Licenziamenti collettivi: tutto quello che devi sapere

Indice

1. Cos’è il licenziamento collettivo
2. Riduzione del personale

3. Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)
4. Procedura di licenziamento collettivo
5. Esame congiunto
6. Criteri di scelta
7. Esito e costi

Cos’è il licenziamento collettivo

Il licenziamento collettivo è una procedura prevista dalla legge italiana, regolamentata dalla legge 223 del 23 luglio 1991, che si applica alle imprese con più di 15 dipendenti che devono ridurre il personale. Tale riduzione può avvenire per ragioni tecniche, organizzative o produttive che rendono inevitabile la cessazione del rapporto di lavoro di un certo numero di dipendenti. La normativa prevede due principali tipologie di licenziamento collettivo: la riduzione del personale e il licenziamento dei lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS).



Riduzione del personale

L’articolo 24, comma 1, della legge 223/1991, disciplina il **licenziamento collettivo** per riduzione del personale.

Questo si applica alle imprese che, a causa di una riduzione o trasformazione dell’attività, intendono licenziare almeno cinque lavoratori in un periodo di 120 giorni, in una o più unità produttive all’interno della stessa provincia. È importante notare che il requisito dei 15 dipendenti si riferisce al numero complessivo di lavoratori impiegati dall’azienda nei sei mesi precedenti l’inizio della procedura di licenziamento. La riduzione dell’attività deve essere definitiva e non transitoria, tale da richiedere una diminuzione permanente della forza lavoro.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS)

L’articolo 4, comma 1, prevede il licenziamento collettivo per i lavoratori in CIGS.

Questa disposizione si applica alle imprese che, durante un **programma di riorganizzazione o crisi aziendale**, non possono garantire il reimpiego dei lavoratori sospesi, neppure ricorrendo a misure alternative di ricollocazione.

In questi casi, l’azienda può avviare la procedura di licenziamento collettivo per cessare i rapporti di lavoro dei dipendenti in esubero.

Procedura di licenziamento collettivo

La procedura di licenziamento collettivo inizia con una **comunicazione scritta** che l’impresa deve inviare **alle rappresentanze sindacali aziendali e alle rispettive associazioni di categoria**. In assenza di rappresentanze sindacali, la comunicazione va inviata alle associazioni sindacali di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.

Il contenuto della comunicazione deve includere:

- I motivi che determinano la situazione di eccedenza;
- I motivi tecnici, organizzativi o produttivi che impediscono l’adozione di misure alternative;
- Il numero, la collocazione aziendale e i profili professionali del personale eccedente;
- I tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;

- Le eventuali misure programmate per affrontare le conseguenze sociali della riduzione;
- Il metodo di calcolo delle attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Una copia della comunicazione deve essere inviata all'Ufficio provinciale del lavoro competente.

Esame congiunto

Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione, le rappresentanze sindacali aziendali e le rispettive associazioni di categoria possono richiedere un **esame congiunto con l'azienda**.

L'esame congiunto ha lo scopo di analizzare le cause dell'eccedenza di personale e di valutare le possibili soluzioni alternative al licenziamento. L'esame congiunto può avvenire in due fasi:



1. **In sede sindacale:**

   Questa fase deve concludersi entro 45 giorni dalla ricezione della comunicazione. Durante gli incontri, le parti discutono le cause dell’eccedenza e cercano soluzioni alternative, come l’utilizzo di contratti di solidarietà e altre forme flessibili di gestione del tempo di lavoro.

2. **In sede amministrativa:** Se non si raggiunge un accordo in sede sindacale, la procedura continua in sede

amministrativa, presso l’Ufficio provinciale del lavoro. Questa fase deve concludersi entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione. I tempi dell’esame congiunto si dimezzano se il numero dei lavoratori da licenziare è inferiore a dieci.

Criteri di scelta

L’impresa deve attenersi ai criteri di scelta stabiliti dai contratti collettivi nazionali stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi o, in mancanza di tali contratti, ai criteri previsti dall’articolo 5 della legge 223/1991. Questi criteri sono:

- **Carichi di famiglia:** Priorità ai lavoratori con maggiori carichi familiari.
- **Anzianità di servizio:** Preferenza per i lavoratori con maggiore anzianità.
- **Esigenze tecnico-produttive ed organizzative:** Considerazione delle necessità tecnico-produttive dell’azienda.

Questi criteri devono essere applicati in modo integrato e bilanciato, tenendo conto delle esigenze dell’azienda e delle categorie protette, come i disabili e le lavoratrici madri, che possono essere licenziate solo in caso di cessazione dell’attività aziendale.



Esito e costi

Raggiunto un accordo sindacale o esaurita la procedura di esame congiunto, l’azienda può procedere con i licenziamenti. Ogni lavoratore licenziato deve ricevere una comunicazione scritta di recesso, rispettando i termini di preavviso previsti dalla legge. Entro sette giorni dalla comunicazione dei recessi, l’elenco dei lavoratori licenziati deve essere inviato all’**Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l’impiego e alle associazioni di categoria**. L’elenco deve includere i dati personali dei lavoratori

licenziati, la loro qualifica, il livello di inquadramento, l’età, il carico di famiglia e i criteri di scelta applicati.

Il datore di lavoro è tenuto al **versamento di un contributo di recesso per ogni lavoratore licenziato**. Questo contributo è maggiorato nei casi in cui la procedura di licenziamento si concluda senza un accordo sindacale.

Per ulteriori informazioni o per assistenza legale sui licenziamenti collettivi, contattate A.L. Assistenza Legale, il network di avvocati esperti che possono guidarvi attraverso ogni fase della procedura.

Hanno parlato di noi

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica

Il Sole 24 ORE

il Giornale

ItaliaOggi

Libero Quotidiano.it

fanpage.it

PANORAMA

TGCOM24

TG5

Rai News 24

Rai 1

Rai 2

Rai 3

Rai Radio 1

CORRIERE DELLA SERA

la Repubblica

Il Sole 24 ORE

il Giornale

ItaliaOggi

Libero Quotidiano.it

fanpage.it

PANORAMA



Contattaci

- Orari

Lunedì – Venerdì: 9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

Lunedì – Venerdì:
9.00 – 13.00 / 14.30 – 19.00

- Email

info@alassistenzalegale.it

- Telefono

+39 02 5450823

Chiamaci
Contattaci

☐ Ho letto e accetto i termini dell'Informativa sulla Privacy
Invia