

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo fra oneri burocratici e nuovi costi

di Pierluigi Rausei

1. Premessa

La materia dei licenziamenti individuali, con particolare riferimento alle disposizioni contenute negli articoli 2, 6 e 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 nonché nell'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori), nel testo riformato dall'articolo 1 della legge 28 giugno 2012, n. 92⁽¹⁾, rappresenta uno dei segmenti normativi di tipo giuslavoristico di più complessa attuazione, anche a causa della pressoché imprevedibile consistenza degli esiti contenziosi.

Fra le varie tipologie di licenziamento quella per giustificato motivo oggettivo⁽²⁾ è apparsa come la tipologia nei confronti della quale sembrava essersi maggiormente spesa la riforma Fornero in termini di "rivoluzione" riformatrice, quasi a voler caratterizzare una nuova epoca nel sistema sanzionatorio per i licenziamenti individuali.

In realtà gli oneri burocratici che accompagnano il quadro dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (comunicazione preventiva obbligatoria alla Direzione territoriale del lavoro e conseguente tentativo obbligatorio di conciliazione, con derivate difficoltà operative anche per adempimenti ordinari come la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro), i nuovi maggiori costi deliberati dalla legge n. 92/2012 (quelli in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego o ASpI per intenderci), nonché, da ultimo, i primi pronunciamenti giurisprudenziali (che muovono su posizioni ermeneutiche anche diametralmente opposte rispetto al nuovo testo normativo) caratterizzano, al contrario, proprio la tipologia di licenziamento individuale in esame come quella astrattamente meno sicura sul piano gestionale.

Nell'affrontare una disamina, quanto più possibile sintetica, della fattispecie, con riferimento agli aspetti procedurali (comunicazione e conciliazione) e ai profili di costo (contributo ASpI), si terrà evidentemente conto dei primi chiarimenti offerti dal Ministero del Lavoro (Circolare n. 3 del 16 gennaio 2013⁽³⁾; lettera circolare n. 18273 del 12 ottobre 2012) e dall'Inps (Circolare n. 140 del 14 dicembre 2012; messaggio n. 20830 del 18 dicembre 2012; Circolare n. 25 dell'8 febbraio 2013), ciascuno per le materie di propria competenza, muovendo, tuttavia, inevitabilmente, dalla analisi del quadro normativo.

D'altronde, vale la pena osservare fin d'ora che se gli interventi procedurali sui licenziamenti

⁽¹⁾ Per un approfondimento in merito cfr. P. RAUSEI, M. TUTTOBENE, *Il nuovo quadro regolatorio tra incertezze e maggior potere ad libitum dei giudici*, in P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Lavoro: una riforma sbagliata. Ulteriori osservazioni sul DDL n. 5256/2012. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, ADAPT Labour Studies e-Book series n. 2, Adapt University Press, giugno 2012, 129-157; M. BRISCIANI, L. FAILLA, *Licenziamenti individuali*, Ipsoa, Milano, 2012.

⁽²⁾ Specificamente sul licenziamento per motivi oggettivi si veda l'analisi di M. FERRARESI, *Il licenziamento per motivi oggettivi*, in M. TIRABOSCHI, M. MAGNANI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro. Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012, 256-269; A. TOPO, *Le regole in materia di giustificato motivo oggettivo di licenziamento*, in F. CARINCI, M. MISCIONE (a cura di), *Commentario alla Riforma Fornero (Legge n. 92/2012 e Legge n. 134/2012)*, Ipsoa, Milano, 2012, 62-71.

⁽³⁾ Per un primo esame cfr. E. MASSI, *Licenziamenti individuali e tentativo obbligatorio di conciliazione*, in La Circolare di Lavoro e Previdenza, 2013, 4, 25-34; A. ROTA PORTA, *Licenziamenti, conciliazione in tre mosse*, in Il Sole 24Ore, 28 gennaio 2013, 5.

individuali (sulla comunicazione obbligatoria e contestuale dei motivi, senza richiesta del lavoratore, e sul termine di inefficacia dell'impugnazione non seguita dalla proposizione del ricorso) appaiono coerentemente orientati a ridurre il contenzioso in materia di licenziamento, lo strano meccanismo di conciliazione obbligatoria preventiva che coinvolge le imprese di più grandi dimensioni sembra foriero di un inasprimento del contenzioso e di una più difficile soluzione transattiva: se, infatti, potrebbe astrattamente apparire utile un momento mediatorio e conciliativo in materia, tuttavia, ciò non sembra destinato a trovare una utile e vasta applicazione in una fase preliminare alla intimazione del licenziamento, se non mixando la previsione relativa al godimento dell'ASpI da parte del lavoratore con la possibilità per il datore di lavoro di concludere il contenzioso sulla singola vicenda lavorativa con una unica intesa omnicomprensiva anche di aspetti economici differenti dall'annunciato licenziamento al quale il datore di lavoro rinuncia in cambio, appunto, di una risoluzione consensuale *omnibus* resa possibile, un po' inaspettatamente, dalla Circolare n. 3/2013 del Ministero del Lavoro.

2. La specificazione dei motivi e i nuovi termini di impugnazione

L'art. 1, comma 37, della legge n. 92/2012 interviene, dunque, a sostituire il testo del secondo comma dell'art. 2, della legge 15 luglio 1966, n. 604, per stabilire che la comunicazione del licenziamento deve contenere necessariamente «la specificazione dei motivi che lo hanno determinato». La riforma, quindi, interviene a ribaltare l'onere di informativa rispetto al quadro regolatorio vigente che riconosce al lavoratore licenziato la facoltà di chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione del licenziamento, i motivi che hanno determinato il recesso, imponendo, solo in tal caso, al datore di lavoro di comunicarli per iscritto entro 7 giorni dalla richiesta.

