

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 di riferimento illustrato in precedenza.

Il Comitato europeo dei diritti sociali, nelle Conclusioni 2007, ha chiesto di precisare se i rappresentanti sindacali sono a conoscenza dei criteri utilizzati per la scelta dei dipendenti da licenziare e se il dipendente possa ricorrere autonomamente in giudizio nel caso in cui non siano state rispettate le procedure di informazione e consultazione. Chiede, infine, quali siano le sanzioni cui incorre il datore di lavoro che non rispetti le procedure di informazione e consultazione previste per i licenziamenti collettivi.

A seguito delle richieste del Comitato europeo dei diritti sociali, appare opportuno illustrare nuovamente le procedure adottate in caso di licenziamenti collettivi.

Come indicato nei precedenti rapporti del governo italiano, la fattispecie dei licenziamenti collettivi è regolata dall'art. 24 della legge n. 223/91, *"Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione delle direttive della Comunità europea, avvio al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro"*, che ha trasposto nel diritto italiano la direttiva comunitaria n. 75/129/CEE, e dalle successive modifiche apportate dalle leggi n. 236/93 e n. 451/94. Inoltre il d.lgs. 8 aprile 2004, n. 110, *"Modifiche ed integrazioni alla legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di licenziamenti collettivi"* ha esteso la disciplina dei licenziamenti collettivi anche ai 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.

La disciplina dei licenziamenti collettivi si applica alle imprese che occupano più di 15 dipendenti, che intendano licenziare almeno 5 dipendenti nell'arco di tempo, di regola, di 120 giorni, nell'ambito della stessa provincia, a causa di una *riduzione*, di una *trasformazione* o della *cessazione* dell'attività. Tali elementi contraddistinguono la fattispecie dei licenziamenti collettivi dai licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 3 della L. 604/96 (*"Norme sui licenziamenti individuali"*). L'art. 24 della citata legge 223/91 applica, nei confronti dei licenziamenti collettivi, le procedure in materia di mobilità previste per la diversa ipotesi di esuberi di personale presso le imprese ammesse a CIGS (cassa integrazione guadagni straordinaria), di cui all'art. 4 (*"Procedura per la dichiarazione di mobilità"*) della legge medesima, dove il recesso deriva dall'impossibilità di reimpiegare i lavoratori sospesi.

Il licenziamento collettivo, pertanto, ricorre in presenza dei seguenti requisiti:

- devono essere coinvolte imprese che occupano più di 15 dipendenti. Tale requisito numerico deve essere calcolato non riferendosi al momento in cui viene attivata la procedura, bensì facendo riferimento al normale organigramma produttivo o, in

mananza, all'occupazione media dell'ultimo semestre (Circolare n. 15/91 del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale). Nel computo rientrano anche i lavoratori assunti con contratti di formazione lavoro e gli apprendisti;

- si devono effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco temporale dei 120 giorni salvo che, ai sensi dell'art. 8, comma 4, legge 223/91, le parti abbiano convenuto di prolungare il termine in sede di consultazione sindacale. Tuttavia la procedura può concludersi con il licenziamento anche di una sola unità purché, al momento dell'avvio della procedura, il datore di lavoro abbia inteso procedere al licenziamento di almeno cinque unità;
- la ragione giustificativa del licenziamento collettivo deve essere riconducibile ad esigenze di riduzione, trasformazione o cessazione dell'attività aziendale.

Il datore di lavoro che vuole procedere al licenziamento collettivo deve comunicarlo preventivamente :

- a tutte le associazioni sindacali o alle RSA, se presenti;
- alle associazioni di categoria;
- alla Direzione provinciale del lavoro e alla Direzione regionale del lavoro o al Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, a seconda della rilevanza del licenziamento (rispettivamente provinciale, regionale o nazionale).

La comunicazione deve contenere:

- i motivi determinanti l'eccedenza di personale;
- i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non potere evitare i licenziamenti;
- il *numero*, la *collocazione aziendale* e i *profili professionali* del personale eccedente e di quello normalmente occupato.

