

## **LA PROCEDURA OBBLIGATORIA DI CONCILIAZIONE PER I LICENZIAMENTI PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO NELLA CIRCOLARE DEL MINISTERO DEL LAVORO 16 GENNAIO 2013.**

### **Di Maurizio Danza Arbitro Pubblico Impiego**

Di particolare interesse la recente circolare n. 3 del 16 gennaio 2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, avente ad oggetto "art. 7 Legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, co. 40 della legge n. 92/2012 ( c.d. riforma Fornero), che è intervenuta con una serie di chiarimenti operativi in materia di *"procedura obbligatoria di conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo"*. Con la predetta nota il Dicastero del Lavoro si è soffermato in particolare sull'iter relativo alla conciliazione prevista obbligatoriamente a seguito di licenziamenti del datore di lavoro per giustificato motivo oggettivo. In primo luogo i chiarimenti riguardano "l'ambito di applicazione della procedura", attraverso la ridefinizione dell'ambito soggettivo di applicazione della procedura a tal riguardo, prevedendosi che, la disciplina si applichi innanzitutto "ai datori di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupino più di 15 lavoratori ,ma anche a quei datori che siano presenti nello stesso ambito comunale con più unità produttive, anche con un numero di addetti inferiore,sempreché complessivamente superiori a 15 dipendenti . La circolare del Ministero del Lavoro appare di particolare interesse nella parte in cui si sofferma sui casi in cui la motivazione del licenziamento è riconducibile al giustificato motivo oggettivo; essa,infatti, nel ribadire il principio generale in base al quale "detta valutazione è rimessa alla sola valutazione del datore di lavoro" anche attraverso un nutrito richiamo alla giurisprudenza ormai consolidatasi in materia,stabilisce però 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 del codice civile. Ciò detto la circolare poi si occupa di regolamentare tutti gli adempimenti relativi alle varie fasi della procedura conciliativa, chiarendo altresì le funzioni delle Direzioni Territoriali del Lavoro . A tal proposito quanto alla fase iniziale della convocazione delle parti, si prevede che" *l'Ufficio debba 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, al fine di garantire in qualche modo il rispetto del termine finale della procedura ,la circolare raccomanda che"*la procedura si debba concludere entro 20 giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro"*, precisando altresì che,"il termine debba essere calcolato dalla data di convocazione" con la conseguenza che nei 20 giorni, debbano essere computati anche quelli occorrenti per il ricevimento della raccomandata, e che l'incontro debba necessariamente essere fissato "entro un

breve termine”, così consentendo alle parti un confronto effettivo. Il Ministero del Lavoro nella medesima circolare, prevede poi che il termine dei 20 giorni non sia perentorio, atteso che “può essere superato anche su richiesta della Commissione, se le parti lo reputano necessario per il raggiungimento di un accordo a condizione che risulti formalmente da un verbale di riunione . Previsto altresì l’istituto della sospensione temporanea della procedura conciliativa, per un periodo massimo di 15 giorni, in presenza di un legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare alla riunione fissata dalla commissione di conciliazione per il tentativo di conciliazione. A tal riguardo si evidenzia “come l’impedimento possa consistere in uno stato di malattia ma, anche, in una ragione diversa riferita al proprio ambito familiare che, però, deve trovare la propria giustificazione in una specifica previsione di legge .Quanto poi alle conseguenze dell’esito negativo della procedura, la circolare raccomanda che le Commissioni facciano risultare innanzitutto dal verbale, sia le questioni sostanziali riferibili, ad esempio, alle obiezioni sollevate dal lavoratore o dalla sua difesa ( si pensi alla eccezione in merito alla insussistenza del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prospettato dal datore ) sia quelle riferite alla assoluta indisponibilità in merito ad una soluzione di tipo economico della controversia o ad accettare soluzioni diverse dal recesso, nonché il comportamento tenuto dalle parti nella fase conciliativa. La circolare si sofferma infine sugli effetti della conciliazione positiva con particolare riferimento alla inoppugnabilità, disponendo a tal riguardo che, in caso di esito positivo del tentativo di conciliazione, la commissione debba procedere alla verbalizzazione dei contenuti che diventano inoppugnabili, trattandosi di una conciliazione avvenuta ai sensi e per gli effetti di cui all’ art. 410 c.p.c. come modificato dall’art.31 della legge n.183 del 4 novembre 2010.