

Procedura conciliativa per licenziamenti per giustificato motivo oggettivo

Data Articolo: 12 Febbraio 2013

Autore Articolo: Stefano Carotti

La "Riforma Fornero" ha modificato l'articolo 7 della legge n. 604/1966, introducendo la procedura di conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Sintetizziamo quindi le fasi di cui si compone la procedura e lo svolgimento dei relativi adempimenti rimessi in capo alle Direzioni Territoriali del Lavoro.

Ricordiamo innanzitutto che il datore di lavoro può licenziare con preavviso il lavoratore in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in presenza di un giustificato motivo. Il giustificato motivo di licenziamento può consistere, ai sensi dell' articolo 3, della legge n. 604/1966, in ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa o in un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali da parte del prestatore di lavoro. Nel primo caso, si parla di giustificato motivo oggettivo di licenziamento; nel secondo, di giustificato motivo soggettivo.

Descriviamo quindi i principali passaggi della procedura di conciliazione presso la Direzione Territoriale del lavoro, per i datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, da esperire prima di intimare il licenziamento.

- **Comunicazione** alla DTL ed al lavoratore: il datore di lavoro effettua una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera. La comunicazione è trasmessa per conoscenza al lavoratore ed in essa dichiara: l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo, i motivi del licenziamento stesso e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.
- **Convocazione**: la Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore entro **sette giorni** dalla ricezione della richiesta.
- **Svolgimento della conciliazione**: l'incontro di conciliazione si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. Le parti, anche assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato, oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, o ancora da un avvocato o un consulente del lavoro, con la partecipazione della commissione **esaminano anche soluzioni alternative al recesso**.
- **Conclusione**: la procedura si conclude entro **venti giorni** dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro (salvo il caso in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo).

• **Esito della conciliazione:** se **fallisce** il tentativo di conciliazione (e, comunque, decorsi i termini) il datore di lavoro può **comunicare il licenziamento al lavoratore**. Se la conciliazione ha esito **positivo** e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di **ASpl** e può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un' **Agenzia per il lavoro**.

Infine, all'art.1, comma 41, la Riforma ha previsto che licenziamento intimato all'esito del procedimento descritto (o all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge n. 300/1970) produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato (salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva). In ogni caso è fatto salvo l'effetto sospensivo disposto dalle norme in materia di tutela della maternità e della paternità. Gli effetti rimangono sospesi anche in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

Stefano Carotti – Centro Studi CGN