



Gli interventi della Riforma Fornero sui licenziamenti collettivi

a cura di Matteo Mazzon – Consulente del Lavoro in Milano

Tutte le volte che si configura un licenziamento collettivo si pone il problema dei vincoli previsti dalla L. n.223/91 e, in particolar modo, della specifica procedura che deve precedere i licenziamenti. La legge 28 giugno 2012, n.92, c.d. Riforma Fornero, è intervenuta su tale procedura nonché sul regime sanzionatorio da applicare in caso di vizi del licenziamento, al fine di adeguarlo alle previsioni del nuovo art.18 della L. n.300/70 (c.d. Statuto dei Lavoratori), così come modificato dalla Riforma stessa. Inoltre, sempre la Riforma è intervenuta sull'istituto della mobilità, abrogandolo dal 2017.

Il licenziamento collettivo: un breve excursus sulla procedura

Le norme sul licenziamento collettivo si applicano alle imprese e ai privati datori di lavoro non imprenditori che abbiano occupato più di 15 dipendenti negli ultimi 6 mesi¹ e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ovvero della sua completa cessazione, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti², nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia³.

Inoltre, l'impresa che sia stata ammessa al trattamento straordinario di integrazione salariale, qualora nel corso di attuazione del programma ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative, ha facoltà di avviare la procedura di licenziamento collettivo⁴.

I requisiti che si devono verificare affinché si configuri un licenziamento collettivo sono essenzialmente due:

- a. quello quantitativo-temporale** per cui i licenziamenti devono essere intimati da imprese e da privati datori di lavoro non imprenditori con più di 15 dipendenti (considerando la media occupazionale dell'ultimo semestre) e riguardare almeno 5 lavoratori in un arco temporale di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia;
- b. qualitativo**, nel senso che i licenziamenti devono essere motivati da esigenze di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, ivi inclusa la cessazione totale dell'impresa⁵.

Ai sensi del combinato disposto degli artt.4 e 24 della L. n.223/91, per poter operare il licenziamento collettivo occorre avviare una specifica procedura che consta di due fasi distinte:

- 1.** una in sede sindacale;
- 2.** una (eventuale) in sede amministrativa.

¹ Va calcolata con riferimento al criterio della normale occupazione (sono compresi gli apprendisti, mentre i contratti *part-time* si calcolano in proporzione all'orario svolto) e cioè all'occupazione media dell'ultimo semestre e non al numero dei dipendenti in forza al momento di inizio della procedura.

² È condizione che riguarda la sola fase iniziale della procedura, indipendentemente dal numero effettivo di coloro che saranno licenziati al termine della procedura stessa, ben potendo qualificarsi come collettivo il licenziamento, anche se il recesso sia poi esercitato nei confronti di un solo lavoratore.

³ Art.24, L. n.223/91.

⁴ Art.4, co.1, L. n.223/91.

⁵ Cfr. G. Fava, D. Colombo, *L'intervento della Riforma del lavoro sui licenziamenti collettivi*, in "Il Giurista del Lavoro", n.8-9/12.

1. L'art.4 della L. n.223/91 prevede che le imprese che intendano procedere ai licenziamenti collettivi sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle rappresentanze sindacali aziendali costituite a norma dell'art.19 della L. n.300/70 – RSA o RSU laddove esistenti – 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, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale l'impresa aderisce o conferisce mandato.

Tale comunicazione - in forma scritta a pena di inefficacia - deve contenere le indicazioni:

- ➡ 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;
- ➡ del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato;
- ➡ dei tempi di attuazione del programma di riduzione del personale;
- ➡ delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dell'attuazione del programma medesimo;
- ➡ del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva.

Nel caso di imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs, con la sola eccezione di quelle interessate a procedure concorsuali, alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'Inps di una somma - a titolo di anticipazione del contributo relativo all'indennità di mobilità - pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori che si intendono licenziare e che hanno diritto alla mobilità⁶.

