

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 ha chiesto maggiori informazioni sulle misure sociali proposte per mitigare gli effetti dei licenziamenti.

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

Al fine di fronteggiare l'emergenza epidemiologica da Covid-19 sono stati realizzati diversi interventi normativi e introdotte molteplici misure. Dal punto di vista lavoristico, le predette misure sono state indirizzate, tra l'altro, **alla tutela dei lavoratori**, con l'obiettivo, in particolare, di favorire lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile e di predisporre strumenti di sostegno al reddito in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro conseguente all'emergenza.

Gli interventi di integrazione salariale con causale COVID-19 possono essere autorizzati, con riferimento a periodi di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa decorrenti dal 23 febbraio 2020, per una durata massima di sessantasette settimane per la CIGO e di ottantadue settimane per la CIGD e l'assegno ordinario, fatto salvo un periodo aggiuntivo per alcune aree territoriali.

In particolare, nel **Decreto-legge n.18 del 17 marzo 2020**, “Misure a sostegno del lavoro al Titolo II agli articoli 19-22 quinquies, vengono estese le misure speciali in tema di ammortizzatori sociali per tutto il territorio nazionale.

Con il **Decreto- Legge n. 34 del 19 maggio 2020** (c.d. Decreto Rilancio), all'articolo 70 bis, sono previste ulteriori “Norme speciali in materia di trattamenti di integrazione salariale”.

Il **Decreto-Legge n.104 del 14 agosto 2020** “Misure urgenti per il rilancio dell'economia” all'articolo 1 prevede nuovi trattamenti di cassa integrazione ordinaria, assegno ordinario e cassa integrazione in deroga.

Il cosiddetto “Decreto Ristori”, **Decreto-Legge n. 137 del 28 ottobre 2020**, art. 12, prevede ulteriori misure urgenti di sostegno all'impresa e all'economia connesse all'emergenza epidemiologica da Covid 19 e resta precluso l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223 (**licenziamenti collettivi**), resta, altresì, preclusa al datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, la facoltà di **recedere dal contratto** per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e restano altresì sospese le procedure in corso di cui all'articolo 7 della medesima legge. Le preclusioni e le sospensioni di cui ai commi 9 e 10 dell'articolo 12 non si applicano nelle ipotesi di licenziamenti motivati dalla cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguenti alla messa in liquidazione della società senza continuazione, anche parziale, dell'attività. Sono altresì esclusi dal divieto i licenziamenti intimati in caso di fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, ovvero ne sia disposta la cessazione.

La legge di bilancio 2021 ha introdotto una **nuova disciplina**, rideterminando il periodo di trattamenti di integrazione salariale e assegno ordinario che può essere richiesto **dal 1° gennaio 2021 al 31 marzo 2021 per i trattamenti di Cassa integrazione ordinaria, e nel periodo ricompreso tra il 1° gennaio 2021 e il 30 giugno 2021 per i trattamenti di Assegno ordinario.**

Infatti, **esclusivamente per periodi intercorrenti nel suddetto intervallo temporale**, l'art. 1, commi da 299 a 308, della L. 178/2020, prevede **la concessione di un massimo di dodici settimane dei suddetti trattamenti** di CIGO e di assegno ordinario. I periodi di integrazione precedentemente richiesti e autorizzati ai sensi dei richiamati articoli del decreto Ristori, collocati, anche parzialmente, in periodi successivi al 1° gennaio 2021 sono imputati, ove autorizzati, alle nuove dodici settimane. L'INPS, con la circolare n. 28 del 2020, ha precisato che il nuovo periodo di ammortizzatori sociali concesso dalla legge

di bilancio 2021 va considerato al netto delle eventuali settimane di trattamenti già richieste ed autorizzate per il mese di gennaio 2021 ai sensi del Decreto Ristori n. 137 del 2020.

Nella stessa circolare, l'INPS precisa inoltre che, per la medesima unità produttiva, il suddetto periodo di 12 settimane costituisce, dal 1° gennaio 2021, il periodo massimo autorizzabile anche in caso di ricorso a differenti tipologie di trattamenti, quali l'assegno ordinario o la CIG in deroga. Per i trattamenti di integrazione salariale concessi ai sensi della legge di bilancio 2021 non è previsto alcun contributo addizionale.

