni, organizzazioni senza scopo di lucro e partiti politici), che occupano più di 15 dipendenti (considerando la media occupazionale dell'ultimo semestre) e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione, ma anche di una cessazione dell'attività lavorativa, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia. In particolare le predette norme trovano applicazione «per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione».

In mancanza del requisito quantitativo e/o temporale il licenziamento non può considerarsi collettivo, ma si configura una ipotesi di licenziamento plurimo, disciplinato dalla normativa sui licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (di tipo economico) di cui alla l. n. 604/1966, anch'essa oggetto di novella da parte del d.d.l. in esame.

* Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero personale dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Ai sensi del combinato disposto degli artt. 24 e 4 della l. n. 223/1991, per poter operare licenziamenti collettivi occorre avviare una specifica procedura di carattere consultivo composta di due fasi distinte: una necessaria, in sede sindacale, ed una eventuale, in sede amministrativa, durante le quali le parti (il datore di lavoro ed i sindacati) tentano di trovare soluzioni alternative al licenziamento.

Salvo quanto previsto specificamente per i soggetti datoriali non aventi natura imprenditoriale, l'art. 4 della l. n. 223/1991 obbliga il datore di lavoro che intende procedere al licenziamento collettivo a darne comunicazione preventiva, per iscritto, alle rappresentanze sindacali (RSU o RSA laddove esistenti) e alle rispettive associazioni di categoria, nonché, contestualmente, a trasmetterne copia al competente Ufficio dell'Amministrazione provinciale o della Regione ovvero al Ministero del lavoro (Direzione Generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro), a seconda della rilevanza territoriale del licenziamento (a tal fine bisogna verificare se le unità produttive interessate dalla procedura sono ubicate nella stessa provincia o in diverse province della medesima regione, ovvero se la procedura riguarda unità aziendali situate in più regioni). La comunicazione, che può essere effettuata anche per il tramite dell'associazione datoriale alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato, deve contenere le seguenti indicazioni: 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, i licenziamenti; numero, collocazione aziendale e profili professionali del personale eccedente e del personale abitualmente impiegato; eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei licenziamenti programmati.

Un primo aspetto *in subiecta* materia toccato dalla riforma riguarda appunto i contenuti della predetta comunicazione.

L'art. 1, comma 45, del d.d.l. riformatore si propone di modificare la previsione contenuta nell'art. 4, comma 12, della l. n. 223/1991, inserendovi un periodo che, in un'ottica di reale semplificazione dei regimi di contenzioso giuslavoristico, prevede testualmente 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». In pratica il progetto di riforma, normativizzando un principio già invalso nella giurisprudenza, permette (opportunamente) di recuperare mediante accordo collettivo, successivamente stipulato, qualsiasi difetto procedurale che possa essersi configurato nella comunicazione da cui prende avvio il confronto sindacale. In assenza di ulteriori specificazioni da parte del Legislatore, si ritiene che i «vizi» che il suddetto accordo andrebbe a sanare possano essere sia di carattere formale (per ritardato invio dell'informativa o per invio della stessa all'Ufficio non competente, o ancora per mancanza della forma scritta), sia di tipo sostanziale (con riguardo ai contenuti, perché non completi o non specifici). L'espressione «ad ogni effetto di legge», contenuta nella norma riformatrice *de qua*, consente di ritenere che i vizi della comunicazione sanati in sede sindacale non potranno essere più ragione di impugnazione e di declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati al termine della procedura, come invece accade, non di rado, nel sistema normativo vigente.

Restano, tuttavia, aperti alcuni dubbi circa l'efficacia totalmente sanante dell'accordo sindacale ¹.

