

Riduzione di personale: una falla nella procedura

La riflessione che segue vuol essere un contributo positivo, destinato, se del caso, a far maturare le condizioni per un chiarimento della normativa. L'art. 34, co. 1, lett. e) del D.lgs. n. 150/2015 ha abrogato dal 24 settembre 2015, il D.lgs. n. 469/1997 che, in ottemperanza alla previsione contenuta nella Legge n. 53/1999, aveva trasferito alle Regioni le competenze in materia di mercato del lavoro.

L'abrogazione è stata giusta e corretta alla luce della nuova configurazione delle c.d. "politiche attive sul lavoro" che hanno portato alla nascita dell'ANPAL. Ma, il testo, che è stato abrogato nella sua interezza, conteneva un'altra disposizione che, essendo venuta meno, rischia di creare una falla nella procedura collettiva di riduzione di personale prevista dagli articoli 4, 5, 16 e 24 della Legge n. 223/1991.

Cerco di spiegarmi meglio.

L'art. 3 del D.lgs. n. 469/1997 affermava che le competenze in materia di trattazione delle controversie di lavoro relative alle riduzioni di personale, erano del Ministero del Lavoro ai sensi della Legge n. 59/1999, ma che, a livello locale, in attesa di una organica riforma degli ammortizzatori sociali e al fine di armonizzare gli obiettivi di politica attiva del lavoro legate alle eccedenze di personale, l'esame congiunto sulle integrazioni salariali straordinarie e quello sulle procedure di mobilità veniva delegato alle Regioni. Queste ultime dovevano promuovere anche gli incontri finalizzati alla stipula di contratti di solidarietà.

Ora, la riforma degli ammortizzatori sociali è intervenuta con il D.lgs. n. 148/2015 che all'art. 24, co. 2, con l'invio della comunicazione alla Regione nell'ambito della consultazione sindacale per le varie ipotesi

di Cigs, avvalorata, giustamente, l'ipotesi che in quella sede possa continuare a svolgersi l'esame congiunto. È vero che il predetto articolo non cita i contratti di solidarietà ma, in una interpretazione estensiva, ci sta che l'esame si svolga anche per la solidarietà che, ormai, a pieno titolo, risulta essere un ammortizzatore sociale straordinario.

Diverso, a mio avviso, è il discorso che riguarda le procedure collettive di riduzione di personale le quali, con la fine della mobilità, hanno perso la specifica qualificazione di cui parlava il D.lgs. n. 469/1997.

Essendo venuta meno, per abrogazione della norma, la specifica delega, la competenza all'interno della procedura delineata dall'art. 4 della Legge n. 223/1991, per l'esame della controversia, in assenza di accordo durante la c.d. "fase sindacale", non può che tornare, a mio avviso, a quelle strutture che, amministrativamente parlando, risultano essere gli eredi degli Uffici provinciali del Lavoro e della Massima Occupazione di cui parla il comma 7, confluiti con tutti i compiti (ad eccezione dei servizi per l'impiego) nelle Direzioni territoriali del Lavoro le quali, a loro volta, con il D.P.C.M. 23 febbraio 2016, sono divenute (art. 4) "Ispettorati territoriali del Lavoro" con l'assorbimento di tutti i compiti già svolti dai precedenti uffici e, tra questi, (art. 4, co. 2, lett. f) la "mediazione delle controversie di lavoro", senza alcuna eccezione.

Probabilmente, il Legislatore, abrogando "tout court", il D.lgs. n.469/1997, non ha tenuto conto di questo aspetto, secondario rispetto alla materia dell'impiego, ma importante soprattutto in una prospettiva giudiziale nel caso in cui vengano effettuati licenziamenti e si contesti che la procedura, in sede amministrativa, si è svolta presso un ufficio "incompe- ➔

tente". È questo il rischio che si corre: ovviamente, il ragionamento che sto seguendo prescinde da qualunque valutazione (positiva nella stragrande maggioranza dei casi) circa l'operato degli Uffici della Regione o delle Province delegate sia negli anni passati che nel momento attuale. Ma, se la competenza funzionale torna ad essere degli Ispettorati territoriali del Lavoro ("eredi", sia pure lontani, degli Uffici individuati ai commi 4 e 7 dell'art. 4 della Legge n. 223/1991) si pone, nella maggior parte dei casi, la questione della organizzazione funzionale ed operativa degli ITL a svolgere tali compiti, essendo, ormai divenuto desueto, il compito della trattazione delle controversie collettive legate alla procedura di riduzione di personale (negli ultimi anni, le strutture periferiche del Ministero del Lavoro, interessate da immissioni di personale ispettivo, non hanno convogliato "risorse umane" nella trattazione dei conflitti di lavoro, ne' hanno proceduto allo specifico aggiornamento del poco personale rimasto).

Se, invece, si volesse lasciare la competenza amministrativa alla trattazione della procedura collettiva di riduzione di personale agli Enti locali sopra individuati, sarebbe opportuno intervenire con un "cambiamento normativo" che, magari, modifici, direttamente, i commi 4 e 7 dell'art. 4, sostituendo la vecchia dizione con un riferimento alla Regione o all'ufficio da essa delegato.

Ma c'è un'altra questione da risolvere da un punto di vista normativo. Mi riferisco all'art. 4, co. 9, che obbliga le imprese che effettuano licenziamenti collettivi, a comunicare per iscritto, al termine della procedura, entro i sette giorni successivi (termine perentorio) alle organizzazioni sindacali, alla Regione ed alla commissione regionale tripartita:

- l'elenco dei lavoratori licenziati;
- il luogo di residenza di ciascun dipendente individuato;
- la qualifica;
- il livello di inquadramento;
- l'età;
- il carico di famiglia;
- le modalità di applicazione dei criteri di scelta individuati ex art. 5, co. 1 (concordati con il sindacato) o secondo la previsione legale (anzianità, carico di famiglia, esigenze tecnico produttive, in concorso tra loro).

La comunicazione nei confronti della Regione e della commissione tripartita era strettamente funzionale alla iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità, abrogate a partire dal 1 gennaio 2017: il Legislatore che, con la Legge n. 92/2012, ha effettuato una serie di abrogazioni e che ha anche cambiato alcune espressioni terminologiche, ha "dimenticato" di far cessare questo adempimento con la conseguenza che i datori di lavoro non sanno se continuare a farlo o meno (gli uffici regionali non si ritengono più destinatari).

La questione non è di poco conto soprattutto se si tiene in considerazione l'orientamento seguito nel corso degli anni dalla Magistratura che, più volte, aveva ritenuto applicabile la tutela correlata alla inefficacia del recesso in mancanza del mancato invio delle comunicazioni finali (Tribunale e Corte di Appello di Napoli) pur nel caso in cui i lavoratori (impresa del commercio con meno di cinquanta dipendenti) non fossero destinatari della indennità di mobilità.

Per la verità tale indirizzo è stato, di recente, disatteso dalla Cassazione con la sentenza n. 4269 del 17 febbraio 2017. Nella decisione la Suprema Corte, richiamando un orientamento già espresso nel 2016 con le sentenze n. 12588 e n. 17103, faceva proprio il principio della c.d. "strumentalità delle forme" ed affermava che l'errore non rendeva inefficaci i recessi in quanto il compito della commissione regionale era, unicamente, quello di procedere alla iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità, alla quale, peraltro, i soggetti licenziati non avevano titolo.

Ora è chiaro che, ferma restando la comunicazione alle organizzazioni sindacali che è finalizzata alla verifica delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri, sarebbe opportuno procedere ad una modifica normativa, cosa che toglierebbe ogni dubbio e non costringerebbe a consultare orientamenti giurisprudenziali che, ad eccezione dei casi appena evidenziati nelle sentenze della Cassazione sopra richiamate, sembrano puntare su un rispetto formale della norma, mancando il quale il rischio, presente dietro l'angolo, risulta essere la tutela risarcitoria per i licenziamenti impugnati, nel caso di incompleta o parziale comunicazione (Cass., 29 settembre 2016, n. 19320).