La nuova disciplina dei licenziamenti collettivi

di Angelo Zambelli, Partner Employment Law and Industrial Relations Dept.Dewey & LeBoeuf Studio Legale [**azambelli@dl.com**]

Nel DDL governativo appena licenziato l'articolo 15 introduce una serie di modifiche alla disciplina dei licenziamenti collettivi di cui alla Legge n. 223/1991.
Si rammenta che tale Legge regola la procedura che deve essere osservata dai datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti e che a causa di una riduzione, di una trasformazione o della cessazione dell'attività aziendale, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni in un'unica unità produttiva (o in più unità produttive in una stessa provincia).
In particolare, la procedura di licenziamento collettivo si articola in due fasi, la prima delle quali, obbligatoria, si svolge in sede sindacale e la successiva ed eventuale in sede amministrativa.
La prima fase di consultazione sindacale deve essere esperita entro 45 giorni (il termine è ridotto della metà se i lavoratori in esubero sono meno di 10) dal ricevimento della comunicazione di avvio che il datore di lavoro è tenuto ad inviare in forma scritta alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle rispettive associazioni sindacali. Qualora non siano state istituite rappresentanze sindacali aziendali, la predetta comunicazione deve essere inviata alle associazioni sindacali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.
In tale comunicazione il datore di lavoro è tenuto ad indicare i motivi che hanno determinato l'eccedenza di personale ed i motivi tecnici, organizzativi e/o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare gli esuberi, nonché il numero, la collocazione aziendale ed i profili professionali del personale eccedente e di quello abitualmente impiegato, i tempi di attuazione del programma di mobilità, le eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma, il metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
In base alla disciplina sin qui vigente, gli eventuali vizi afferenti alla comunicazione di avvio della procedura (quali, ad esempio, la mancanza o l'insufficiente specificità di alcune delle suddette indicazioni normativamente richieste) comportavano l'inefficacia dei recessi intimati all'esito della procedura.
Al contrario, l'ipotesi di riforma - introducendo una rilevante e positiva novità - prevede che ogni possibile vizio della comunicazione di avvio della procedura possa essere sanato dall'accordo sindacale eventualmente raggiunto nel corso della procedura.
Tale eventuale accordo può essere raggiunto all'esito dell'incontro congiunto che le rappresentanze sindacali hanno facoltà di richiedere, entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione di avvio, al fine di esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e l'eventuale possibilità di evitare o ridurre gli esuberi programmati.
Se le parti raggiungono l'accordo in tale ambito, la procedura si esaurisce ed il datore di lavoro può intimare i licenziamenti con conseguente collocazione dei lavoratori in mobilità.
V'è da precisare che nell'accordo sindacale possono essere altresì individuati i criteri di scelta da osservarsi per il licenziamento del personale in esubero, eventualmente anche in deroga ai criteri legali (carichi di famiglia, anzianità di servizio ed esigenze tecnico-produttive e organizzative) di cui all'art. 5 della Legge 223.
Se, invece, le parti non raggiungono un accordo entro il termine di 45 giorni previsto per l'esperimento della fase consultiva, si instaura la fase "amministrativa" della procedura attraverso l'invio alla Regione (o, in alcuni casi, alla Provincia) di una comunicazione che riporti l'andamento dell'esame congiunto ed i motivi del suo esito negativo.
La fase amministrativa ha una durata massima di 30 giorni (15, se la procedura riguarda meno di 10 lavoratori) ed al termine della stessa il datore di lavoro può intimare i licenziamenti anche in assenza di accordo sindacale, comunicando all'ufficio del lavoro competente ed alle associazioni di categoria l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, i loro dati anagrafici e professionali e le