Il successivo comma 38 dell'art. 1 della legge n. 92/2012 si preoccupa di accelerare i tempi della impugnazione del licenziamento, modificando il testo del secondo comma dell'art. 6, della legge n. 604/1966, come già modificato dall'art. 32, comma 1, della legge 4 novembre 2010, n. 183, sostituendo il riferimento ai 270 giorni per la presentazione del ricorso in Tribunale ovvero per proporre la conciliazione o l'arbitrato con quello al più breve termine di 180 giorni, sia pure con efficacia soltanto per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore della riforma, vale a dire successivamente al 18 luglio 2012 (art. 1, comma 39, della legge n. 92/2012).

3. La procedura preventiva di conciliazione

Il terzo intervento di riforma, che interessa una parte significativa dei licenziamenti individuali intimati nel rispetto della legge n. 604/1966, introduce un tentativo obbligatorio di conciliazione preventivo rispetto alla stessa intimazione di licenziamento.

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, infatti, sostituisce integralmente il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, per sancire che ai licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (procedura arbitrale), mentre al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966) – quando venga disposto da un datore di lavoro che in ciascuna sede occupa alle sue dipendenze più di 15 lavoratori (più di 5 se imprenditore agricolo) o che nell'ambito dello stesso comune occupa più di 15 dipendenti (se impresa agricola più di 5 dipendenti nel medesimo ambito territoriale) ovvero che occupa più di 60 dipendenti complessivamente – deve essere necessariamente preceduto da una comunicazione effettuata dallo stesso datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro (di seguito DTL) territorialmente competente in ragione del luogo dove il lavoratore presta la sua attività⁴, che deve essere trasmessa per conoscenza al lavoratore sempre a cura del datore di lavoro

⁽⁴⁾ Con riferimento specifico alla competenza della DTL, la Circolare n. 3/2013 del Ministero sottolinea come «la procedura compositoria in questione si può svolgere soltanto davanti la Commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro», sottolineando come la scelta esclusiva operata dalla legge n. 92/2012 trovi fondamento nella composizione della Commissione provinciale di cui all'art. 410 c.p.c., dopo la riforma operata dalla legge n. 183/2010, vale a dire il suo essere «espressione delle Organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative a livello territoriale», caratterizzazione che viene assicurata anche quando l'Organo conciliativo opera in Sottocommissioni «composte da un rappresentante di parte datoriale, da uno di parte sindacale e da un funzionario della DTL delegato dal proprio dirigente». D'altro canto, la stessa circolare ministeriale evidenzia come, a differenza di

(nuovo art. 7, comma 1, legge n. 604/1966).

Riguardo al lavoratore la Circolare ministeriale del 16 gennaio 2013 precisa che «la comunicazione si intende trasmessa a “buon fine” nei confronti del lavoratore, se spedita al domicilio indicato nel contratto o quello successivamente indicato o, infine, se consegnata a mano con ricezione attestata da una firma sulla copia». Come chiarito dal Ministero nella Circolare n. 3/2013, «la procedura pone un intervallo temporale tra il momento in cui il datore di lavoro manifesta la propria volontà di recedere dal rapporto - comunicata al lavoratore interessato - e quello nel quale il licenziamento esplica i propri effetti» e secondo le prime indicazioni ministeriali proprio questo stacco temporale potrebbe acquisire «una propria utilità in quanto consente alle parti di confrontarsi presso una sede che offre garanzie di terzietà e di trovare soluzioni alternative al licenziamento».

La stessa circolare ministeriale, inoltre, segnala che la legge n. 92/2012 «individua i datori di lavoro interessati dalla procedura sulla base di limiti dimensionali», enucleando anche le specifiche modalità di calcolo, e puntualizza come rispetto ai limiti dimensionali la DTL «non abbia tuttavia alcun potere di valutazione». Ciò nel senso che l'ufficio destinatario della comunicazione deve soltanto limitarsi a prendere atto della scelta datoriale di sottoporsi alla procedura preventiva in argomento, dovendo ritenersi che a monte sia stata evidentemente effettuata la verifica di applicabilità della normativa di riferimento. La Circolare n. 3/2013 chiarisce, comunque che «il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c. d. normale occupazione nel periodo antecedente (negli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale» e precisa ulteriormente che in quelle aziende in cui, «per motivi di mercato o di attività svolta in periodi predeterminati», l'occupazione risulta “fluttuante”, si possono seguire le indicazioni giurisprudenziali che variano dal concetto di «media» a quello di «normalità della forza lavoro riferita all'organico necessario in quello specifico momento dell'anno». Altra importante puntualizzazione sulle modalità di computo del personale attiene al chiarimento secondo cui le previsioni riferite espressamente dalla legge n. 92/2012 ai soli lavoratori a tempo parziale (da calcolarsi “pro-quota” in relazione all'orario pieno contrattuale), devono estendersi anche ai lavoratori intermittenti e a quelli in lavoro ripartito, che devono quindi essere «computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità allorquando l'orario complessivo coincida con il tempo pieno».

La comunicazione obbligatoria alla DTL deve contenere la espressa dichiarazione del datore di lavoro dell'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare contestualmente anche i motivi del licenziamento e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore⁽⁵⁾ interessato (nuovo art. 7, comma 2, legge n. 604/1966). La Circolare n. 3/2013 precisa che «il contenuto deve far riferimento all'intenzione di procedere al licenziamento per un motivo oggettivo, deve indicarne le motivazioni, nonché le eventuali misure di assistenza finalizzate ad una ricollocazione» per poi evidenziare l'utilità «di indicare nella comunicazione, qualora il datore di lavoro ne sia in possesso, l'indirizzo di posta elettronica certificata».

