



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

12/2013

GENNAIO/12/2013 (*)

29 Gennaio 2013

**IL MINISTERO DEL LAVORO CON LA
CIRCOLARE N. 3 DEL 16 GENNAIO HA
FORNITO LE PRIME INDICAZIONI
OPERATIVE IN MERITO ALLA
NOVELLA PROCEDURA DI
CONCILIAZIONE INTRODotta
DALLA RIFORMA FORNERO CUI
SONO OBBLIGATI I DATORI DI
LAVORO CON ALMENO 16
DIPENDENTI CHE INTENDANO
EFFETTUARE LICENZIAMENTI
INDIVIDUALI O PLURIMI**

**INDIVIDUALI PER GIUSTIFICATO
MOTIVO OGGETTIVO -
L'INTERA PROCEDURA PUO' ESSERE
ESPLETATA ATTRAVERSO L'USO
DELLA POSTA ELETTRONICA
CERTIFICATA.**

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 c.p.c. presso le D.T.L.**, il compito di espletare un **tentativo di conciliazione** della controversia, secondo un *iter* che presenta alcune analogie con quello previsto, per le riduzioni collettive di personale, dagli artt. 4, 5, 16 e 24 della L. n. 223/1991. **Il Ministero del Lavoro** e delle politiche sociali, con la **circolare n° 3 del 16 Gennaio 2013** **sottolinea l'estrema importanza del compito affidato alle commissioni** di conciliazione e **si propone di chiarire alcuni aspetti** della novella procedura.

Più in dettaglio, si ricorda che **l'art.1, comma 40, L. 92/2012** ha previsto la **sostituzione dell'art. 7 , L. n. 604/66** che ora così recita:

*"ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, **il licenziamento per giustificato motivo oggettivo** di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i **requisiti dimensionali** di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, **deve essere***

preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore...”.

La procedura perciò, **pone un intervallo temporale tra il momento in cui il datore di lavoro manifesta la propria volontà di recedere dal rapporto** – comunicata al lavoratore interessato – **e quello nel quale il licenziamento esplica i propri effetti**. Questo lasso di tempo, a parere del Ministero, può avere una propria “utilità” in quanto **consente alle parti di confrontarsi** presso una sede che offre garanzie di terzietà e di trovare soluzioni alternative al licenziamento.

Il documento di prassi prosegue fornendo **alcuni dettagli operativi** relativi sia alla procedura che all’ambito dell’oggetto di conciliazione ed in particolare **analizza i seguenti aspetti:**

A) Datori di lavoro interessati

Sono tenuti al rispetto della norma **tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori**, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo **occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 se imprenditori agricoli**.

Ai fini del computo i lavoratori **a tempo parziale** indeterminato sono calcolati **“pro quota”** in relazione all’orario pieno contrattuale; si evidenzia che la previsione ricalca quanto già affermato dal Legislatore della L. n. 108/1990.

Da ciò scaturisce la validità di alcuni indirizzi consolidatisi nel corso degli anni passati presso la Suprema Corte come quello secondo il quale **il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di**

riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale.

Non vengono computati, al fine di determinare la soglia di applicazione della conciliazione le seguenti tipologie di rapporto:

- gli assunti con rapporto di **apprendistato**;
- gli assunti con **contratto di inserimento**, fino a quando tale contratto rimarrà nel nostro ordinamento;
- gli assunti con contratto di **reinserimento** ex art. 20 della L. n. 223/1991;
- gli assunti, già impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità;
- i lavoratori **somministrati**.

B) Motivazioni del licenziamento

Un'altra questione esaminata riguarda la motivazione del licenziamento (che è bene, ricordarlo, in questa fase è **rimessa alla sola valutazione del datore di lavoro**) quale riferibile ad un giustificato motivo oggettivo, secondo quanto prevede l'art. 3, seconda parte, della L. n. 604/1966.

