

**CGIL**

# **Licenziamenti Individuali e collettivi**

**Vademecum**

Novembre 2020

**CGIL**

# **Blocco dei licenziamenti**

La normativa d'emergenza

# Ottenuto il blocco dei licenziamenti fino al 31 Marzo 2021

L'ultima norma sul divieto di licenziamenti, è contenuta nell'articolo 54 della legge di bilancio 2021, in attesa di approvazione, che sospende i licenziamenti fino al 31 marzo 2021, nello specifico:

Preclude l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24 della legge 223/1991.

Vieta i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art.3 L. 604/1966.

Sospende le procedure in corso per giustificato motivo oggettivo di cui all'art.7 L.604/1966.

Sospende le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020 salvo le ipotesi in cui il personale interessato dal recesso, già impiegato nell'appalto, sia riassunto a seguito di subentro di nuovo appaltatore in forza di legge, di contratto collettivo nazionale di lavoro, o di clausola del contratto di appalto.

Attenzione: questa norma **supera** le precedenti disposizioni, in base alle quali il divieto di licenziamento sussisteva solo in presenza della fruizione di ammortizzatori sociali o dell'esonero contributivo.

# Il divieto di licenziamento non si applica nei casi di:

- cessazione definitiva dell'attività dell'impresa, conseguente alla messa in liquidazione senza continuazione, anche parziale, dell'attività;
- liquidazione senza cessione di un complesso di beni o attività che possano configurare un trasferimento d'azienda o di un ramo di essa ai sensi dell'articolo 2112 del codice civile;
- accordo collettivo aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo, a questi lavoratori spetta la Naspi;
- Fallimento, quando non sia previsto l'esercizio provvisorio dell'impresa, o quando ne sia disposta la cessazione. In caso di esercizio provvisorio per uno specifico ramo dell'azienda, sono esclusi dal divieto i licenziamenti nei settori che chiudono.

# Accordo collettivo aziendale di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro

L'art. 54 della legge di bilancio 2021( già previsto nell'art 14 DL 104/2020 ) fino al 31 marzo 2021,prevede che il blocco dei licenziamenti non si applichi in presenza di **accordo collettivo aziendale, stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro, limitatamente ai lavoratori che aderiscono al predetto accordo: a detti lavoratori è comunque riconosciuto il trattamento di cui all'art. 1 del D.L.vo n. 22/2015 (NASpl) inclusa la fattispecie della risoluzione consensuale ex art 14,DL n 104/2020.L'indennità è riconosciuta anche al personale dirigente.**

La norma non ha una portata strutturale ma riferita alla situazione emergenziale (circ. Inps n 4464 del 26/11/2020), ha efficacia per il periodo definito del blocco dei licenziamenti e prevede questi passaggi:

- Accordo collettivo aziendale, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di incentivo alla risoluzione del rapporto di lavoro.
- Adesione volontaria del lavoratore a quanto definito dall'accordo collettivo.
- Previsto per il lavoratore l'accesso alla NASpl,( con la circolare n 111 del 29/9/2020 l'INPS precisa che in sede di domanda di indennità dovrà essere allegato l'accordo collettivo aziendale e la documentazione attestante l'adesione del lavoratore al predetto accordo).

**L'accordo sindacale** dovrà definire qualsiasi aspetto relativo alla cessazione del rapporto quale:

- ❖ la data di decorrenza della risoluzione del rapporto, se immediata o differita e tempi di adesione;
- ❖ Modalità riconoscimento periodo di preavviso;
- ❖ Il valore economico dell'incentivo all'esodo sul quale sia l'azienda che il dipendente non dovranno pagare i contributi Inps e a cui si applica la tassazione separata, con l'aliquota che generalmente viene prevista per il trattamento di fine rapporto;

Il lavoratore che aderisce volontariamente all'accordo collettivo aziendale avrà diritto alla NASpl per un periodo massimo di 24 mesi.

Il datore di lavoro dovrà versare il contributo di ingresso alla NASpl, che per un dipendente con un'anzianità pari o superiore a 36 mesi arriva, nel 2020, a 1.509,87 euro, pur se il rapporto a tempo indeterminato si è svolto a tempo parziale.