A seguito della comunicazione, la DTL procede a trasmettere la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta, davanti alla Commissione provinciale di conciliazione (art. 410 c.p.c.), dinanzi alla quale entrambe le parti possono essere assistite dalle organizzazioni sindacali o da un avvocato o un consulente del lavoro (nuovo art. 7, commi 3 e 5, legge n. 604/1966).

Sul punto la Circolare n. 3/2013 puntualizza attentamente il momento di avvio della procedura e le responsabilità conseguenti per gli uffici territoriali del Ministero: «dalla data di ricezione della comunicazione trasmessa da parte del datore di lavoro all'ufficio si intende dunque avviata la

quanto previsto dall'art. 413 c.p.c., «il nuovo art. 7 della L. n. 604/1966 individua attraverso il solo luogo di svolgimento dell'attività del dipendente» la DTL esclusivamente competente per ragioni territoriali.

⁽⁵⁾ La Circolare n. 3/2013 precisa che in merito alla «individuazione delle misure alternative, di ricollocazione o di assistenza alla ricollocazione» rileva quanto sancito in giurisprudenza (Cass. n. 6625 del 23 marzo 2011) secondo cui la proposta datoriale può consistere anche in «una prospettiva di lavoro autonomo o in cooperativa».

procedura in esame; va infatti ricordato che la stessa comunicazione è trasmessa “per conoscenza” al lavoratore (...) e pertanto, ai fini della individuazione del momento di avvio della procedura, assume valore preponderante la data di ricezione da parte della DTL». Ne consegue, dunque, che l'unica data di riferimento per il computo dei 7 giorni per effettuare la convocazione delle parti è quella della effettiva ricezione della comunicazione effettuata dal datore di lavoro. Per tale ragione, quindi, la Circolare n. 3/2013 ribadisce non solo che «la comunicazione datoriale va effettuata per iscritto», ma anche che deve essere inviata alla DTL con «raccomandata con avviso di ricevimento» o in alternativa mediante «posta elettronica certificata».

La convocazione si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore che risulta indicato nel contratto di lavoro (ovvero anche nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro) o al domicilio che sia stato formalmente comunicato dal lavoratore al proprio datore di lavoro, ma anche naturalmente qualora sia personalmente consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta (nuovo art. 7, comma 4, legge n. 604/1966). In argomento la Circolare n. 3/2013 rammenta che la legge n. 92/2012 «impone un preciso onere alla Direzione territoriale del lavoro che ha ricevuto la comunicazione datoriale» – vale a dire di procedere a convocare le parti dinanzi alla Commissione o alla eventuale Sottocommissione, «trasmettendo l'invito a comparire entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza» – sottolineando anche l'obbligo per la DTL di provvedere «a cadenza almeno settimanale» ad inviare apposita comunicazione «ai componenti della Commissione» circa «i nominativi delle parti convocate presso la stessa Commissione per il tentativo di conciliazione». Inoltre, le indicazioni ministeriali sottolineano che la nota della DTL (contenente il giorno e l'ora della convocazione) «deve essere trasmessa con la massima celerità al fine di non vanificare la procedura obbligatoria di conciliazione», inviandola alle parti «con lettera raccomandata o preferibilmente attraverso posta elettronica certificata»: la stessa Circolare n. 3/2013 esclude qualsiasi altra modalità di trasmissione della nota («forme alternative di invio della comunicazione, attesa la necessità di coniugare la certezza dell'invio con l'effettiva conoscenza della data della riunione da parte degli interessati, non risultano possibili»), facendo eccezione soltanto per «i casi sporadici di consegna a mano» (quando ciò ovviamente permetta di acquisire certezza dell'avvenuta consegna).

Nel fissare la convocazione delle parti, d'altro canto, secondo la circolare ministeriale, la DTL non deve limitarsi a rispettare il termine perentorio dei 7 giorni, ma anche assicurare che la data del previsto tentativo di conciliazione permanga abbondantemente all'interno del limite temporale dei 20 giorni dalla convocazione (sancito dalla legge n. 92/2012 come termine finale) al fine di non «vanificare la procedura conciliativa». A questo scopo preciso, dunque, la DTL deve provvedere «con immediatezza» a convocare le parti non appena pervenuta la comunicazione preventiva del datore di lavoro «indicando una data molto ravvicinata per l'incontro e, possibilmente, prevedendo riunioni “straordinarie” dell'Organo conciliativo»⁽⁶⁾.

Durante la procedura – che si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione – le parti, con la «partecipazione attiva» della Commissione, esaminano soluzioni alternative al licenziamento; la procedura può proseguire oltre il ventesimo giorno solo se entrambe le parti, «di comune avviso», dichiarino l'intenzione di proseguire la discussione al fine di raggiungere un accordo (nuovo art. 7, comma 6, primi due periodi, legge n. 604/1966).

Secondo le indicazioni della Circolare n. 3/2013, nel giorno e nell'ora fissata, le parti devono presentarsi dinanzi alla Commissione o Sottocommissione, in caso di assenza di una delle parti, che non risulti «sorretta da alcun elemento giustificativo», l'Organo conciliativo provvede a redigere un verbale di assenza. Tuttavia, la circolare ministeriale precisa che solo «la mancata presenza del lavoratore abilita il datore di lavoro ad attuare il recesso», mentre «la stessa cosa non può dirsi» nel

⁽⁶⁾ Gli stringenti parametri procedurali attuativi dettati dalla Circolare n. 3/2013, peraltro, sono accompagnati da un fermo richiamo alle responsabilità dirigenziali a norma del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dal d.lgs. n. 150/2009: «Codesti uffici dovranno pertanto organizzarsi in modo tale da assolvere a tale preciso onere normativo e dell'osservanza di tali indicazioni si terrà conto ai fini della valutazione del comportamento organizzativo dei dirigenti delle rispettive strutture».

