

Avv. Attilio Floresta

Avv. Prof. Antonino Longo
*Docente Associato
nell'Università di Catania*

Dott. Massimiliano Longo

Avv. Daniela Failla
Avv. Raffaella Spagnolello
Avv. Ivana Riolo
Avv. Alessia Manola
Avv. Piero Ciarcià
Avv. Angelo Mirko Giordano
Avv. Francesca Comis
D.ssa Alessia Giglio
D.ssa Miriam Gallo
Dott. Antonio Basile
D.ssa Graziella Cavallaro
Dott. Giuseppe Giunta
D.ssa Federica D'Agata
D.ssa Giuliana Fiore

D.ssa M. Cristina Sofia
Dott. Gianluca Di Maria
D.ssa Daniela Amara
D.ssa Noemi Stracquadanio
D.ssa Carmen Cali
D.ssa Simona Fisichella
D.ssa Elisa Savoca
D.ssa Anna Lombardo
Dott. Salvo Di Maria
D.ssa Sandra Salanitro
D.ssa Selena Pappalardo

Dott. Salvatore Treccarichi
Rag. Marco Musumeci
Dott. Daniele Di Maggio
Dott. Pietro Imbesi
Dott. Mario Caruso
D.ssa Grazia Barberio
Rag. Vita Cassone

Ing. Fulvio A. Cappadonna

Consulenti

Dott. Stefano Longo
già Primo Dirigente INAIL
Prof.ssa Eleonora Cardillo
*Docente Aggregato
di Ragioneria Generale
nell'Università di Catania*

Amministrazione

Grazia Maria Barbagallo
Isabella Bozhkov
Massimo Di Giovanni

**Conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo -
Chiarimenti ministeriali**

Con la circolare 16 gennaio 2013, n. 3, il Ministero del lavoro fornisce i primi chiarimenti operativi in ordine alla procedura di conciliazione obbligatoria a seguito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, introdotta nel nostro ordinamento dalla legge n. 92/2012 (c.d. Riforma del mercato del lavoro).

L'art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012, modificando l'art. 7 della L. n. 604/1966 e puntando ad una deflazione del contenzioso in materia di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, affida alla Commissione provinciale di conciliazione istituita ex art. 410 cod. proc. civ., il compito di espletare un tentativo di conciliazione della controversia, secondo un iter in parte analogo a quello previsto, per le riduzioni collettive di personale, dagli artt. 4, 5, 16 e 24 della L. n. 223/1991.

Nella circolare in parola il Ministero illustra:

- l'ambito di applicazione della procedura, individuando i datori di lavoro interessati dalla stessa (imprenditori e non imprenditori che occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 se imprenditori agricoli) ed analizzando la non computabilità di alcune tipologie contrattuali per effetto di specifiche previsioni legislative (gli assunti con contratto di apprendistato, di inserimento ecc.); al riguardo, si evidenzia che, secondo gli indirizzi consolidatisi presso la Suprema Corte, il calcolo della base

numerica va effettuato non al momento del licenziamento, ma negli ultimi 6 mesi, senza tener conto di temporanee contrazioni di personale;

- i casi in cui la motivazione del licenziamento - che è rimessa alla sola valutazione del datore di lavoro - sia riferibile ad un giustificato motivo oggettivo, specificando che non si ritiene, invece, ricompreso nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo il licenziamento avvenuto per superamento del periodo di comportamento ai sensi dell'art. 2110 c.c., la cui violazione, peraltro, trova una specifica tutela nell'ambito del riformulato art. 18, L. n. 300/1970. Il Ministero precisa, inoltre, che la procedura obbligatoria di conciliazione è necessaria nel caso in cui il datore intenda effettuare più licenziamenti individuali nell'arco temporale di 120 giorni (art. 24, L. n. 223/1991) anche per i medesimi motivi senza raggiungere la soglia di 5;
- l'apertura della procedura, che si intende avviata dalla data di ricezione da parte della Direzione del lavoro competente per territorio (in base al luogo di svolgimento dell'attività del dipendente) della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro (la stessa comunicazione è trasmessa, ma solo per conoscenza, anche al lavoratore);
- le modalità e i contenuti della comunicazione datoriale, che va effettuata per iscritto con l'indicazione delle motivazioni del recesso nonché delle eventuali misure di assistenza finalizzate ad una ricollocazione, mediante raccomandata con avviso di ricevimento o posta elettronica certificata;
- il ruolo delle Dtl. In particolare, il Ministero si sofferma sullo svolgimento degli adempimenti di competenza della Dtl e sulla tempistica. Infatti, la Dtl deve convocare le parti davanti alla Commissione provinciale di conciliazione, trasmettendo l'invito a comparire entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza, con lettera raccomandata o preferibilmente attraverso posta elettronica certificata.