- ❖ Qualora si renda necessario la sottoscrizione di accordi individuali in "sede protetta" ex artt. 410 o 411 cpc, gli stessi dovranno riprendere i contenuti dell'accordo sindacale;

**La legge 604/1966**  
**Aggiornata e sospesa fino al 31 marzo**

**I licenziamenti individuali**

# II LICENZIAMENTO INDIVIDUALE

Il rapporto di lavoro può estinguersi al verificarsi di tre specifiche ipotesi:

- Dimissioni ossia la volontà del lavoratore di porre fine al rapporto, la quale incontrerà il limite del rispetto dei termini di preavviso indicati dalla legge o dal CCNL (salve le ipotesi di dimissioni per giusta causa).
- Risoluzione consensuale del contratto di lavoro, la quale avviene quando entrambe le parti decidono, di comune accordo, di estinguere il rapporto tra loro intercorrente (artt. 1321 e 1372 Cod. Civ.).
- Licenziamento, la cui disciplina è basata, primariamente, sul divieto – di derivazione Costituzionale – di immotivatezza dell'atto di risoluzione del rapporto di lavoro, da qui la necessaria causa giustificatrice del licenziamento, il quale, può avvenire esclusivamente in presenza di una giusta causa (art. 2119 c.c.) o di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo (art. 3 Legge 604/1966).
- Nei soli casi eccezionali espressamente previsti dalla legge, è possibile procedere al licenziamento cosiddetto «ad nutum», ossia senza motivazione obbligatoria. Rientrano tra questi, i licenziamenti intimati nei confronti dei lavoratori domestici, così come espressamente previsto dall'art. 4 co.1 della L. 108/1990, nonché il licenziamento intimato al lavoratore durante il periodo di prova, così come previsto dall'art.10 della L. 604/1966, dei dirigenti o dei lavoratori che hanno raggiunto i requisiti per la pensione di vecchiaia.

La forma scritta è richiesta dalla legge per ogni tipologia di licenziamento.



La **giusta causa**, viene definita come quel comportamento del lavoratore così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto, es la grave insubordinazione, il furto di beni aziendali, l'assenza ingiustificata, la falsificazione di documenti nonché ulteriori ipotesi connotate di particolare gravità (i CCNL intervengono nell'individuare le ipotesi).

Il **giustificato motivo soggettivo** consiste, invece, in un notevole inadempimento contrattuale del lavoratore il quale pone in essere comportamenti colposi strettamente connessi all'attività lavorativa e, sebbene meno gravi di quelli costituenti giusta causa, comunque tali da evidenziare una mancanza di attitudine del lavoratore allo svolgimento delle mansioni (i CCNL intervengono nell'individuare le ipotesi) previsto l'obbligo di preavviso.

Tanto il licenziamento per **giusta causa** quanto quello per **giustificato motivo soggettivo**, rientrano tra i cosiddetti licenziamenti disciplinari e pertanto, ai fini della loro legittimità, devono essere preceduti dall'avvio di un procedimento disciplinare, il cui iter può essere così sinteticamente descritto:

- contestazione degli addebiti;
- giustificazioni del lavoratore in opposizione alle ragioni addotte dal datore di lavoro;
- scelta del datore, sulla base delle controdeduzioni del lavoratore, se irrogare il licenziamento o altra sanzione meno grave (sospensione, multa, o richiamo scritto).

In caso di licenziamento il lavoratore potrà contestarlo (per raccomandata), entro 60 gg dalla comunicazione del licenziamento ed entro 180 gg dalla spedizione della raccomandata, deve depositare il ricorso in giudizio o comunicare al datore la richiesta di conciliazione presso l'ITL.

Il licenziamento per **giustificato motivo “oggettivo”**, invece, è rappresentato da “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa” (art. 3 legge 604/1966).

- Vi rientrano tutte quelle situazioni aziendali che possono condurre alla soppressione di un posto di lavoro determinata da cause contingenti e imprevedibili quali una crisi di mercato nonché scelte imprenditoriali concernenti le strategie produttive o organizzative (ad esempio l’automazione di un processo produttivo).
- Vi rientra, inoltre il licenziamento per sopravvenuta inidoneità psichica o fisica del lavoratore, superamento del periodo di comporto e quello determinato dalla carcerazione del dipendente.

Per questa tipologia di licenziamenti si applica l’art. 7 della Legge n.604/1966, modificato dalla Legge Fornero, che prevede che le aziende rientranti nel campo di applicazione art.18 debbano avviare una procedura di conciliazione preventiva e obbligatoria davanti alla Commissione provinciale presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro. Tale procedura non si applica agli assunti dopo il 7 marzo 2015 (Jobs act)

La procedura deve concludersi entro 20 giorni dalla convocazione emessa dall’Ispettorato del lavoro competente. Il termine è perentorio, fatta salva l’ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

- In caso di raggiungimento dell’accordo conciliativo, sottoscritto in ITL, anche qualora configuri la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è riconosciuto al lavoratore il beneficio della NASpl.

