

## Licenziamenti collettivi: requisiti, procedura e criteri di scelta dei lavoratori

**Licenziamenti collettivi:  
requisiti, ambito di  
applicazione e casi di  
esclusione**

**Licenziamento collettivo:  
modifiche dal 1° gennaio 2017 e  
conseguenze in caso di  
violazione della procedura**

**Criteri di scelta dei lavoratori  
da licenziare e conseguenze in  
caso di violazione**



**RAPPORTO DI LAVORO**

# Licenziamenti collettivi: requisiti, ambito di applicazione e casi di esclusione

**A CHI SI RIVOLGE****DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro privati (imprenditori e non imprenditori)

**LAVORATORE**

Lavoratori subordinati

**PROFESSIONISTA**

Non è richiesto alcun adempimento

**ABSTRACT**

*Si parla di licenziamento collettivo nell'ipotesi in cui un'impresa, per motivi di riduzione, trasformazione, ristrutturazione o di chiusura dell'attività, effettui un'importante riduzione del personale a seguito di un'apposita procedura con le rappresentanze sindacali. Il datore di lavoro non è libero nella scelta dei lavoratori da licenziare, ma deve rispettare degli specifici criteri previsti dalla legge.*

**COMMENTO**

Sovente accade che i datori di lavoro debbano affrontare particolari problematiche aventi carattere strutturale e irreversibile, che si manifestano laddove vi sia la completa cessazione dell'attività dell'azienda o la riduzione/trasformazione dell'attività che comporti un esubero delle risorse umane non più gestibile dall'azienda tramite accordi sindacali o ammortizzatori sociali, quali la Cassa integrazione ordinaria o straordinaria ovvero contratti di solidarietà. L'unica soluzione ipotizzabile diventa, quindi, la riduzione delle risorse per mezzo di licenziamenti collettivi.

Si tratta dei licenziamenti irrogati dal medesimo datore di lavoro:

- ad almeno 5 lavoratori dipendenti, tra i quali sono compresi anche i dirigenti (**requisito quantitativo**);
- nell'arco temporale di 120 giorni, decorrenti dalla conclusione della specifica procedura da attuarsi con le rappresentanze sindacali (**requisito temporale**);
- in una singola unità produttiva oppure in più unità nell'ambito della medesima provincia (**requisito territoriale**). Nei casi di più imprese aventi un'unica organizzazione imprenditoriale, le quali utilizzano contemporaneamente le prestazioni dei lavoratori, deve farsi riferimento all'unico complesso aziendale costituito da tutte le imprese;
- per far fronte ad esigenze aventi carattere strutturale ed irreversibile (**requisito causale**).

Non tutti i datori di lavoro sono però obbligati a irrogare un licenziamento collettivo, seguendo la specifica procedura, laddove vogliano effettuare una riduzione di almeno 5

risorse.

Devono, infatti, porre in essere un licenziamento collettivo solo i datori di lavoro imprenditori, compresi gli artigiani, le società cooperative di produzione e lavoro e le imprese di navigazione, che occupano più di 15 dipendenti. Per il calcolo dei 15 dipendenti, al contrario di ciò che avviene nei casi di licenziamenti individuali, occorre riferirsi all'occupazione aziendale media dell'ultimo semestre, e non al numero dei dipendenti in forza al momento dell'inizio della procedura.

L'ambito di applicazione dei licenziamenti collettivi è esteso altresì ai datori di lavoro non imprenditori, come le associazioni politiche o sindacali, le associazioni di volontariato, gli enti senza fine di lucro, gli studi professionali.

Al contrario, sono esclusi dalla disciplina sui licenziamenti collettivi le ipotesi di fine lavoro nelle costruzioni edili, nelle attività stagionali o saltuarie e nei contratti a termine in scadenza.

L'importante è che tutti i licenziamenti effettuati dal datore nell'arco temporale di 120 giorni e nel medesimo ambito territoriale siano riconducibili alla medesima cessazione o riduzione/trasformazione. In caso contrario, si avrebbero semplici e molteplici licenziamenti individuali.

Nel computo di tali 5 licenziamenti, ai fini della riconducibilità o meno alla fattispecie del licenziamento collettivo, la [sentenza Ue dell'11 novembre 2015](#) inserirebbe anche le ipotesi di cessazione di contratto non volute dal lavoratore e, quindi, avvenute senza il suo consenso, tra le quali possono annoverarsi le risoluzioni consensuali o le dimissioni incentivate nell'ambito dello stesso processo riorganizzativo. Sul punto, si era già pronunciata, in senso negativo, una sentenza della Corte di Cassazione ([n. 12037/2003](#)), secondo cui, invece, erano esclusi dalla nozione giuridica di licenziamento anche gli "atti di risoluzione consensuale o atti di recesso del lavoratore, ancorché sollecitati dal datore di lavoro, solo perché anch'essi in qualche modo ricollegabili alla stessa scelta economico organizzativa che ha portato ai licenziamenti".

