

AGI Webinar
I licenziamenti collettivi
ai tempi del Covid-19

Milano, 21 aprile 2020

Angelo Zambelli

Il testo del decreto cd. «Cura Italia»

Art. 46 Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto **l'avvio delle procedure** di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 **è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020**. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, **non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo** ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La legge di conversione approvata dal Senato

Art. 46 ~~Sospensione delle procedure di impugnazione dei licenziamenti~~ Disposizioni in materia di licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto l'avvio delle procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223 è precluso per 60 giorni e nel medesimo periodo sono sospese le procedure pendenti avviate successivamente alla data del 23 febbraio 2020, **fatte salve 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 d'appalto**. Sino alla scadenza del suddetto termine, il datore di lavoro, indipendentemente dal numero dei dipendenti, non può recedere dal contratto per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'articolo 3, della legge 15 luglio 1966, n. 604.

La legge di conversione approderà alla **Camera** il **22 aprile 2020**.

I licenziamenti collettivi

Le procedure interessate dal «divieto»

L'art. 46 del D.L. n. 18/2020 detta previsioni che riguardano le «**procedure di cui agli articoli 4, 5 e 24, della legge 23 luglio 1991, n. 223**», vale a dire le **procedure di licenziamento collettivo**.

Tali procedure trovano applicazione ogniqualvolta il datore di lavoro:

- ✓ sia stato ammesso al **trattamento straordinario di integrazione salariale** e **non sia «in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi», indipendentemente dal numero dei lavoratori in esubero** (art. 4 della Legge n. 223/1991)
- ✓ che occupi **più di quindici dipendenti**, compresi i dirigenti, intenda effettuare **almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni**, in ciascuna unità produttiva ovvero in più unità produttive site nella stessa provincia, «in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» (art. 24 della Legge n. 223/1991)

Lo svolgimento della procedura

Art. 4 della Legge n. 223/1991:

- ✓ **comunicazione di avvio della procedura** alle RSA/RSU e alle relative associazioni di categoria contenente l'indicazione, tra le altre, dei «**motivi** che determinano la **situazione di eccedenza**», dei «**motivi** tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di **non** poter adottare **misure idonee** a porre rimedio alla predetta situazione ed **evitare, in tutto o in parte, il licenziamento collettivo**» nonché del «**numero**, della collocazione aziendale e dei **profili professionali** del **personale eccedente**, nonché del personale abitualmente impiegato»
- ✓ **esame congiunto** a fronte della **richiesta delle organizzazioni sindacali**, che deve essere inviata entro 7 giorni dalla data di ricezione della comunicazione di avvio → è la **fase cd. «sindacale»** (**durata massima 45 giorni**, ridotta a 23 giorni nel caso in cui i lavoratori in esubero siano meno di 10)

...lo svolgimento della procedura

- ✓ **comunicazione scritta** all'ufficio competente «sul **risultato della consultazione** e sui **motivi del suo eventuale esito negativo**»
- ✓ **ulteriore esame congiunto** davanti all'**ufficio ministeriale, regionale o provinciale competente** nel caso in cui non sia stato raggiunto un accordo nel corso della fase cd. «sindacale» → è la **fase cd. «amministrativa»** (durata massima **30 giorni**, ridotta a 15 giorni nel caso in cui i lavoratori in esubero siano meno di 10)
- ✓ **criteri di scelta** per l'individuazione dei lavoratori in esubero → quelli convenuti nell'**accordo sindacale** ovvero, qualora non sia stato raggiunto un accordo, quelli previsti dall'art. 5 della Legge n. 223/1991 (vale a dire, «**carichi di famiglia**», «**anzianità**» aziendale nonché «**esigenze tecnico-produttive ed organizzative**»)
- ✓ **comunicazione scritta dei recessi** ai lavoratori in esubero nei successivi **120 giorni** (l'accordo sindacale può prevedere un **termine più lungo**)

Il regime sanzionatorio per i «vecchi» assunti

Lavoratori assunti **prima del 7 marzo 2015:**

- ✓ **licenziamento intimato in forma orale:** reintegrazione del lavoratore e pagamento di una **indennità risarcitoria** pari alle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento sino a quella di effettiva reintegrazione (in misura **non inferiore a 5 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto)
- ✓ **violazione dei criteri di scelta:** reintegrazione del lavoratore e pagamento di una **indennità risarcitoria** pari alle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento sino a quella di effettiva reintegrazione (in misura **non superiore a 12 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto)
- ✓ **violazione delle procedure:** **indennità risarcitoria** omnicomprensiva in misura compresa **tra 12 e 24 mensilità** dell'ultima retribuzione globale di fatto

Il regime sanzionatorio per i «nuovi» assunti

Lavoratori assunti a decorrere dal 7 marzo 2015:

- ✓ **licenziamento intimato in forma orale:** reintegrazione del lavoratore e pagamento di una **indennità risarcitoria** pari alle retribuzioni maturate dalla data di licenziamento sino a quella di effettiva reintegrazione (in misura **non inferiore a 5 mensilità** dell'ultima retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto)
- ✓ **violazione dei criteri di scelta:** **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura **non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto
- ✓ **violazione delle procedure:** **indennità risarcitoria** non assoggettata a contribuzione previdenziale in misura **non inferiore a 6 e non superiore a 36 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto

Il «divieto» per le «nuove» procedure

- ✓ **contenuto:** divieto di avvio della procedura di licenziamento collettivo
- ✓ **destinatari:** i datori di lavoro che soddisfano il **requisito dimensionale di cui all'art. 24 della Legge n. 223/1991**, vale a dire le imprese che occupano più di 15 dipendenti (nel caso di datori di lavoro che non raggiungano tale soglia e intendano intimare licenziamenti individuali plurimi opera il **divieto di licenziamento ex art. 3 della Legge n. 604/1966** su cui *infra*)
- ✓ **lavoratori tutelati:** tutti i lavoratori in forza presso il datore di lavoro, compresi i **dirigenti**, ad eccezione di quelli assunti a tempo determinato perché esclusi dalle procedure di licenziamento collettivo (art. 24, commi 1-*quinquies* e 4, Legge n. 223/1991)
- ✓ **durata:** **60 giorni** decorrenti dall'entrata in vigore del decreto cd. «Cura Italia» (17 marzo 2020) → sino al 16 maggio 2020

La sospensione delle procedure in corso

- ✓ **procedure avviate successivamente al 23 febbraio 2020:** sospensione sino al 16 maggio 2020 → dal 17 maggio 2020 i termini della procedura (45+30 giorni) ricominceranno a decorrere
- ✓ **procedure avviate sino al 23 febbraio 2020 e non ancora concluse:** atteso che non rientrano nel campo di applicazione della sospensione disposta dal decreto cd. «Cura Italia», si pongono delle difficoltà di tipo operativo perché la **consultazione** deve essere fatta con **modalità telematiche** (cfr. DPCM del 4 marzo 2020), mentre non è possibile indire l'assemblea dei lavoratori → anche se la mancata indizione dell'assemblea non rappresenta una **violazione delle procedure**, alla quale conseguirebbe il diritto dei lavoratori alla tutela indennitaria (su cui sopra), vi è comunque il rischio di una **paralisi sindacale** (non potendo i rappresentanti sindacali consultare i propri rappresentati)

segue...

...la sospensione delle procedure in corso

Due opzioni alternative per i datori di lavoro che abbiano avviato la procedura di licenziamento collettivo **prima del 24 febbraio 2020** in un'ottica di dialogo sindacale e di prevenzione del contenzioso:

- ✓ **revoca della procedura**, quando un accordo sindacale appaia la soluzione preferibile quale esito della procedura
- ✓ accordo con le organizzazioni sindacali per la **sospensione della procedura** per lo stesso termine di **60 giorni** previsto dal decreto cd. «Cura Italia» → **proroga pattizia dei termini della procedura** (45+30 giorni). Anche se la legge non prevede tale facoltà, è da escludere che - considerato il contesto attuale e la finalità di tutela dei lavoratori - la proroga possa essere ritenuta una violazione delle procedure dalla quale scaturirebbe il diritto dei lavoratori alla tutela indennitaria (su cui sopra)
- ✓ **a meno di non voler proseguire la procedura “costi quel che costi”...**

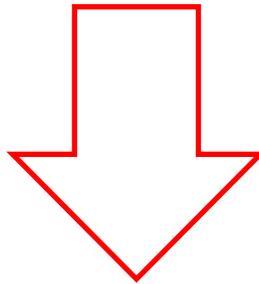
Il D.L. n. 23/2020

L'art. 1 del D.L. n. 23/2020 prevede il **rilascio da parte di SACE S.p.A. di garanzie** per i finanziamenti richiesti dalle imprese entro il 31 dicembre 2020 dettando limiti per l'ammontare del finanziamento (25% del fatturato ovvero il doppio dei costi del personale risultanti dal bilancio al 31.12.2019) e della garanzia stessa (dal 70% al 90% del finanziamento), divieti (quale quello di distribuzione di dividendi e di riacquisto di azioni per tutto il 2020) nonché **l'obbligo per le imprese beneficiarie di «assume[re] l'impegno a gestire i livelli occupazionali attraverso accordi sindacali»:**

- ✓ sembra trattarsi di un vero e proprio obbligo di co-gestione degli esuberi con le OO.SS. ma **non** di un **ulteriore divieto di licenziamento**
- ✓ il D.L. n. 23/2020 tuttavia non specifica la durata dell'impegno **→ sino al 31 dicembre 2020** come per il divieto di distribuzione dei dividendi **o per tutta la durata del finanziamento** (max 6 anni)?
- ✓ quali conseguenze in caso di **mancato raggiungimento di un accordo?** **Illegittimità dei recessi vs revoca del finanziamento**

...il D.L. n. 23/2020

La previsione dell'obbligo per le aziende che accedono al finanziamento garantito da SACE S.p.A. di gestire i livelli occupazionali tramite accordo sindacale ha suscitato le **perplessità di Confindustria**, che ne ha auspicato l'**eliminazione in sede di conversione** del D.L. n. 23/2020.



«Va segnalato che oggi la tutela dell'occupazione è **già disciplinata dalla legge** e che questa previsione rischierebbe di introdurre **nuove regole che ingesserebbero l'attività d'impresa**, motivo per cui Confindustria ha segnalato come questa disposizione rappresenti una **criticità** e **vada eliminata**» (**Confindustria, Nota di sintesi del 9 aprile 2020**).

Ci sono domande?



Avv. Angelo Zambelli
azambelli@grimaldilex.com

GRIMALDI : STUDIO
: LEGALE

Milano Roma Bari Parma Bruxelles London Lugano New York