

A TUTTE LE IMPRESE ASSOCIATE

**Oggetto:** Legge n. 92/2012 “Riforma Fornero” del mercato del lavoro - Licenziamento per superamento periodo di comporto e procedura di conciliazione individuale – Ordinanza Tribunale di Milano.

**ACAP**  
Associazione delle  
Società Concessionarie  
di Autostrade Private

**ANIASA**  
Associazione Nazionale  
Industria dell’Autonoleggio  
e Servizi Automobilistici

**ANIP**  
Associazione Nazionale Imprese  
di Pulizia e Servizi Integrati

**ARE**  
Associazione Imprese Servizi  
di Recapito Postale e Parcel

**ASSOAMBIENTE**  
Associazione Imprese  
Servizi Ambientali

**ASSOPOSTE**  
Associazione Nazionale  
Imprese Servizi Postali

**UNIFERR**  
Unione Nazionale  
Imprese di Pulizia Ferroviaria  
e Servizi Integrati

**UNIPORT**  
Unione Nazionale  
Imprese Portuali

**UNIRE**  
Unione Nazionale  
Imprese Recupero

**CONFINDUSTRIA**

Si allega una sentenza del Tribunale di Milano, emanata il 22 marzo u.s. ai sensi dell’articolo 1, comma 49, della legge n. 92/2012 (ordinanza immediata nell’ambito del nuovo “rito speciale per le controversie in tema di licenziamenti”) con cui una cooperativa sociale, datore di lavoro, è stata condannata al pagamento di una somma pari a sei mensilità di retribuzione per non aver attivato la procedura di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo introdotta come noto dalla stessa Legge n. 92/2012, articolo 1, commi 37-40, in un caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

La decisione, assai discutibile, merita tuttavia grande attenzione.

Nel presupposto che il licenziamento per superamento del periodo di comporto sia, per giurisprudenza costante, da ricondurre alla fattispecie del giustificato motivo oggettivo - poiché inerente all’organizzazione aziendale ed al regolare funzionamento di essa – fin dall’emanazione della legge erano stati sollevati dubbi circa la necessità di avviare la procedura di conciliazione al fine di individuare “soluzioni alternative al recesso” (art. 1, comma 40, legge n. 92/2012), atteso che la previsione della procedura conciliativa anche per tale tipologia di licenziamenti era apparso ai più un inutile aggravio, in virtù della stessa natura del recesso dal rapporto di lavoro per “eccessiva morbilità”.

Con una nota del 12/10/2012 avente ad oggetto esclusivo tale argomento, il Ministero del Lavoro aveva condiviso le perplessità di cui sopra, sostenendo che la procedura conciliativa ed il relativo esame della questione dovessero riguardare “essenzialmente l’organizzazione del lavoro e l’attività produttiva e non già questioni attinenti alla persona del lavoratore”.

Tale posizione è stata poi riconfermata dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 3 del 16/01/2013 nella quale, a pagina 4, terzo capoverso, si afferma che “non si ritiene invece ricompreso, nell’ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell’art. 2110 c.c., la cui violazione trova una specifica tutela nell’ambito del riformulato art. 18 della legge n. 300/70”.

Il Ministero ha ribadito il suo parere anche recentemente con la lettera – circolare del 22 aprile 2013.

Nonostante l'argomentata interpretazione del Ministero, il Tribunale di Milano, pur richiamandola, ha ritenuto di non condividerla, considerandola, evidentemente, non coerente con le previsioni di legge.

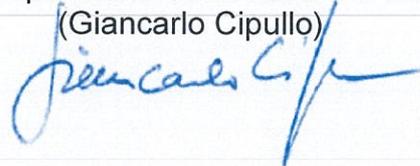
Al riguardo, è parere di Confindustria che, in attesa di ulteriori sentenze o di un'eventuale modifica legislativa sul punto, sia opportuno che le imprese diano avvio alla procedura di legge anche nei casi di licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Ad ogni buon conto, si ricorda che, ai fini dell'espletamento della procedura, la legge prevede che la Direzione Territoriale del Lavoro debba trasmettere la convocazione alle Parti interessate perentoriamente entro sette giorni dalla richiesta di attivazione della procedura stessa.

Resta inteso che, decorso detto termine senza convocazione, la procedura dovrà intendersi comunque conclusa, e l'azienda potrà dare corso al licenziamento del lavoratore.

Cordiali saluti.

Il Responsabile Area Lavoro e Sicurezza  
(Giancarlo Cipullo)



All.  
CI/mf