

procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per gmo – chiarimenti operativi

21 Gennaio 2013

Il Ministero del Lavoro, con l'allegata nota n. 3 del 16 gennaio scorso, fornisce alcuni chiarimenti in merito alla procedura obbligatoria di conciliazione introdotta dalla Riforma Fornero (L. n. 92/2012) in occasione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

Chi riguarda

Tale procedura è riferita ai licenziamenti individuali (sono considerati tali anche i licenziamenti effettuati nell'arco di 120 giorni purché non arrivino a 5 , altrimenti dovrebbe attivarsi la procedura di cui all'art. 4 della L. n. 223/91 per i licenziamenti collettivi) effettuati dai datori di lavoro che abbiano alle dipendenze, in ciascuna sede, stabilimento, filiale o ufficio, più di 15 dipendenti e che comunque soddisfino tale requisito al livello comunale o che, comunque, occupino più di 60 dipendenti su scala nazionale.

Nell'ambito del computo di cui sopra sono esclusi: gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento, gli assunti con contratto di reinserimento, gli assunti e già impiegati in lavori socialmente utili, i lavoratori somministrati. Vengono invece computati in maniera parziale e proporzionalmente all'orario di lavoro effettivamente svolto i lavoratori a tempo indeterminato part time e i lavoratori intermittenti.

I motivi del licenziamento

La procedura introdotta ha inizio con una comunicazione che il datore di lavoro deve inviare alla SUPL e, per conoscenza, al lavoratore, nella quale deve indicare il giustificato motivo oggettivo di licenziamento (GMO).

Esempi di GMO sono: la ristrutturazione di reparti, la soppressione del posto di lavoro, la terziarizzazione, l'esternalizzazione di attività. Il Dicastero ha poi indicato quali altre ipotesi di licenziamento per GMO quelle legate all'inefficienza fisica, all'impossibilità del c.d. repechage (ripescaggio), al licenziamento di un lavoratore a tempo indeterminato in edilizia, anche per chiusura cantiere, ai provvedimenti di natura amministrativa che incidono sul rapporto di lavoro, alle misure detentive.

Il superamento del periodo di comporto non rientra nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo, trovando specifica tutela nell'ambito dell'art. 18 della L. n. 300/1970.

La procedura

La procedura ha inizio con la comunicazione scritta del datore di lavoro inviata alla SUPL e, per conoscenza, al domicilio del lavoratore, nella quale viene indicata l'intenzione di procedere al licenziamento e le motivazioni oltre ad eventuali soluzioni alternative per la ricollocazione del dipendente che, non necessariamente, devono coincidere con un lavoro subordinato.

Il SUPL procede quindi a convocare mediante raccomandata o posta certificata le parti, trasmettendo l'invito entro il termine di 7 giorni dalla ricezione dell'istanza. La circolare richiede agli uffici la massima celerità per non vanificare l'intento della procedura di conciliazione, fissando la comparizione delle parti entro il termine di 20 giorni dalla convocazione.

La commissione di conciliazione

Le parti invitate a presentarsi nell'ora e nel giorno stabilito, potranno essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza, da un componente della RSA o della RSU o da un avvocato o un consulente. È stata espressa la necessità che le parti compaiano personalmente.

La commissione, composta da un rappresentante di parte datoriale, uno di parte sindacale e un funzionario del SUPL delegato dal proprio dirigente, redigerà apposito verbale dell'incontro. La

Commissione pone in essere una vera e propria attività mediatrice, sia per ciò che concerne l'eventuale indennità incentivante che per quanto concerne le alternative al recesso.

La procedura dovrà concludersi entro i venti giorni dalla data di convocazione dell'incontro da parte del SUPL.

Se le parti reputano necessario procedere oltre per il raggiungimento di un accordo, il termine di 20 giorni potrà essere prorogato, così come si può procedere ad una sospensione in caso di legittimo impedimento del lavoratore.

Esiti

Nel caso in cui le parti non addivengano ad un accordo o si verifichi l'assenza o l'abbandono di una delle parti stesse, il tentativo potrà dirsi aver avuto esito negativo.

Qualora non sia stata effettuata la convocazione per la comparizione delle parti entro il termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.

Il licenziamento intimato, invece, al termine della procedura conciliativa, ha effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato, ossia dal giorno del ricevimento della comunicazione da parte del SUPL, salvo naturalmente il diritto al preavviso o all'indennità sostitutiva. Per ciò che concerne gli obblighi di comunicazione, questi decorrono dal giorno della risoluzione effettiva senza tener conto, evidentemente, della retroattività.

Gli effetti del licenziamento rimangono sospesi in caso di infortunio sul luogo di lavoro, fermo restando la nullità del licenziamento intervenuto in costanza di maternità/paternità, mentre la malattia non sospenderà gli effetti.

Se il tentativo si conclude positivamente con un accordo consensuale tra le parti, la commissione redige il verbale con tutti gli aspetti della procedura, anche quelli di natura economica.

La risoluzione consensuale è una delle ipotesi in cui la Riforma Fornero ha previsto il diritto del lavoratore al godimento dell'ASPI, sostitutiva della vecchia indennità di disoccupazione.