**Legge europea 2013-bis: estensione della disciplina dei licenziamenti collettivi ai dirigenti.**

Con sentenza del 13 febbraio 2014, resa nella causa C-596/12, la Corte di Giustizia ha condannato l’Italia per non aver correttamente trasposto la Direttiva 98/59/CE, nella parte in cui ha escluso dall’ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi la categoria dei dirigenti (cfr. News Confindustria 5 marzo 2014).

Con la recente Legge europea 2013-bis (Legge 30 ottobre 2014, n. 161), pubblicata nella G.U. n. 261 del 10 novembre 2014, ed entrante in vigore il 25 novembre 2014, il legislatore ha dato attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia, modificando l’art. 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia licenziamenti collettivi.

La nuova formulazione dell’art. 24 individua minuziosamente le disposizioni della legge n. 223/1991 che trovano applicazione per la categoria dei dirigenti.

*Nuovo ambito di applicazione dell’art. 24 della Legge n. 223/1991.*

In primo luogo, la legge europea afferma espressamente che i dirigenti debbono essere inclusi nella verifica della soglia occupazionale (“…*imprese che occupino più di quindici dipendenti*….”) che determina l’applicazione dell’art. 24 della legge n. 223/1991.

La novità di rilievo è, però, rappresentata dal fatto che la disciplina dei licenziamenti collettivi va osservata anche quando nel novero degli eventuali cinque licenziamenti (nell’arco dei 120 giorni) che il datore di lavoro avesse intenzione di effettuare vi fossero dei lavoratori appartenenti alla categoria dei dirigenti.

Si tratta, in altre parole, della vera e propria estensione ai dirigenti dell’applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi, con conseguente onere di applicazione della procedura prevista dalla legge qualora il licenziamento, nell’arco temporale dei 120 giorni, riguardi anche questi ultimi [[1]](#footnote-1).

Peraltro, il nuovo comma 1-*quinquies* dell’art. 24 della Legge n. 223/1991fa riferimento all’intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento “*di uno o più dirigenti*”: dunque è sufficiente che vi sia anche un solo dirigente nel novero dei 5 licenziamenti che il datore di lavoro intende intimare, perché trovino applicazione le novità procedurali introdotte dalla legge europea.

Naturalmente, qualora non vi siano dirigenti tra le posizioni in esubero, non occorrerà dar luogo alla specifica procedura prevista dal nuovo comma 1-*quinquies* dell’art. 24 della Legge n. 223/1991.

Resta, però, inteso che, in tal caso, il datore di lavoro non potrà procedere a licenziamenti individuali di dirigenti, per ragioni di carattere economico, nell’arco dei 120 giorni dalla conclusione della procedura di licenziamento collettivo, senza incorrere nel concreto rischio di vedersi contestata la legittimità del licenziamento medesimo (per violazione dell’art. 24, comma 1, della legge n. 223/1991, come interpretato dall’art. 8, comma 4, della l. n. 236/1993) salvo attivazione di una nuova procedura.

La nuova formulazione dell’art. 24, comma 2, della Legge n. 223/1991 chiarisce, inoltre, che la nuova disciplina prevista per i dirigenti opera tanto con riferimento ai datori di lavoro imprenditori quanto ai datori di lavoro non imprenditori che intendano cessare la propria attività.

In definitiva, è possibile affermare che, ai fini del raggiungimento del requisito numerico dei 5 licenziamenti nell’arco dei 120 giorni, la legge europea ha operato la piena equiparazione dei dirigenti alle altre categorie di lavoratori.

*Modalità di applicazione della procedura di licenziamento collettivo ai dirigenti.*

Le legge europea ha, invece, scelto di non equiparare completamente i dirigenti alle altre categorie di lavoratori per quanto riguarda le modalità di applicazione della procedura di licenziamento collettivo.

Per quanto riguarda la fase della comunicazione, occorre in primo luogo segnalare che, stante l’esclusione della categoria dal trattamento dell’indennità di mobilità, il datore di lavoro non è tenuto a versare per i dirigenti interessati dalla procedura di licenziamento collettiva il cd. contributo di ingresso di cui all’ultimo periodo dell’art. 4, comma 3, della legge n. 223/1991.

Con riferimento ai destinatari, a fronte della formulazione dell’art. 4, comma 2, si ritiene che, nel settore industriale, la comunicazione debba essere inviata a Federmanager in qualità di organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa dei dirigenti del settore.

Viceversa, nel caso in cui l’impresa, a ragione dell’attività svolta, applichi ai suoi dirigenti il contratto del terziario, la comunicazione andrà rivolta all’associazione sindacale dei dirigenti maggiormente rappresentativa in quel settore.

Una volta che l’impresa abbia correttamente inviato la comunicazione, ove non segua, nel termine di sette giorni dal ricevimento della stessa, la richiesta di esame congiunto da parte dell’organizzazione sindacale, si deve ritenere esaurita la prima fase di confronto della procedura.

La volontà del legislatore di distinguere la procedura di licenziamento collettivo applicabile ai dirigenti rispetto alle altre categorie di lavoratori emerge con massima evidenza dalla previsione normativa in base alla quale l’esame congiunto e l’eventuale ulteriore esame davanti all’Amministrazione territorialmente competente avviene “*in appositi incontri*”.

Ciò significa che, sebbene le distinte comunicazioni iniziali siano contestuali, la procedura relativa ai dirigenti potrà, poi, avere tempi (ma anche esiti) diversi, fermo restando il rispetto dei termini massimi previsti dalla legge.