A seguito della comunicazione le RSA o le associazioni di categoria, entro 7 giorni dalla stessa, possono richiedere l'esame congiunto (*confronto bilaterale*) riguardo i motivi dell'esubero e lo studio di misure alternative al licenziamento collettivo. Le misure alternative che devono essere esaminate includono:

- la possibilità di adibire i lavoratori a mansioni equivalenti o di livello inferiore all'interno dell'azienda e presso la rispettiva sede;
- il trasferimento;
- l'esternalizzazione con eventuale clausola di salvaguardia ad altra società del gruppo, collegata, controllata e, da ultimo, non avente alcuna relazione di proprietà con l'azienda cedente.

Le consultazioni si possono protrarre per un periodo massimo di 45 giorni, salvo le ipotesi tassativamente indicate dall'art. 3, comma 3, della legge 223/91 - che dispone la riduzione a trenta giorni in caso di procedure concorsuali - e dall'art. 4, comma 8 - che permette di dimezzare i termini se il numero dei lavoratori interessati alla procedura di mobilità sia inferiore a 10.

In caso di esito negativo dell'esame congiunto, si attua una seconda consultazione (*confronto trilaterale*) su iniziativa della Direzione provinciale del lavoro che esamina la questione insieme al datore e alle rappresentanze sindacali al fine di formulare nuove proposte per realizzare un accordo e individuare soluzioni utili per il reimpiego dei lavoratori eccedenti.

Esaurita la fase delle consultazioni, anche se non è stato raggiunto alcun accordo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dei lavoratori eccedenti. L'individuazione dei lavoratori da licenziare è vincolata da criteri obiettivi, definiti negozialmente in sede di consultazione sindacale o determinati dai CCNL o, in mancanza, dai criteri indicati all'art. 5 della citata legge 223/91:

- carichi di famiglia;
- esigenze tecnico produttive;
- anzianità di servizio presso l'azienda.

Detti criteri operano in concorso tra loro e vincolano la scelta del datore di lavoro.

Una volta individuati i lavoratori è possibile procedere al licenziamento.

Affinché il rapporto si estingua, è necessario che il recesso sia comunicato per iscritto a ciascuno dei lavoratori nel rispetto dei termini di preavviso. Contestualmente, il datore di lavoro deve trasmettere la comunicazione:

- alla Direzione regionale del lavoro
- alla Commissione regionale
- ai sindacati di categoria.

Il recesso non deve essere affetto da alcuna patologia che faccia scaturire l'inefficacia o l'annullabilità dell'atto. Il recesso è inefficace se non è stato comunicato per iscritto o se non vengono osservate le procedure previste oppure se non sono rispettati il termine di preavviso e la comunicazione agli Uffici competenti.

In generale, l'inosservanza di qualunque passo di una procedura comporta la nullità dell'intero procedimento, ossia degli atti compiuti prima e successivamente al passaggio non osservato.

Il recesso è annullabile quando non sono stati rispettati i criteri di scelta. In tali ipotesi il licenziamento può essere impugnato entro 60 giorni anche con un atto extragiudiziale.

Se il licenziamento viene dichiarato illegittimo, si applica la tutela prevista dall'art. 18 della L. 300/70 ed il lavoratore può scegliere tra:

- la reintegrazione nel posto di lavoro ed il risarcimento del danno;
- la corresponsione di un'indennità sostitutiva ed il risarcimento del danno.

I lavoratori scelti per il licenziamento collettivo vengono posti in mobilità (v. rapporto su art. 12) .

L'illegittimità del licenziamento collettivo per inosservanza, da parte dell'azienda, degli obblighi di informazione verso il sindacato, può essere denunciata all'autorità giudiziaria dal singolo lavoratore anche quando la procedura si sia conclusa con la firma di un accordo sindacale. Lo ha stabilito la Suprema Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, con la sentenza n. 1923 del 19 febbraio 2000. La Corte, inoltre, con sentenza n. 302 dell'11 maggio 2000, ha affermato che tutti gli obblighi di informazione e di trasparenza previsti dalla legge n. 223/91 sono posti a garanzia non soltanto delle funzioni del sindacato, ma anche dei diritti dei singoli lavoratori e che questi possono agire giudizialmente per ottenere la dichiarazione di inefficacia, per vizi procedurali, dei provvedimenti aziendali.

Per quanto concerne, invece, i dati statistici relativi ai licenziamenti collettivi si rinvia a quanto riportato nell'articolo 6 del presente rapporto.