caso in cui ad essere assente sia il datore di lavoro. Nell'espletamento della procedura di conciliazione, le parti possono farsi assistere dalle Organizzazioni sindacali e associative di rappresentanza alle quali risultano iscritte o conferiscono mandato (il lavoratore può affidare l'assistenza ad un componente della R.S.A. o della R.S.U.), oppure da un avvocato o da un consulente del lavoro regolarmente iscritti al rispettivo Albo professionale (nuovo art. 7, comma 5, legge n. 604/1966). In proposito, la Circolare n. 3/2013 precisa che «pur non escludendo che in linea di principio le parti possano delegare altre persone alla trattazione» dal dettato normativo sembra emergere «l'opportunità che i soggetti interessati siano tutti presenti e, in particolar modo, il lavoratore», anche per consentire di esaminare «soluzioni alternative al licenziamento che possono essere diverse ed articolate» emerse durante la discussione dinanzi all'Organo conciliativo. Ciò posto, peraltro, la circolare ministeriale precisa che la delega «può essere autenticata secondo le modalità attualmente in vigore», vale a dire che può essere semplicemente sottoscritta dalla parte, unitamente a copia del proprio documento d'identità, ovvero con autentica rilasciata dall'avvocato che rappresenta ed assiste la parte.

Riguardo alla durata della procedura, va precisato, peraltro, che in caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro presso la DTL, la procedura può essere sospesa per un massimo di 15 giorni (nuovo art. 7, comma 9, legge n. 604/1966). Secondo la circolare ministeriale l'impedimento del lavoratore può consistere «in uno stato di malattia ma anche in un motivo diverso afferibile alla propria sfera familiare», e deve comunque «trovare la propria giustificazione in una tutela prevista dalla legge (...) o dal contratto». Il motivo, secondo i chiarimenti del Ministero, deve essere comunicato dal lavoratore alla Commissione o alla Sottocommissione davanti alla quale deve espletarsi il tentativo di conciliazione «che, se lo ritiene valido, accorda la sospensione per il tempo richiesto».

Inoltre, la Circolare n. 3/2013 precisa che essendo la tempistica strettamente predeterminata, «atteggiamenti dilatori non sono, in sostanza, consentiti». La conclusione deve avvenire entro 20 giorni dal momento in cui la DTL trasmette la convocazione per cui nel termine devono essere considerati i tempi «necessari alla ricezione» della convocazione e la data deve «necessariamente» essere ravvicinata «per consentire alle parti un vero confronto». Come detto, peraltro, il termine di 20 giorni può essere superato quando le parti ritengono necessario avere più tempo a disposizione per poter raggiungere un accordo. In tal caso si può procedere «anche su richiesta della Commissione», secondo quanto sancito nella Circolare n. 3/2013, e si ritiene «opportuno che lo “sforamento” risulti da un verbale di riunione interlocutorio».

Riguardo al ruolo di partecipazione attiva dell'Organo conciliativo, la Circolare n. 3/2013, sulla scorta del carattere evidentemente “deflativo” del tentativo preventivo di conciliazione – rilevabile, fra l'altro, proprio dalla circostanza appena ricordata che «le parti possono continuare la discussione (se sono d'accordo) senza alcuna limitazione temporale» –, precisa che la Commissione o la Sottocommissione è chiamata ad una «attività mediatrice sia in ordine all'accordo sull'indennità incentivante, che riguardo all'individuazione di forme alternative al recesso». La circolare ministeriale offre anche una serie di esempi puntuali quali possibili soluzioni alternative al licenziamento che i conciliatori potrebbero favorire nell'esame delle posizioni di ambo le parti, pur «senza la necessità di una formalizzazione di una vera e propria proposta conciliativa», come pure sottolinea il Ministero⁽⁷⁾: ricorso al lavoro a tempo parziale, trasferimento del lavoratore, occupazione presso altro datore di lavoro, offerta di una collaborazione autonoma (anche presso altri datori di lavoro), distacco temporaneo, attribuzione di mansioni differenti.

4. Esito negativo del tentativo e licenziamento

⁽⁷⁾ L'esigenza di accompagnare le parti verso possibili soluzioni alternative all'annunciato licenziamento individuale spinge la Circolare n. 3/2013 ad invitare i Direttori delle DTL a specifici «interventi organizzativi interni all'utilizzazione del personale» al fine di affidare la Presidenza dell'Organo conciliativo «ad un funzionario particolarmente preparato sotto l'aspetto “vertenziale” e con una conoscenza dei possibili istituti contrattuali da utilizzare in alternativa al recesso e con ovvia capacità di mediazione», sottolineando «l'importanza e la delicatezza del nuovo adempimento» anche con riguardo alla esigenza di “integrare o meglio utilizzare il personale impiegato nelle attività di supporto».

Se il tentativo di conciliazione obbligatorio fallisce ovvero se è inutilmente decorso il termine di 7 giorni, il datore di lavoro può procedere a comunicare il licenziamento al lavoratore (nuovo art. 7, comma 6, ultimo periodo, legge n. 604/1966).

Sul punto la Circolare n. 3/2013 precisa anzitutto che il fallimento del tentativo di conciliazione si può avere sia quando «le parti non hanno trovato un accordo», sia quando «si è verificata l'assenza o l'abbandono da parte di una di esse», aspetti che dovranno trovare comunque chiara evidenziazione nel verbale redatto dall'Organo conciliativo: nelle singole fattispecie segnalate, peraltro, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento individuale del lavoratore.

Pur nel silenzio della circolare ministeriale, va rilevato che l'abbandono deciso dal datore di lavoro o da entrambe le parti può preludere (come di fatto accaduto nei primi mesi di esperienza) anche ad una rinuncia al licenziamento individuale e alla scelta conservativa, senza nessun accordo transattivo, da parte del datore di lavoro.

