

Licenziamenti collettivi estesi ai dirigenti – Comma 1 – quinquies, art. 24, L. n.223/91

28 Novembre 2014

Si fornisce in allegato l'art. 16 della L. n. 161/14 (Legge Europea 2013 – bis), entrata in vigore il 25 novembre 2014, che dà attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 13 febbraio 2014, nella causa C-596/12 che, come ormai noto, ha condannato l'Italia per non aver correttamente incluso nell'ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi la categoria dei dirigenti.

La nuova formulazione dell'art. 24 della L. n. 223/91, oltre ad includere i dirigenti nel calcolo della soglia occupazionale ai fini dell'applicazione delle procedure di cui al medesimo art. 24, consente, altresì, di confermare la piena equiparazione tra dirigenti ed altre categorie di lavoratori (operai, impiegati e quadri) ai fini del raggiungimento del requisito numerico dei 5 licenziamenti nell'arco dei 120 giorni.

In particolare, il novellato articolo 24, facendo riferimento all'intenzione del datore di lavoro di procedere al licenziamento di uno o più dirigenti, riconosce che sia sufficiente anche un solo dirigente nel novero dei cinque licenziamenti ai fini dell'applicazione delle nuove procedure introdotte dalla normativa europea.

Fermo restando che dovranno essere predisposte due contestuali e distinte comunicazioni di avvio della procedura e che, per ciascuna di esse, nei limiti previsti dalle norme, potrebbero essere necessari tempi ed esiti diversi, si rileva che, relativamente ai dirigenti del settore industriale, debba essere la Federmenager la destinataria della suddetta comunicazione, in quanto organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa di tale categoria di lavoratori.

Per ciò che concerne il regime delle tutele del dirigente, con riguardo ai vizi di cui all'art. 4, comma 12, della L. n. 223/91 (mancanza di forma scritta) ed all'art. 5, comma 1, della medesima legge (violazione della procedura o dei criteri di scelta), si conferma un allineamento del sistema sanzionatorio, prevedendosi, rispettivamente, l'obbligo della reintegra nel primo caso e il pagamento di un'indennità compresa tra le dodici e le ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione nel secondo caso. Ad ogni modo, il novellato art. 24 fa salva la possibilità di definire, nell'ambito dei contratti e degli accordi collettivi, una diversa misura indennitaria.

[18465-Art. 16 L. n. 161.pdf](#)[Apri](#)