Solo dopo l’espletamento del tentativo di conciliazione, e quest’ultimo abbia avuto esito negativo, l’azienda può intimare il licenziamento del lavoratore.

# In caso di licenziamento illegittimo siamo in presenza di diversi regimi di tutela assunti prima del 7 marzo 2015 – Art. 18 legge 300/70 (aziende >15 dip)

La Legge n. 92/2012, ha ridefinito il campo di intervento dell'art.18 della Legge 300/70 introducendo differenti regimi di tutela in base alle motivazioni che hanno portato al licenziamento:

- In caso di licenziamento **discriminatorio, nullo** o **orale** al lavoratore è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro e il risarcimento del danno subito, corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto calcolata dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra o in alternative alla reintegra 15 mensilità;
- licenziamento **illegittimo per insussistenza del fatto o perché punibile con sanzione conservativa**, il giudice, annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegra, la misura dell'indennità è riconosciuta in massimo 12 mensilità della retribuzione globale di fatto, o in alternativa alla reintegra il lavoratore può optare per 15 mensilità;
- In tutti gli altri casi in cui il giudice accertato che non ricorrono gli estremi del giustificato motivo soggettivo o della giusta causa prevede la risoluzione del rapporto di lavoro e il pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata tra 12 e 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

Nel caso di vizi di natura esclusivamente formale è prevista indennità tra 6 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

## assunti prima del 7 marzo 2015 in aziende fino a 15 dipendenti Art. 8 L 604/66

- In caso di licenziamento **discriminatorio, nullo o orale**, al lavoratore è riconosciuto il diritto alla conservazione del posto di lavoro e il risarcimento del danno subito, corrispondente all'ultima retribuzione globale di fatto calcolata dal giorno del licenziamento sino all'effettiva reintegra o in alternative alla reintegra 15 mensilità;
- Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero quando **manchi la motivazione o ricorra violazione del procedimento disciplinare** il datore di lavoro può riassumere il lavoratore o, in alternativa, risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni.

In questo caso la tutela prevista dalla legge sui licenziamenti individuali non garantisce la conservazione del posto di lavoro né il risarcimento integrale del danno subito per effetto del licenziamento illegittimo, ma soltanto un'indennità nei limiti previsti dalla legge.

## assunti dal 7 marzo 2015 "Tutele crescenti" D.Lgs 23/2015 (aziende >15 dip)

Il regime di tutela per i licenziamenti illegittimi prevede una tutela differenziata in ragione della individuata gravità del motivo che ha indotto il licenziamento, che si riveli illegittimo o ingiustificato.

- In caso di licenziamento **discriminatorio, nullo o orale** Art. 2 D.Lgs. n. 23/2015, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ed è risarcito con il riconoscimento dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, per tutto il periodo intercorrente tra il licenziamento e l'effettiva ricollocazione nel posto di lavoro precedentemente occupato, in una misura comunque non inferiore a 5 mensilità, si riconosce al lavoratore la facoltà di optare per l'indennità alternativa alla reintegra, nella misura delle 15 mensilità;
- licenziamento **disciplinare illegittimo** per insussistenza del fatto: reintegra e risarcimento per massimo 12 mensilità;
- **licenziamento ingiustificato**, in questo caso è prevista l'estinzione del rapporto di lavoro, al lavoratore, lavoratrice viene riconosciuta una indennità, non soggetta a contribuzione previdenziale, non inferiore a 6 mensilità o superiore a 36, D.L. 2018, n. 87.

Per i licenziamenti illegittimi per vizi formali e procedurali, individuati nell'omessa indicazione dei motivi del licenziamento o nella violazione del procedimento disciplinare è riconosciuta una indennità per un minimo di 2 ed un massimo di 12 mensilità.

**CGIL**

# **La legge 223/91**

**Aggiornata e sospesa fino al 31 Marzo 2021**

**I licenziamenti collettivi**

## LICENZIAMENTO COLLETTIVO

### SCHEMA RIASSUNTIVO DEI REQUISITI

Tipologia datoriale = impresa o non impresa purché non svolga attività politica, sindacale, religiosa, ecc.

Requisiti dimensionali = > 15 dipendenti

Numero licenziamenti = almeno 5 nell'arco di 120 gg.

Periodo di scadenza dei licenziamenti = 120 gg.

