Licenziamenti collettivi: estensione ai dirigenti (Legge Europea 2013-Bis)

scritto da goal | 31 Gennaio 2015

di Rodolfo Rosso*

Il licenziamento c.d. "collettivo", prima del- le variazioni di seguito commentate, era de- finito dall'art. 24, comma 1, della legge n. 9 luglio 1991 n. 223 come il licenziamento attuato da "*imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia*". Il medesimo articolo, inoltre, precisa che le medesime disposizioni "*si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione*". Per quanto concerne la motivazione del licenziamento collettivo, il menzionato art. 24 dispone che deve essere disposto "*in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro*".

Gli artt. 4 e 5 della legge 223/1991, richiamati dall'art. 24, stabiliscono poi l'iter procedurale e i c.d. "criteri di scelta" dei lavora- tori nell'ambito del licenziamento collettivo (sulla necessità di indicare puntualmente "*i criteri di scelta dei lavoratori licenziati o posti in mobilità e le modalità applicative dei criteri stessi e, quando il criterio di scelta sia unico, il datore di lavoro deve in ogni caso specificarne le modalità di applicazione affinché la comunicazione raggiunga un livello di adeguatezza idoneo a mettere in grado il lavoratore di comprendere per quale ragione lui, e non altri colleghi, sia stato posto in*

mobilità o licenziato e quindi di poter contestare il recesso datoriale" ma anche per il principio che "*il controllo giudiziale non può avere ad oggetto i motivi specifici di riduzione del personale, ma soltanto la correttezza procedurale dell'operazione*" (vedi per tutte Cass. 19576/2013); invece sulla inefficacia del licenziamento per mancato rispetto della procedura prima della Riforma Fornero (ve- di da ultimo anche Cass. 19221/2014).

Va anche ricordato che nella materia era intervenuta una precedente sostanziale modi- fica ad opera del D.lgs. 8 aprile 2004 n. 110, in attuazione della legge Comunitaria 2002 (art. 20 legge 14/2003).

Tale provvedimento aveva infatti esteso la procedura dei licenziamenti collettivi anche ai non imprenditori, introducendo i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater nell'art. 24 citato e modificando il comma 2, con ciò evitando la condanna dell'Italia nel procedimento di in- frazione instaurata dalla Commissione delle Comunità europee (causa n. C-32/02).

La normativa è stata anche oggetto di un intervento ad opera della c.d. "Riforma For- nero" (art. 1 commi 44/46 e art. 2 comma 73 legge 28 giugno 2012 n. 92), che ha modificato alcune disposizioni degli artt. 4 e 5, in particolare prevedendo la possibilità di sanare alcuni vizi di procedura, determinando, anche in riferimento al "nuovo" art. 18 della legge 300/70, le conseguenze, reintegratorie o risarcitorie, dell'illegittimità del licenziamento collettivo.

In questa sede non si esaminano le varie problematiche sostanziali e procedurali derivanti dalla normativa in questione, sulle qua- li si rinvia, per un'ampia panoramica ma senza alcun intento esaustivo, a Giglio, *I licenziamenti collettivi. Soggetti, procedure, comunica- zioni telematiche*, Giuffrè, 2014; Rotondi, *Licenziamenti collettivi*, Ipsoa, 2012; Tatarelli, *Il licenziamento individuale e collettivo. Lavoro privato e pubblico*, Cedam, 2012.

Con la sentenza del 13 febbraio 2014 (causa C-596/12) la Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha condannato l'Italia per non aver correttamente attuato la Direttiva 98/59/CE, in materia di licenziamenti col- lettivi, nella parte in cui ha escluso dall'ambito di applicazione della disciplina la categoria dei dirigenti (procedura di infra- zione CE n. 2007/4652).

Al fine di evitare ulteriori conseguenze e per dare corso alla sentenza, con la legge europea 2013-bis (legge 30 ottobre 2014 n. 161 pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 261 del 10 novembre 2014, in vigore dal 25 novembre 2014) viene variato ancora una volta l'art. 24 della legge 223/91, più volte menzionata, in materia licenziamenti collettivi.

La nuova formulazione dell'art. 24 indica ora le norme della legge 223/1991, che trovano applicazione alla categoria dei dirigenti, determinandone quindi l'operatività e la specifica procedura (nuovo comma 1- quinquies).

Ambito di applicazione

I dirigenti vengono pienamente equiparati a tutti gli altri lavoratori, ai fini della procedura in oggetto. Innanzi tutto, con una integrazione del comma 1 dell'art. 24, i dirigenti vengono espressamente considerati nella verifica della soglia numerica degli occupati ("…*imprese che occupino più di quindici dipendenti, compresi i dirigenti,* …"), che determina l'applicazione della legge 223/1991.

La normativa in materia di licenziamenti col- lettivi va rispettata però anche quando vi siano dei dirigenti tra gli eventuali cinque licenziamenti (nell'arco dei 120 giorni), che il datore di lavoro ha intenzione di effettuare. Infatti il comma 1-quinquies dell'art. 24 fa riferimento all'intenzione del datore di lavo- ro di procedere al licenziamento "*di uno o più dirigenti*". E' pertanto sufficiente che vi sia anche un solo dirigente tra i cinque licenziamenti che il datore di

lavoro intende intimare nell'arco temporale previsto. Qualora non vi siano invece dirigenti in esubero, non occorrerà attivare la specifica procedura prevista dal medesimo comma 1-quinquies. Quindi il datore di lavoro non potrà procedere a licenziamenti individuali di dirigenti, per ragioni economiche, nell'arco dei 120 giorni dalla conclusione della procedura di licenziamento collettivo. Qualora lo facesse il dirigente potrebbe contestare la legittimità della risoluzione del rapporto, per violazione dello stesso art. 24, comma 1, e cioè per non essere stata attuata la procedura collettiva.

Al comma 2 dell'art. 24 si precisa che la nuova disciplina prevista per i dirigenti si applica sia ai datori di lavoro imprenditori che ai non imprenditori, che intendano cessare la propria attività.

Applicazione della procedura ai dirigenti

Comprendendo i dirigenti nella procedura di licenziamento collettivo, troveranno applicazione immediata alcune norme relative:

a) il datore di lavoro, anche non imprenditore, è tenuto a seguire l'iter di cui all'art. 4, commi da 2 a 12 e 15 bis, compreso, quindi, il possibile demansionamento finalizzato ad evitare il licenziamento;

b) trovano applicazione i criteri di scelta individuati dall'accordo sindacale o, in alternativa, dalla legge;

c) va effettuata la comunicazione scritta, inviata alle organizzazioni sindacali dei dirigenti, ove sono esplicitati il numero degli esuberi, le motivazioni, le ragioni per le quali non è possibile trovare una soluzione diversa.

Le modalità di applicazione della procedura di licenziamento collettivo non prevedono invece una equiparazione completa dei dirigenti agli altri lavoratori. Poiché i dirigenti sono esclusi dal trattamento dell'indennità di mobilità, il datore

di lavoro non deve versa- re per i dirigenti interessati il contributo relativo, previsto dall'ultimo periodo dell'art. 4, comma 3, della legge 223/1991.

In base all'art. 4, comma 2, la comunicazione di avvio della procedura va effettuata alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'articolo 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Secondo i primi commenti nel settore industriale l'organizzazione sindacale maggior- mente rappresentativa è Federmanager.

Nel caso di applicazione ai dirigenti del con- tratto del commercio/terziario, la comunicazione andrà effettuata all'associazione sindacale dei dirigenti maggiormente rappresentativa in quel settore.

Una volta inviata la comunicazione da parte dell'impresa, se nel termine di sette giorni non segue la richiesta di esame congiunto da parte dell'organizzazione sindacale, la prima fase si ritiene esaurita.

La intenzione di distinguere la procedura di licenziamento collettivo per i dirigenti ri- spetto alle altre categorie di lavoratori si evidenzia dalla norma in base alla quale l'esame congiunto e l'eventuale ulteriore esame da- vanti all'Amministrazione territorialmente competente avviene "*in appositi incontri*".

