



# UNISIN doc.

Notiziario a cura della Segreteria Nazionale



**Roma, 11 settembre 2013 – n. 25**

**Da: Il Quotidiano IPSOA - Commento Area Lavoro & Previdenza – 11/09/2013**

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

## **Tentativo obbligatorio di conciliazione: come cambia dopo la riforma**

La norma relativa alla procedura obbligatoria di conciliazione in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo effettuato dai datori di lavoro che hanno determinati requisiti dimensionali è stata recentemente modificata dalla Riforma del Lavoro 2013. Nel contributo viene riepilogata la procedura ponendo particolare attenzione alle recenti novità.

*di Rossella Schiavone - Funzionario del Ministero del Lavoro ed esperta diritto del lavoro*

La Legge n. 92/2012 ha introdotto il tentativo obbligatorio di conciliazione presso la Commissione di conciliazione istituita ex art. 410 c.p.c. presso la Direzione Territoriale del Lavoro dove il lavoratore presta la propria opera, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, modificando l'art. 7 della Legge n. 604/1966.

A distanza di circa un anno, il legislatore è tornato sulla norma per modificarla al fine di porre fine a incertezze dovute a indirizzi non univoci della magistratura e ad interpretazioni ministeriali.

A questo punto pare doveroso un riepilogo della norma al fine di agevolare gli operatori del settore.

### **I soggetti obbligati**

L'obbligo si applica ai datori di lavoro, imprenditori e non, che abbiano i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, Legge n. 300/70, ovvero:

- che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupino alle proprie dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditori agricolo;
- che nell'ambito dello stesso comune occupino più di quindici dipendenti e l'impresa agricola che nel medesimo ambito territoriale occupi più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunga tali limiti;
- che occupino più di sessanta dipendenti.

I datori di lavoro aventi i suddetti requisiti dimensionali, nel caso in cui intendano effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo di un proprio dipendente, devono prima di tutto inviare una comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la propria opera ed al lavoratore, per conoscenza.

## **Il concetto di giustificato motivo oggettivo**

La questione che in realtà ha creato più problemi fin dal primo momento è stata proprio l'interpretazione di "giustificato motivo oggettivo" per definire l'ambito di applicazione della nuova procedura.

Il Ministero del Lavoro era in realtà già intervenuto con la circolare n. 3 del 16.1.2013 per chiarire che, a titolo esemplificativo, deve intendersi come rientrante nel concetto in questione:

- la ristrutturazione dei reparti;
- la soppressione del posto di lavoro;
- la terziarizzazione e l'esternalizzazione di attività;
- l'inidoneità fisica;
- l'impossibilità di repechage all'intero di un gruppo di imprese;
- il licenziamento del lavoratore edile per chiusura del cantiere;
- i provvedimenti di natura amministrativa che indicano sul rapporto di lavoro come il ritiro della patente di guida o del porto d'armi ad una guardia giurata;
- le misure detentive.

Al contrario, per il Ministero del Lavoro non rientra nell'ambito del giustificato motivo oggettivo il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comporto ai sensi dell'art. 2110 c.c.

E con il D.L. n. 76/2013, convertito con la Legge n. 99/2013, il Legislatore ha stabilito che la procedura in questione non trova applicazione proprio in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile (confermando in toto l'interpretazione ministeriale), nonché per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 34, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 e quindi:

1. i 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;
2. l'interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

## **La procedura**

Una volta che la DTL ha ricevuto la comunicazione datoriale - in cui va dichiarata esplicitamente l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e devono essere indicati i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato - l'Ufficio deve trasmettere l'invito alla parti, a comparire davanti alla Commissione, entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza, con lettera raccomandata o PEC.

La stessa procedura, durante la quale le parti con la partecipazione attiva della commissione di conciliazione procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si deve concludere entro venti giorni dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

In proposito si ricorda che con la già citata circolare ministeriale n. 3/2013 è stato chiarito che:

- il termine dei 20 giorni si deve calcolare dalla data di convocazione e, quindi, all'interno dei 20 giorni vanno computati anche quelli necessari alla ricezione della lettera raccomandata;
- l'incontro deve necessariamente essere "ravvicinato" per consentire alle parti un vero confronto.

Rimane ferma la possibilità della sospensione temporanea della procedura conciliativa in presenza di un legittimo e documentato impedimento del lavoratore (anche autocertificabile) a presenziare alla riunione fissata per il tentativo di conciliazione, per un periodo massimo di 15 giorni (si ricorda che il Ministero del Lavoro aveva a titolo esemplificativo ammesso quale impedimento sia uno stato di malattia che un motivo diverso afferibile alla propria sfera

familiare che, però, deve trovare la propria giustificazione in una tutela prevista dalla legge - come ad esempio un intervento di assistenza ex lege n. 104/1992 - o dal contratto).

### **Conclusione della procedura**

Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del D.Lgs. n. 276 del 10 settembre 2003.

Inoltre, sempre in caso di esito positivo del tentativo di conciliazione (circolare n. 3/2013):

- la commissione deve procedere alla verbalizzazione dei contenuti che diventano inoppugnabili, trattandosi di una conciliazione avvenuta ex art. 410 c.p.c.;
- se si arriva ad una risoluzione consensuale del rapporto, la commissione deve darne atto attraverso il verbale riportandone tutti i contenuti, ivi compresi quelli di natura economica.

Qualora, invece, il tentativo di conciliazione dovesse fallire e, comunque, decorso il termine di convocazione da parte della DTL (sette giorni), il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

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.

Tuttavia, la Legge n. 99/2013 ha previsto un'ulteriore "sanzione" in caso di mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione: l'assenza ingiustificata dovrà essere valutata dal giudice, in un eventuale giudizio, ai sensi dell'art. 116 c.p.c.

Si ricorda, infine che l'eventuale risoluzione consensuale sottoscritta avanti alla Commissione provinciale di conciliazione, presieduta da un funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro, è stata ritenuta dal Ministero del Lavoro esaustiva rispetto alla procedura di convalida.

***Le considerazioni contenute nel presente contributo sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.***

*Copyright © - Riproduzione riservata*