La Circolare ricorda, a titolo esemplificativo, il giustificato motivo oggettivo di licenziamento **può essere ricondotto ad ipotesi di ristrutturazione di reparti, di soppressione del posto di lavoro, di terzizzazione e di esternalizzazione di attività**. Le prime due non possono essere genericamente individuate ma debbono essere ricondotte alla **esigenza di dover, necessariamente, "cancellare" o ridurre quel reparto o, a maggior ragione, quel posto di lavoro** nel quale si trova ad operare il dipendente, con l'impossibilità di una utilizzazione in altre mansioni compatibili con quella precedentemente svolta.

Non si ritiene invece ricompreso nell'ambito dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo **il licenziamento avvenuto per**

superamento del periodo di comporto, ai sensi dell'art. 2110 c.c., la cui violazione, peraltro, trova una specifica tutela nell'ambito del riformulato art. 18 della L. n. 300/1970.

La procedura obbligatoria di conciliazione **è invece necessaria** **allorquando 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**; qui ci si trova di fronte a "**recessi plurimi**" per esigenze oggettive dell'azienda, tutti ricadenti nella procedura oggi prevista per i **licenziamenti individuali** e non in quella disciplinata dall'art. 4 della L. n. 223/1991.

C) Apertura della procedura

Il Datore di lavoro che intende procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo **è obbligato ad inviare una comunicazione scritta alla Direzione del lavoro** competente per ambito territoriale e **trasmessa per conoscenza al diretto interessato.**

Il contenuto deve far riferimento **all'intenzione di procedere al licenziamento per un motivo oggettivo, deve indicarne le motivazioni, nonché le eventuali misure di assistenza finalizzate ad una ricollocazione.**

Si ricorda inoltre di **indicare nella comunicazione**, qualora il datore di lavoro ne sia in possesso, **l'indirizzo di posta elettronica certificata.**

Il Ministero precisa che la **comunicazione si intende trasmessa a "buon fine", nei confronti del lavoratore, se spedita al domicilio indicato nel contratto o quello successivamente indicato** o, infine, se consegnata a mano con ricezione attestata da una firma sulla copia.

Dalla data di ricezione della comunicazione trasmessa da parte del datore di lavoro **all'Ufficio si intende dunque avviata la procedura** in esame;

va infatti ricordato che **la stessa comunicazione è trasmessa "per conoscenza" al lavoratore** (art. 7, comma 1, della L. n. 604/1966) e pertanto, ai fini della individuazione del momento di avvio della procedura, **assume valore preponderante la data di ricezione da parte della DTL.**

Si ritiene **pienamente valida una comunicazione inviata alla Direzione del lavoro attraverso "posta elettronica certificata"**.

La comunicazione è fondamentale in quanto consente di conoscere le cause che determinano la necessità di procedere al licenziamento. Anche le misure attivabili ai fini di una ricollocazione vanno individuate con una certa puntualizzazione in quanto possono facilitare la soluzione della controversia.

D) Istruttoria della Direzione territoriale del lavoro

Il comma 3 del nuovo art. 7 della L. n. 604/1966 impone un preciso onere alla Direzione territoriale del lavoro che ha ricevuto la comunicazione datoriale: quello di **convocare le parti** avanti alla commissione (o sotto commissione) provinciale di conciliazione, trasmettendo l'invito a comparire **entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza.**

La nota della DTL, con il giorno e l'ora della convocazione, **deve essere trasmessa con la massima celerità** al fine di non vanificare la procedura obbligatoria di conciliazione; essa va **inviata con lettera raccomandata o preferibilmente attraverso "posta elettronica certificata"**.

Il documento di prassi, in tal senso **sottolinea** che :

"Fissare la convocazione delle parti, pur rispettando il termine perentorio dei 7 giorni dalla richiesta, ma entro un limite temporale che va oltre i 20 giorni dalla convocazione, significa vanificare la procedura conciliativa.

Codesti Uffici dovranno pertanto organizzarsi in modo tale da assolvere a tale preciso onere normativo e dell'osservanza di tali indicazioni si terrà conto ai fini della valutazione del comportamento organizzativo dei Dirigenti delle rispettive strutture".