Rientrano, invece, certamente nel computo della soglia dei 5 licenziamenti, come precisato nella [Circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013](#), le intenzioni di licenziare manifestate nella richiesta in DTL, anche qualora non sfocino in un successivo licenziamento, ma portino per esempio a una risoluzione consensuale.

Altro elemento necessario è senza dubbio la sussistenza di un nesso di causalità tra la cessazione o la trasformazione/riduzione dell'attività e la riduzione delle risorse umane, nesso la cui prova grava sul datore di lavoro.

### SI RICORDA CHE

Per le aziende che usufruiscono della Cigs, la procedura stabilita per i licenziamenti collettivi è necessaria anche laddove si verifichi la necessità di procedere anche a un solo licenziamento.

## SCHEMI E TABELLE

Nella tabella che segue vengono sintetizzate le principali fattispecie in cui è possibile avviare oppure no la procedura dei licenziamenti collettivi.

<b>Ipotesi escluse dai licenziamenti collettivi</b>	<b>Ipotesi incluse nei licenziamenti collettivi</b>
Fine lavori nelle costruzioni edili o esaurimento di una singola fase o lavoro	Graduale esaurimento - non ultimazione di fase lavorativa nel settore edile
Attività stagionali	Ristrutturazione aziendale
Attività saltuarie	Cessazione dell'attività
Contratti a termine in scadenza	Riduzione/trasformazione dell'attività aziendale

## RAPPORTO DI LAVORO

# Licenziamento collettivo: modifiche dal 1° gennaio 2017 e conseguenze in caso di violazione della procedura

## A CHI SI RIVOLGE



### DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro privati



### LAVORATORE

Tutti i lavoratori subordinati inquadrati come operai, impiegati, quadri e dirigenti (con le particolarità per questi ultimi previsti dall'art. 24 quinquies, legge n. 223/1991)



### PROFESSIONISTA

Consulente del Lavoro (comunicazione di cessazione del rapporto al termine della procedura)  
Avvocato (in caso di impugnazione del licenziamento per violazione della procedura)

## ABSTRACT

***La Riforma Fornero ha modificato la procedura prescritta dalla legge n. 223/1991 in tema di licenziamenti collettivi, prevedendo che, a partire dal 1° gennaio 2017, non vi sia più la procedura di mobilità, e in luogo della stessa vi sia la procedura prevista per l'accesso alla Naspi. La Riforma prevede altresì l'esclusione del contributo d'ingresso alla mobilità per ciascun lavoratore licenziato e inserisce un termine di 7 giorni prima del licenziamento per effettuare una comunicazione con l'elenco dei lavoratori licenziati alla Dtl competente e alle organizzazioni sindacali. Le restanti fasi della procedura ("sindacale" e "amministrativa") non risultano aver subito alcuna variazione.***

## COMMENTO

Il datore di lavoro che occupa più di 15 dipendenti, nel caso intenda procedere a 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, deve necessariamente instaurare un'apposita procedura dettata dall'[art. 4, legge n. 223/1991](#) per i licenziamenti collettivi.

In particolare, tale procedura si articola in due fasi, l'una sindacale e l'altra amministrativa, tra loro collegate.

Per quanto riguarda la fase sindacale, essa si apre con l'obbligo del datore di lavoro di dare comunicazione alle rappresentanze sindacali o, in mancanza, alle associazioni di categoria circa la volontà di effettuare un licenziamento collettivo.

Tale comunicazione deve contenere le informazioni relative ai lavoratori coinvolti (numero, nominativi e profili professionali), le ragioni che hanno determinato gli esuberi, quali la cessazione o la trasformazione/riduzione dell'attività e la necessaria riduzione delle risorse umane per fronteggiare tali circostanze.

Prima di tale comunicazione era previsto che il datore di lavoro, fatta eccezione per il non imprenditore, dovesse versare un contributo d'ingresso all'Inps. Tale contributo consisteva in una somma pari a 6 volte il trattamento iniziale netto di mobilità spettante a ciascun lavoratore, se il licenziamento collettivo avveniva dopo la fruizione della Cigs, o in caso contrario, pari a 9 volte il trattamento iniziale netto di mobilità. Era previsto, infatti, che i lavoratori soggetti ad un licenziamento collettivo venissero collocati in mobilità.