Al termine della procedura il datore di lavoro è tenuto a versare, per ciascun lavoratore effettivamente licenziato, una somma pari a:

- ➡ 6 volte il trattamento iniziale netto di mobilità (cioè ridotto del 5,84) spettante al lavoratore in 30 rate mensili, se il licenziamento è avvenuto dopo il periodo di fruizione della Cigs;
- ➡ 9 volte il trattamento iniziale netto di mobilità, nel caso di riduzione del personale senza avere prima utilizzato la Cigs.

In entrambi i casi la somma da pagare è ridotta a 3 mensilità se la messa in mobilità avviene previo accordo sindacale.

Qualora il lavoratore venga collocato in mobilità dopo la fine del dodicesimo mese successivo a quello di emanazione del decreto di concessione della Cigs e la fine del dodicesimo mese successivo a quello del completamento del programma di ristrutturazione nell'unità produttiva in cui il lavoratore era occupato, la somma che l'impresa è tenuta a versare è pari al contributo aumentato di cinque punti percentuali per ogni periodo di trenta giorni intercorrente tra l'inizio del tredicesimo mese e la data di completamento del programma.

Per effetto dell'art.4, co.10, L. n.223/91, nel caso in cui l'impresa rinunci a licenziare i lavoratori o ne collochi un numero inferiore a quello risultante dalla suddetta comunicazione, la stessa può procedere al recupero delle somme pagate in eccedenza rispetto a quelle effettivamente dovute mediante conguaglio con i contributi dovuti

⁶ Art. 4, co. 3, L. 23.7.1991, n. 223.

all'Inps, da effettuarsi con il primo versamento utile successivo alla data di determinazione del numero dei lavoratori licenziati⁷.

Poiché, con decorrenza 1° gennaio 2017, l'istituto della mobilità è abrogato, tale contributo andrà corrisposto fino al 31 dicembre 2016.

Nota bene

Effetti della Legge Fornero

In tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, deve essere versata una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni (art.2, co.31, L. n.92/12).

A partire dal 1° gennaio 2017, nei casi di licenziamento collettivo in cui la dichiarazione di eccedenza del personale, di cui all'art.4, co.9, della L. n.223/91, non abbia formato oggetto di accordo sindacale, il predetto contributo è moltiplicato per tre volte (art.2, co.35, L. n.92/12). Nella fase di periodo transitorio, fino al 31 dicembre 2016, il predetto contributo non è dovuto nei casi in cui sia dovuto il contributo di cui all'art.5, co.4 della L. n.223/91 (art.2, co.33, L. n.92/12).

Copia della comunicazione inviata alla controparte sindacale, unitamente alla ricevuta del versamento, deve essere inviata alla Direzione Territoriale del Lavoro.

Se l'eccedenza riguarda unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la documentazione di cui sopra deve essere inviata, rispettivamente, al direttore della Direzione Regionale del Lavoro ovvero al Ministro del Lavoro⁸.

Tale comunicazione deve essere trasmessa, in virtù del decentramento regionale (art.3, D.Lgs. n.469/97), alla Provincia competente nonché ad eventuali altri organismi individuati da ciascuna Regione.

Entro 7 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, le RSA (o le RSU) e le rispettive associazioni possono chiedere un incontro con il datore di lavoro al fine di valutare la situazione attraverso un esame congiunto⁹, esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale quale alternativa ai licenziamenti ovvero per individuare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

In merito a tale aspetto, l'art.5, co.2, L. n.223/91 dispone che il lavoratore da licenziare vada individuato tenendo conto di 3 elementi:

- ▶ carichi di famiglia;
- ▶ anzianità;
- ▶ esigenze tecnico-produttive e organizzative.

Tali criteri vanno rispettati in concorso tra loro e ad essi si fa riferimento soltanto qualora non vi siano specifici e diversi criteri di scelta stabiliti in sede sindacale¹⁰.