La procedura di conciliazione ha tempi predeterminati, nel senso che atteggiamenti dilatori non sono, in sostanza, consentiti. **Essa si deve concludere entro 20 giorni** dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro. Ciò sta a significare che:

- **il termine si calcola dalla data di convocazione** e, quindi, all'interno dei 20 giorni vanno computati anche quelli necessari alla ricezione della lettera raccomandata (**nel caso in cui sia possibile il "doppio invio per pec" il problema non si pone**);

- l'incontro deve necessariamente essere **"ravvicinato"** per consentire alle parti un vero confronto.

Si ricorda tuttavia che **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**.

Va sottolineato come il Legislatore prenda in considerazione una ipotesi di sospensione temporanea della stessa. Ciò accade (comma 9 del nuovo art. 7 della L. n. 604/1966) 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. Questo può consistere in uno stato di malattia ma anche in un motivo diverso afferibile alla propria sfera familiare.

E) Esito negativo della conciliazione

Il fallimento del tentativo di conciliazione può essere determinato dal fatto che:

- le parti **non hanno trovato un accordo**;
- si è verificata **l'assenza o l'abbandono** da parte di una di esse (cosa che va, chiaramente, evidenziata nel relativo verbale).

In tali casi **il datore di lavoro può procedere al licenziamento del lavoratore.**

Se la commissione di conciliazione **non riesce ad arrivare ad una composizione della controversia**, è tenuta a **redigere un verbale di mancato accordo** che, tuttavia, stando al dettato del comma 8 del nuovo art. 7 della L. n. 604/1966, non può essere generico e privo di contenuti.

Il Legislatore, infatti, afferma che **“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’art. 18, settimo comma, della legge n. 300/1970 e per l’applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile”.**

F) Licenziamento adottato al termine della procedura

La circolare ricorda che **il licenziamento** adottato al termine della procedura conciliativa **ha effetto “dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato”** – ossia dal giorno di ricezione, da parte dell’Ufficio, della comunicazione datoriale relativa al “preavviso di licenziamento” – salvo l’eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva. **In relazione ai connessi obblighi di comunicazione al Centro per l’impiego** si richiama la lettera circolare del

12 ottobre 2012 secondo la quale **“esigenze di certezza in ordine agli esiti delle procedure di licenziamento impongono di individuare come *dies a quo*, ai fini della comunicazione in questione, quello della risoluzione del rapporto senza tener conto della circostanza secondo la quale la stessa risoluzione “produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato”**, così come prevede l’art. 7, comma 41, della L. n. 604/1966 come sostituito dall’art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012. In tal caso, pertanto, si ritiene che **“gli effetti retroattivi del licenziamento non debbano incidere sui termini di effettuazione dell’obbligo di comunicazione al Centro per l’impiego”**.

G) Esito positivo del tentativo di conciliazione

In questo caso, la commissione procede alla **verbalizzazione dei contenuti** (si pensi, ad esempio, ad un trasferimento, alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale) che divengono inoppugnabili, trattandosi di una conciliazione avvenuta ex art. 410 c.p.c..

Si ricorda che **la risoluzione consensuale** del rapporto al termine della procedura obbligatoria di conciliazione è una delle ipotesi individuate dal Legislatore (art. 7, comma 7, della L. n. 604/1966) che, derogando alla disciplina ordinaria, **ricosce al lavoratore il diritto a “percepire” l’Assicurazione Sociale per l’Impiego** (ASpI), destinata a sostituire la “vecchia” indennità ordinaria di disoccupazione.

Infine, **la risoluzione consensuale** sottoscritta avanti alla commissione provinciale di conciliazione, presieduta da un funzionario della Direzione del lavoro, è chiaramente esaustiva rispetto alla procedura ex art. 4, comma 17 (*id*: **procedura di convalida**) e, comunque, **sufficiente a non imporre al**

lavoratore un ulteriore passaggio avanti ad uno degli organismi a ciò abilitati, tra i quali è previsto lo stesso organo periferico del Ministero.

Appare evidente quindi **come si punti sull'effetto "deflattivo"** del nuovo tentativo di conciliazione ed in tal senso, **la circolare sembra essere un monito preciso per gli Uffici territoriali, volto all'osservanza delle indicazioni impartite dal Ministero.**

Ad maiora

*IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio*

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN