

LICENZIAMENTI COLLETTIVI

BREVE SINTESI DELLE PROCEDURE
DOPO LA LEGGE “FORNERO” ED IL
JOBS ACT

I DESTINATARI DELLA DISCIPLINA

- impresa che, ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, ritenendo nel corso del relativo "programma" di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i dipendenti sospesi, risolva il rapporto di lavoro con tutti o parte degli stessi
- Datori di lavoro anche non imprenditori che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro o di cessazione dell'attività, anche conseguente a procedure concorsuali, intimino almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive della stessa provincia

esclusioni

- La disciplina non si applica nelle ipotesi di:
- cessazione di rapporti a termine
- Fine lavori in edilizia
- Attività stagionali o saltuarie
- Enti pubblici non economici
- Particolari aree con disciplina di derivazione pubblicitica

La procedura

- Comunicazione di avvio della procedura alle RSA e/o OO.SS. piu' rappresentative sul piano nazionale, agli uffici del lavoro provinciali e regionali nonchè al Ministero del lavoro in caso di unità produttive ubicate in regioni diverse.

Contenuto della comunicazione

- motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- - motivi tecnici, organizzativi o produttivi che non permettono di 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 dell'attuazione del programma medesimo;
- - metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

I criteri di scelta

- **Criteri previsti dalla CCNL**
- In assenza , i **criteri legali**:
- carichi di famiglia
- anzianità del lavoratore
- esigenze tecniche, produttive e organizzative dell'impresa.
- I **criteri derogatori** in sede di accordo sindacale, purchè non in contrasto con i principi generali di non discriminazione e razionalità

Tempi di realizzazione della procedura

- Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione le OO.SS. possono richiedere l'esame congiunto
- la procedura va conclusa entro 45 giorni se i lavoratori interessati al licenziamento sono almeno 10
- entro 23 giorni in caso di numero inferiore

accordo

- Se viene raggiunto l'accordo, ne viene data comunicazione alle parti ed agli uffici competenti.
- Il datore può dare corso alle risoluzioni nei modi e nei tempi concordati (fino a 360 giorni per l'attuazione del programma di dismissioni)

Mancato accordo

- In caso di mancato accordo al termine del periodo previsto, ne va data comunicazione agli uffici competenti, con la indicazione dei motivi.
- Essi hanno l'obbligo di riconvocare le parti per effettuare il tentativo di accordo
- Tale seconda fase deve esaurirsi entro 30 giorni

La risoluzione del rapporto

- Al termine della procedura, in caso di mancato accordo, il datore procederà alla risoluzione nel termine massimo di 120 giorni
- Dovrà intimare il licenziamento per iscritto facendo riferimento alla procedura, senza obbligo di motivazione ulteriore
- Dovrà darne comunicazione entro 7 giorni agli uffici competenti, con la indicazione dei soggetti licenziati e dei criteri utilizzati per la scelta

Costi della procedura

- Viene soppresso il diritto di ingresso, sostituito dal ticket licenziamento ordinario per ciascun lavoratore interessato
- In caso di mancato accordo, il valore del ticket è triplicato

I vizi della procedura

- La funzione sanante dell'accordo sindacale per i vizi di procedura
- Non automatismo della sanabilità

L'apparato sanzionatorio

- La reintegrazione e la tutela piena art 18 S.L. comma 1, in caso di inefficacia (es. licenziamento orale)
- Reintegrazione e tutela attenuata (es. in caso di violazione dei criteri di scelta)
- Tutela indennitaria (es. in caso di vizi procedurali non sanati)