⁷ L'impresa che procura offerte di lavoro a tempo indeterminato per mansioni sostanzialmente equivalenti e con retribuzione non inferiore al 90% di quella percepita in precedenza non è tenuta al pagamento delle rimanenti rate relativamente ai lavoratori che perdano il diritto al trattamento di mobilità in conseguenza del rifiuto di tali offerte ovvero per tutto il periodo in cui essi, accettando le offerte procurate dalla impresa, abbiano prestato lavoro. Per effetto della Riforma Fornero (art.2, co.71, L. n.92/12) ora il beneficio è escluso per le imprese che, nei confronti dell'impresa disposta ad assumere, abbiano assetti proprietari coincidenti o risultino collegate o controllate.

⁸ Vedi art.4, co.4 e co.15, L. n.223/91.

⁹ Il Ministero del Lavoro, con circ. n.64/00, ha precisato che l'esame congiunto deve svolgersi: presso gli uffici della Regione, se le unità interessate agli esuberi sono situate in una stessa regione (anche in province diverse); presso il Ministero del Lavoro, se le unità operative sono ubicate in regioni diverse.

¹⁰ Cfr. G. Fava, D. Colombo, op. cit..

La fase “sindacale” della procedura deve concludersi entro 45 giorni (termine ridotto alla metà qualora il numero dei lavoratori interessati al licenziamento sia inferiore a 10) **dalla data di ricevimento della comunicazione dell'impresa**. L'impresa dovrà inviare all'ufficio della regione competente comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi dell'eventuale esito negativo.

2. In caso di esito negativo si apre la **fase amministrativa** della procedura, attraverso la quale il direttore della Direzione Territoriale del Lavoro convoca le parti per un ulteriore tentativo di conciliazione. **Tale esame deve comunque esaurirsi entro 30 giorni** (15 giorni se i lavoratori interessati sono in numero inferiore a 10) **dal ricevimento da parte dell'Ufficio della comunicazione dell'impresa**¹¹.

Nel caso in cui si raggiunga un accordo sindacale sul licenziamento collettivo, ovvero trascorsi i 75 giorni dalla fase procedurale senza che sia raggiunto un accordo, il datore di lavoro può procedere al licenziamento collettivo comunicandolo per iscritto a ciascun lavoratore nel rispetto dei termini di preavviso.

Infine, si ricorda che il datore di lavoro doveva comunicare l'elenco dei lavoratori licenziati¹² (prima della Riforma) **contestualmente** all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria.

L'intervento riformatore

⇒ *Termini per la comunicazione dei lavoratori licenziati*

Un primo intervento apportato dalla legge di Riforma n.92/12 concerne la procedura anzidetta.

Il termine per l'invio dell'elenco dei lavoratori licenziati ai summenzionati uffici è stato modificato dalla Riforma Fornero, che, con il co.44 dell'art.1, è intervenuta sull'art.4, co.8, L. n.223/91, eliminando l'avverbio “*contestualmente*” e sostituendolo con il termine “*sette giorni*”.

Ciò dovrebbe contribuire a fugare i dubbi interpretativi che nel tempo si sono formati relativamente al concetto di “contestualità”.

In particolare, si ricorda che si erano formati più orientamenti giurisprudenziali:

1. uno secondo il quale la comunicazione al singolo lavoratore e quella inoltrata agli uffici del lavoro e alle associazioni di categoria, avendo contenuto e finalità differenti, comportavano che la “contestualità” richiesta dall'art.4, co.9, della L. n.223/91 dovesse essere intesa non come contemporaneità, bensì come “*obbligo di immediatezza*” (Cass., sezione lavoro, sent. n.4970/06)¹³;
2. secondo un altro, prevalente, il requisito della contestualità della comunicazione del recesso ai competenti uffici del lavoro (e ai sindacati) rispetto a quella al lavoratore è stato inteso “*nel senso di una necessaria contemporaneità la cui mancanza vale ad escludere la sanzione dell'inefficacia del licenziamento solo se dovuta a giustificati motivi di natura oggettiva da comprovare da parte del datore di lavoro*”¹⁴.