Tornando alla procedura, le rappresentanze sindacali e le rispettive associazioni destinatarie della comunicazione hanno facoltà di avviare, entro 7 giorni dalla data di ricevimento della comunicazione, un

¹ Sul punto si v. C. CESTER, *Il progetto di riforma della disciplina dei licenziamenti: prime riflessioni*, in corso di pubblicazione in *ADL*, p. 33 del manoscritto, il quale esprime seri dubbi sull'efficacia totalmente sanante dell'accordo sindacale, proprio muovendo dalla considerazione che, secondo il disposto letterale, i vizi sono sanati non "dall'accordo" in sé, ma "nell'ambito di un accordo". Quest'ultima espressione, infatti, ad avviso dell'Autore, dovrebbe intendersi nel senso che la sanatoria potrà operare soltanto se e quando i dati che non hanno formato oggetto della comunicazione di apertura della procedura saranno comunque discussi nel corso dell'esame congiunto. La sanatoria risulterebbe, dunque, esclusa laddove i difetti di comunicazione e di informazione siano rimasti nascosti nel corso dell'intera procedura e l'accordo sindacale sia stato, perciò, raggiunto senza che ve ne fosse consapevolezza.

esame congiunto con il datore di lavoro, al fine di valutare insieme le cause degli esuberi, l'eventuale possibilità di una diversa utilizzazione dei lavoratori eccedenti (ad esempio ricorrendo ai contratti di solidarietà difensivi) nonché, laddove la riduzione del personale sia inevitabile, la possibilità di attenuarne le conseguenze a livello sociale attraverso misure di accompagnamento dirette a facilitare la riconversione e riqualificazione professionale dei lavoratori licenziati.

La procedura sindacale, che si instaura qualora venga esercitata la suddetta facoltà, deve esaurirsi entro 45 giorni dalla data di ricezione della comunicazione del datore di lavoro (quando il numero dei lavoratori interessati al licenziamento sia inferiore a 10, il termine è ridotto alla metà).

Se si raggiunge un accordo, il datore di lavoro è tenuto ad informare, per iscritto, l'Ufficio amministrativo competente; se, invece, nei 45 giorni (o nel termine dimezzato), l'accordo non viene raggiunto, il datore di lavoro deve, parimenti, dare comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi dell'esito negativo, in modo che sia dimostrato l'effettivo svolgimento dell'esame congiunto e, quindi, la conclusione della fase sindacale.

L'organo amministrativo di riferimento, ricevuta la comunicazione del mancato accordo (ovvero anche laddove l'esame congiunto non sia stato effettuato perché non richiesto dalle associazioni sindacali), convoca le parti per tentare la conciliazione della controversia, anche formulando proposte a tal fine; la legge, quindi, attribuisce all'Amministrazione un ruolo attivo e non puramente conciliativo delle contrapposte istanze delle parti medesime.

L'esame congiunto in sede amministrativa deve, in ogni caso, concludersi entro 30 giorni (15 se sono interessati meno di 10 lavoratori) dalla comunicazione dell'esito della consultazione in sede sindacale da parte del soggetto datoriale.

Trascorso il predetto termine (a tal riguardo è importante evidenziare che non necessariamente deve essere stato raggiunto un accordo tra le parti), il datore di lavoro riprende la propria libertà di azione e può legittimamente intimare il recesso ai lavoratori eccedenti, per iscritto e nel rispetto dei termini di preavviso ex art. 2118 c.c.

E' a questo punto della procedura che si inserisce il secondo elemento di novità apportato dalla riforma. Nel quadro normativo vigente il datore di lavoro che intima licenziamenti per riduzione del personale ha l'obbligo di comunicare «contestualmente» all'Amministrazione regionale e alle associazioni di categoria l'elenco dei lavoratori licenziati collettivamente e collocati in mobilità, indicando, per ciascuno di essi, i dati identificativi anagrafici e quelli inerenti la qualifica e l'inquadramento professionale, accanto all'esplicazione puntuale delle modalità con le quali sono stati operativamente applicati i criteri di scelta dei lavoratori stessi.

Il comma 44 dell'art. 1 del d.d.l. interviene a sostituire l'avverbio di tempo «contestualmente» con un termine più ampio, stabilendo che l'informativa in parola debba essere effettuata «entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi», separandola così, cronologicamente, da quella del recesso da effettuare ai singoli dipendenti in esubero.

