

Promemoria relativo alle *notifiche di licenziamenti collettivi o cessazione dell'attività per motivi economici*

Il presente promemoria offre una breve panoramica in merito ad alcuni aspetti legati alle procedure di licenziamento collettivo per quanto attiene il coinvolgimento della *Sezione del lavoro*. Le informazioni che seguono hanno un carattere generale ed orientativo. In caso di dubbio fa stato il testo legale.

1. Cosa si intende per licenziamento collettivo (art. 335d CO)?

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

- almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
- almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
- almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.

Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria.

2. In cosa consistono gli obblighi del datore di lavoro previsti dalla Legge cantonale sul rilancio dell'occupazione e sul sostegno ai disoccupati (art. 21 L-rilocc, 16 Regolamento L-rilocc)?

I datori di lavoro devono segnalare tempestivamente al servizio competente i licenziamenti per motivi economici e le cessazioni di attività, che concernono almeno sei dipendenti sull'arco di due mesi (art. 21 lett. b L-rilocc). Sottostanno all'obbligo di segnalazione i datori di lavoro con stabilimenti nel Cantone. La segnalazione deve avvenire al più tardi con l'intimazione della lettera di licenziamento. Per la trasmissione dei dati relativi al personale licenziato il datore di lavoro può utilizzare la tabella in formato elettronico disponibile al sito www.ti.ch/lavoro.

3. Quali sono i principali obblighi in caso di licenziamento collettivo secondo il Codice delle obbligazioni (art. 335d e seg. CO)?

▪ Il datore di lavoro, prima di prendere la decisione definitiva, consulta la rappresentanza dei lavoratori o - in mancanza - i lavoratori medesimi in merito al progetto di licenziamento collettivo (procedura di consultazione).

Deve comunicare loro per iscritto almeno:

- i motivi del licenziamento collettivo,
- il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati,
- il numero dei lavoratori abitualmente occupati,
- il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

Una copia dell'informazione ai lavoratori deve essere trasmessa all'ufficio cantonale del lavoro, in Ticino alla Sezione del lavoro - Ufficio giuridico, Residenza governativa, 6500 Bellinzona.

- Durante la procedura di consultazione il datore di lavoro:
 - dà ai lavoratori almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze,
 - fornisce a loro, a richiesta, tutte le informazioni utili alla formulazione delle osservazioni (per esempio in merito a possibilità di riqualifica, riduzione del tempo di lavoro, pensionamenti anticipati, mezzi a disposizione per un piano sociale),
 - deve prendere atto delle proposte dei lavoratori ed esaminarle seriamente.
- Al termine della consultazione, il datore di lavoro informa per iscritto l'autorità cantonale in merito ai risultati della consultazione e fornisce tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo. Queste informazioni sono trasmesse in copia anche ai lavoratori o alla loro rappresentanza. I lavoratori possono presentare alla Sezione del lavoro le proprie osservazioni.

4. Obbligo di negoziazione

Il datore di lavoro, se occupa abitualmente almeno 250 lavoratori ed intende licenziarne (per motivi non inerenti alla loro persona) almeno 30 sull'arco di 30 giorni, è tenuto a condurre trattative con i lavoratori allo scopo di elaborare un piano sociale (art. 335h - 335k CO). I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.

5. Quanto deve durare il termine di consultazione?

La legge non fissa una durata minima del termine di consultazione. Il datore di lavoro deve fissarlo tenendo conto della situazione concreta, in particolare della grandezza dell'impresa e del numero di lavoratori coinvolti.

6. Quando prende fine il contratto di lavoro?

I contratti di lavoro disdetti nell'ambito di un licenziamento collettivo prendono fine conformemente alle norme contrattuali o legali, ma in tutti casi al più presto 30 giorni dopo la notifica alla Sezione del lavoro (pto. 3). I licenziamenti avvenuti nel quadro di un licenziamento collettivo in violazione della procedura prevista dal Codice delle obbligazioni possono comportare il differimento del termine di disdetta (art. 335g cpv. 4 CO) o il riconoscimento di un'indennità ai lavoratori per licenziamento abusivo (art. 336a CO). La decisione in merito a questi aspetti è di competenza del giudice civile.

7. Quali sono i compiti della Sezione del lavoro

La Sezione del lavoro sostiene la risoluzione dai problemi posti dal licenziamento collettivo, segnatamente consigliando i partner sociali e favorendo il dialogo tra le parti. In caso di necessità e a dipendenza del numero di lavoratori interessati, gli Uffici regionali di collocamento svolgono delle presentazioni collettive per il personale licenziato in merito ad eventuale ricorso all'assicurazione contro la disoccupazione.

L'amministrazione non verifica che la procedura di consultazione sia stata rispettata, né approva eventuali piani sociali. In caso di disaccordo l'autorità competente a giudicare eventuali controversie è il giudice civile.

Disposizioni legali di riferimento (estratto)

Codice delle obbligazioni (CO)

Art. 335d Il bis. Licenziamento collettivo - 1. Definizione

Per licenziamento collettivo si intendono le disdette date in un'azienda dal datore di lavoro entro un periodo di 30 giorni, per motivi non inerenti alla persona del lavoratore, se il numero dei licenziamenti effettuati è:

1. almeno pari a 10 negli stabilimenti che occupano abitualmente più di 20 e meno di 100 lavoratori;
2. almeno pari al 10 per cento del numero dei lavoratori negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 100 e meno di 300 lavoratori;
3. almeno pari a 30 negli stabilimenti che occupano abitualmente almeno 300 lavoratori.

Art. 335e 2. Campo d'applicazione

¹ Le disposizioni relative al licenziamento collettivo si applicano anche ai rapporti di lavoro di durata determinata, qualora essi cessino prima del decorso della durata pattuita.

² Esse non si applicano in caso di cessazione dell'attività dell'azienda a seguito di decisione giudiziaria nonché in caso di licenziamenti collettivi a seguito di un fallimento o di un concordato con abbandono dell'attivo.

Art. 335f 3. Consultazione dei lavoratori

¹ Il datore di lavoro che prevede di effettuare licenziamenti collettivi è tenuto a consultare la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi.

² Egli dà loro almeno la possibilità di formulare proposte sui mezzi atti ad evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

³ Egli è tenuto a fornire alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi tutte le informazioni utili e a comunicarle loro in ogni caso, per scritto:

- a. i motivi del licenziamento collettivo;
- b. il numero dei lavoratori che dovranno essere licenziati;
- c. il numero dei lavoratori abitualmente occupati;
- d. il periodo nel corso del quale si effettueranno i licenziamenti.

⁴ Il datore di lavoro trasmette all'ufficio cantonale del lavoro copia della comunicazione prevista dal capoverso 3.

Art. 335g 4. Procedura

¹ Il datore di lavoro è tenuto a notificare per scritto all'ufficio cantonale del lavoro ogni progetto di licenziamento collettivo e a trasmettere alla rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, ai lavoratori medesimi copia di detta notifica.

² La notifica deve contenere i risultati della consultazione giusta l'articolo 335f nonché tutte le informazioni utili concernenti il progetto di licenziamento collettivo.

³ L'ufficio cantonale del lavoro cerca di trovare soluzioni ai problemi posti dal licenziamento collettivo prospettato. La rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi possono presentargli proprie osservazioni.

⁴ Se il rapporto di lavoro è stato disdetto nel quadro di un licenziamento collettivo, esso cessa 30 giorni dopo la notifica all'ufficio cantonale del lavoro del progetto di licenziamento collettivo, a meno che, secondo le disposizioni contrattuali o legali, la disdetta non abbia effetto a una data successiva.

Art. 335h 5. Piano sociale - a. Definizione e principi

¹ Il piano sociale è un accordo nel quale il datore di lavoro e i lavoratori convengono le misure atte a evitare o ridurre i licenziamenti, nonché ad attenuarne le conseguenze.

² Il piano sociale non deve compromettere la sopravvivenza dell'azienda.

Art. 335i b. Obbligo di negoziazione

¹ Il datore di lavoro è tenuto a condurre trattative con i lavoratori al fine di elaborare un piano sociale se:

- a. occupa abitualmente almeno 250 lavoratori; e
- b. intende licenziare almeno 30 lavoratori sull'arco di 30 giorni, per motivi non inerenti alla loro persona.

² I licenziamenti differiti nel tempo, ma fondati sulla medesima decisione, sono sommati.

³ Il datore di lavoro intavola trattative:

- a. se ha aderito a un contratto collettivo di lavoro, con le associazioni dei lavoratori che l'hanno firmato;
- b. con i rappresentanti dei lavoratori; o
- c. direttamente con i lavoratori, se questi non hanno rappresentanti.

