

Legge europea 2013-bis, estesa ai dirigenti la procedura in materia di licenziamenti collettivi

Autore: Redazione

In: Diritto civile e commerciale

Lilla Laperuta

Il 25 novembre entrerà in vigore la L. 30 ottobre 2014, n. 161 (G.U. 10-11-2014, n. 261), contenente disposizioni per l'adempimento degli obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia all'Unione europea. Fra le novità si segnalano ora quelle relative alla modifica della procedura di riduzione collettiva di personale ex art. 24 L. 223/1991.

Sul punto si ricorda che con una decisione del 13 febbraio 2014 relativa alla causa C 596/2012, la Corte europea di giustizia era intervenuta sulle modalità applicative della procedura collettiva di riduzione di personale disciplinata dall'art. 24 della L. 223/1991, censurando lo Stato italiano che aveva escluso dalle garanzie fornite dalla stessa (anche attraverso gli articoli 4 e 5) il personale di qualifica dirigenziale (procedura di infrazione CE n. 2007/4652).

Ora,
l'art. 16 della L. 161/2014
prevede che i dirigenti vengano computati sia
ai fini del limite dimensionale del superamento dei 15 dipendenti,
sia all'interno del numero minimo di 5 licenziamenti nell'arco temporale di 120 giorni, perché i
licenziamenti stessi possano essere qualificati come collettivi.

Pertanto, per effetto delle modifiche apportate, nei confronti dei dirigenti interessati da un possibile

licenziamento:

a) il datore di lavoro, anche non imprenditore, è obbligato 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 esuberanti, le motivazioni, le ragioni per le quali non è possibile trovare una soluzione diversa.

Nel caso in cui siano stati violati l'iter procedimentale o i criteri di scelta non sussiste alcuna reintegra che, invece, è prevista per gli altri lavoratori, ma la sanzione è di natura pecuniaria e prevede il pagamento di un'indennità compresa fra le 12 e 24 mensilità commisurate sull'ultima retribuzione globale di fatto, correlate alla natura ed alla gravità della violazione.

<https://www.diritto.it/legge-europea-2013-bis-estesa-ai-dirigenti-la-procedura-in-materia-di-licenziamenti-collettivi/>