Il Decreto Sostegni (art. 8, co. 1, D.L. 41/2021) prevede la possibilità di richiedere fino ad un massimo di 13 settimane di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, da utilizzare per periodi compresi tra il 1° aprile 2021 e il 30 giugno 2021 e fino ad un massimo di 28 settimane, da utilizzare per periodi compresi tra il 1° aprile 2021 e il 31 dicembre 2021, per i trattamenti di Assegno ordinario.

Come specificato dalla circolare INPS n. 72 del 2021, le suddette 13 settimane si aggiungono alle prime 12 previste dalla legge di bilancio 2021, che si collocano nel primo trimestre dell'anno in corso. Conseguentemente, in caso di ricorso alla CIGO per Covid, i datori di lavoro hanno complessivamente a disposizione 25 settimane di trattamenti dal 1° gennaio al 30 giugno 2021.

DAL 1° LUGLIO 2021 AL 31 OTTOBRE 2021 (Decreto Sostegni-bis)

I datori di lavoro delle industrie tessili, delle confezioni di articoli di abbigliamento e di articoli in pelle e pelliccia, e delle fabbricazioni di articoli in pelle e simili (in base a quanto disposto dall'art. 50-bis del D.L. 73/2021) possono richiedere fino ad un massimo di 17 settimane di trattamenti di cassa integrazione ordinaria, da utilizzare per periodi compresi tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021. Per tali trattamenti non è richiesto alcun contributo addizionale.

FINO AL 31 DICEMBRE 2021 (Decreto-legge n. 103 del 2021)

Le imprese con un numero di lavoratori dipendenti non inferiore a mille che gestiscono almeno uno stabilimento industriale di interesse strategico nazionale possono presentare domanda di concessione del trattamento ordinario di integrazione salariale con causale Covid-19 per una durata massima di ulteriori tredici settimane fruibili fino al 31 dicembre 2021 (art. 3 D.L. 103/2021).

DISPOSIZIONI SPECIALI E TRANSITORIE IN MATERIA DI CIGO E CIGS

In deroga alla disciplina generale in materia di CIGS (posta dal **D.lgs. 148/2015**), l'art. 40 del **D.L. 73/2021** riconosce la possibilità per le imprese industriali e artigiane (ossia le imprese che possono accedere alla CIGS secondo la disciplina generale) che hanno subito un calo del fatturato del 50% rispetto al primo semestre del 2019, di presentare - previa stipula di accordi collettivi aziendali di riduzione dell'attività lavorativa dei dipendenti volti al mantenimento dei livelli occupazionali - domanda di trattamento straordinario di integrazione salariale per un massimo di 26 settimane per periodi intercorrenti tra il 26 maggio 2021 ed il 31 dicembre 2021 (non computate nei limiti massimi previsti dalla disciplina generale). Ai lavoratori coinvolti nella riduzione dell'orario di lavoro (che non può essere superiore all'80% con riferimento alla media oraria e al 90% per ciascun lavoratore) è riconosciuto un trattamento speciale di integrazione salariale pari al 70% della retribuzione globale. A tali trattamenti non si applica la contribuzione addizionale prevista dalla normativa generale.

Inoltre, la medesima disposizione dispone che, fino al 31 dicembre 2021, le imprese che presentano domanda di CIGO e CIGS secondo la normativa generale dal 1° luglio 2021, siano esonerate dal versamento del contributo addizionale generalmente previsto.

Infine, il decreto Sostegni-bis (**art. 40-bis del D.L. 73/2021**) riconosce un ulteriore periodo di trattamento straordinario di integrazione salariale - nel limite massimo di tredici settimane fruibili entro

il 31 dicembre 2021 - in favore dei datori di lavoro che non possono più ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria o straordinaria previsti dalla normativa generale, per esaurimento dei limiti di durata.

Esonero contributivo per assunzioni a tempo indeterminato

L'articolo 6 del D.L. 104/2020 prevede, in favore dei datori di lavoro, con esclusione del settore agricolo, che assumano, successivamente al 15 agosto 2020 ed entro il 31 dicembre 2020, lavoratori a tempo indeterminato (con esclusione dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico), l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico per un periodo massimo di sei mesi e nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Dall'esonero sono esclusi i lavoratori che abbiano avuto un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti all'assunzione presso la medesima impresa.

Inoltre, esso è riconosciuto anche nei casi di trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato (successivamente al 15 agosto 2020) ed è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta.

Esonero contributivo per contratto di rioccupazione

Il decreto Sostegni-bis (art. 41, co. 5, del D.L. 73/2021) ha introdotto in favore dei datori di lavoro privati che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione (introdotto dal medesimo decreto Sostegni bis) l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di sei mesi e nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile (quindi pari a 3.000 euro).