Grazie alla Riforma Fornero, invece, e precisamente a partire dal 1° gennaio 2017, è stata abolita del tutto l'indennità di mobilità riconosciuta ai lavoratori licenziati nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo.

I lavoratori licenziati collettivamente, a partire dalla stessa data, potranno beneficiare, similmente a quanto accade per i licenziamenti individuali, della Naspi.

A seguito della comunicazione di avvio della procedura, le Rsa possono richiedere entro sette giorni un esame congiunto, da concludersi in un periodo di massimo 45 giorni (o 30 giorni in caso di procedure concorsuali), allo scopo di valutare le cause dell'eccedenza e le possibilità di riassorbire il personale anche facendo ricorso ai contratti di solidarietà o a forme di flessibilità per la gestione del lavoro.

Alla conclusione di tale esame congiunto avente esito negativo, si apre la cd. fase amministrativa. Essa ha inizio con una comunicazione del datore di lavoro alla Regione o alla Provincia competente in cui viene specificato l'esito dell'esame congiunto ed i motivi del mancato accordo.

Successivamente, si apre una nuova fase negoziale tra le parti della durata massima di 30 giorni (ovvero nel termine di 15 giorni se i lavoratori sono meno di 10).

Una volta esaurita tale ulteriore fase negoziale, e se questa abbia dato esito negativo, il datore di lavoro può irrogare ai lavoratori eccedenti il licenziamento collettivo entro 120 giorni. Ovviamente, il licenziamento andrà irrogato per iscritto a ciascuno dei lavoratori e nel rispetto dei termini di preavviso.

Nel caso in cui non venga rispettata la procedura prevista dalla legge n. 223/1991 prima di effettuare un licenziamento collettivo, il datore di lavoro potrà incorrere in gravi conseguenze, a seconda della data di assunzione dei lavoratori licenziati.

Nei casi di licenziamento collettivo di lavoratori assunti prima del 6.3.2015, l'inosservanza delle procedure di comunicazione preventiva, di consultazione sindacale o di comunicazione dell'elenco dei lavoratori licenziati può produrre la condanna per il datore di lavoro al pagamento di un'indennità onnicomprensiva tra un minimo di 12 ed un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ferma restando la risoluzione del rapporto. Laddove però si accertasse una violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare, come vedremo nel paragrafo successivo, la sanzione potrà essere anche quella della reintegrazione.

Nei casi di licenziamento collettivo di lavoratori assunti dopo il 7.3.2015, quindi in regime Jobs Act, l'inosservanza delle procedure può produrre la condanna per il datore di lavoro al pagamento di un importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24.

**SI RICORDA CHE**

Una volta accertato il corretto svolgimento della procedura prevista dalla legge n. 223/1991, è precluso al giudice il sindacato sulle ragioni che hanno portato ai licenziamenti collettivi.

**SCHEMI E TABELLE****Procedura di licenziamento collettivo in sintesi**

1. Contributo d'ingresso	Non più dovuto a partire dall'1.1.2017	
2. Fase sindacale	- Comunicazione alle Rsa e alle associazioni di categoria entro 7 giorni	
	- Esame congiunto	
	se positivo	se negativo
	conclusione senza licenziamento o con licenziamento con accordo sui criteri di scelta dei lavoratori da licenziare	si accede alla fase amministrativa
3. Fase amministrativa	- Comunicazione alla Regione o alla Provincia delegata	
	- Esame congiunto	
	se positivo	se negativo
	conclusione senza licenziamento o con licenziamento con accordo sui criteri di scelta dei lavoratori da licenziare	licenziamenti collettivi

**RAPPORTO DI LAVORO**

# Criteri di scelta dei lavoratori da licenziare e conseguenze in caso di violazione

**A CHI SI RIVOLGE****DATORE DI LAVORO**

Datori di lavoro privato

**LAVORATORE**

Tutti i lavoratori subordinati inquadrati come operai, impiegati, quadri e dirigenti

**PROFESSIONISTA**Consulente del Lavoro (comunicazione di cessazione del rapporto al termine della procedura)  
Avvocato (in caso di impugnazione del licenziamento per violazione dei criteri di scelta)**ABSTRACT**

***L'individuazione dei lavoratori da licenziare è vincolata da criteri oggettivi e predeterminati definiti negozialmente in sede di consultazione sindacale o astrattamente determinati dai Ccnl ovvero, in mancanza, dai criteri legalmente indicati e specificati nell'art. 5, legge n. 223/1991: carichi di famiglia, esigenze tecnico-produttive, anzianità di servizio. Detti criteri operano in concorso tra loro e vincolano la scelta del datore di lavoro.***

**COMMENTO**

Il datore di lavoro non può arbitrariamente scegliere i lavoratori da sottoporre a licenziamenti collettivi. Lo stesso, infatti, sarà limitato da una serie di criteri espressamente previsti dai sindacati, dal Ccnl o dalla legge.

