

**Lavoro.** La circolare del ministero esclude dalla procedura preventiva i licenziamenti per aver superato il periodo di comporto

# Malattia fuori dalla conciliazione

## Le direzioni territoriali finora hanno seguito orientamenti difformi

**Giampiero Falasca**

I termini per la procedura di conciliazione preventiva in materia di licenziamento per motivi economici sono stati spiegati dal ministero del Lavoro nella circolare 3/2013 (si veda «Il Sole 24 Ore» di ieri).

La procedura inizia con una comunicazione del datore di lavoro in cui si manifesta l'intenzione di risolvere un rapporto di lavoro per un giustificato motivo oggettivo. Questa comunicazione ha come destinatario principale la Direzione territoriale del lavoro (in particolare, la sede del luogo in cui si svolge il rapporto), e non il dipendente (che la riceve solo per conoscenza), in quanto ha lo scopo di richiedere la convocazione da parte della commissione di conciliazione.

Secondo la circolare, questa comunicazione deve essere inviata alla Dtl per mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure messaggio di posta elettronica certificata (nei confronti del

lavoratore è ammessa anche la consegna a mano). Sono invece escluse modalità alternative come l'utilizzo del fax o della posta elettronica ordinaria.

La circolare chiarisce poi che dal momento della ricezione da parte della Dtl della raccomandata decorre il termine di sette giorni entro cui la commissione deve convocare le parti per il tentativo di conciliazione. Anche in questo caso possono essere usate per l'invio della convocazione solo tre modalità (raccomandata, posta elettronica certificata oppure consegna a mano). La convocazione della Dtl deve invitare le parti a presentarsi davanti alla Commissione in un giorno che non vada oltre i 20 giorni dalla data di invio.

Se le comunicazioni vanno a buon fine, le parti si incontrano davanti alla Commissione di conciliazione dove, salvo casi eccezionali, la procedura dovrebbe esaurirsi in un incontro. Un rinvio è ammesso solo se le chiedono le parti, al fine di raggiungere

un accordo, oppure nel caso in cui sussista un "legittimo impedimento" del lavoratore. In questo caso, la procedura si interrompe per 15 giorni, ma l'assenza deve essere giustificata da una malattia oppure, secondo la circolare, da motivi familiari che trovano una specifica tutela in qualche norma di legge o del contratto. Sommando i diversi termini, la procedura dovrà concludersi quindi entro un massimo di 42 giorni (7 per la convocazione, 20 per l'incontro, 15 per la malattia), cui si aggiungono i tempi di ricezione delle raccomandate (se viene usato questo mezzo).

Se le parti alla fine della procedura non raggiungono un accordo, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento, ma la data legale del recesso è quella d'avvio della procedura (anche se le comunicazioni al Centro per l'impiego sono fatte al termine della stessa), il periodo intermedio si considera come preavviso lavorato. Infine, va segnalato che la circolare

### I tempi

#### 01 | L'AVVIO

Il datore di lavoro invia la comunicazione alla direzione territoriale del Lavoro (Dtl) del luogo in cui si svolge il rapporto per mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure messaggio di posta elettronica certificata, o a mano. Escluse modalità alternative come l'utilizzo del fax o della posta elettronica ordinaria

#### 02 | LA CONVOCAZIONE

Entro 7 giorni dal ricevimento la Dtl convoca le parti per il tentativo di conciliazione, mediante raccomandata, posta elettronica certificata oppure consegna a mano. Anche in questo caso sono escluse modalità alternative

#### 03 | LA COMPARIZIONE

Entro successivi 20 giorni le parti si presentano (alla data indicata dalla Dtl) davanti alla Commissione di conciliazione. Un rinvio è ammesso solo se le chiedono le parti

#### 04 | LE SOSPENSIONI

Nel caso in cui sussista un "legittimo impedimento" (malattia, casi previsti dalla legge o dal contratto) del lavoratore, la procedura si interrompe per 15 giorni

#### 05 | DATA DEL LICENZIAMENTO

Alla fine della procedura il datore di lavoro può comunicare il licenziamento, ma la data legale del recesso è quella dell'avvio della procedura. Il periodo intermedio si considera come preavviso lavorato

esclude dalla procedura di conciliazione preventiva i casi di recesso per superamento del periodo di comporto. Su questo aspetto le Dtl hanno applicato, nei mesi passati, criteri diversi (in Lombardia la procedura non veniva ritenuta necessaria, a Roma invece sì, per esempio).

