

ARTICOLO 29

**Diritto all'informazione ed alla
consultazione nelle procedure di
licenziamenti collettivi**

Nel periodo di riferimento per il presente rapporto non si registrano modifiche al quadro normativo.

Il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2010, ha chiesto di precisare se vi sono categorie di lavoratori esclusi dalla procedura dei licenziamenti collettivi.

A seguito delle richieste del Comitato europeo dei diritti sociali si fa presente quanto segue.

E' pacifico che la disciplina dei **licenziamenti collettivi si applichi agli operai, impiegati e quadri**, e ciò in quanto è lo stesso comma 9 dell'art. 4 Legge 223/1991, a disporre che, esaurita la procedura o raggiunto l'accordo sindacale, il datore di lavoro ha la facoltà di collocare in mobilità le citate categorie di dipendenti (esclusione dei dirigenti in quanto le procedure per il loro licenziamento sono previste dalla contrattazione di categoria).

Ai sensi dell'art. 24, comma 4, Legge 223/1991, le disposizioni in materia di licenziamento collettivo non si applicano ai casi di:

- Scadenza dei rapporti di lavoro a termine;
- Fine lavoro nelle costruzioni edili;
- Attività stagionali o saltuarie.

In tali ipotesi, infatti, non vi è un ridimensionamento della forza lavoro: la cessazione dei rapporti di lavoro è connaturata alla caratteristica dell'attività imprenditoriale esercitata che risente in modo particolare di un andamento produttivo ciclico.

Per quanto concerne, invece, la richiesta di precisazioni del Comitato europeo dei diritti sociali in merito ad una indennità risarcitoria, in caso di una dichiarazione giudiziale di **illegittimità del licenziamento**, si evidenzia quanto segue.

1. **Licenziamento intimato senza forma scritta**; è prevista la tutela della integrazione nel posto di lavoro, più il risarcimento del danno, commisurato a tutte le retribuzioni non percepite dal recesso sino alla effettiva reintegrazione (art. 1, comma 46, L.28.6.2012, n.92).
2. **Licenziamento per violazione dei criteri di scelta**; è prevista, anche in questo caso, la tutela della reintegrazione del posto di lavoro, più il risarcimento del danno per un limite massimo di 12 mensilità.

3. Licenziamento intimato in violazione delle procedure previste dalla legge;

qualora venga accertato giudizialmente che non ricorrono gli estremi di un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il datore di lavoro sarà condannato esclusivamente alla corresponsione, in favore del lavoratore illegittimamente licenziato, di una indennità risarcitoria onnicomprensiva in misura variabile tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, da determinarsi in considerazione dell'anzianità anagrafica del lavoratore, del numero di dipendenti occupati dall'impresa, delle dimensioni dell'attività economica, nonché del comportamento e delle condizioni delle parti.

Infine, la nuova disposizione dispone espressamente l'applicabilità anche ai licenziamenti collettivi del nuovo regime di impugnazione giudiziale del licenziamento dettato **dall'art. 32 della legge n.183 del 2010**. Pertanto, anche nell'ipotesi di licenziamento collettivo, il lavoratore deve depositare il ricorso giudiziale entro il termine di decadenza **di 180 giorni (art.1,comma. 38 della Legge 92/2012)** e non più 270, come in precedenza, dall'impugnazione stragiudiziale che deve sempre avvenire anch'essa a pena di decadenza, entro il termine di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.