

COMMISSIONE DI CONCILIAZIONE

Campo di applicazione

Con riferimento ai soggetti nei confronti dei quali trova applicazione il nuovo art. 7 della L. n. 604/1996, la circolare precisa che 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.

La disposizione trova applicazione anche nei confronti del datore, imprenditore o non imprenditore, che nello stesso ambito comunale occupi più di 15 lavoratori, pur se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti e, in ogni caso, a chi occupa più di 60 dipendenti su scala nazionale.

La circolare chiarisce che il calcolo del numero dei lavoratori occupati deve essere effettuato non già dal momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale. Viene altresì richiamata la non computabilità di alcune tipologie contrattuali per effetto di specifiche disposizioni legislative.

Motivazioni del licenziamento

Quanto alle motivazioni del licenziamento, il Ministero chiarisce, richiamando una recente sentenza della Corte di Cassazione e offrendo anche esemplificazioni, che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti l'attività produttiva è una scelta riservata alla sola valutazione del datore di lavoro e, quindi, non è sindacabile dal giudice quanto ai profili della sua congruità ed opportunità.

Modalità per l'apertura e lo svolgimento della procedura di conciliazione

Con riferimento agli adempimenti per l'apertura della procedura, il datore di lavoro che intenda procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo è obbligato ad inviare, per mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento o tramite posta certificata, una comunicazione scritta alla Direzione del lavoro competente per ambito territoriale (in base al luogo di svolgimento dell'attività del dipendente).

La procedura di conciliazione si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro.

Esiti del tentativo di conciliazione

Quanto alle conseguenze legate ad un fallimento del tentativo di conciliazione, il Ministero chiarisce che ciò può avvenire sia perché le parti non hanno trovato un accordo, sia perché si è verificata l'assenza o l'abbandono da parte di una di essa. In tali casi, il datore di lavoro può procedere al licenziamento del lavoratore interessato. In alternativa, se per una qualsiasi ragione non è stata effettuata la convocazione per il tentativo di conciliazione richiesto, trascorsi 7 giorni dalla ricezione della propria richiesta di incontro, il datore può procedere con proprio atto di recesso unilaterale.

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.