In primo luogo, saranno i sindacati a concordare con il datore di lavoro i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare laddove vi sia stato un accordo in sede di esame congiunto. In particolare, se l'esame congiunto si conclude con la possibilità di effettuare il licenziamento collettivo, i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare possono essere concordati da entrambe le parti stabilendo criteri di scelta anche difforni da quelli legali, purché rispondenti a requisiti di obiettività e razionalità. Così, per esempio, si può dar rilievo al possesso, da parte dei lavoratori, dei requisiti per accedere al prepensionamento. In questo senso, quindi, saranno più probabilmente soggetti a licenziamento collettivo coloro che sono prossimi alla pensione.

In caso di mancato accordo, sono previsti dal Ccnl o, in mancanza, dalla legge, precisi criteri di selezione del personale da licenziare che sembrerebbero avere ugual valore e che andrebbero valutati, come la lettera della legge prevede, in concorso tra di loro. Questi sono:

- a) i carichi di famiglia;
- b) l'anzianità di servizio;
- c) esigenze tecnico, organizzative e produttive.

La giurisprudenza che si è pronunciata nel corso degli ultimi anni, tra cui si cita la sentenza della [Cassazione, sezione lavoro, 13 dicembre 2016, n. 25553](#), ha però proteso per dar prevalenza al criterio delle esigenze tecnico-produttive, soprattutto nelle situazioni di crisi aziendali. Ciò non vuol dire che non sia necessario un contemperamento con la valorizzazione dei criteri dei carichi di famiglia e dell'anzianità di servizio, ma che il primo criterio debba avere comunque un'incidenza complessiva superiore rispetto agli altri due. In questo senso, quindi, saranno più probabilmente soggetti a licenziamento collettivo coloro che svolgono attività lavorativa nel settore o nel reparto colpito da riduzione di commesse che ha causato la necessità di riorganizzazione/riduzione o l'insorgere della crisi aziendale. O ancora, coloro che usufruiscono di ingenti indennità di trasferta o chilometrica, tali per cui un loro licenziamento produrrebbe un risparmio notevole di costi per l'azienda.

Condizione necessaria per un legittimo licenziamento collettivo è che, il criterio di scelta individuato al fine di identificare i lavoratori da assoggettare a licenziamento collettivo, non venga, in corso di procedura, disapplicato o modificato, non essendo possibile lasciare l'iniziativa di scelta al mero potere discrezionale del datore di lavoro.

Una volta effettuata la scelta in base ai suddetti criteri, è possibile effettuare, sempre nel rispetto della procedura delineata nell'articolo "Licenziamento ai sensi della legge n. 223/1991: modifiche dal 1° gennaio 2017 e conseguenze in caso di violazione della procedura", il licenziamento collettivo.

Ovviamente, il licenziamento andrà irrogato per iscritto a ciascuno dei lavoratori e nel rispetto dei termini di preavviso.

Nel caso in cui non vengano rispettati i criteri di scelta e si procedesse comunque al licenziamento collettivo di lavoratori non in possesso dei requisiti previsti, il datore di lavoro potrebbe incorrere in gravi conseguenze, a seconda della data di assunzione dei lavoratori licenziati.

Nei casi di licenziamento collettivo di **lavoratori assunti prima del 6.3.2015**, l'inosservanza dei criteri di scelta dei lavoratori licenziati può produrre la condanna per il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, nonché al risarcimento del danno subito dal lavoratore a causa del licenziamento.

In sostituzione alla reintegra, è fatto salvo il diritto del lavoratore ad esercitare la cd. opzione, che consiste nel richiedere, conservando sempre il diritto all'indennità risarcitoria per tutto il periodo di estromissione dal posto di lavoro, il versamento di un'indennità pari a 15 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Nei casi di licenziamento collettivo di **lavoratori assunti dopo il 7.3.2015**, quindi in regime Jobs Act, l'inosservanza dei criteri, così come avviene per l'inosservanza delle procedure, può produrre la condanna per il datore di lavoro al pagamento di un importo pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a 4 mensilità e non superiore a 24.

## SI RICORDA CHE

L'onere della prova dell'osservanza dei criteri di scelta ricade sul datore di lavoro, il quale è tenuto ad allegare i criteri legali adottati e dimostrare la loro concreta applicazione individuale. Spetta al lavoratore, invece, l'onere della prova sull'illegittimità dei criteri di scelta utilizzati dal datore, con indicazione specifica dei lavoratori in relazione ai quali la scelta si dimostrerebbe falsamente o illegittimamente applicata.