Dunque, **la modifica apportata dal legislatore dovrebbe chiudere il dibattito**. Questo perché essa **stabilisce un termine chiaro e certo di 7 giorni**, un lasso di tempo che non pregiudica né i sindacati, né i lavoratori licenziati, ai quali rimane un ampio periodo

¹¹ Qualora l'eccedenza riguardi unità produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, la competenza a promuovere l'accordo di cui sopra spetta rispettivamente al direttore della Direzione Regionale del Lavoro ovvero al Ministro del Lavoro.

¹² Indicando per ciascuno: nominativo, luogo di residenza, qualifica, livello di inquadramento, età, carico di famiglia, nonché le modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta.

¹³ Cfr. G. Fava, D. Colombo, op. cit..

¹⁴ Cfr. Cassazione 16 luglio 2012, n.12142; in senso conforme, ex multis, Cassazione 31 marzo 2011, n.7490; Cassazione 26 marzo 2010, n.7407; Cassazione 17 luglio 2009, n.16776; Cassazione 23 gennaio 2009, n.172.

per valutare un'eventuale violazione dei criteri di scelta con la conseguente impugnazione del licenziamento¹⁵.

⇒ *Possibilità di sanare i vizi della comunicazione*

Altro importante intervento è stato attuato grazie al co.45 della Riforma, il quale ha aggiunto al co.12 dell'art.4, L. n.223/91, il seguente periodo:

“Gli eventuali vizi della comunicazione di cui al comma 2 del presente articolo possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo”.

Anche in questo caso, in precedenza, la giurisprudenza era ondivaga.

1. Secondo un primo orientamento, gli eventuali vizi della comunicazione di avvio della procedura, nel caso in cui fosse stato raggiunto l'accordo sindacale, non determinavano l'inefficacia del licenziamento intimato all'esito della procedura, fuorché il caso in cui i vizi denunciati apparissero idonei a fuorviare o eludere l'esercizio dei poteri di controllo preventivo e di proposta attribuiti al sindacato (Cassazione 24 ottobre 2008, n.25758).
2. Invece, un altro riteneva che il mancato rispetto degli obblighi di allegazione preventiva fosse in grado di invalidare l'intera procedura, rendendo inefficaci i licenziamenti, non potendo tali vizi essere sanati né dalle informazioni fornite successivamente, né dall'eventuale accordo sindacale sottoscritto (Cassazione 5 aprile 2011, n.7744)¹⁶.

Si ricorda, inoltre, che eventuali vizi della comunicazione di apertura della procedura potevano anche integrare gli estremi di una condotta antisindacale. Le organizzazioni sindacali destinatarie della comunicazione potevano agire mediante lo speciale procedimento disciplinato dall'art.28 dello Statuto dei Lavoratori, al fine di ottenere un provvedimento di rimozione degli effetti della condotta “antisindacale”¹⁷.

Il Legislatore è, quindi, intervenuto con l'intento di permettere alle parti di sanare eventuali vizi della comunicazione di procedura di mobilità, ad ogni effetto di legge, con l'accordo sindacale concluso nel corso della procedura stessa, superando il contrasto giurisprudenziale e con l'obiettivo di diminuire il contenzioso giuslavoristico.

Tuttavia, secondo i primi commentatori¹⁸, l'effetto della sanatoria non è totale e assoluto.

L'efficacia sanante dell'accordo deve essere intesa, anche tenendo conto delle interpretazioni giurisprudenziali pre-Riforma, nei limiti del rispetto del principio della “trasparenza”, ossia la sanatoria deve essere esclusa nel caso in cui i vizi della comunicazione siano rimasti nascosti anche nel corso della procedura e l'accordo sindacale sia stato raggiunto senza che ve ne fosse consapevolezza.



In ogni caso, è opportuno che la volontà sanante venga manifestata con una specifica ed espressa dichiarazione inserita nel testo dell'accordo, che sarà efficace e vincolante nei confronti, oltre che delle associazioni sindacali (a cui sarà dunque preclusa la possibilità di attivare una procedura ex art.28 dello Statuto dei Lavoratori), anche dei singoli¹⁹.

¹⁵ Così A. Vallebona, *La riforma del lavoro 2012*, Giappichelli, 2012, citato in M. Maniscalco, M.G. Conti, *Il licenziamento collettivo – Sintesi ed approfondimento*, Ventiquattrore Avvocato - dicembre 2012 - n.2.

¹⁶ Cfr. G. Fava, D. Colombo, op. cit..

¹⁷ Cfr. Cassazione 17 luglio 2009, n.16776 citata in *Il licenziamento collettivo – Sintesi ed approfondimento*.

¹⁸ Cester; Ferrante Magnani; Tiraboschi; Vallebona; Rausei, citati in *Il licenziamento collettivo – Sintesi ed approfondimento*.

¹⁹ M. Maniscalco, M.G. Conti, op. cit.

⇒ *Le modifiche al regime sanzionatorio*

Con il co.46 dell'art.1 della legge di Riforma si è provveduto all'integrale sostituzione del co.3, art.5, L. n.223/91, al fine di adeguare le conseguenze dei licenziamenti ritenuti illegittimi o inefficaci al novellato art.18 della L. n.300/70.

Fino all'entrata in vigore della legge Fornero, così come disposto dal previgente art.5, il licenziamento intimato senza l'osservanza della forma scritta o in caso di inosservanza della procedura formale prescritta era inefficace, mentre era annullabile in caso di violazione dei criteri di scelta dei lavoratori da licenziare.

Nell'ipotesi di un licenziamento per il quale era stata dichiarata l'inefficacia o l'invalidità trovava applicazione l'art.18 dello Statuto dei lavoratori²⁰ ovvero il diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro, alla corresponsione, a titolo di risarcimento del danno subito, di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore alle 5 mensilità, fermo restando l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro anche dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti per il medesimo periodo.

Trovava (e trova ancora) applicazione la tutela obbligatoria di cui alla L. n.604/66²¹ nei casi in cui il licenziamento inefficace o annullabile fosse stato disposto dai datori di lavoro non imprenditori che svolgevano, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto.

Il novellato art.18 St. Lav. prevede diverse conseguenze in caso di licenziamento illegittimo, a seconda che il recesso operato dal datore di lavoro sia viziato:

1 Dalla mancanza di forma scritta



si applica la tutela reale di cui al co.1, art.18 St. Lav.



Il giudice, oltre a dichiarare nullo il licenziamento, condanna il datore di lavoro: alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o all'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità non soggetta a contribuzione); al risarcimento del danno (pari alle retribuzioni spettanti per il periodo di illegittima estromissione, dedotto l'*aliunde perceptum*), non inferiore a 5 mensilità; al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per lo stesso periodo; al pagamento delle sanzioni per omesso o ritardato versamento contributivo.

2 Dalla violazione delle procedure sindacali



si applicano le sanzioni previste per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui al co.5 dell'art.18 St. Lav.



Il giudice dichiara risolto il rapporto di lavoro con effetto dalla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro alla corresponsione di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva, di importo compreso tra un minimo di 12 e un massimo di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da determinarsi nella sua entità, tenendo conto dell'anzianità del lavoratore, del numero dei dipendenti occupati, delle dimensioni dell'attività economica e del comportamento delle parti.

²⁰ Diritto del lavoratore alla reintegrazione nel posto di lavoro, alla corresponsione, a titolo di risarcimento del danno subito, di un'indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegra, in ogni caso non inferiore alle 5 mensilità, fermo restando l'obbligo di versamento da parte del datore di lavoro anche dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti per il medesimo periodo.

²¹ Cfr. G. Fava, D. Colombo, op. cit..



Il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro: alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro (o al pagamento dell'indennità sostitutiva pari a 15 mensilità su opzione del lavoratore); al pagamento dell'indennità risarcitoria, commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione (deve essere dedotto, quindi, oltre all'*aliunde perceptum*, anche l'*aliunde percipiendi*, cioè quanto il lavoratore avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione), nella misura massima di 12 mensilità; al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi legali (senza l'applicazione delle sanzioni per omesso o ritardato versamento), in misura pari al differenziale tra la contribuzione che sarebbe maturata nel rapporto cessato e quella accreditata al lavoratore per lo svolgimento di altre attività lavorative durate il periodo di estromissione²².

