

PROCEDURA PER IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO NEL 2018

La riforma del lavoro intervenuta nel corso del 2012, che porta il nome dell'allora Ministro del Lavoro Elsa Fornero, ha apportato notevoli modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi.

- **La procedura prescritta dalla l. n. 223/91 non cambia.**

Resta, infatti, invariato l'obbligo

- della comunicazione iniziale,
- l'esame congiunto e la successiva fase "sindacale" e quella "amministrativa",
- nonché l'invio della lettera di recesso ai singoli lavoratori.

Cambia solo

- il termine entro cui inviare l'elenco dei lavoratori licenziati alla Direzione Territoriale del Lavoro competente ed alle organizzazioni sindacali, da effettuarsi entro sette giorni dal licenziamento e non più contestualmente ad esso.

Ticket di licenziamento

Il **ticket licenziamento** è quel contributo a carico delle aziende e dei datori di lavoro introdotto dalla cosiddetta **Riforma Fornero** (legge 92/2012). È dovuto in tutti i casi in cui c'è un'interruzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad eccezione di quando è il lavoratore a presentare le **dimissioni**.

L'impresa non è dovuta al pagamento del ticket per il licenziamento neppure nel caso di **risoluzione consensuale** del contratto di lavoro.

Questo ha preso il posto dell'indennità di mobilità dal 1° gennaio 2017 ed ha un duplice obiettivo:

- **finanziare la Naspi**, l'indennità di disoccupazione che l'INPS, salvo eccezioni, riconosce a chi perde il proprio lavoro;
- **scoraggiare i licenziamenti**.

Il datore di lavoro quindi non ha più l'obbligo di pagare la tassa per l'iscrizione del dipendente che ha perso il lavoro, ma deve versare all'INPS un **contributo per finanziare una eventuale indennità di disoccupazione** - Naspi - spettante al neo disoccupato.

Contributo che va pagato in un'unica soluzione entro il **16° giorno** del secondo mese successivo all'interruzione del rapporto lavorativo con un importo variabile - come vedremo meglio di seguito - in base all'anzianità di servizio del dipendente.

Il comma 2 dell'art. 16 della legge di bilancio relativo al 2018 (A.S. n. 2960) prevede un significativo aumento del contributo di ingresso alla NASPI a carico delle aziende che potranno in essere

procedure di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991 n. 223: l'aliquota percentuale, prevista dall'art. 2, comma 31, della Legge n. 92 del 2012, passerà dal 41% del massimale NASPI (nel 2017: 1195 euro) all'82%.

Fino al 2017 la normativa prevedeva che, in caso di licenziamento, il datore di lavoro dovesse pagare, per ciascun licenziamento, il contributo Naspi calcolato sulla base della anzianità aziendale del lavoratore con un tetto massimo di trentasei mesi.

Per l'anno 2017,

nel massimo il contributo è pari 1.469,95 euro [(1195 X 41%) x 3 anni].

Nel caso di licenziamento collettivo la cui procedura si chiuda senza accordo sindacale il contributo Naspi è moltiplicato per tre (4.409,85 euro).

Nel 2018, a seguito dell'aumento dell'aliquota percentuale (dal 41% all'82%), sostanzialmente il contributo raddoppia:

- 2.939,90 euro (per ciascun lavoratore) in caso di procedura di licenziamento collettivo conclusasi con accordo sindacale;
- 8.819,70 euro in caso di licenziamento collettivo senza accordo sindacale.

Tale contributo di ingresso interesserà le aziende che rientrano nel campo di applicazione della integrazione salariale straordinaria.

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Art.24, comma 1 Legge 223/91

LICENZIAMENTO COLLETTIVO Art.24, comma 1 Legge 223/91

- “Le disposizioni di cui all'articolo 4, commi da 2 a 12 e 15-bis, 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”.

Dirigenti

- La Legge n. 161/2014 ("Disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea - Legge europea 2013-bis"), modificando il citato art. 24, L. n. 223/1991, ha incluso a pieno titolo i dirigenti nel campo di applicazione della procedura collettiva di riduzione di personale, stabilendo in primo luogo che gli stessi debbono esser computati sia ai fini del limite dimensionale del superamento dei 15 dipendenti che all'interno del numero minimo di 5 licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni, affinché gli stessi possano essere considerati come collettivi.

