

AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALEdi **PAOLO BALLANTI****Licenziamento per GMO: attenzione al tentativo di conciliazione**

Eccezione fatta per le procedure di licenziamento collettivo, il recesso per GMO da parte del datore di lavoro dev'essere, in taluni casi, preceduto da un tentativo di conciliazione in ITL.

Il licenziamento rappresenta l'espressione della volontà di una parte del contratto individuale di lavoro (l'azienda) di interrompere (di sua iniziativa esclusiva e unilaterale) il rapporto lavorativo con il dipendente.

A seconda delle motivazioni all'origine del licenziamento possiamo parlare di recesso per giusta causa, giustificato motivo soggettivo o, da ultimo, giustificato motivo oggettivo. Questa terza fattispecie (in sigla GMO) identifica tutte le ipotesi in cui il licenziamento è giustificato da ragioni attinenti all'attività economico-produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. Sono pertanto estranee al recesso per GMO le motivazioni connesse a comportamenti del dipendente o a suoi inadempimenti delle obbligazioni contrattuali.

Per talune ipotesi di licenziamento individuale e plurimo per ragioni oggettive (escluso pertanto il licenziamento collettivo), la normativa impone un adempimento ulteriore alla semplice produzione della lettera di recesso e al successivo invio del modello UNILAV di cessazione. Analizziamo la fattispecie in dettaglio.

Conciliazione in ITL: quali sono le aziende interessate? Per talune aziende l'intimazione del licenziamento per GMO dev'essere obbligatoriamente preceduta da una procedura di conciliazione presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL), disciplinata dall'art. 7 L. 604/1966. A essere interessate sono le realtà che si trovano in una delle seguenti situazioni:

- in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale occorre licenziare, sono occupati più di 15 dipendenti (soglia ridotta a 5 per gli imprenditori agricoli);
- nell'ambito dello stesso Comune sono occupati più di 15 dipendenti (5 dipendenti per gli imprenditori agricoli), anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali soglie;
- datori di lavoro che, in generale, occupano più di 60 dipendenti.

Da notare che, nel conteggio della base occupazionale, i part-time concorrono non per intero ma per la quota di orario effettivamente svolto e non si computano coniuge e parenti del datore di lavoro entro il secondo grado, in linea diretta o collaterale.

Casistiche escluse dall'obbligo di conciliazione - L'obbligo di procedere alla conciliazione non ricorre in una serie di casistiche, quali: licenziamenti per GMO di dipendenti per cui opera la disciplina delle cosiddette tutele crescenti; licenziamento a seguito di superamento del periodo di comporto; licenziamenti verificatisi in conseguenza di cambi di appalto, cui sono seguite assunzioni presso altri datori di lavoro, nel rispetto di clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale prevista dai Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; interruzione di contratti a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Come si procede alla conciliazione? Prima di intimare il licenziamento per GMO l'azienda interessata dall'obbligo di conciliazione (art. 7, cc. 1 e 2 L. 604/1966) trasmette apposita comunicazione all'ITL del luogo in cui il dipendente da licenziare presta la sua opera. Nella missiva (da trasmettere per conoscenza al lavoratore) l'azienda riporta:

- l'intenzione di procedere al licenziamento;
- i motivi del recesso e le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione professionale;
- l'indirizzo di posta elettronica certificata.

Conciliazione - Nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione aziendale, l'ITL convoca le parti interessate (datore di lavoro e lavoratore). Se la conciliazione ha esito:

- positivo, il rapporto si conclude per risoluzione consensuale;
- negativo (compreso il caso di omessa convocazione dell'ITL entro i 7 giorni) il datore di lavoro può procedere all'intimazione del licenziamento per GMO e agli adempimenti conseguenti.