Inoltre, poiché la procedura si deve concludere entro 20 giorni dal momento in cui la Dtl ha trasmesso la convocazione per l'incontro, il Ministero fa presente che:

- il termine 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.

L'assenza di una delle parti - che possono farsi assistere dalle organizzazioni di categoria - produce la redazione di un verbale di assenza.

Tuttavia, il termine di 20 giorni può essere superato, anche su richiesta della Commissione, se le parti lo reputano necessario per il raggiungimento di un accordo ma, in questo caso, è opportuno che lo "sforamento" risulti da un verbale di riunione interlocutorio.

Vi è comunque 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. Tale impedimento può consistere in uno stato di malattia ma, anche, in un motivo diverso afferibile alla propria sfera familiare che, però, deve trovare la propria giustificazione in una tutela prevista dalla legge (ad esempio, un intervento di assistenza ex lege n. 104/1992) o dal contratto.

Il Ministero prosegue, quindi, con l'analisi delle conseguenze dell'esito negativo della procedura (o perché le parti non hanno trovato un accordo o perché si è verificata l'assenza o l'abbandono da parte di una di esse). Se la convocazione non viene fatta, il datore può procedere con proprio atto di recesso unilaterale, trascorsi i 7 giorni dalla ricezione della propria richiesta di incontro da parte della Dtl. Dal verbale di mancato accordo deve desumersi, con sufficiente approssimazione, il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa. Ciò significa che dall'atto dovranno emergere alcune questioni sostanziali riferibili, ad esempio, ad eccezioni sollevate dal lavoratore o da chi lo assiste (ad esempio, si ritiene che il licenziamento prospettato non sia per giustificato motivo oggettivo, ma discriminatorio) o alla assoluta indisponibilità a trovare una soluzione di natura economica alla controversia o ad accettare soluzioni alternative al recesso.

Il licenziamento adottato al termine della procedura conciliativa ha effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato.

In caso di esito positivo del tentativo di conciliazione:

- la Commissione deve procedere alla verbalizzazione dei contenuti che diventano inoppugnabili, trattandosi di una conciliazione avvenuta ex art. 410 cod. proc. civ.

- se si arriva ad una risoluzione consensuale del rapporto, la Commissione ne darà atto attraverso il verbale riportandone tutti i contenuti, ivi compresi quelli di natura economica.

Con riferimento alla risoluzione consensuale sottoscritta avanti alla Commissione provinciale di conciliazione, presieduta da un funzionario della Direzione del lavoro, il Ministero ribadisce che la stessa è da ritenersi esaustiva rispetto alla procedura di convalida e, comunque, sufficiente a non imporre al lavoratore un ulteriore passaggio avanti a uno degli organismi a ciò abilitati.

In conclusione, il Ministero fa presente che, in sede di accordo sulla risoluzione del rapporto, è possibile addivenire anche alla composizione di altre questioni di natura economica afferenti il rapporto di lavoro come, ad esempio, le differenze retributive, le ore di lavoro straordinario o il trattamento di fine rapporto, purché, tuttavia, ci sia la piena consapevolezza del lavoratore circa la definitività della questione e la sua conseguente inoppugnabilità ex art. 410 cod. proc. civ.