Ciò significa che, sebbene le distinte comunicazioni iniziali siano contestuali per tutte le categorie di lavoratori, la procedura relati- va ai dirigenti potrà avere tempi ed eventualmente esiti diversi, fermo restando il rispetto dei termini massimi previsti dalla normativa. Ciò per definire

criteri di scelta e/o di soluzioni alternative al licenziamento che possano tenere conto della peculiarità del rapporto di lavoro in questione.

Con il rinvio all'art. 5, comma 1 vengono estesi anche ai dirigenti i criteri di scelta *(esigenze tecnico-produttive, anzianità e carichi di famiglia).* Occorrerà anche per i dipendenti con qualifiche dirigenziali rifarsi quindi alla giurisprudenza che si è formata sul punto, ad esempio sulla validità di un accordo sindaca- le che preveda una priorità per i lavoratori, che potranno raggiungere un trattamento pensionistico oppure l'intervento di un Fondo di solidarietà oppure criteri di determinazione in sede sindacale, che peraltro devono mantenere caratteristiche di oggettività e non discriminatorietà: Cass. 141709/2014; Cass. 8971/2014; Cass. 6959/2013; Cass. 4186/2013; Cass. 11886/2006.

Vista l'autonomia delle fasi di esame con- giunto potrebbe accadere che le procedure per i dirigenti e per gli altri dipendenti si concludano in modo diverso.

In riferimento a tale autonomia delle procedure pertanto si ritiene che, ove fosse raggiunto l'accordo in sede sindacale sui criteri di scelta dei dirigenti, ben si potrà procedere alla successiva comunicazione dei licenzia- menti, anche laddove prosegua la procedura che riguarda la generalità degli altri dipendenti o anche se la stessa si concluda senza alcun accordo.

Pur essendo auspicabile che le procedure procedano in sincronia temporale, quindi, non è escluso che ciò potrebbe condurre anche ad una differenziazione nei tempi delle comunicazioni di cui agli artt. 4 e 5 della legge 223/1991.

Impugnazione del licenziamento collettivo illegittimo del dirigente

Per quanto riguarda la disciplina dell'impugnazione del licenziamento, la nuova formulazione dell'art. 24 prevede che

anche ai dirigenti si applichi il regime dell'art. 6 della legge 604/1966 e cioè la necessità di impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento e l'eventuale deposito del ricorso giudiziale entro i successivi 180 giorni (art. 32 legge 183/2010). Sul presupposto che il rapporto di lavoro dirigenziale è basato in modo prevalente sulla fiducia, la nuova regolamentazione ha diversificato le conseguenze di un licenziamento collettivo illegittimo di un dirigente rispetto agli altri dipendenti, pur definendo in modo analitico, con disposizioni anche innovative, il regime di tutela spettante.

Dal 25 novembre 2014 le tutele per il dirigente per le violazioni nell'ambito di una procedura di licenziamento collettivo sono le seguenti:

- *Mancanza della forma scritta*: reintegrazione ai sensi dell'art. 18, comma 1, della legge n. 300/1970.
- *Violazione della procedura o dei criteri di scelta*: indennità in misura compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

E' stato comunque lasciato spazio all'autonomia contrattuale, facendo salva la possibilità "*nei contratti e negli accordi collettivi*" di definire una diversa misura di tale indennità. Sinora la contrattazione collettiva aveva già previsto in alcuni casi una disciplina risarcitoria per il dirigente in caso di crisi aziendale che avesse condotto ad una procedura di licenziamento collettivo, ad esempio Accordo tra Confindustria e Federmanager del 27 aprile 1995 sull'indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, crisi aziendale, recentemente disdettato dalla associazione imprenditoriale anche in relazione all'approvazione della legge in oggetto.

Resteranno dovute ovviamente le eventuali indennità di mancato preavviso, mentre, nell'ambito dei licenziamenti collettivi,

non saranno invocabili le ulteriori indennità previste dalla contrattazione collettiva, ad esempio per la mancata "giustificatezza" della risoluzione del rapporto (v. Cass. 6110/2014), in quanto è stabilità una disciplina specifica.

*_Avvocato in Biella_