

Ristrutturazioni e ridimensionamento aziendale in caso di crisi aziendale

In periodo di crisi le aziende perdono commesse o appalti e si vedono quindi costrette a ridurre il personale oppure, per rendersi più competitive, sentono la necessità di riorganizzarsi tagliando posizioni non più utili e anti-economiche. La corretta procedura di ristrutturazione e/o ridimensionamento aziendale varia a seconda delle dimensioni occupazionali dell'azienda e dal numero dei lavoratori di cui l'azienda intende privarsi.

La procedura collettiva

Se l'azienda occupa più di 15 dipendenti e intende licenziare 5 o più lavoratori nell'arco di 120 giorni, dovrà obbligatoriamente adottare la procedura collettiva di cui alla legge n. 223/1991. Tale procedura, piuttosto complessa e articolata, prevede una forzata procedimentalizzazione del potere di licenziamento del datore di lavoro e un forte coinvolgimento delle compagini sindacali.

La procedura in DTL per i licenziamenti economici in aziende con più di 15 dipendenti

Se l'azienda occupa più di 15 dipendenti ma intende licenziare meno di 5 lavoratori, la procedura da attivare non sarà quella collettiva ma quella che la riforma Fornero ha introdotto per i licenziamenti econo-

mici modificando l'art. 7 della legge 604/66. In base a tale procedura l'azienda, prima di procedere al licenziamento, dovrà comunicare l'intenzione di licenziare (e i motivi di tale decisione) alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera. Tale comunicazione dovrà essere trasmessa per conoscenza al lavoratore. Entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione la Direzione territoriale del lavoro convocherà il lavoratore e l'azienda per tentare una conciliazione. Solo se fallisce il tentativo di conciliazione il datore di lavoro potrà comunicare legittimamente il licenziamento al lavoratore.



Tuttavia, se l'azienda licenzia il lavoratore senza prima azionare la procedura qui descritta, potrà essere condannata dal giudice a pagare al lavoratore licenziato una somma compresa tra le 6 e le 12 mensilità.

La procedura standard in aziende con meno di 15 dipendenti

Se l'azienda occupa meno di 15 dipendenti, l'azienda non sarà soggetta ad alcuna procedura particolare nel licenziare i lavoratori (che potranno essere anche più di 5) e basterà che l'azienda comunichi per iscritto il licenziamento al lavoratore precisando, contestualmente e sempre per iscritto, le ragioni su cui si fonda il licenziamento.

La scelta dei lavoratori da licenziare

In ogni caso, un aspetto da valutare attentamente nel contesto di un ridimensionamento aziendale riguarda la scelta dei lavoratori da licenziare. Infatti, se il datore di lavoro in crisi si vede costretto a licenziare uno o più lavoratori che hanno funzioni simili o uguali, non potrà scegliere a caso ma dovrà rispettare alcuni criteri di scelta tra cui, in particolare, i carichi di famiglia e l'anzianità del lavoratore. Se l'azienda non individua correttamente i lavoratori da licenziare sulla base dei criteri sopra indicati, c'è il rischio che il giudice possa ritenere il licenziamento illegittimo e condannare l'azienda al risarcimento del danno. Ma il giudice potrebbe addirittura condannare l'azienda alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro qualora accerti che il mancato utilizzo dei criteri di scelta sia stato dettato da intenzioni discriminatorie da parte dell'azienda. Se poi il mancato o non corretto utilizzo dei criteri di scelta avviene nell'ambito della procedura collettiva di licenziamento (sopra tratteggiata), è la stessa legge a stabilire che il lavoratore illegittimamente licenziato debba essere reintegrato in azienda. In conclusione, nell'ambito di una ristrutturazione aziendale, l'azienda è tenuta per legge a osservare tutta una serie di obblighi e procedure. Per questo consigliamo alle aziende in fase di ristrutturazione di muoversi con particolare cautela dal momento che decisioni sbagliate potranno essere successivamente impugnate giudizialmente dal lavoratore.

Risponde alla nostra rubrica l'Avv. Cristiano Cominotto di Milano specializzato nelle problematiche legali in campo elettronico, informatico e dei sistemi di produzione. Chiunque desiderasse proporre o approfondire argomenti legali su queste pagine può telefonare al n. 02/5450823 o scrivere a: ao-fen@feramilanomedia.it