⁴ Le associazioni dei lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori o i lavoratori stessi possono far capo a periti durante le trattative. I periti sono tenuti al segreto nei confronti di persone estranee all'azienda.

Art. 335j c. Elaborazione

¹ Qualora le parti non riescano ad accordarsi su un piano sociale, si istituisce un tribunale arbitrale.

² Il tribunale arbitrale stabilisce un piano sociale mediante lodo vincolante.

Art. 335k d. Durante un fallimento o una procedura concordataria

Le disposizioni sul piano sociale (art. 335h–335j) non si applicano ai licenziamenti collettivi operati durante un fallimento o una procedura concordataria conclusa con un concordato.

Art. 336 cpv. 2 lett. c

La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

c. nel quadro di un licenziamento collettivo, qualora non siano stati consultati la rappresentanza dei lavoratori o, in mancanza, i lavoratori medesimi (art. 335f).

Art. 336a cpv. 3

³ Se la disdetta è abusiva perché data nel quadro di un licenziamento collettivo (art. 336 cpv. 2 lett. c), l'indennità non può superare l'equivalente di due mesi di salario del lavoratore

Art. 336b c. Procedura

¹ La parte che intende chiedere un'indennità in virtù degli articoli 336 e 336a deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

² Se l'opposizione è fatta validamente e le parti non si accordano per la continuazione del rapporto di lavoro, il destinatario della disdetta può far valere il diritto all'indennità. Il diritto decade se non è fatto valere mediante azione entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Legge federale sul collocamento e il personale a prestito (LC)

Art. 29 Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa

¹ Il datore di lavoro è tenuto ad annunciare al più presto all'ufficio del lavoro competente, ma al più tardi al momento in cui notifica le disdette, qualsiasi licenziamento di un numero importante di lavoratori e qualsiasi chiusura d'impresa.

² Il Consiglio federale determina le eccezioni all'obbligo di annunciare.

Ordinanza sul collocamento (OC)

Art. 53 Obbligo dei datori di lavoro di annunciare i licenziamenti e le chiusure d'impresa (art. 29 LC)

¹ Il datore di lavoro ha l'obbligo di dichiarare i licenziamenti e le chiusure d'impresa che riguardano almeno dieci lavoratori.

² Laddove la dimensione e le strutture del mercato del lavoro locale lo richiedano, i Cantoni possono diminuire a sei il numero dei lavoratori per cui è richiesto l'obbligo di annunciare i licenziamenti o le chiusure d'impresa.¹

³ Il datore di lavoro sottoposto a tale obbligo deve comunicare al servizio pubblico competente le seguenti indicazioni:

- il numero, il sesso e l'origine (svizzera o estera) dei lavoratori interessati;
- i motivi della chiusura;
- il settore al quale appartiene l'impresa che licenzia i lavoratori;
- il momento a partire dal quale entra in vigore la disdetta (mese di riferimento o data ulteriore).

Legge sul rilancio dell' occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc)

Art. 21 Obblighi dei datori di lavoro

¹ I datori di lavoro segnalano tempestivamente al servizio competente:

- abrogato
- i licenziamenti per motivi economici e le cessazioni di attività che concernono almeno sei dipendenti sull' arco di due mesi;
- i dati richiesti per l' allestimento delle statistiche sul mercato del lavoro;
- i licenziamenti per motivi economici di ogni persona anziana ai sensi della LADI.

² I dati di cui al cpv. 1 lett. b) e d) potranno essere trasmessi alle parti sociali dal servizio competente per favorire il collocamento delle persone licenziate.

Regolamento della legge sul rilancio dell' occupazione e sul sostegno ai disoccupati (L-rilocc)

Art. 16 Obblighi del datore di lavoro (art. 21 L-rilocc) - a) segnalazioni b) annuncio di licenziamenti

¹ Sottostanno all'obbligo di segnalazione i datori di lavoro con stabilimenti nel Cantone. Nei casi di cui all'art. 21 lett. b) e d) L-rilocc la segnalazione deve avvenire al più tardi con l'intimazione della lettera di licenziamento.

² In caso di licenziamento l'annuncio deve contenere:

- a) la lista nominativa dei lavoratori licenziati con i dati concernenti lo stato civile (cognome, nome, sesso, età, nazionalità, residenza), la professione appresa e quella esercitata, gli anni di servizio nell'azienda e l'ultimo salario percepito;
- b) le eventuali disposizioni previste dall'azienda per favorire il ricollocamento del personale licenziato.