Anche quest'ultima proposta di riforma si lascia apprezzare per una obiettiva semplificazione procedurale, specie con riferimento agli inevitabili dubbi operativi che nel tempo sono scaturiti dalla scarsa chiarezza e dall'incerto campo di applicazione del concetto di «contestualità», al quale il datore di lavoro è per il momento ancora tenuto.

Le modifiche al regime sanzionatorio

La novità più significativa in tema di licenziamenti collettivi è la modifica del regime sanzionatorio in caso di vizi del licenziamento collettivo, mirante ad adeguare lo stesso al nuovo testo dell'art. 18 della l. n. 300/1970, come novellato dall'intervento riformatore.

Ai sensi del vigente art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991, il licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta o in violazione delle procedure previste dall'art. 4 della stessa legge (sopra analizzate) è inefficace, mentre è annullabile in caso di violazione delle norme riguardanti i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Al licenziamento del quale sia stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità «si applica l'art. 18 della l. 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni», che, oggi, prevede ancora la piena "tutela reale", vale a dire il diritto dei lavoratori alla reintegrazione nel posto di lavoro nonché alla corresponsione, a titolo di risarcimento del danno subito, di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore a 5 mensilità, fermo restando l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro anche dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per il medesimo periodo di cui sopra. È, tuttavia, bene precisare che la «tutela reale» di cui all'attuale art. 18 dello Statuto dei lavoratori non trova applicazione nel caso di inefficacia o di annullabilità dei licenziamenti disposti «da datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto»: in tale situazione opera, infatti, la «tutela obbligatoria» di cui alla l. n. 604/1966.

L'art. 1, comma 46, del disegno riformatore riscrive integralmente il comma 5 dell'art. 3 della l. n. 223/1991, individuando differenti profili sanzionatori in funzione proprio della natura del vizio di cui è affetto il recesso collettivo.

In particolare, le nuove regole distinguono tre diverse ipotesi.

1) Se il licenziamento collettivo è stato intimato verbalmente, le conseguenze sono identiche a quelle previste nell'attuale impianto normativo e, del pari, a quelle delineate per il licenziamento individuale disposto in difetto della forma scritta, vale a dire trova applicazione la tutela reale di cui all'art. 18, comma 1, della l. n. 300/1970, come novellato dal medesimo d.d.l. Ciò significa che il giudice, con la stessa sentenza con cui dichiara la nullità del licenziamento disposto in violazione del requisito formale, come peraltro già avviene nel quadro normativo vigente, ordina al datore di lavoro la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro. Sebbene il testo normativo della l. n. 223/1991 riscritto dal d.d.l. non contenga alcun rinvio espresso anche al secondo e al terzo comma del novellato art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (circostanza questa di cui non si comprende la ragione), è comunque logico ritenere che si tratti di una mera svista del Legislatore e che, quindi, debbano applicarsi anche le predette norme; del resto una diversa interpretazione sarebbe suscettibile di rilevanti critiche, in quanto si verrebbe a creare una discriminazione, non di poco conto, rispetto a quanto previsto dalla stessa disposizione statutaria in relazione al recesso individuale dichiarato inefficace perché in forma orale. Dunque, il datore di lavoro, con la sentenza anzidetta, sarebbe altresì condannato al risarcimento del danno subito dal dipendente, pari a tutte le retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione (dedotto quanto nel frattempo percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, *cd. aliunde perceptum*), in ogni caso non inferiore a cinque mensilità, nonché al versamento integrale dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per lo stesso arco temporale. Peraltro, dopo l'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro deve intendersi risolto se il lavoratore non riprende servizio entro 30 giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo che richieda l'indennità sostitutiva di cui all'art. 18, comma 3, della l. n. 300/1970, come modificato dalla riforma.