In ogni caso, il datore di lavoro «può procedere con proprio atto di recesso unilaterale» quando «per una qualsiasi ragione» non risulta essere effettuata la convocazione per il tentativo di conciliazione trascorsi i 7 giorni dalla ricezione della comunicazione preventiva alla DTL.

Peraltro, in tutti i casi in cui la Commissione o la Sottocommissione di conciliazione «non riesce ad arrivare ad una composizione della controversia», deve procedere, secondo le indicazioni della Circolare n. 3/2013, a «redigere un verbale di mancato accordo che (...) non può essere generico e privo di contenuti»⁽⁸⁾. Così, in particolare, dal verbale redatto dall'Organo di conciliazione, secondo i chiarimenti ministeriali, dovrà desumersi, «con sufficiente approssimazione», quale sia stato «il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa». Il Ministero precisa, tuttavia, che ciò non obbliga i conciliatori a «riportare tutte le questioni sollevate» ma ad assicurare che dal verbale emergano le «questioni sostanziali riferibili, ad esempio, ad eccezioni sollevate dal lavoratore o da chi lo assiste (...) o alla assoluta indisponibilità a trovare una soluzione di natura economica alla controversia o ad accettare soluzioni alternative al recesso». In buona sostanza il verbale dovrà consentire di comprendere con chiarezza le ragioni per le quali le parti non abbiano provveduto a raggiungere un accordo alternativo al licenziamento.

5. Il licenziamento conseguente al tentativo fallito e la comunicazione obbligatoria di cessazione

La Circolare n. 3/2013 ribadisce poi che il licenziamento che venga ad essere intimato alla fine della procedura conciliativa, esplica i propri effetti giuridici «dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato», vale a dire «dal giorno di ricezione, da parte dell'ufficio, della comunicazione datoriale» che contiene quello che il Ministero definisce «preavviso di licenziamento», ma che in realtà è una mera manifestazione d'intenti del datore di lavoro senza alcuna valenza effettuale prima della intimazione del licenziamento individuale, inibita proprio dalla necessità di espletare il tentativo preventivo di conciliazione.

La circolare ministeriale sottolinea inoltre come la legge n. 92/2012 imponga di fare comunque «salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva», confermando, che il periodo di lavoro eventualmente svolto nelle more dello svolgimento della procedura deve essere considerato alla stregua di un «preavviso lavorato», al quale consegue una «corrispondente riduzione della relativa indennità in ragione della retribuzione corrisposta nello stesso periodo» (art. 7, comma 10, legge n. 604/1966).

Sotto altro profilo, mentre resta ferma «la nullità del licenziamento intervenuto in costanza di maternità/paternità», quanto ad un infortunio occorso sul lavoro, la Circolare n. 3/2013 segnala che «gli effetti del licenziamento rimangono sospesi» stante l'impedimento derivante da tale condizione soggettiva del lavoratore infortunato.

⁽⁸⁾ La legge n. 604/1966, come modificata dalla legge n. 92/2012, prevede espressamente che «Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile (art. 7, comma 8)».

Il Ministero sottolinea come la scelta di procedere ad individuare una data legale per la risoluzione del rapporto di lavoro ha lo scopo immediato di «evitare possibili rallentamenti procedurali legati all'insorgere di una malattia che, indubbiamente, rinvierebbe l'efficacia del recesso al termine della stessa», sottolineando come la legge n. 92/2012 abbia salvaguardato «l'effetto sospensivo» soltanto nei «periodi di tutela per maternità/paternità ed infortunio sul lavoro».

Quanto agli aspetti procedurali post-licenziamento, la Circolare n. 3/2013, si limita a richiamare e fare rinvio alla lettera circolare n. 18273 del 12 ottobre 2012 che era già intervenuta a dirimere gravi complicità operative derivanti dalla riforma del mercato del lavoro (legge n. 92/2012) in materia di licenziamenti, dimissioni e risoluzioni consensuali⁽⁹⁾.

L'intervento ministeriale giungeva a dettare chiarimenti procedurali in ordine ai licenziamenti individuali (per giustificato motivo oggettivo e disciplinari, ex art. 1, commi 40 e 41, della legge n. 92/2012) e in merito alle dimissioni e alle risoluzioni consensuali dei rapporti di lavoro (ex art. 4, commi 16-22), per chiarire l'insorgenza dell'obbligo di comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro (di cui all'art. 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264), in specie con riferimento alla decorrenza dei 5 giorni entro i quali l'adempimento deve essere effettuato al fine di evitare l'irrogazione delle relative sanzioni pecuniarie amministrative (da 100 a 5000 euro ex art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 276/2003).

Anzitutto, a proposito di licenziamento individuale, va segnalato, come già rilevato, che l'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012 sostituisce integralmente il testo dell'art. 7 della legge n. 604/1966, per sancire che ai licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo si applica l'art. 7 della legge n. 300/1970, mentre il licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966), disposto dai datori di lavoro le cui dimensioni occupazionali sono più significative, deve essere necessariamente preceduto dalla comunicazione preventiva alla DTL competente per l'espletamento del ricordato tentativo di conciliazione obbligatorio.

Per contrastare il fenomeno confermato dalla prassi quotidiana, anche giurisprudenziale, secondo cui appresa la notizia dell'intenzione del datore di lavoro di licenziarlo il lavoratore ben potrebbe avvalersi di condizioni soggettive a lui favorevoli che gli permettano di procrastinare l'evento del recesso annunciato (si pensi ad esempio all'insorgenza di una malattia), l'art. 1, comma 41, della legge n. 92/2012 prevede, come detto, che il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 oppure di quello previsto all'art. 7 della legge n. 604/1966, produce effetto «dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato», fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. Si ha effetto sospensivo, invece, esclusivamente in conseguenza delle norme a tutela della maternità e della paternità (d.lgs. n. 151/2001) ovvero a causa di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro.

