



Milano, 12 OTT. 2012

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

**Direzione Regionale del Lavoro di Milano
U.O. Politiche del Lavoro**

Alla Direzione Territoriale del Lavoro di Lecco
e, p. c.

Al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Direzione Generale per le Relazioni Industriali e
i Rapporti di Lavoro
(già D.G. Tutela delle condizioni di lavoro)

Alle Direzioni Territoriali del Lavoro della Lombardia
LORO SEDI

Prot. n. 12886

Allegati:1

Oggetto: Tentativo di conciliazione ex art. 7 Legge n. 604/1966 come modificato dall'art. 1, comma 40, Legge del 28/06/2012, n. 92. Licenziamento per superamento del periodo di comporto.

Con riferimento alla problematica rappresentata con la nota, in allegato, prot. n. 8358 del 01/10/2012 di codesta D.T.L., in ordine alla ipotizzata non riconducibilità del licenziamento determinato da "superamento del periodo di comporto" alla disciplina dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, della legge 15 luglio 1966, n. 604, con la conseguente non assoggettabilità della suddetta ipotesi di recesso alle procedure previste per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 1, comma 40 della legge del 28/06/2012, n. 92, si rileva quanto segue.

L'art. 7 della legge n. 604/1966, come novellato dall'art. 1, comma 40 della legge del 28/06/2012, n. 92, nel riformare la disciplina dei licenziamenti individuali, prevede al comma 1 che "ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 3 e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore".

Nell'ambito della disciplina concernente la giustificazione necessaria del licenziamento individuale il legislatore, all'art. 1 della legge n. 604/1966 ha previsto che nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 del c.c. o per giustificato motivo.

La medesima legge - all'art. 3 - provvede a definire il giustificato motivo, riconducendolo ad un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro (art. 3, prima parte - c.d. motivo soggettivo) ovvero a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa (art. 3, seconda parte - c.d. motivo oggettivo).

Con riguardo alla tematica posta in evidenza da codesta D.T.L., si è del parere che il legislatore, con l'art. 7 della legge n. 604/1966, novellato dall'art. 1, comma 40 della legge del 28/06/2012, n. 92 - nel riferimento alle nuove procedure introdotte per lo svolgimento del tentativo di conciliazione innanzi alle competenti Commissioni di conciliazione istituite ai sensi dell'art. 410 del c.p.c. presso le Direzioni Territoriali del Lavoro - rinviando espressamente alle ipotesi di licenziamento disciplinate dall'art. 3, seconda parte, della legge n. 604/1966, abbia inteso circoscriverne l'ambito di applicazione esclusivamente a quei licenziamenti intimati per esigenze prettamente aziendali connesse a ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

A detto proposito ed al fine di sottolineare lo specifico ambito applicativo (socio-economico-aziendale) che si ritiene caratterizzi le nuove norme, si evidenzia che, limitatamente alle sole ipotesi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il novellato art. 7, comma 2 della legge n. 604/1966 ha previsto che il datore di lavoro, nella comunicazione preventiva da inviare alla Direzione Territoriale del Lavoro, oltre a dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo ed indicare i motivi del licenziamento medesimo, è tenuto ad individuare le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore e l'art. 7, comma 7 della medesima legge ha previsto che, nel caso in cui la "conciliazione" abbia esito positivo e si concluda con la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, trovano applicazione le disposizioni riguardanti le nuove misure di sostegno al reddito costituite dall'ASPI (Assicurazione Sociale Per l'Impiego) e le eventuali iniziative di sostegno alla ricollocazione professionale, con affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'art. 4, comma 1, lettere a) e b) del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Ciò precisato, in concordanza con l'orientamento generale espresso sul tema da codesta D.T.L. e tenuto conto delle specifiche finalità della norma, si è del parere che l'ipotesi di recesso determinata dal "superamento del periodo di comporto", espressamente disciplinato dall'art. 2119 del c.c., - non integri la fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo così come sopra descritta e non siano, pertanto, da applicare le regole e le procedure previste dalla norma citata in oggetto.

In altri termini, l'esame svolto dalle parti, con la partecipazione attiva della Commissione, secondo l'evidente intento del legislatore, deve riguardare essenzialmente l'organizzazione del lavoro e l'attività produttiva e non già questioni attinenti alla persona del lavoratore.

Salvo diverso avviso della Direzione Generale in indirizzo, la presente nota assume valore di indirizzo operativo.

Cordiali saluti.

RMO

Il Direttore
Dott. Antonio Marciano



MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO
Via Mauro Macchi, 9 - 20124 Milano
Tel. 02667973 Fax. 026694516 e-mail: DRL-Lombardia@lavoro.gov.it