Computo dei licenziamenti = unità produttiva o più unità nell'ambito della provincia

Un licenziamento collettivo, coinvolge contestualmente una pluralità di lavoratori e comporta una soppressione dei posti di lavoro conseguente a riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro.

I licenziamenti collettivi non vanno confusi con i licenziamenti individuali plurimi, che sono licenziamenti individuali rivolti a più persone nell'ambito dell'azienda con meno di 15 dipendenti o nel caso di licenziamenti inferiori a 5 nell'arco di 120 gg.

Il licenziamento collettivo dichiarato illegittimo non può convertirsi in licenziamenti individuali plurimi per giustificato motivo oggettivo. Questa giurisprudenza consolidata agisce in combinato disposto con la legge n. 223/1991, più volte emendata nel 2012-2014-2016 e ancora vigente, la quale dispone che, ove sussistano i requisiti stabiliti dalla legge, la procedura di licenziamento collettivo sia l'unica via applicabile.

# Legge 223/1991

**Art. 4** licenziamento collettivo azienda ammessa alla Cigs e che, una volta ammessa al trattamento, prevede di non poter reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi.

Causali:

Ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale o crisi economico produttiva, cessata attività, fallimento.

**Art. 24** licenziamento collettivo per riduzione del personale azienda con più di 15 dipendenti, che intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni.

Causali:

riduzione/trasformazione/cessazione di attività o di lavoro

Nella procedura prevista dalla 223/ 91 le Organizzazioni Sindacali sono destinatarie di strumenti di informazione e consultazione utili ad esercitare un ruolo sindacale nell'individuare soluzioni alternative ai licenziamenti. I lavoratori licenziati al termine della procedura, con o senza accordo, sono posti in NASpl per massimo 24 mesi



# LICENZIAMENTO COLLETTIVO

## PRASSI MINISTERIALE

- ❖ può costituire motivo di licenziamento collettivo anche un'eccedenza di personale determinata da innovazioni che ammodernino il processo produttivo e comportino quindi una diversa combinazione dei fattori della produzione che incida sulla forza lavoro;
- ❖ la soppressione di una unità produttiva non comporta di per sé la legittimità del licenziamento di tutti gli addetti, qualora questi possano essere reimpiegati in altre unità produttive della stessa impresa;
- ❖ I datori di lavoro che negli ultimi 6 mesi hanno avuto mediamente alle proprie dipendenze più di 15 dipendenti- e, pertanto, rientranti nel campo di applicazione della CIGS - devono osservare le disposizioni sui licenziamenti collettivi per riduzione del personale anche se, al momento in cui intimino i licenziamenti, abbiano meno di 16 dipendenti;
- ❖ sono soggetti alla procedura di licenziamento collettivo tutti i licenziamenti causalmente connessi alla trasformazione o riduzione dell'attività, anche se relativi a province nelle quali non sia stato raggiunto il limite numerico dei 5 licenziamenti, sempreché almeno in una provincia tale limite sia stato raggiunto e sia stata provata la connessione causale dell'unitarietà del processo riorganizzativo.
- ❖ la fattispecie del licenziamento collettivo sussiste ancorché il requisito della pluralità dei soggetti rispetto ai quali l'impresa intenda attuare la procedura di mobilità ricorra solamente all'inizio della procedura stessa, ma il licenziamento sia poi intimato ad un solo lavoratore.

Secondo il Ministero del Lavoro non è da qualificarsi come licenziamento collettivo quello derivante da

## **cambio di appalto** (Interpello n.22/2012)

Art. 7, comma 4-bis Legge 31/2008

4-bis. Nelle more della completa attuazione della normativa in materia di tutela dei lavoratori impiegati in imprese che svolgono attività di servizi in appalto e al fine di favorire la piena occupazione e di garantire l'invarianza del trattamento economico complessivo dei lavoratori, l'acquisizione del personale già impiegato nel medesimo appalto, a seguito del subentro di un nuovo appaltatore, non comporta l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, in materia di licenziamenti collettivi, nei confronti dei lavoratori riassunti dall'azienda subentrante a parità di condizioni economiche e normative previste dai contratti collettivi nazionali di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative o a seguito di accordi collettivi stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

# TRATTAMENTO SPETTANTE AL LAVORATORE

IMPRESA AREA CIGS. ———> PERCEPISCE INDENNITÀ  
DISOCCUPAZIONE ( NASpl)

ALTRE IMPRESA > 15  
DIPENDENTI ———> PERCEPISCE INDENNITÀ  
DISOCCUPAZIONE (NASpl)

In NASpl la copertura della contribuzione figurativa è rapportata alla retribuzione media annuale percepita nei 4 anni antecedenti la disoccupazione, ma viene fissato un tetto pari a 1,4 volte (circa 1860) la misura massima mensile (Dlgs 22/2015).

La procedura ex art. 4 legge 223/91 è obbligatoria anche per quelle imprese che ammesse al trattamento di CIGS, al termine del periodo possono procedere a una riduzione del personale. In questo caso non valgono i limiti già previsti per i licenziamenti collettivi (è collettivo anche solo 1).

**Estensione beneficiari, dal 1/1/2013: Imprese commerciali > 50 dip.**

**Agenzie viaggi e turismo > 50 dip.**

**Imprese vigilanza > 15 dip.**

**Inoltre alle aziende di servizi di pulizie e mense quando il committente è a sua volta in cassa integrazione, poiché l'elenco è ampio consigliamo di verificare.**

## PROCEDURA

1^ Fase: Sindacale (max 45 gg.)(°)

2^ Fase: Amministrativa, c/o Regione, (max 30 gg.)

**Durata Max = (45 gg. + 30 gg.) = 75 gg. (\*)**

(°) 30 gg. in caso di azienda in procedura concorsuale

(\*) Metà gg. se i licenziamenti prospettati sono < 10

## Soggetti inclusi L161/2018

- Apprendisti
- Dirigenti
- Soci lavoratori

## Soggetti esclusi

- agenzia di somministrazione di personale

Altre esclusioni:

- fine lavoro edilizia
- attività stagionali o saltuarie
- lavoratori assunti a TD.

## Azienda avvia procedura

Azienda inoltra Comunicazione preventiva a

- RSU/RSA (se presenti)
- OO.SS. territoriali
- Associazioni di categoria
- Regione

Massima attenzione ai destinatari: se c'è vizio di forma sanabili SOLO con accordo sindacale

## Entro 7 giorni esame congiunto

Durante l'esame congiunto si discute di Misure alternative agli esuberanti Contratti di Solidarietà, forme flessibili di lavoro, CIGS, prepensionamenti misure sociali di accompagnamento per riqualificazione e riconversione lavoratori, impresa.

In questa fase è fondamentale il nostro ruolo contrattuale

## 45/23/30 gg per raggiungere Accordo sindacale

Accordo sindacale se si raggiunge interrompe e conclude la procedura in qualsiasi momento. Se non si raggiunge nel tempo previsto (45 gg. o 23 gg in caso di meno 10 licenziamenti o 30 gg in caso procedure concorsuali ) Spostamento trattativa in sede regionale o presso Ministero del Lavoro in caso di aziende presenti sul territorio nazionale o di importante impatto sociale

## 30/15 gg trattativa in sede amministrativa

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.

entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi.

## Fine procedura con o senza accordo

Alla fine della procedura, se si perviene al licenziamento, questo deve essere intimato dal datore di lavoro con atto scritto e nel rispetto del termine di preavviso.

# AVVIO PROCEDURA

Contenuto della comunicazione di avvio procedura:

- ❑ Motivi dell'eccedenza;
- ❑ Motivi tecnici, organizzativi o produttivi per i quali si ritiene di non poter evitare i licenziamenti;
- ❑ Numero lavoratori eccedenti;
- ❑ Collocazione aziendale eccedenti;
- ❑ Profili professionali eccedenti;
- ❑ Profili professionali personale abitualmente impiegato;
- ❑ Tempi di attuazione;
- ❑ Eventuali misure programmate per fronteggiare sul piano sociale gli effetti dei licenziamenti;
- ❑ Metodo di calcolo attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

# Entro 7 giorni Esame congiunto

A seguito della comunicazione le RSU o le associazioni di categoria, entro 7 giorni dalla stessa, possono richiedere l'esame congiunto (confronto bilaterale) riguardo ai motivi dell'esubero e individuare misure alternative al licenziamento collettivo, quali:

Utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali possibili; Contratti di solidarietà, contratto di espansione, staffetta generazionale, accordo su pensionabilità, riduzione oraria con intreccio formazione per mitigare perdita salariale, riorganizzazione produttiva con diversi nastri orari, ecc.

Il Jobs Act ha rafforzato la possibilità di adibire i lavoratori nella stessa azienda a mansioni equivalenti o di livello inferiore presso la rispettiva sede; il trasferimento; il distacco; l'esternalizzazione ed eventuale clausola di salvaguardia ad altra società del gruppo.