DISTINZIONE TRA LICENZIAMENTO INDIVIDUALE E LICENZIAMENTO COLLETTIVO

MASSIMA CASSAZIONE: “La legge n. 223 del 1991 ha fissato un ben definito criterio di individuazione dei licenziamenti collettivi per riduzione del personale secondo cui essi si distinguono dai licenziamenti individuali esclusivamente per l'elemento quantitativo del numero dei dipendenti licenziati e per l'estraneità del singolo lavoratore alla procedura di messa in

mobilità che deve precedere la riduzione del personale. Ne consegue che, non essendo più - a differenza di quanto accadeva prima dell'entrata in vigore della suddetta legge - la specifica ragione addotta a sostegno della risoluzione del rapporto lavorativo a caratterizzare la riduzione del personale e a distinguerla dal licenziamento plurimo per giustificato motivo obiettivo, soltanto i licenziamenti al di sotto del numero indicato dall'art. 24 della legge medesima e non contenuti nell'arco temporale di centoventi giorni indicato dalla disposizione da ultimo citata possono configurarsi come licenziamenti individuali soggetti alla normativa della legge n. 108 del 1990 che ha applicazione generale, eccezion fatta per la residuale area di libera re cedibilità.”

Contenuto della comunicazione di avvio procedura:

- ⇒ Motivi dell'eccedenza
- ⇒ Motivi tecnici, organizzativi o produttivi per cui non è possibile far ricorso a strumenti alternativi
- ⇒ Numero lavoratori eccedenti
- ⇒ Collocazione aziendale eccedenti n
- ⇒ Profili professionali eccedenti
- ⇒ Profili professionali personale abitualmente impiegato ti
- ⇒ Tempi di attuazione del programma di mobilità
- ⇒ Eventuali misure programmate per fronteggiare sul piano sociale gli effetti della mobilità i
- ⇒ Metodo di calcolo attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva i

*Se manca uno di questi requisiti =
licenziamento individuale plurimo o plurisoggettivo
(ma non collettivo!)
Si applica la legge 604/1966*

Entro **7 gg.** dal ricevimento comunicazione



Esame congiunto con OO.SS.

Durante l'esame congiunto si discute di:



Misure alternative
(Solidarietà,
forme flessibili di lavoro,
CIGS, ecc.)



Se non vi è alternativa:
misure sociali
di accompagnamento
per riqualificazione
e riconversione lavoratori

Obiettivo esame congiunto = raggiungimento accordo sindacale



Se non si raggiunge nel tempo previsto (45 gg. o 23 gg.)



Spostamento trattativa in ambito regionale



Se non si raggiunge l'accordo nel termine previsto (30 gg. o 15 gg.) in ogni caso la procedura è conclusa



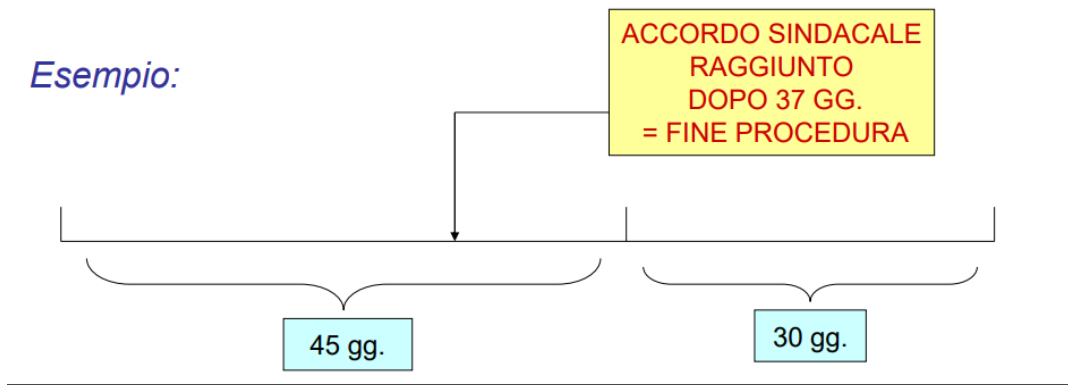
Il datore di lavoro può licenziare i lavoratori eccedenti.

