

Ai gentili clienti
Loro sedi

Licenziamenti e dimissioni: i nuovi termini per la comunicazione obbligatoria

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che con la nota n. 18273/2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali è intervenuto in materia di **comunicazioni obbligatorie** nel caso di **licenziamento o dimissioni**, fornendo chiarimenti con particolare riferimento al termine di 5 giorni per effettuare la comunicazione di **cessazione del rapporto di lavoro** al Centro per l'impiego. Come noto, la riforma del mercato del lavoro, introdotta dalla L. 28.6.2012 n. 92, ha previsto specifiche procedure sia per i licenziamenti di carattere disciplinare e per giustificato motivo oggettivo, sia per la presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore o la risoluzione consensuale del rapporto. Nei casi afferenti al **licenziamento**, la citata legge ha previsto che gli effetti si producano, **in modo retroattivo**, dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato, mentre nei casi di **dimissione o risoluzione consensuale** l'efficacia è condizionata **in modo sospensivo** all'esito del procedimento di convalida previsto espressamente dalla stessa L. n. 92/2012. In seguito ai **dubbi** sorti in merito all'individuazione del **momento in cui scaturisce l'obbligo**, per il datore di lavoro, di effettuare **la comunicazione on line** della cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego, il Ministero del Lavoro è intervenuto chiarendo, per le diverse situazioni in esame, come va individuata la data di decorrenza dei 5 giorni di tempo per svolgere l'adempimento.

Quadro Normativo

La riforma del mercato del lavoro, introdotta dalla L. 28.6.2012 n. 92, ha previsto specifiche procedure in caso di:

- ➔ **licenziamento disciplinare o per giustificato motivo oggettivo;**
- ➔ **dimissioni del dipendente o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.**

In particolare, per l'intimazione dei licenziamenti **disciplinari**, in seguito al procedimento già previsto dall'**art. 7 della L. 300/1970**, e dei licenziamenti per **giustificato motivo oggettivo** economico, da intimare all'esito della **nuova procedura conciliativa** introdotta dall'**art. 1 co. 40 della L. 92/2012**, è previsto che gli **effetti del licenziamento** si producano, **retroattivamente**, dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, così come previsto dall'**art. 1 co. 41 della L. 92/2012**.

Invece, in caso di presentazione delle **dimissioni** da parte del lavoratore oppure di **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro, si prevede che l'**efficacia** di tali atti sia **sospensivamente condizionata** all'esito del **procedimento di convalida** di cui all'**art. 4 co. 17 ss. della L. n. 92/2012**.

Riportiamo, di seguito, le linee generali del **procedimento disciplinare** previsto dall'**art. n. 7 della L. n. 300/1970**, nonché della **procedura conciliativa** ex **art. 7 della L. n. 604/1966** (riformato dall'**art. 1 co. 40 della L. 92/2012**).

**Procedimento
disciplinare
ex art. 7 della
L. n. 300/1970**

- Il datore di lavoro **non può adottare** alcun **provvedimento disciplinare** nei confronti del lavoratore senza avergli **preventivamente contestato** l'addebito e senza averlo sentito **a sua difesa**.
- Il lavoratore potrà **farsi assistere** da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
- In ogni caso, i provvedimenti disciplinari **più gravi** del **rimprovero verbale** non possono essere applicati prima che siano trascorsi **5 giorni** dalla contestazione **per iscritto** del fatto che vi ha dato causa.
- Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei **20 giorni successivi**, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la **costituzione**, tramite l'Ufficio Provinciale del lavoro, di un **collegio di conciliazione ed arbitrato**.
- Qualora il datore di lavoro non provveda, entro **10 giorni** dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il **proprio rappresentante** in seno al predetto collegio, la sanzione disciplinare **non ha effetto**.

**La procedura
conciliativa ai
sensi del "nuovo"
art. 7 della L. n.
604/1966**

- Il licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** di cui all'art. 3 della L. n. 604/1966, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, co. 8, della L. n. 300/1970 (con alle sue dipendenze più di 15 lavoratori o più di 5 se si tratta di imprenditore agricolo), deve essere preceduto da una **comunicazione** effettuata dal datore di lavoro medesimo **alla DTL di competenza**, e trasmessa **per conoscenza** al lavoratore.
- In tale comunicazione si deve **dichiarare l'intenzione** di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e **indicare i motivi**, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.
- La DTL trasmette la **convocazione** al datore di lavoro e al lavoratore **entro e non oltre 7 giorni** dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla **Commissione provinciale di conciliazione** di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile. In caso di **legittimo e documentato impedimento** del lavoratore a presenziare all'incontro, la procedura può essere **sospesa** per un **massimo di 15 giorni**.
- La procedura si deve **concludere entro 20 giorni** dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.
- Se **fallisce il tentativo** di conciliazione e, comunque, decorso il predetto termine di **7 giorni**, il datore di lavoro **può comunicare il licenziamento** al lavoratore.
- Se la conciliazione **ha esito positivo** e prevede la **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di **Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpI)** e può essere previsto, al fine di favorirne la **ricollocazione professionale**, l'affidamento del lavoratore ad **un'agenzia somministrazione o ricerca o selezione del personale** di cui all'art. 4 del Dlgs. n. 276/2003.

Dubbi interpretativi

Con la Nota dello scorso 12 ottobre 2012, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto appositamente per fornire chiarimenti interpretativi in seguito ad alcuni dubbi sorti in merito **al momento a partire dal quale** scaturisce **l'obbligo**, per il datore di lavoro, **di comunicare** la

cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro.

OSSERVA

Si ricorda che il **mancato adempimento**, da parte del datore di lavoro, dell'**obbligo di comunicare**, entro **5 giorni**, al servizio competente per territorio le eventuali **cessazioni** di lavoro subordinato, autonomo, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, viene punito con una **sanzione pecuniaria** avente un importo variabile da **100,00 a 500,00 euro** per **ogni lavoratore** interessato.

In particolare, è stato posto in evidenza che:

- da un lato il legislatore ha stabilito, con l'art. 1, co. 41 della L. n. 92/2012, che **il licenziamento** intimato all'esito del procedimento disciplinare ex art. 7 L. n. 300/1970 oppure all'esito della procedura conciliatoria disciplinata dall'art. 7 della L. n. 604/1966, **produca effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato**;
- mentre invece con l'art. 4 co. 17 della L. n. 92/2012, si è disposto che l'efficacia delle dimissioni del dipendente e della risoluzioni consensuale del rapporto siano **sospensivamente condizionate** alla convalida effettuata presso gli uffici competenti per territorio.

La soluzione interpretativa del Ministero del Lavoro

Con la nota in argomento, il Ministero del Lavoro ha chiarito che **i 5 giorni** a disposizione per l'effettuazione della comunicazione obbligatoria, così come previsto dall'art. 21 della L. 264/1949, **decorrono**:

- in caso di **licenziamento**, dal giorno della **definitiva risoluzione** del rapporto lavorativo, **senza** che gli **effetti retroattivi** del provvedimento espulsivo, ai sensi del citato art. 1 co. 41 della L. 92/2012, incidano sui termini per assolvere all'adempimento;
- in caso di **dimissioni o risoluzione consensuale** del rapporto, dal momento a partire dal quale, rispettivamente, il **lavoratore o le parti** intendano far **decorrere giuridicamente** la stessa risoluzione.

Esempio

Se una lettera di dimissioni viene presentata in data **1 ottobre** e si fa riferimento al successivo **30 novembre** quale ultimo giorno di lavoro, dal **1 dicembre** decorreranno i **5 giorni utili** per comunicare al Centro per l'impiego la cessazione del rapporto.

Inoltre, sempre nella nota n. 18273/2012, si precisa che comunque rimane ferma la possibilità di effettuare la comunicazione **anche molto tempo prima** rispetto a tale momento, in funzione della **corretta operatività** della **procedura di convalida** che prevede, tra l'altro, la possibilità di ribadire la **volontarietà dell'atto** tramite una dichiarazione da apporre sulla ricevuta dell'avvenuta comunicazione obbligatoria.

Ciò vale anche con riferimento al decorso dei **30 giorni** entro cui il datore di lavoro, in caso di **inerzia del lavoratore**, deve trasmettere a quest'ultimo l'**invito a convalidare** le dimissioni o la risoluzione consensuale.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO