

Procedure collettive a doppio binario

La procedura per la messa in mobilità si applica a due distinte ipotesi di riduzione del personale: la prima è quella del licenziamento collettivo riferita alle aziende che occupino più di 15 dipendenti e intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna unità produttiva o in più unità produttive situate nella stessa provincia. L'altra fattispecie riguarda le sole imprese che rientrano nel campo di applicazione dell'intervento straordinario della cassa integrazione (si veda la grafica a lato) e che al termine del programma non siano in grado di reimpiegare tutti o in parte i lavoratori sospesi. Fanno parte delle cause che giustificano i licenziamenti collettivi anche la cessazione o la trasformazione dell'attività, sempre che ricorrano i presupposti e le condizioni di cui si è detto. Tutte queste casistiche hanno connotazioni che le distinguono dal licenziamento individuale plurimo.

Tra le categorie di dipendenti coinvolti sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti, i lavoratori interessati da eccedenze dovute a fine lavori nelle imprese edili, i dipendenti assunti con contratto a termine o impiegati in attività stagionali.

La procedura - salvo quanto previsto per i datori di lavoro non imprenditori - prevede due fasi che s'intersecano fra loro: una "sindacale" e una "amministrativa". Nel corso della prima, l'impresa e i sindacati cercano un accordo in merito ai licenziamenti, mentre la seconda prevede alcuni obblighi specifici: comunicazione agli enti

preposti, versamento del cosiddetto contributo d'ingresso all'Inps, iscrizione dei lavoratori alle liste di mobilità; infine il coinvolgimento degli uffici periferici del ministero del Lavoro per tentare l'accordo, qualora non sia stato raggiunto in sede sindacale. Esperito quest'ultimo passaggio, seppure infruttuoso, il datore di lavoro può comunque procedere ai licenziamenti e alla conseguente messa in mobilità dei dipendenti. Le procedure sono descritte nel dettaglio dall'articolo 4 della legge 223/91: il mancato rispetto porta all'inefficacia dei recessi intimati.

Alcune peculiarità riguardano le esenzioni dal versamento del contributo d'ingresso: si tratta di due esclusioni, una con riferimento alle procedure concorsuali (esonero totale: articolo 3, comma 3), nel rispetto di quanto disciplinato dalla circolare 93/1993 dell'Inps; l'altra è riservata alle imprese che procurino offerte di lavoro ai dipendenti destinatari dei licenziamenti (esonero parziale: articolo 5, comma 5, e circolare Inps n. 81/1995). Particolare attenzione deve poi essere rivolta ai criteri di scelta dettati dalle norme (articolo 5, commi 1 e 2, della legge 223/91).

Per concludere va ricordato che le disposizioni di cui alla legge 2/09 (misura prorogata anche per il 2010) hanno introdotto la possibilità di accedere ai trattamenti in deroga di mobilità, oltre all'iscrizione alle relative liste, anche ai lavoratori licenziati per riduzione di personale da datori di lavoro con meno di 15 dipendenti. Normalmente invece l'indennità, corrisposta per periodi differenziati secondo l'età anagrafica del percettore, è riservata ai soli lavoratori posti in mobilità da imprese rientranti nel campo di applicazione della Cigs e con particolari requisiti di anzianità aziendale (articoli 7, comma 1, e 16, comma 1, della legge 223/91).