La lettura ministeriale non risolve ogni dubbio in quanto, secondo la giurisprudenza, il licenziamento per superamento del comporto, pur avendo natura diversa dal licenziamento per giustificato motivo, deve essere gestito sul piano procedurale con le stesse regole previste per quella forma di licenziamento.

Infine, va ricordato che la mancata applicazione della conciliazione preventiva rende invalido il licenziamento, ma con una sanzione più lieve di quelle ordinarie (indennità variabile da 6 a 12 mensilità, senza reintegra, a meno che non ci sia un'altra diversa causa d'invalidità).

### ANALISI

## Sulla certificazione delle competenze pesa il centralismo

di **Michele Tiraboschi**

Non solo flessibilità e articolo 18. Per contrastare la disoccupazione ci si appella a una maggiore e migliore integrazione tra scuola e lavoro. Non sempre, tuttavia, il quadro normativo si muove in una direzione coerente a questo obiettivo.

Emblematico è il recente decreto legislativo sulla validazione degli apprendimenti e certificazione delle competenze approvato dal Consiglio dei ministri l'11 gennaio, in attuazione della riforma Fornero. Il decreto afferma che l'apprendimento permanente è un diritto della persona. E che le istituzioni dello Stato sono impegnate ad assicurare a tutti pari opportunità di riconoscimento e valorizzazione delle competenze comunque acquisite. Difficile però è capire come ciò potrà realizzarsi visto che il nuovo sistema nazionale di certificazione delle competenze dovrà essere realizzato «senza maggiori oneri per lo Stato».

Non solo. La lettura del decreto, ricco di tecnicismi, evidenzia limiti e condizionamenti culturali. In parte provenienti dall'Europa, con la raccomandazione del 20 dicembre 2012; in parte legati a una riforma del lavoro caratterizzata da un forte centralismo regolatorio che relega in secondo piano, proprio sul delicato tema degli apprendimenti e della certificazione delle competenze, i fondi interprofessionali, le agenzie poliuzionali del lavoro, gli enti bilaterali e, quantomeno confierimento ai percorsi strutturali e intenzionali di formazione in apprendistato professionalizzante o di im-

stiere, anche le imprese. Basti pensare che per il Digs la «formazione formale», e cioè la formazione strutturata e intenzionale, è unicamente quella pubblica ovvero la formazione correlata al riconoscimento di un titolo di studio. In questo modo il provvedimento confina le competenze acquisite in ambito lavorativo in secondo piano. In una fase in cui si discute delle criticità e dei molti aspetti negativi del valore legale del

### SISTEMA PUBBLICITARIO

#### Nel decreto approvato l'11 gennaio resta ancora una volta in secondo piano il mondo del lavoro

titolo di studio si delinea un nuovo sistema pubblicitario di certificazione che rischia di essere lontano dalla realtà del mercato del lavoro e possibile fonte di contenzioso tra lavoratore e impresa.

Evidente è, al riguardo, il rischio del proliferare di inutili dichiarazioni professionali, definite a tavolino dall'attore pubblico, che, oltre ad essere lontane dalla realtà, diventano presto obsolete. Più opportuno sarebbe stato ricondurre le qualificazioni e le competenze certificabili al sistema già previsto dal Testo Unico dell'apprendistato, basandole cioè sui fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro e quindi sui sistemi di classificazione e inquadramento del personale previsti dai contratti collettivi di lavoro a questo scopo, ove necessario, adeguatamente rivisitati.

**Ammortizzatori.** Il vecchio regime non è stato rifinanziato

## La «piccola» mobilità senza più bonus

**Antonio Cannito**

**Giuseppe Maccarone**

L'anno appena iniziato si caratterizza - sul fronte contributivo e previdenziale - per l'impatto sulle aziende di alcune disposizioni contenute nella legge di riforma del mercato del lavoro che decorrono dal 1° gennaio 2013. Inoltre si dovrà tenere conto anche delle previsioni contenute nella legge di stabilità 2013, che ha prorogato solo alcune delle misure già operanti negli anni scorsi.

Partendo dalle conferme, si osserva che, sul fronte della salva-

guardia dei livelli occupazionali, sono state prorogate due misure riferite ai contratti di solidarietà difensivi. Per le imprese più grandi o rientranti in ambito Cigs, confermato l'innalzamento dal 60% all'80% della Cig sulle ore di riduzione concordate (testo unico).

### IMPRESSE FUORI CIGS

Nessuna agevolazione per assumere i lavoratori allontanati dalle aziende di minori dimensioni

to di spesa (60 milioni di euro). Per quelle escluse dalla Cigs, sarà comunque possibile fare ricorso ai contratti di solidarietà (ex lege 236/93) anche nel 2013 (tetto di spesa 35 milioni di euro). Rifinanziati gli ammortizzatori de-

legata e prorogata di 24 mesi la Cigs per cessazione di attività.

Riguardo all'ambito contributivo, oltre alla messa a regime di alcuni trattamenti di Cigs e mobilità che comporterà, per le aziende destinate, l'obbligo del versamento della contribuzione di finanziamento (1,20% in totale, di cui 0,30% a carico del lavoratore)

re) e ricordato che quest'anno si conclude il processo di armonizzazione della contribuzione pensionistica (Legge 335/05), avviato nel 1997.

Luci e ombre sul fronte delle misure incentivanti. Vedremo il via quest'anno le agevolazioni previste dalla legge Fornero in favore delle assunzioni di over 50 e donne con particolari condizioni occupazionali (50% di riduzione contributiva); restano, invece, al palo una serie di incentivi, di modesto utilizzo, originariamente introdotti dalla legge finanziaria 2010 e non confermati

per il 2013 (reimpiego di soggetti disoccupati che versano in particolari situazioni; assunzione di lavoratori destinatari di ammortizzatori sociali in deroga).

Semaforo rosso anche per la cosiddetta "piccola mobilità", ovvero la possibilità di iscrizione nelle speciali liste da parte dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo da imprese che occupano anche meno di 15 dipendenti. Manca, soprattutto, il finanziamento degli incentivi previsti per l'assunzione con facilitazioni di questi soggetti. Al momento, in assenza di una norma che metta a disposizione le risorse, i lavoratori già iscritti alle liste di mobilità, in base alle disposizioni sopra cita-

te (piccola mobilità), dal 1° gennaio 2013 non sono più portatori delle agevolazioni previste a favore dei datori di lavoro. Si dovrà chiarire cosa accadrà per le eventuali proroghe e trasformazioni, eseguite nell'anno in corso, di assunzioni già effettuate.

Tutto invariato, invece, per i benefici collegati ai lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, provenienti da aziende che gravitano in area Cigs. Ridotto da 650 a 500 milioni di euro il budget per lo scorporo in favore della contrattazione di secondo livello. Aumenta la misura compensativa per le imprese che si spossano del Tfr (Dl 203/05) che sale al 0,27 per cento.

www.popolarebari.it

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima dell'adesione leggere il prospetto informativo disponibile nelle nostre Filiali e/o consultabile su [www.popolarebari.it](http://www.popolarebari.it)

# FIDUCIA ALLA VOSTRA BANCA. FUTURO ALLE VOSTRE IDEE.

**BANCA POPOLARE DI BARI**

**AUMENTO DI CAPITALE BANCA POPOLARE DI BARI**

Continuate a credere in noi: aumento di capitale vuol dire aumento di valore per tutti. Per il territorio, per le imprese, per voi.