2) Se, invece, il licenziamento collettivo risulta viziato per violazione delle procedure sindacali previste dall'art. 4 della l. n. 223/1991, richiamate dal comma 12 della medesima norma, si applica l'art. 18, comma 7, terzo periodo, della l. n. 300/1970, come sostituito dal d.d.l. Orbene, dato che il terzo periodo fa, indirettamente, riferimento alla disciplina di cui all'art. 18, comma 5², ne consegue che in tale ipotesi

² Seppure non vi siano dubbi circa la disciplina sanzionatoria applicabile in siffatta ipotesi, la tecnica legislativa appare qui imprecisa, giacché, in verità, il terzo periodo del settimo comma regola i criteri di quantificazione dell'indennità risarcitoria spettante in questa ipotesi, non definendo, invece, la specifica tutela da applicarsi nel caso in esame. Questa, piuttosto, si ricava dall'ultima parte del periodo precedente, che contiene l'esplicito rinvio al comma 5 dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori. Sulla questione, specificamente, C. CESTER, *op. cit.*, p. 34 del manoscritto; M. MARAZZA, *L'art. 18, nuovo testo dello Statuto dei lavoratori*, in AA.VV. *Liber amicorum Marcello Pedrazzoli*, in corso di pubblicazione, pp. 20 e ss del manoscritto.

il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro (con effetto dalla data del licenziamento), ma condanna il datore di lavoro al pagamento di una indennità risarcitoria onnicomprensiva di importo compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (in funzione dell'anzianità del lavoratore e tenuto conto del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica, del comportamento e delle condizioni delle parti, con onere di specifica motivazione al riguardo). È evidente come in questo caso la riforma intervenga in maniera importante sull'impianto sanzionatorio dei licenziamenti collettivi affetti da vizi procedurali, se si considera che attualmente questi sono ritenuti inefficaci e determinano la immediata reintegrazione del lavoratore licenziato nonché il risarcimento del medesimo per i danni subiti, sia retributivi (con un minimo di 5 mensilità di retribuzione), sia contributivi, con riferimento al lasso temporale intercorso tra la data del licenziamento e quella dell'effettiva reintegrazione.

3) Infine, se vi è stata violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, permane il sistema di tutela più forte, dovendosi in tal caso applicare la disciplina di cui all'art. 18, comma 4, della l. n. 300/1970, come modificato dal disegno di legge in esame. In sostanza il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del prestatore illegittimamente licenziato nel posto di lavoro, nonché al pagamento di una indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (dedotto, oltre che l'*aliunde perceptum*, anche l'*aliunde percipiendi*, cioè quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi «con diligenza» alla ricerca di una nuova occupazione), nella misura massima di 12 mensilità. Anche qui la riforma incide in maniera rilevante sull'effettività della misura risarcitoria, giacché, fermo restando il diritto del lavoratore alla reintegra, sotto il profilo del risarcimento scompare il limite minimo delle 5 mensilità, oggi vigente, per lasciare il posto ad un limite massimo di 12 mensilità. Più fumoso, invece, appare il tentativo di ridurre l'ammontare quantificato decurtando quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire, mancando qualsiasi parametro oggettivo di riferimento per operare un calcolo attendibile e non totalmente discrezionale ed arbitrario. Assunto quanto sopra, il datore di lavoro è altresì condannato al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, per lo stesso periodo che va dal recesso al rientro in servizio per effetto della reintegra, «maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione», seppure con riguardo ad un importo inferiore rispetto a quello dovuto in costanza di rapporto di lavoro, pari alla differenza tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato per licenziamento e quella effettivamente accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durante il periodo di ingiustificata estromissione.

Alla luce del nuovo quadro sanzionatorio appena descritto, si può osservare, tuttavia, come, almeno *in parte qua*, l'azione riformatrice sembri allontanarsi dall'obiettivo precipuo, da sempre dichiarato, della semplificazione normativa ed operativa. Infatti, mentre allo stato attuale della normativa tanto il vizio formale e procedurale del licenziamento collettivo quanto quello relativo ai criteri di scelta dei prestatori da collocare in mobilità comportano l'applicazione della medesima reazione sanzionatoria (tutela reale), con la riforma verrebbe meno questa univocità di regolamentazione, con l'introduzione, come abbiamo visto, di tre differenti casistiche a cui corrispondono altrettanti regimi di tutela del lavoratore collettivamente licenziato. Seppure la gradualità delle misure sanzionatorie possa trovare giustificazione in una differente valorizzazione delle fattispecie di vizio, tuttavia la norma ben potrebbe essere modulata con maggiore chiarezza e linearità applicativa, al fine di evitare, o quanto meno ridurre al minimo, contenziosi.