Si ricorda che la Commissione europea, con la decisione C(2021) 5352 final del 14 luglio 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto (cfr. circ. INPS 115/2021).

Tale esonero riguarda i datori di lavoro privati - con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ma non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020.

Per un'analisi più esaustiva circa il calcolo dell'importo dell'incentivo in oggetto, dei contributi che non sono oggetto di sgravio, nonché dei casi di sospensione, si rimanda alla Circolare INPS n. 115 del 2021.

Proroga contratti a termine

In materia di contratti a termine, **il decreto Rilancio (art. 93 del D.L. 34/2020)** aveva inizialmente previsto la possibilità di rinnovare o prorogare, con durata non eccedente il termine del 30 agosto 2020 (come precisato in una faq pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali), i contratti a tempo determinato in essere al 23 febbraio 2020, anche in assenza delle condizioni (cd. causali) richieste dalla normativa vigente

La suddetta previsione è stata modificata dal successivo decreto Agosto (art. 8 del D.L. 104/2020) che, in primo luogo, ha eliminato la condizione in base alla quale i suddetti contratti oggetto di proroga o di rinnovo debbano essere quelli attivi al 23 febbraio 2020 e, in secondo luogo, ha consentito che i contratti di lavoro dipendente a termine nel settore privato siano rinnovati o prorogati, per un periodo massimo di 12 mesi e per una sola volta, mediante un atto intervenuto entro il 31 dicembre 2020, sempre in deroga alla presenza delle specifiche causali richieste dalla normativa vigente.

Tale ultimo termine è stato prorogato dapprima al 31 marzo 2021 (**L. 178/2020**) e, da ultimo, **al 31 dicembre 2021** dal decreto Sostegni (**art. 17 del D.L. 41/2021**). Il medesimo decreto Sostegni ha altresì specificato che nell'applicazione della disciplina ivi contenuta in merito al rinnovo e alla proroga dei contratti a termine anche in assenza della causale non si tiene conto dei rinnovi e delle proroghe già intervenuti in virtù delle precedenti disposizioni normative.

Divieto di licenziamento.

L'articolo 46 del decreto Cura Italia n. 18 del 2020, come modificato dal decreto Rilancio n. 34/2020 (art.80) aveva inizialmente disposto un divieto di procedere a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo**, indipendentemente dal numero di dipendenti, **e a quelli collettivi** (con sospensione delle procedure in corso) per un periodo di 5 mesi a decorrere dal 17 marzo 2020.

Successivamente, il **decreto agosto n. 104/2020 (art. 14)** ha prorogato tale divieto collegandolo però alla condizione che **il datore di lavoro non abbia integralmente fruito dei trattamenti di integrazione salariale** riconosciuti per periodi **dal 13 luglio al 31 dicembre 2020**, riconducibili all'emergenza epidemiologica da COVID-19, **ovvero dell'esonero contributivo** riconosciuto a chi non fruisce dei suddetti trattamenti.

In seguito, **il divieto di procedere ai suddetti licenziamenti**, nonché la sospensione delle procedure pendenti avviate successivamente al 23 febbraio 2020, sono stati ulteriormente prorogati, una prima volta fino al 31 gennaio 2021 dal decreto Ristori (art. 12 del D.L. 137/2020), successivamente fino al 31 marzo 2021 dalla Legge di Bilancio 2021 (art. 1, co. 309-311, L. 178/2020) e da ultimo al **30 giugno 2021** dal decreto Sostegni (art. 8, co. 9, D.L. 41/2021).

Per i soli datori di lavoro che usufruiscono della CIG in deroga, dell'assegno ordinario e della Cassa integrazione agricola con causale Covid-19 prevista dal decreto Sostegni per periodi dal 1° aprile 2021 al 31 dicembre 2021, il suddetto divieto di licenziamento opera **fino al 31 ottobre 2021** (art. 8, co. 10, D.L. 41/2021).

Il divieto generalizzato di licenziamento è stato prorogato senza soluzione di continuità dai successivi decreti emergenziali con riferimento alle aziende in cui vengono utilizzati gli ammortizzatori sociali straordinari previsti per l'emergenza Covid, tra cui il [Decreto Sostegni \(D.L. n. 41/2021\)](#).