Su tale premessa la lettera circolare n. 18273/2012 sancisce, che per «esigenze di certezza in ordine agli esiti delle procedure di licenziamento» la decorrenza del termine per effettuare le comunicazioni obbligatorie di cessazione del rapporto mediante il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie va individuata, nel *dies a quo*, con il giorno della definitiva risoluzione del rapporto di lavoro, senza tener conto del fatto che la risoluzione in realtà ha efficacia anticipata, producendo «effetti retroattivi» – secondo l'esplicita indicazione ministeriale – al momento di avvio e quindi della comunicazione del procedimento che ha portato alla risoluzione stessa.

Il Ministero afferma che gli «effetti retroattivi» non devono «incidere sui termini di effettuazione» della comunicazione obbligatoria al Centro per l'impiego, in quanto una interpretazione in senso contrario renderebbe inevitabile la successiva modifica delle comunicazioni di cessazione già effettuate, con un inutile aggravio di oneri amministrativi a carico delle imprese e, più in generale, dei datori di lavoro, ma anche dei professionisti e delle associazioni di categoria che li assistono ai sensi della legge n. 12/1979.

D'altro canto la stessa lettera circolare n. 18273/2012 stabilisce espressamente che nel modulo di

⁽⁹⁾ Sia consentito fare rinvio a P. RAUSEI, *Licenziamento e dimissioni: nuovi obblighi informativi*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2013, 7, 457-462.

invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro dovrà essere indicata anche «la data a partire dalla quale si producono gli effetti del licenziamento», pur restando fermo che l'obbligo di comunicazione dovrà essere adempiuto «dal momento in cui si risolve il rapporto» essendo soltanto quello il tempo nel quale «si ha certezza in ordine all'esito delle procedure di licenziamento».

6. Esito favorevole del tentativo con accordo

Qualora, invece, il tentativo di conciliazione abbia esito positivo con accordo raggiunto per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovano applicazione le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI, artt. 22-29 della legge n. 92/2012).

La Circolare n. 3/2013 sottolinea, in primo luogo, come la tentata conciliazione possa concludersi positivamente con scelte «diverse, anche alternative alla risoluzione del rapporto», che i conciliatori devono provvedere a verbalizzare nella specificità dei contenuti dell'accordo «che divengono inoppugnabili, trattandosi di una conciliazione avvenuta *ex art. 410 cod. proc. civ.*».

Nel caso in cui le parti pervengano alla risoluzione consensuale del rapporto, l'Organo di conciliazione, secondo la circolare ministeriale, dovrà dare atto della intesa mediante il verbale «riportandone tutti i contenuti, ivi compresi quelli di natura economica», evidenziando che in deroga alla disciplina ordinaria, per effetto della risoluzione consensuale del rapporto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione preventiva al lavoratore l'art. 7, comma 7, della legge n. 604/1966, riconosce il diritto a godere dell'ASpI.

Sul punto, per quanto la Circolare n. 3/2013 ometta qualsiasi riferimento, appare utile ricordare che, opportunamente, l'Inps, con il messaggio n. 20830 del 18 dicembre 2012, ha chiarito come la procedura di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, così come modificato dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012, conclusa in sede conciliativa con risoluzione consensuale, configuri una fattispecie di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, costituendo titolo di accesso alla tutela del reddito corrispondente. Il messaggio dell'Istituto, peraltro, precisa che per il periodo precedente all'entrata in vigore dell'ASpI, ai lavoratori il cui rapporto di lavoro è cessato per risoluzione consensuale all'esito della trattazione in sede conciliativa prevista dalla nuova procedura, attivata dal 18 luglio 2012, l'Inps procede, in presenza dei requisiti necessari (di tipo assicurativo e contributivo), alla erogazione della indennità di disoccupazione non agricola con requisiti normali, per gli eventi di cessazione del rapporto di lavoro all'esito della procedura conciliativa verificatisi entro il 31 dicembre 2012.

Inoltre, può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad una Agenzia per il lavoro (art. 4, comma 1, lett. a) e b), del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), al fine di favorirne la ricollocazione professionale (nuovo art. 7, comma 7, legge n. 604/1966).

La Circolare n. 3/2013, si preoccupa poi di chiarire, con riferimento alla procedura di cui all'art. 4, comma 17, della legge n. 92/2012 (che condiziona sospensivamente l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto alla convalida effettuata presso la DTL o il Centro per l'impiego o altra sede individuata dalla contrattazione collettiva o, in alternativa, con la firma apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione telematica obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro), che la risoluzione consensuale sottoscritta dinanzi alla Commissione o alla Sottocommissione provinciale di conciliazione «è chiaramente esaustiva rispetto alla procedura e, comunque, sufficiente a non imporre al lavoratore un ulteriore passaggio» procedurale.

Altro aspetto trattato dalla Circolare n. 3/2013 è quello che attiene all'ipotesi di un accordo per la risoluzione consensuale del rapporto nel quale le parti compongono «altre questioni di natura economica afferenti il rapporto di lavoro» (l'esempio offerto dal Ministero riguarda il pagamento di differenze retributive, o di eventuali ore di lavoro straordinario od anche del trattamento di fine rapporto). In questo caso, le indicazioni ministeriali, in ottica finalmente semplificatrice, riconoscono la validità della procedura conciliativa a comporre la controversia in una unica soluzione mediatrice, tuttavia condiziona tale affermazione alla circostanza che il lavoratore deve avere «piena consapevolezza» riguardo alla «definitività della questione» e, dunque, alla «conseguente inoppugnabilità» della stessa. Tale consapevolezza ampia e piena dovrà risultare evidentemente, in modo esplicito ed espresso, dal verbale, dal quale, al contrario, «sarà necessario

stralciare la parte relativa alla chiusura delle pendenze economiche», se dalla discussione emerge che il lavoratore non ha la richiesta consapevole.

