www.bollettinoadapt.it, 6 maggio 2013

Il licenziamento per superamento del periodo di comporto. Il Ministero da una parte, i Giudici (forse) dall'altra, in mezzo imprese e lavoratori

di Giulia Tolve

È notizia recente che il Tribunale di Milano si sia pronunciato nel senso dell'obbligatorietà della procedura di conciliazione introdotta dall'art. 1, comma 40, l. n. 92/2012 nei casi di licenziamento per superamento del periodo di comporto.
Quest'ultima pronuncia si colloca, nell'ordine, dopo la nota n. 12886 del 12 ottobre 2012, emanata dal Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, Direzione Regionale del Lavoro di Milano, U.O. Politiche del lavoro, la circolare del Ministero del Lavoro n. 3/2013 ed una precedente ordinanza del Tribunale di Milano (emessa da un Giudice diverso) che si era pronunciata in senso opposto.
In particolare i documenti emessi dalle diverse articolazioni del Ministero erano intervenuti al fine di circoscrivere le fattispecie di applicazione della procedura introdotta dalla Riforma Fornero, la quale, come è noto, ha previsto che tutti i datori di lavoro che occupano 15 o più dipendenti nella singola unità produttiva o nel comune ovvero più di 60 nell'ambito del territorio nazionale, sono tenuti ad avviare un'apposita procedura conciliativa davanti alla DTL del luogo in cui il lavoratore presta la propria opera, nel caso in cui intendano recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.
La prima nota citata, del mese di ottobre 2012, nell'interpretare questa disposizione forniva indicazioni di carattere operativo alle Direzioni Territoriali del Lavoro, dichiarando non applicabile la procedura in esame alla fattispecie del licenziamento per superamento del periodo di comporto.
Nella nota si sosteneva che il legislatore avesse inteso circoscriverne l'ambito esclusivamente ai licenziamenti intimati per esigenze prettamente aziendali connesse a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (e tale interpretazione potrebbe peraltro essere l'unica a potere valorizzare il ruolo della DTL in sede conciliativa).
La circolare Min. Lav. n. 3/2013 confermava, sempre fornendo indicazioni ai soli funzionari delle Direzioni Territoriali del Lavoro, l'orientamento sin qui esposto.
Professionisti e datori di lavoro sono ben consapevoli del fatto che le Circolari Ministeriali non possono interpretare la norma di legge in modo vincolante per i Giudici, né contraddire la norma legale. Tuttavia, anche a prescindere dalla tenuta giuridica degli indirizzi espressi dal Ministero (ricordiamo infatti che l'orientamento prevalente della Corte di Cassazione riconduce il licenziamento per superamento del periodo di comporto nell'alveo del licenziamento per g.m.o.), tutto questo ci porta ad almeno due riflessioni.
Da un lato, il fatto che il Ministero si fosse pronunciato fornendo indicazioni operative ai propri funzionari tali da snellire e circoscrivere la procedura introdotta dalla Riforma Fornero, è sicuramente sintomo di una presa d'atto dell'inadeguatezza dello strumento predisposto a rispondere, nel caso specifico, alle esigenze delle imprese e dei lavoratori.
Ciònonostante, il Tribunale smentisce ora l'orientamento ministeriale, svuotando definitivamente di significato la procedura.
Se il legislatore ha previsto la conciliazione nell'ottica di evitare il licenziamento e verificare, nei casi di licenziamento per motivi "economici", possibilità alternative (quali il reimpiego del

lavoratore in altre mansioni od unità organizzative, ad esempio), prevedendo altresì che il datore di lavoro indichi, nella comunicazione con cui dà avvio alla procedura, misure di assistenza alla ricollocazione in favore del lavoratore estromesso, dobbiamo rilevare come essa si sia rivelata semplicemente, nella fattispecie, un adempimento di carattere burocratico - amministrativo.
In sostanza, le aziende, nel caso in cui intendano procedere ad un licenziamento per superamento del periodo di comporto, si trovano a trasmettere una comunicazione alla DTL, ben sapendo che ad essa non seguirà alcuna convocazione.
La comunicazione di avvio della procedura diventa quindi una della tante "carte" da produrre in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, che non fanno altro che rallentare i processi, generando incertezza.
Ciò certamente non risponde all'interesse dell'azienda, ma nemmeno trova giustificazione, in questo caso, nell'esigenza di adoperarsi per la salvaguardia dei posti di lavoro o tutelare i diritti del lavoratore.
Nell'attesa che la giurisprudenza in materia di stabilizzi, le imprese devono quindi adempiere ad un obbligo imposto dalla legge, che il Ministero dichiara non essere necessario e che quindi viene percepito come inutile, solo nell'ottica di evitare conseguenze sanzionatorie in caso di impugnazione.
Ritengo che questa situazione rappresenti un bell'esempio di ciò che il legislatore, in futuro, dovrà evitare.
Gli operatori del mercato del lavoro (le aziende *in primis*) hanno bisogno di ricevere messaggi chiari e di avere a disposizione strumenti utili ed utilizzabili. Solo un contesto del genere sarà in grado di contribuire alla crescita della produttività e competitività delle aziende e alla crescita dell'occupazione. L'introduzione di procedure complicate e vuote nella sostanza, come ritengo sia quella esaminata, al contrario, genera esclusivamente sfiducia ed incertezza, due stati d'animo che in Italia non ci possiamo più permettere.

Giulia Tolve
Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo