

Il licenziamento va conciliato

Data : 10 gennaio 2013



La **riforma del lavoro** ha modificato la disciplina in materia di licenziamenti individuali, con riferimento alle aziende che occupano più di **15 dipendenti**. In particolare, il recesso giustificato da ragioni economiche – ovvero inerenti all’attività produttiva e all’organizzazione del lavoro – deve essere preceduto da un tentativo di conciliazione presso la direzione territoriale del Lavoro.

Il licenziamento intimato in violazione di questa disposizione causa l’inefficacia dello stesso, con applicazione di un’indennità risarcitoria omnicomprensiva in favore del lavoratore, che il giudice può determinare tra un minimo di **6 e un massimo di 12 mensilità**.

È quindi importante che la procedura sia osservata scrupolosamente e che vengano rispettati tutti i passaggi previsti. In primo luogo, il datore di lavoro dovrà trasmettere una comunicazione alla Dtl, e per conoscenza al lavoratore, manifestando la volontà di intimare il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e indicando i motivi sottesi al medesimo.

Dovranno altresì essere specificate le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore in questione.

Inoltrata la comunicazione, entro il termine di **7 giorni successivi alla ricezione** – è poi compito della Dtl convocare le parti dinanzi alla Commissione provinciale di conciliazione. Sia in questa importante fase conciliativa che nella fase iniziale sopra descritta, il datore di lavoro potrà essere assistito da un consulente del lavoro, che lo supporterà nella gestione della procedura e nel valutare soluzioni alternative al licenziamento ovvero gli strumenti che potrebbero attenuare le conseguenze dello stesso (al fine di evitare il contenzioso) quali eventuali incentivi economici o opportunità di ricollocazione lavorativa.

L’iter si deve esaurire nel termine massimo di 20 giorni dalla convocazione della Dtl per l’incontro, fatta salva l’eventualità in cui le parti convengano di proseguire la “trattativa” al fine di raggiungere un’intesa.

Se il tentativo di conciliazione non sfocia in un’intesa o in caso di mancato rispetto del termine perentorio di convocazione da parte della Dtl, il datore di lavoro può quindi comunicare il recesso al lavoratore.

Viceversa, se l’iter si conclude positivamente e l’accordo prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di “disoccupazione” (**Aspi dal 2013**).