Le modifiche al regime di impugnazione

L'ultimo intervento riformatore in materia, peraltro, va ad incidere proprio sui profili del contenzioso e precisamente sul regime di impugnazione del licenziamento collettivo ritenuto illegittimo.

Il periodo finale dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991, come riscritto dall'art. 1, comma 46, del d.d.l.,

richiama sul punto l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 della l. 15 luglio 1966, n. 604, come dapprima modificato dalla l. 4 novembre 2010, n. 183 e, da ultimo, dallo stesso d.d.l. (art. 1, commi 38-39). Pertanto, per opporsi al recesso collettivo che si ritiene essere stato illegittimamente intimato, è necessario impugnarlo, a pena di decadenza, entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione dei motivi che lo hanno determinato, ove non contestuale, «con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore» di contestare la validità del licenziamento, anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale di appartenenza o cui conferisce mandato.

Tuttavia, secondo la versione dell'art. 6 della l. n. 604/1966 risultante per effetto della novella di cui all'art. 1, comma 38, del progetto di riforma, l'impugnazione è inefficace se non è seguita dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di esperire tentativo di conciliazione o arbitrato entro il successivo termine di 180 giorni. Ed è proprio quest'ultimo termine di inefficacia, ridotto nell'illusione di poter in qualche modo deflazionare il contenzioso, a costituire una ulteriore novità, dal momento che nel testo di legge oggi in vigore, come modificato dall'art. 32, comma 1, della l. n. 183/2010, il termine in questione è, invece, pari a 270 giorni.

La novella qui in esame ha, dunque, il merito di aver fugato ogni dubbio in merito all'applicazione del doppio termine di impugnazione anche nell'area dei licenziamenti collettivi, dal momento che l'attuale testo normativo dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991 si limita a menzionare il valore temporale dei 60 giorni, senza un espresso richiamo alla l. n. 604/1966.

SCHEDA RIEPILOGATIVA

Articolo 1, commi 44-46 – Licenziamenti collettivi

- Il Legislatore riformatore, in primo luogo, dispone la modifica dell'art. 4, comma 9, secondo periodo, della l. n. 223/1991, vale a dire della dimensione temporale della comunicazione relativa ai licenziamenti collettivamente intimati, da effettuare all'Amministrazione regionale e alle associazioni di categoria, oggi contestuale a quella del recesso ai singoli lavoratori eccedentari. La novità viene apportata mediante la sostituzione dell'avverbio di tempo «contestualmente» con un termine più ampio: «entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi». Le due comunicazioni vengono, dunque, cronologicamente separate.
- Il Legislatore della riforma, in secondo luogo, dispone l'inserimento nel comma 12 dell'art. 4 della l. n. 223/1991 di un nuovo periodo, secondo cui «gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo». In pratica la novella apportata consente, in tal modo, di recuperare mediante accordo collettivo, successivamente stipulato, qualsiasi difetto procedurale che possa essersi configurato nella comunicazione iniziale con cui il datore di lavoro manifesta la propria intenzione di procedere al licenziamento collettivo e da cui prende avvio il confronto sindacale.
- La riforma riscrive integralmente l'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991, al fine di adeguare il regime sanzionatorio in caso di vizi del licenziamento collettivo al nuovo testo normativo dell'art. 18 della l. n. 300/1970, anch'esso novellato dal d.d.l. In particolare, vengono individuate tre diverse

ipotesi sanzionatorie:

1) *Licenziamento collettivo viziato per difetto della forma scritta*

In questi casi si applica la tutela reale di cui al nuovo art. 18, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori, vale a dire il giudice, con la stessa sentenza di nullità del licenziamento, condanna il datore di lavoro:

- alla reintegra del lavoratore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità),
- alla corresponsione al lavoratore stesso di un'indennità risarcitoria (pari alle retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'*aliunde perceptum*), non inferiore a 5 mensilità,
- al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo,
- al pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

(Dunque, nulla cambia rispetto all'attuale disciplina).

