

## Cenni sul licenziamento collettivo in Svizzera ed in Italia

### 1. La fattispecie

In **Svizzera** si parla di licenziamento collettivo nel caso in cui il datore di lavoro, per motivi non inerenti alla persona o al comportamento del lavoratore, proceda ad effettuare, entro un periodo di 30 giorni, un numero di licenziamenti almeno pari a:

- 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- 10% del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

In **Italia** si parla di licenziamento collettivo qualora un'impresa che occupa più di 15 dipendenti, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intenda effettuare almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia, oppure qualora l'impresa intenda cessare l'attività.

### 2. La procedura

Il datore di lavoro in **Svizzera** deve informare la rappresentanza dei lavoratori (o, in mancanza, i lavoratori stessi) della sua intenzione di licenziamento collettivo, sui motivi dello stesso, sul numero dei lavoratori da licenziare e di quelli abitualmente occupati, nonché sul periodo in cui si intende effettuare i licenziamenti. Copia di tale comunicazione dovrà essere trasmessa all'ufficio cantonale del lavoro, con il quale il datore di lavoro spesso prende contatto prima.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di consultare la rappresentanza dei lavoratori, che ha facoltà di formulare – entro alcune settimane - proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, o ad attenuarne le conseguenze.

Poi, il datore di lavoro deve notificare all'ufficio cantonale del lavoro il suo progetto di licenziamento collettivo e trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori copia di detta notifica. Essa dovrà contenere i risultati della consultazione con i lavoratori, nonché ogni altra informazione utile concernente il progetto di licenziamento collettivo.

L'ufficio cantonale del lavoro a sua volta è tenuto a cercare soluzioni alternative al licenziamento collettivo prospettato e, a tal scopo, la rappresentanza dei lavoratori può presentare allo stesso ufficio le proprie osservazioni.

Il rapporto di lavoro che viene risolto a causa di licenziamento collettivo è da considerarsi terminato trascorsi 30 giorni dalla notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, salvo la disdetta non debba avere effetto in data successiva in base a

disposizioni contrattuali o legali (il che è quasi sempre il caso, perché a partire dal secondo anno di servizio il termine di disdetta è di almeno due mesi).

Oltre a vari tipi di assistenza (per esempio, su come cercare un nuovo posto di lavoro), i datori di lavoro normalmente offrono ai lavoratori un'indennità di un numero di mensilità che può variare molto, in base all'anzianità di servizio e anagrafica, ai carichi di famiglia ecc.

In **Italia**, l'imprenditore che intende effettuare il licenziamento collettivo deve informare preventivamente e per iscritto le rappresentanze sindacali aziendali ed i sindacati maggiormente rappresentativi delle categorie dei lavoratori interessate. L'informazione deve contenere i motivi che impediscono l'adozione di misure alternative al licenziamento e quelle eventualmente programmate per ridurre l'impatto sociale.

Il datore di lavoro dovrà allegare copia della ricevuta di versamento all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) dell'importo pari a 9 volte il trattamento mensile di mobilità spettante al lavoratore e che corrisponde a circa l'80% della retribuzione normale e che costituisce un'anticipazione del contributo di mobilità a favore dei lavoratori, posto a carico delle aziende che debbono ricorrere al licenziamento collettivo. Copia di tale comunicazione e della ricevuta di versamento INPS devono essere inviate all'Ufficio Provinciale del Lavoro (UPL).

A richiesta del sindacato potrà seguire un esame congiunto della questione che potrà concludersi con un accordo tra imprenditore e sindacati (tale accordo può indicare anche criteri di scelta dei lavoratori da licenziare che siano diversi da quelli indicati dalla legge, quali: carichi di famiglia, anzianità di servizio e anagrafica, esigenze aziendali). In mancanza di accordo, l'UPL convoca le parti per un ulteriore esame. Il raggiungimento di un accordo, o in sede sindacale o davanti all'UPL, dà diritto ad una riduzione dell'indennità di mobilità per l'azienda.

Solo dopo il completamento di questa procedura, il datore di lavoro italiano potrà procedere all'invio, nel rispetto del termine di preavviso, delle lettere di licenziamento a ciascun lavoratore. Il quale avrà diritto, con 12 mesi di anzianità aziendale e nelle imprese di maggiori dimensioni, al pagamento dell'indennità di mobilità per un periodo determinato in base all'anzianità anagrafica e mai superiore a 36 mesi.