Accordo sindacale

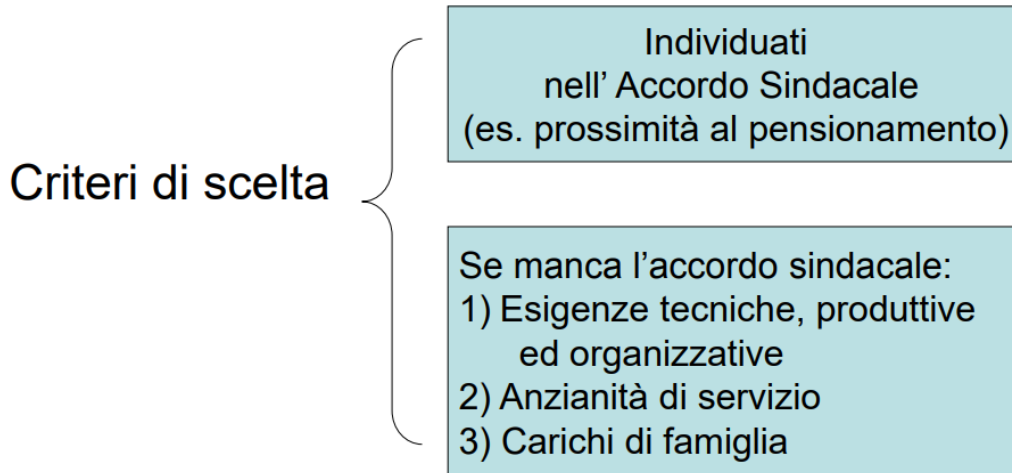


Se si raggiunge interrompe e conclude la procedura in qualsiasi momento (sia nei primi 45 gg. che nei successivi 30 gg.)

Esempio:



CRITERI DI SCELTA



PROCEDURA IN REGIONE PIEMONTE DELLA COMUNICAZIONE DEL LICENZIAMENTO COLLETTIVO

http://www.regione.piemonte.it/lavoro/ammortizzatori/proc_licenziamento.htm

Licenziamento collettivo ai sensi della L. 223/91 Istruzioni per le imprese e i loro intermediari

Le procedure previste dalla L. 223/91 prevedono che le imprese che intendano procedere ad un licenziamento collettivo trasmettano alla Regione:

- la comunicazione preventiva con cui viene attivata la procedura (art.4, comma 2, L. 223/91);
- l'accordo raggiunto in sede sindacale o sottoscritto in sede ministeriale per le aziende con sedi in più aree regionali (nel caso sia intervenuta la mediazione della Regione Piemonte, gli uffici acquisiranno direttamente tale documentazione);

- [la scheda aziendale scaricabile dal presente link](#)

Tale documentazione può essere trasmessa:

- per posta all'indirizzo Regione Piemonte - Direzione Coesione Sociale - Via Magenta 12 - 10128 Torino;
- via fax, al n. 011-4323434
- in formato pdf, alla casella di posta elettronica

certificata politichedellavoro@cert.regione.piemonte.it

I dati dei lavoratori licenziati nell'ambito della procedura, vanno trasmessi alla Direzione Regionale Coesione Sociale con le modalità sopraindicate entro 7 giorni dalla comunicazione del recesso (il rispetto di tale scadenza, fissata dall'art. 4, comma 9 della L. 223/91, è essenziale per la corretta definizione della procedura), compilando [la scheda lavoratore scaricabile dal presente link](#)

LICENZIAMENTO COLLETTIVO E INDIVIDUALE

CAUSE

Licenziamento collettivo
Art.24 legge 223/91

- *riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*

Licenziamento
individuale plurimo
Art.3 legge 604/1966

- *ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.*

Sostanziale analogia tra
le due causali giustificatrici

LICENZIAMENTO COLLETTIVO A SEGUITO DI CAMBIO APPALTO

Secondo il Ministero del Lavoro **non è** da qualificarsi come licenziamento collettivo quello derivante da cambio di appalto

(Interpello n.22/2012)

?

Art. 7, comma 4-bis Legge 31/2008

4-bis. Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, **non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223**, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO PER I NUOVI ASSUNTI CON IL JOBS ACT

IL LICENZIAMENTO COLLETTIVO NEL JOBS ACT (D.Lgs 23/2015)

Art. 10 – Licenziamento collettivo.

1. In caso di licenziamento collettivo ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, intimato senza l'osservanza della forma scritta, si applica il regime sanzionatorio di cui all'articolo 2 del presente decreto. In caso di violazione delle procedure richiamate all'articolo 4, comma 12, o dei criteri di scelta di cui all'art. 5, comma 1, della legge n. 223 del 1991, si applica il regime di cui all'articolo 3, comma 1.

Tipologia violazione	Regime sanzionatorio	Sanzione
No forma scritta	Art.2	Vecchio art.18 (ante Legge Fornero)
Violazione procedure	Art.3 co.1	2 mensilità Min 4 Max 24
Violazione criteri scelta	Idem	Idem