2) *Licenziamento collettivo viziato per difetto procedurale.*

Si applica il nuovo art. 18, comma 7, terzo periodo, dello Statuto dei Lavoratori, vale a dire il giudice:

- dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento,
- condanna il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, di importo compreso tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.




3) *Licenziamento collettivo viziato per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.*



Si applica il nuovo art. 18, comma 4, dello Statuto dei Lavoratori, in sostanza il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro:


- alla reintegra del prestatore nel posto di lavoro (o indennità sostitutiva pari a 15 mensilità),
- al pagamento dell'indennità risarcitoria (pari alle retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'*aliunde perceptum* e l'*aliunde percipiendi*), non superiore a 12 mensilità,
- al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali, per lo stesso periodo di illegittima estromissione, maggiorati degli interessi legali (senza l'applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento), in 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 durante il periodo di estromissione.

● Infine, l'intervento riformatore va ad incidere sul regime di impugnazione del licenziamento collettivo ritenuto illegittimo. In particolare il d.d.l., nel riscrivere l'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991, inserisce nel periodo finale dello stesso un rinvio espresso all'art. 6 della l. n. 604/1966, nella versione novellata dal medesimo d.d.l., la quale prevede:

- entro 60 giorni (dalla comunicazione del recesso o dei motivi, ove non contestuale), a pena di decadenza, l'impugnazione del licenziamento stesso con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale;
- entro i successivi 180 giorni (in sostituzione degli attuali 270), a pena di inefficacia dell'impugnazione, il deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale o la richiesta alla controparte di esperire tentativo di conciliazione o di arbitrato.

| SCHEDA DI VALUTAZIONE Licenziamenti collettivi | | |
|--|---|--|
| contenuto | potenzialità/criticità | valutazione |
| <p>Modifica, nell'ambito della procedura di mobilità, della dimensione temporale della comunicazione, all'Ufficio regionale competente, relativa ai licenziamenti collettivamente intimati, oggi contestuale a quella del recesso da effettuare ai singoli lavoratori eccedentari.</p> <p>La novità viene apportata mediante la sostituzione dell'avverbio di tempo «contestualmente» con un termine più ampio: «entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi».</p> <p>Le due comunicazioni predette vengono, dunque, cronologicamente separate tra di loro (modifica dell'art. 4, comma 9, secondo periodo, l. n. 223/1991)</p> | <p>Proposta di riforma che si lascia apprezzare per una obiettiva semplificazione procedurale, volta ad agevolare la gestione delle formalità di comunicazione, specie con riferimento ai dubbi operativi che nel tempo sono scaturiti dalla scarsa chiarezza e dall'incerto campo di applicazione del concetto di "contestualità".</p> |  |
| <p>Normativizzazione del principio giurisprudenziale che permette di recuperare mediante accordo collettivo, successivamente stipulato, qualsiasi difetto procedurale che possa essersi configurato nella comunicazione iniziale da parte del datore di lavoro, da cui prende avvio il confronto sindacale.</p> <p>In pratica si stabilisce 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» (integrazione dell'art. 4, comma</p> | <p>La modifica si inserisce nell'ottica della semplificazione dei regimi di contenzioso giuslavoristico. Si ritiene, infatti, che l'espressione «ad ogni effetto di legge» debba interpretarsi nel senso che i vizi della comunicazione sanati in sede sindacale non potranno essere più ragione di impugnazione e di declaratoria di inefficacia dei licenziamenti intimati al termine della procedura, come invece accade, non di rado, nel sistema normativo vigente.</p> <p>Tuttavia rimangono alcuni dubbi circa l'efficacia totalmente sanante dell'accordo sindacale. In particolare non è chiaro se la sanatoria operi anche laddove i difetti di informazione siano rimasti nascosti nel corso dell'intera procedura e, perciò, l'accordo sindacale sia stato raggiunto senza la loro consapevolezza, ovvero se essa è efficace soltanto qualora i dati non comunicati</p> |   |