Il [Decreto Sostegni-bis](#) (D.L. n. 73/2021, convertito nella legge n. 106/2021) ha poi stabilito la possibilità per le imprese di utilizzare la Cassa integrazione ordinaria, senza addizionali, **fino al 31 dicembre 2021** e con divieto di licenziamento.

Inoltre, ai datori di lavoro che sospendono o riducono l'attività lavorativa per emergenza da Covid-19 e che non possono ricorrere ai trattamenti di integrazione salariale ordinaria, è riconosciuto un trattamento straordinario di integrazione salariale in deroga per un massimo di 13 settimane fruibili **fino al 31 dicembre 2021**.

Per i datori di lavoro che presentano domanda di integrazione salariale rimane in vigore il divieto di licenziamento per tutta la durata del trattamento di integrazione salariale.

Il Comitato europeo dei diritti sociali ha chiesto maggiori informazioni se i datori di lavoro sono tenuti a collaborare con le autorità amministrative o enti pubblici responsabili per l'adozione di provvedimenti per contrastare la disoccupazione, informandoli dei licenziamenti collettivi programmati e/o collaborare con loro in relazione alla riqualificazione dei dipendenti in esubero o fornendo loro altre forme di assistenza in vista dell'ottenimento di un nuovo lavoro.

Nell'ambito dell'esame congiunto durante una procedura di licenziamento collettivo avviata, le OO.SS dei lavoratori e dei datori di lavoro possono confrontarsi al fine di individuare soluzioni non traumatiche di gestione degli esuberanti, quindi ad esempio ricorso agli ammortizzatori sociali poc'anzi richiamati, attivazione di politiche attive del lavoro come la riqualificazione la formazione, prepensionamento ecc.

PER LA RIQUALIFICAZIONE DEI DIPENDENTI IN ESUBERO IN ITALIA ESISTONO:

I Centri per l'impiego

I CPI sono strutture pubbliche coordinate dalle Regioni o dalle Province autonome. Favoriscono l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e ***promuovono interventi di politica attiva*** del lavoro. Svolgono inoltre attività amministrative, come l'iscrizione alle liste di mobilità e agli elenchi delle categorie protette, le cessazioni dei rapporti di lavoro e il rilascio del certificato di disoccupazione.

ANPAL

L'Agenzia Nazionale Politiche Attive (Anpal) ***promuove e coordina programmi formativi*** destinati alle persone occupate e disoccupate, nel rispetto delle competenze di Regioni e Province autonome. Vigila sui Fondi interprofessionali per la formazione continua e sui Fondi bilaterali. Promuove progetti speciali per la formazione dei giovani.

Did on line

La Did on line- ***Dichiarazione di immediata disponibilità*** al lavoro, è la dichiarazione che determina formalmente l'inizio dello stato di disoccupazione di una persona. Chi è disoccupato, o ha ricevuto comunicazione di licenziamento, può presentare la Did per accedere ai servizi di reinserimento nel mercato del lavoro.

La Did si può ***compilare*** sul portale ANPAL, sui portali Regionali, recandosi presso il Centro per l'Impiego o presso i Patronati.

Il Comitato chiede quali sanzioni esistono se il datore di lavoro non comunica ai rappresentanti dei lavoratori in merito ai licenziamenti previsti. Si chiede anche quali misure preventive esistono per garantire che i licenziamenti non abbiano effetto prima dell'obbligo del datore di lavoro di informare e consultare i rappresentanti dei lavoratori.

Il quadro normativo non prevede delle sanzioni qualora il datore di lavoro non comunichi ai rappresentanti dei lavoratori l'avvio di una procedura di licenziamento collettivo.

Il confronto tra le parti, così come normalmente regolamentato, ha come finalità quella di assicurare le consultazioni paritetiche tra le OO.SS dei lavoratori e dei datori di lavoro. Il datore di lavoro che intende avviare la procedura di licenziamento collettivo è tenuto al rispetto formale di quanto disposto agli **articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991 e s.m.i.**

Laddove il datore di lavoro non dovesse rispettare la procedura prevista seguendo tutti i suoi passaggi e snodi di svolgimento, senza omettere nessun punto, il licenziamento collettivo sarà invalido.

Quindi, il **licenziamento collettivo** sarà **illegittimo**:

- Se non è stato adottato in **forma scritta**;
- Se non è stata svolta la fase di **confronto sindacale**;
- Se l'impresa non si è correttamente attenuta ai **criteri di scelta** ed ha operato discriminazioni.

I questi casi, il licenziamento illegittimo intimato dal datore di lavoro potrà essere impugnato con ricorso al tribunale.