Da ultimo, la Circolare n. 3/2013 ritiene «opportuno evidenziare separatamente» nel verbale di accordo le «somme corrisposte a vario titolo al lavoratore», distinguendo separatamente quelle «finalizzate all'accettazione del licenziamento». Invero sulla chiosa finale sembra inciampare in un *lapsus* il Ministero giacché il lavoratore che firma l'accordo a conclusione del tentativo obbligatorio preventivo di conciliazione introdotto dalla legge n. 92/2012 non accetterà mai il licenziamento individuale, ma accederà alla proposta di risoluzione consensuale (ovvero ad altra proposta conservativa, sebbene modificativa, del rapporto di lavoro), per cui le somme saranno riconosciute da una parte e accettata dall'altra quale soddisfacimento per l'intesa raggiunta non per il licenziamento che non avrà luogo.

5. La giustificata oggettiva del licenziamento

La definizione di giustificato motivo di licenziamento individuale è rinvenibile nell'art. 3 della legge n. 604/1966, non modificato dalla legge n. 92/2012, dove si legge che «il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti l'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa». In particolare, quanto qui di interesse, il «giustificato motivo» di carattere oggettivo non dipende dal comportamento del lavoratore, bensì da ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento dell'attività produttiva stessa.

La Circolare n. 3/2013 si occupa espressamente degli aspetti connessi alla motivazione del licenziamento individuale con riferimento alla procedura conciliativa fin qui illustrata, chiarendo che essa «è rimessa alla sola valutazione del datore di lavoro»⁽¹⁰⁾. Ne consegue che la DTL non dovrà entrare nel merito della motivazione indicata dal datore di lavoro nella comunicazione preventiva della intenzione di procedere al licenziamento, se non limitatamente alla verifica della riconducibilità della motivazione stessa all'alveo del giustificato motivo oggettivo.

Così la Circolare n. 3/2013, esemplificando, evidenzia fra le ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento i casi di: ristrutturazione di reparti, soppressione del posto di lavoro, terzizzazione, esternalizzazione di attività. Con riferimento ai casi di ristrutturazione e di soppressione (di reparto o di posto), il Ministero sottolinea che tali giustificazioni «non possono essere genericamente individuate ma debbono essere ricondotte all'esigenza di dover, necessariamente, cancellare o “ridurre” quel reparto, a maggior ragione, quel posto di lavoro nel quale si trova ad operare il dipendente, con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni compatibili con quella precedentemente svolta».

La Circolare ministeriale elenca poi ulteriori casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, avvertendo, tuttavia, che essi «non esauriscono l'ampia tematica»: inidoneità fisica del lavoratore; impossibilità del c.d. *repechage* anche all'interno del gruppo d'impres; lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura del cantiere; provvedimenti giudiziari che colpiscono la persona del lavoratore (misure detentive); provvedimenti amministrativi che interessano personalmente il lavoratore e incidono direttamente sul rapporto di lavoro (ritiro della patente di guida; ritiro del documento di ingresso agli spazi aeroportuali; ritiro del porto d'armi ad una guardia particolare giurata).

La Circolare n. 3/2013, d'altro canto, interviene assai opportunamente a risolvere una delle molte querelle alimentate dall'obbligo della nuova procedura preventiva, escludendo dall'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo per i quali è necessaria la comunicazione e il tentativo di conciliazione «il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 2110 cod. civ.».

⁽¹⁰⁾ La Circolare n. 3/2013 menziona espressamente Cass. n. 11465 del 9 luglio 2012 secondo cui il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva rimane una scelta riservata all'imprenditore, nella sua concreta qualità di responsabile della corretta gestione dell'azienda, anche sul piano economico ed organizzativo, per cui quando la motivazione addotta è effettiva e non simulata o pretestuosa, essa non è sindacabile dal giudice in merito ai profili della sua congruità ed opportunità.

Da ultimo, le indicazioni ministeriali esplicitano un aspetto già chiaro nella formulazione normativa, quello relativo alla esigenza di provvedere alla comunicazione preventiva e al tentativo di conciliazione quando «il datore intenda effettuare più licenziamenti individuali nell'arco temporale di 120 giorni (...) anche per i medesimi motivi senza raggiungere la soglia di cinque». Trattandosi, infatti, di (futuri ed eventuali) licenziamenti plurimi individuali «per esigenze oggettive dell'azienda», la procedura prevista dalla legge n. 604/1966, come modificata dalla legge n. 92/2012, dovrà essere attivata. Tuttavia, se la DTL venga a rilevare che «il datore ha chiesto più di quattro tentativi di conciliazione per i medesimi motivi» nell'arco di tempo indicato, dovrà «ritenere non ammissibile la procedura, invitando il datore di lavoro ad attivare quella di riduzione collettiva del personale» così come prevista e disciplinata dall'art. 4 della legge n. 223/1991.

6. Il contributo obbligatorio per finanziare l'ASpI

L'art. 2, comma 1, della legge n. 92/2012 introduce, come noto, nell'ordinamento giuslavoristico la nuova ASpI⁽¹¹⁾. La disposizione sancisce la nascita del nuovo ammortizzatore sociale unitario (istituito presso l'Inps nella Gestione delle prestazioni temporanee ai lavoratori dipendenti di cui all'art. 24 della legge 9 marzo 1989, n. 88), sostitutivo della indennità di disoccupazione (non agricola) e di mobilità, a far data dal 1° gennaio 2013, con riferimento agli eventi di disoccupazione venutisi a realizzare da tale data (seppure con lo specifico regime transitorio dettato dall'art. 2, commi 44-46, della stessa legge n. 92/2012). Scopo dell'ASpI è, dunque, quello di fornire ai lavoratori che hanno perso involontariamente il posto di lavoro, una apposita «indennità mensile di disoccupazione».