modalità di applicazione dei criteri di scelta.
La seconda rilevante novità della riforma riguarda il termine entro il quale tale comunicazione deve essere effettuata: mentre sino ad oggi essa doveva essere trasmessa contestualmente all'intimazione dei recessi, il Disegno di Legge consente invece l'invio della stessa entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi.
Anche in questo caso, la modifica non può che essere accolta con favore, poiché sgombra il campo da ogni possibile dubbio applicativo relativo al concetto di "contestualità", in passato foriero di non poche incertezze operative.
Mutano anche le conseguenze previste in caso di dichiarazione giudiziale di illegittimità del licenziamento individualmente intimato all'esito della procedura: in base al Disegno di Legge, infatti, il regime sanzionatorio applicabile sarà quello, profondamente riformato, previsto in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo.
Per la precisione, l'inosservanza della forma scritta continuerà a comportare (come avveniva in passato) la condanna del datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore ed alla corresponsione in suo favore di un'indennità risarcitoria commisurata alle retribuzioni non percepite nel periodo intercorso dal recesso sino all'effettiva reintegrazione.
Ciò che muta profondamente, invece, è l'entità di tale indennità risarcitoria: mentre sino ad oggi essa doveva essere "almeno pari" a 5 mensilità, senza previsione di alcun limite massimo, in base al Disegno di Legge l'indennità non avrà più limite minimo e, soprattutto, dovrà essere ricompresa entro il limite massimo di 12 mensilità di retribuzione. Viene altresì precisato che da tale indennità dovrà essere dedotto quanto il lavoratore ha percepito (o avrebbe potuto percepire dedicandosi diligentemente alla ricerca di una nuova occupazione) nel corso del periodo di "estromissione" dal servizio.
La reintegrazione continuerà ad essere l'unica sanzione possibile anche qualora il licenziamento venga intimato in violazione dei criteri di scelta individuati dalla legge o dall'eventuale accordo sindacale.
Al contrario, l'eventuale violazione della procedura di licenziamento collettivo non comporterà più, come avveniva in passato, la reintegrazione del lavoratore, salvo il caso di manifesta insussistenza del "fatto" posto a base del licenziamento.
Al riguardo, è evidente la rilevanza della novella: sino ad oggi, infatti, qualunque violazione procedurale accertata giudizialmente comportava l'inefficacia del recesso e, dunque, l'inevitabile reintegrazione del lavoratore illegittimamente licenziato, con diritto dello stesso alla suddetta indennità risarcitoria pari a non meno di 5 mensilità.
Il Disegno di Legge prevede, invece, che in tutte le ipotesi in cui, pur non essendo il fatto posto a base del recesso manifestamente insussistente, il giudice accerti che "non ricorrono gli estremi" del giustificato motivo oggettivo di licenziamento, il datore di lavoro sarà condannato esclusivamente a corrispondere al lavoratore licenziato un'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità, che dovrà essere determinata 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.
Quanto ai recessi intimati all'esito di una procedura di licenziamento collettivo viziata, è ragionevole ipotizzare che la magistratura del lavoro sarà orientata nel senso di quantificare tale indennità in misura elevata, stante la lesione di un interesse di natura astrattamente "generale".
Non può escludersi, peraltro, che il nuovo regime sanzionatorio possa indurre le Organizzazioni Sindacali (specialmente in assenza di alcun accordo sindacale raggiunto nel corso della procedura) ad utilizzare con maggiore frequenza rispetto al passato il procedimento sommario che l'art. 28 della legge 300/1970 prevede in caso di comportamento antisindacale e che, con riferimento ai licenziamenti collettivi, la giurisprudenza ha ritenuto ammissibile in molteplici fattispecie (ad esempio, qualora alcune delle sigle sindacali individuate dalla legge come destinatarie della comunicazione di avvio della procedura vengano escluse dalle consultazioni).
Invero, tale procedimento potrebbe essere ritenuto preferibile rispetto ad un'azione giudiziale del

singolo lavoratore licenziato: l'eventuale provvedimento giudiziale di accoglimento del ricorso ex art. 28 L. 300/1970 comporterebbe infatti la "rimozione degli effetti" della condotta antisindacale ed il conseguente annullamento dei recessi individuali eventualmente già intimati all'esito di una procedura "viziata", con l'inevitabile riammissione in servizio dei lavoratori licenziati, i quali avrebbero altresì diritto a percepire le retribuzioni non percepite dall'intimazione del recesso sino alla riammissione.
In altre parole, in virtù del procedimento previsto dall'art. 28 della L. 300/1970 i lavoratori potrebbero ottenere la ricostituzione del rapporto di lavoro, nonostante l'ipotesi di riforma abbia inteso circoscrivere tale rimedio ai soli casi di inosservanza della forma scritta e di "manifesta insussistenza" del fatto posto a base del licenziamento (per giustificato motivo oggettivo).
In tale ipotesi, inoltre, il datore di lavoro "tacciato" di comportamento antisindacale sarebbe costretto ad avviare una nuova procedura di licenziamento collettivo per poter concretamente attuare la necessaria riduzione di personale.