La previsione di appositi incontri è volta a favorire la definizione di criteri di scelta e/o di soluzioni alternative al licenziamento che tengano il più possibile conto delle specificità del rapporto di lavoro dirigenziale.

Ad ogni modo, per quanto riguarda i criteri di scelta è opportuno evidenziare che il legislatore, nel richiamare l’art. 5, comma 1, tra le disposizioni applicabili al licenziamento collettivo dei dirigenti, ha esteso anche a quest’ultima categoria i criteri residuali di legge.

Sul punto, va ricordato che, nell’ambito della trattativa per il rinnovo del contratto collettivo dei dirigenti, Confindustria ha proposto a Federmanager di concludere un accordo, da sottoporre all’attenzione del Ministero del Lavoro, per il recepimento della sentenza C-596/12 nel nostro ordinamento. Tra i contenuti della proposta di Confindustria vi era proprio quello di valorizzare il carattere fiduciario del rapporto di lavoro dirigenziale escludendo i criteri dei “*carichi di famiglia*” e dell’“*anzianità*” o quantomeno privilegiando il criterio delle “*esigenze tecnico-produttive ed organizzative*”.

A fronte del mancato accordo con Federmanager e dell’attuale testo di legge resta solo la possibilità di concordare la preminenza del criterio delle “*esigenze tecnico-produttive ed organizzative*” a livello aziendale, nell’ambito dell’esame congiunto, avvalendosi di una possibilità più volte affermata dalla giurisprudenza[[2]](#footnote-2).

Sotto un diverso profilo, appare opportuno evidenziare che, stante l’autonomia delle fasi di esame congiunto svolte con le organizzazioni di rappresentanza degli altri lavoratori, rispetto a quelle svolte con la rappresentanza dei dirigenti, ben potrebbe accadere che una procedura (ad es. quella per i dirigenti) si concluda con la definizione di un accordo, mentre l’altra (ad es. quella per operai, impiegati e quadri) si concluda senza accordo, con la conseguente applicazione dei criteri di legge ai licenziamenti da intimare.

A ragione dell’autonomia della procedura che riguarda i dirigenti, si deve ritenere anche che, ad esempio, ove fosse raggiunto l’accordo in sede sindacale sui criteri di scelta dei dirigenti, ben si potrà procedere alla successiva comunicazione dei licenziamenti, anche laddove prosegua la procedura che riguarda la generalità degli altri dipendenti.

Ragioni di mera opportunità sindacale, da valutare caso per caso, potrebbero però anche consigliare di prendere in considerazione l’ipotesi di condurre a termine le due procedure “in parallelo” o, almeno, di differire la comunicazione dei licenziamenti in modo che avvenga contestualmente, sia per i dirigenti che per la generalità degli altri dipendenti.

*Impugnazione e conseguenze del licenziamento collettivo del dirigente illegittimo*

Per quanto riguarda la disciplina dell’impugnazione del licenziamento, il legislatore ha precisato che anche per i dirigenti trova applicazione il regime generalmente previsto dall’art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604 (impugnazione stragiudiziale entro 60 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento + 180 giorni dall’impugnazione stragiudiziale per il deposito del ricorso giudiziale).

Al contrario, il legislatore ha scelto di differenziare in larga parte la disciplina dei licenziamenti collettivi per i dirigenti rispetto alle altre categorie di lavoratori sotto il profilo della disciplina delle conseguenze del licenziamento collettivo illegittimo. Si tratta di una scelta opportuna, che valorizza la distinzione, da sempre presente nel nostro ordinamento, tra il regime delle tutele predisposto per la categoria dei dirigenti (a ragione dell’elevato carattere fiduciario che contraddistingue il loro rapporto di lavoro) e le altre categorie di lavoratori.

Un elemento certamente innovativo è, tuttavia, rappresentato dalla scelta del legislatore di definire compiutamente, a livello legislativo, il regime di tutela spettante al dirigente in caso di violazione della procedura di licenziamento collettivo.

Come noto infatti, finora, era stata solo la contrattazione collettiva ad approntare, a determinate condizioni, tutele a favore dei dirigenti che avessero visto risolto il proprio rapporto a ragione di una crisi aziendale che avesse generato una procedura di licenziamento collettivo.

Alla luce della novità introdotta, sul punto, dalla legge europea, si giustifica la scelta di Confindustria di procedere anche alla disdetta dell’Accordo del 1995 (sull’indennità supplementare in caso di risoluzione del rapporto per ristrutturazione, riorganizzazione, crisi aziendale), allegato al contratto collettivo nazionale per i dirigenti delle aziende produttrici di beni e servizi.

Ciò premesso e venendo al merito della nuova disciplina, la legge comunitaria ha differenziato il regime delle tutele del dirigente sulla base del vizio che affligge il licenziamento collettivo:

|  |  |
| --- | --- |
| **Vizio del licenziamento collettivo** | **Sanzione** |
| 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. |

Merita, infine, di essere precisato che il legislatore ha comunque lasciato spazio all’autonomia contrattuale facendo salva la possibilità delle parti collettive – “*nei contratti e negli accordi collettivi*” – di definire una diversa misura dell’indennità prevista dalla legge per i casi di violazione della procedura o dei criteri di scelta.

1. Cfr. in giurisprudenza *inter alios* Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 11-09-2014, n. 19221. [↑](#footnote-ref-1)
2. Cfr. *inter alios* Cass. civ. Sez. Lav., Sent. 19-05-2006, n. 11886 eCass. civ. Sez. Lav., Sent. 07-06-2003, n. 9153. [↑](#footnote-ref-2)