⇒ L'impugnazione del licenziamento collettivo

L'ultima riflessione va fatta sui termini di impugnazione del licenziamento e della proposizione dell'azione di giudizio. Infatti, l'art.1, co.46, della legge di Riforma ha riscritto il periodo finale dell'art.5, co.3, della L. n.223/91, stabilendo che: *"Ai fini dell'impugnazione del licenziamento si applicano le disposizioni di cui all'articolo 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni"*, così come modificata dal c.d. *Collegato lavoro* (L. n.183/10).

Ne consegue che, al recesso a seguito di una procedura di licenziamento collettivo, si applicano i termini di impugnazione previsti dall'art.6 della L. n.604/66 e, dunque, il licenziamento dovrà essere impugnato in via stragiudiziale entro 60 giorni e l'azione in giudizio andrà poi proposta entro i successivi 180 giorni²³.

Procedura

Comunicazione preventiva	Per iscritto a tutte le associazioni sindacali o alle RSA (RSU) se presenti, alle associazioni di categoria, alla DTL (o alla Direzione Regionale del Lavoro o al Ministero del Lavoro, in base alla rilevanza provinciale, regionale o nazionale dei licenziamenti), allegando la ricevuta di versamento all'Inps del contributo di ingresso.
Consultazione sindacale	Entro 7 giorni dal ricevimento di tale comunicazione, le RSA (o le RSU) e le rispettive associazioni possono chiedere un incontro con il datore di lavoro, al fine di valutare la situazione attraverso un esame congiunto, esaminare le cause che hanno determinato l'eccedenza di personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale quale alternativa ai licenziamenti ovvero per individuare i criteri di scelta dei lavoratori da licenziare. L'esame deve esaurirsi entro i 45 giorni (30 giorni in caso di azienda sottoposta a procedura concorsuale) successivi alla comunicazione .

²² Cfr. G. Fava, D. Colombo, op. cit..

²³ M. Maniscalco, M.G. Conti, op. cit.

...continua...	Durante questa fase gli eventuali vizi della comunicazione preventiva possono essere sanati, ad ogni effetto di legge, nell'ambito di un accordo sindacale concluso nel corso della procedura di licenziamento collettivo.
Fase amministrativa	In caso di esito negativo dell'esame congiunto, un ulteriore tentativo di conciliazione deve svolgersi presso la Direzione Territoriale del Lavoro e deve esaurirsi entro 30 giorni (15 se i lavoratori interessati sono in numero inferiore a 10) dal ricevimento della comunicazione dell'esito della consultazione sindacale da parte dell'impresa.
Licenziamenti	Nel caso in cui si raggiunga un accordo sindacale sul licenziamento collettivo ovvero trascorsi i 75 giorni dalla fase procedurale senza che sia raggiunto un accordo. I licenziamenti sono da comunicarsi per iscritto con il rispetto dell'obbligo del preavviso.
Comunicazione lavoratori licenziati	Entro 7 giorni dalla comunicazione dei recessi il datore di lavoro deve comunicare l'elenco dei lavoratori licenziati all'Ufficio regionale del lavoro, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria.

**MASTER
SPECIALISTICI**

IN PARTENZA!

**MASTER
GESTIONE DELLE RISORSE UMANE**

SEDI E DATE

mattina 9.30 - 13.00 / pomeriggio 14.00 - 17.30

MILANO
Hotel Michelangelo

VERONA
Hotel Crowne Plaza

1° Giornata 21 marzo 2013
2° Giornata 26 marzo 2013
3° Giornata 17 aprile 2013
4° Giornata 24 aprile 2013

1° Giornata 20 marzo 2013
2° Giornata 26 marzo 2013
3° Giornata 23 aprile 2013
4° Giornata 29 aprile 2013

ACCEDI AL SITO

SCARICA LA BROCHURE

ISCRIVITI ORA

**MATURA
28 CFP**

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it