Nell'ambito di applicazione dell'ASpI risultano compresi i lavoratori dipendenti (compresi gli apprendisti e i soci lavoratori di società cooperative) ad eccezione dei dipendenti a tempo indeterminato delle pubbliche amministrazioni (art. 2, comma 2). Restano fuori, invece, dall'ASpI gli operai agricoli (sia a tempo determinato che indeterminato) per i quali seguitano a trovare applicazione le disposizioni in materia di disoccupazione agricola (art. 2, comma 3).

I commi da 31 a 35 dell'art. 2 della legge n. 92/2012 introducono un contributo aggiuntivo a carico dei datori di lavoro per tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti dal 1° gennaio 2013. L'attuale testo dell'art. 31 della legge n. 92/2012, come sostituito dall'art. 1, comma 250, lett. f), della legge 24 dicembre 2012, n. 228, stabilisce che in tutti i casi di «interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI», intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi⁽¹²⁾ di anzianità aziendale negli ultimi tre anni⁽¹³⁾

⁽¹¹⁾ Si tenga presente che l'INPS, con la Circolare n. 140 del 14 dicembre 2012 ha illustrato l'ambito di applicazione e la disciplina relativa alla contribuzione di finanziamento della nuova assicurazione, dettando le necessarie istruzioni operative, precisando, testualmente, al paragrafo 5): «L'art. 2, commi 31-35, della legge di riforma introduce e disciplina un ulteriore contributo destinato al finanziamento dell'ASpI. È previsto, infatti, che, in tutti i casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per causa diversa dalle dimissioni, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, i datori di lavoro siano tenuti al versamento di uno specifico contributo per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Ai sensi dell'art. 2, co. 32, il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato diverse dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ivi compreso il recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione di cui all'art. 2, co. 1, lett. m) del D.lgs. n.167/2011. Fino al 31 dicembre 2016, sono esclusi dal versamento del predetto contributo i datori di lavoro tenuti al versamento del contributo d'ingresso nelle procedure di mobilità ex art. 5, co. 4, della legge n. 223/91. Inoltre, il contributo in argomento non è dovuto, per il periodo 2013 – 2015, nei seguenti casi: licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in applicazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai CCNNLL; interruzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere. In merito ai criteri di determinazione del contributo e alle modalità di versamento si fa riserva di successive indicazioni».

⁽¹²⁾ Il passaggio dalla dizione originaria «ogni anno» a quella attuale «ogni dodici mesi» sembrerebbe far pensare ad un calcolo dei mesi interi e non ad una sommatoria delle frazioni di mese; conforme l'opinione di E. DE FUSCO, *Ticket per i licenziamenti, neutre le frazioni di anno*, in *Il Sole24Ore*, 31 gennaio 2013, 38.

⁽¹³⁾ Nel testo originario il contributo dovuto dal datore di lavoro era nella misura pari al 50% del trattamento mensile iniziale di ASpI per ogni anno di anzianità aziendale negli ultimi tre anni.

(per espressa previsione di legge nel computo dell'anzianità aziendale vengono ricompresi anche i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque ha avuto luogo alla restituzione del contributo addizionale previsto per i contratti a termine).

Il contributo è dovuto anche per le interruzioni dei rapporti di apprendistato per qualsiasi causa diversa dalle dimissioni o dal recesso del lavoratore, ed è dovuto quindi anche in caso di ordinario recesso del datore di lavoro al termine del periodo di formazione in apprendistato, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. m), del Testo unico dell'apprendistato, di cui al D.Lgs. 14 settembre 2011, n. 167. D'altra parte, nonostante il riferimento normativo per il parametro di calcolo del contributo obbligatorio riguardasse, fin dal testo originario della legge n. 92/2012, l'anzianità aziendale del lavoratore, l'inadeguatezza della fase di attuazione della riforma ha provocato una aspra querelle⁽¹⁴⁾ riguardo alla inclusione fra i datori di lavoro obbligati al versamento anche quelli che occupano lavoratori domestici (colf e badanti). Invero fin dal primo momento una analisi serena e capace di evitare panico e sconcerto (anche su questo) nelle famiglie e nei cittadini bene avrebbe potuto chiarire che l'obbligo avrebbe dovuto essere limitato ai datori di lavoro imprenditori o se anche non imprenditori ma funzionalmente organizzati e quindi escludere i datori di lavoro domestico. In questo senso si sarebbe pronunciato l'Inps con la Circolare n. 25 dell'8 febbraio 2013 (peraltro al momento in cui si scrive questo contributo non ancora pubblicata sul sito istituzionale dell'Istituto) il cui chiarimento è stato anticipato e reso noto dai maggiori organi di informazione nazionale⁽¹⁵⁾. Infine, si tenga presente, che, in base al comma 34 dell'art. 2 della legge n. 92/2012, solo per il triennio 2013-2015 il contributo non è dovuto nei casi di:

- a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Pierluigi Rausei
ADAPT Professional Fellow

* Si segnala che le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione di appartenenza.

⁽¹⁴⁾ Cfr. M. LONGONI, *Tassa su colf e badanti*, Italia Oggi Sette, 4 febbraio 2013, 1; D. CIRIOLI, *Si pagherà un ticket salato per licenziare colf e badanti*, Italia Oggi Sette, 4 febbraio 2013, 3.

⁽¹⁵⁾ Cfr. D. CIRIOLI, *Niente tassa su colf e badanti*, Italia Oggi, 8 febbraio 2013, 29; L. SALVIA, *L'Inps: colf e badanti licenziabili senza contributo aggiuntivo*, Corriere della Sera, 9 febbraio 2013, 50.