| | | |
|--|--|---|
| <p>12, l. n. 223/1991 con un nuovo periodo).</p> | <p>nella informativa di apertura della procedura sindacale vengano comunque discussi nel corso dell'esame congiunto.</p> | |
| <p>Ristrutturazione del regime sanzionatorio in caso di vizi del licenziamento collettivo (sostituzione integrale dell'art. 5, comma 3, l. n. 223/1991) Individuazione di 3 diverse ipotesi.</p> <p>1) <i>Licenziamento collettivo viziato per difetto della forma scritta.</i> Si applica la tutela reale di cui al nuovo art. 18, comma 1, St. Lav.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reintegra del lavoratore, - indennità risarcitoria (retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i>), non inferiore a 5 mensilità, - contributi previdenziali ed assistenziali per lo stesso periodo. <p>(Dunque, nulla cambia rispetto all'attuale disciplina).</p> <p>2) <i>Licenziamento collettivo viziato per difetto procedurale.</i> Si applica il nuovo art. 18, comma 7, terzo periodo, dello St. Lav.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - risoluzione del rapporto di lavoro (no reintegra), - indennità risarcitoria onnicomprensiva tra un min. di 12 ed un max. di 24 mensilità. <p>3) <i>Licenziamento collettivo viziato per violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.</i> Si applica il nuovo art. 18, comma 4, dello St. Lav.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reintegra del prestatore, - indennità risarcitoria (retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima | <p>La riforma sembra qui allontanarsi dall'obiettivo della semplificazione normativa ed operativa che il governo si prefiggeva di perseguire. Infatti, mentre allo stato attuale della normativa tanto il vizio formale e procedurale del licenziamento collettivo quanto quello relativo ai criteri di scelta dei prestatori da collocare in mobilità comportano l'applicazione della medesima reazione sanzionatoria (tutela reale), con la riforma verrebbe meno questa univocità di regolamentazione, con l'introduzione di tre differenti casistiche a cui corrispondono altrettanti regimi di tutela del lavoratore. Seppure la gradualità delle misure sanzionatorie possa trovare giustificazione in una differente valorizzazione delle fattispecie di vizio, la norma ben potrebbe essere modulata con maggiore chiarezza e linearità applicativa, al fine di evitare, o quanto meno ridurre al minimo, contenziosi.</p> <p>Relativamente al licenziamento collettivo viziato per difetto procedurale, la tecnica legislativa appare imprecisa, giacché, in verità, il terzo periodo del settimo comma cui rinvia sul punto il d.d.l., regola i criteri di quantificazione dell'indennità risarcitoria spettante in questa ipotesi, non definendo, invece, la specifica tutela da applicarsi (che si ricava dall'ultima parte del periodo precedente, con esplicito rinvio al comma 5 dell'art. 18 dello St. Lav.)</p> | <p></p> <p></p> |

| | | |
|---|---|---|
| <p>estromissione, dedotto l'<i>aliunde perceptum</i> e l'<i>aliunde percepiendi</i>), non superiore a 12 mensilità,</p> <ul style="list-style-type: none"> - contributi previdenziali e assistenziali, per lo stesso periodo, maggiorati degli interessi legali (senza sanzioni per omesso o ritardato versamento), in 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 durante il periodo di estromissione <p>Rinvio espresso al nuovo art. 6 della L. n. 604/1966, come novellato dal d.d.l., ai fini dell'impugnazione del licenziamento collettivo ritenuto illegittimo (sul punto si rinvia alla scheda di valutazione relativa ai licenziamenti individuali: art. 1, commi 38 e 39, del d.d.l.).</p> | <p>La riforma ha, qui, il merito di aver fugato ogni dubbio circa l'applicazione del doppio termine di impugnazione anche nell'area dei licenziamenti collettivi, dal momento che l'attuale testo normativo dell'art. 5, comma 3, della l. n. 223/1991 si limita a menzionare il valore temporale dei 60 giorni, senza richiamo alla l. n. 604/1966 e senza accenni al successivo termine per introdurre il giudizio.</p> |  |
|---|---|---|