In questa fase è determinante il nostro ruolo contrattuale.

# Accordo sindacale entro 45 gg

(30 gg in caso di  
procedure concorsuali,  
23 gg con meno di 10  
licenziamenti)

- ❖ riduce i tempi di procedura
- ❖ Individua le soluzioni alternative ai licenziamenti (es: contratti di solidarietà);
- ❖ L'azienda versa per la NASpl un **ticket licenziamento inferiore** (81% del minimale mensile moltiplicato per 3 per i lavoratori con oltre 36 mesi di anzianità);
- ❖ È possibile individuare criteri di scelta diversi da quelli previsti dalla legge ovvero applicarne solo uno, o alcuni di essi, o introducendo anche criteri contrattuali. L'accompagnamento alla pensione è il criterio contrattuale più utilizzato negli accordi e consiste nell'individuazione e nella volontarietà delle persone da collocare in NASpl, che durante o al termine del periodo maturano i requisiti per accedere a una pensione, di anzianità o di vecchiaia;
- ❖ Possibile posticipo del termine massimo previsto di 120 giorni.

In caso di esito negativo si attua un ulteriore tentativo in sede amministrativa (confronto trilaterale) nelle sedi istituzionali preposte che convocano datore di lavoro e rappresentanze sindacali per trovare un accordo entro 30 gg. (o 15 gg. con meno di 10 licenziamenti).

## Mancato accordo sindacale

Esaurita la fase amministrativa, entro 30 giorni dalla richiesta di attivazione della stessa, in caso di mancato accordo, il datore di lavoro può intimare il licenziamento ai lavoratori in esubero, secondo i criteri previsti dall'art. 5, della Legge 223/91 e successive modifiche e integrazioni che sono:

- carichi di famiglia;
- anzianità;
- esigenze tecnico produttive ed organizzative;
- l'impresa non può licenziare abbassando la percentuale di lavoratori disabili occupata;
- l'impresa non può altresì licenziare una percentuale di manodopera femminile superiore alla percentuale di manodopera femminile occupata con riguardo alle mansioni prese in considerazione.

I criteri sono validi globalmente sull'intero complesso aziendale o dal singolo ramo d'azienda.

- ❖ L'importo del contributo di ingresso alla NASpI viene moltiplicato per 3, versati in un'unica soluzione, entro il 16 del mese successivo al licenziamento (c. 35 dell'art. 2 della legge n. 92/2012).
- ❖ L'azienda non può assumere personale con identiche o omogenee mansioni per tutto il periodo di durata dell'iter e si protrae fino a quando l'ultimo lavoratore licenziato può esercitare il proprio diritto di precedenza alla riassunzione (6 mesi, per effetto dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949).



Esaurita la fase delle consultazioni, con o senza accordo sindacale, il datore di lavoro può procedere al licenziamento dei lavoratori eccedenti:

- 1) comunica per iscritto il recesso ai lavoratori da collocare in procedura, nel rispetto del preavviso.
- 2) Comunica entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi, anche non contestualmente, alla Regione, alla ITL, all'INPS, alle OO.SS., all'Associazione di categoria, l'elenco dei lavoratori:
  - nominativo, luogo di residenza, qualifica e livello di inquadramento, età, carico di famiglia, modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta (oltre a: salvaguardia categorie protette, mantenimento dei livelli di occupazione femminile)

Il licenziamento avviene nei 120 gg. dalla conclusione della procedura (salvo diverso limite stabilito nell'accordo sindacale, se raggiunto).

### **LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO**

È possibile impugnare per R/R il licenziamento entro 60 gg. con successivo deposito in cancelleria del ricorso giudiziario entro 180 g.

Esistono 2 regimi sanzionatori in caso di licenziamento illegittimo (art 18, tutele crescenti introdotte dal Jobs Act).

# Regimi sanzionatori

LICENZIAMENTO ILLEGITTIMO	<b>Per assunti alla data del 6/03/2015</b>	<b>Per assunti dal 7/03/2015</b>
NO FORMA SCRITTA	Reintegro, indennità risarcitoria sino alla reintegra, versamento contributi previdenziali e assistenziali (o indennizzo sostitutiva della reintegra).	Idem
VIOLAZIONE CRITERI DI SCELTA	Come sopra	Risarcimento min 6 max 36 mensilità
VIZI DI PROCEDURA	Indennità 12/24 mensilità	Risarcimento min 6 max 36 mensilità