

LA CONCILIAZIONE PREVENTIVA NELLA LEGGE FORNERO: I CHIARIMENTI OPERATIVI DEL MINISTERO

di *Clarenza BINETTI*

Sommario: 1. Introduzione 2. I requisiti imprescindibili ed i criteri di computo più comuni. 3. Procedura di conciliazione. 4. Possibile esito della conciliazione preventiva e tecniche di redazione del verbale.

1. Introduzione

La legge Fornero attraverso la modifica dell'art. 7 della legge 604/1966 prevede, per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, una procedura invero già nota agli addetti ai lavori: il **tentativo di conciliazione**¹ altrimenti conosciuta come **procedura di conciliazione preventiva**.

Il legislatore ritiene, infatti, necessario introdurre un meccanismo che consenta di deflazionare il contenzioso che dovesse insorgere a seguito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, puntando su un confronto delle principali due parti contrattuali (lavoratore e datore di lavoro) in un terreno neutrale qual è quello della direzione territoriale del lavoro onde poter

pervenire ad accordi anche su soluzioni alternative al licenziamento.

Il legislatore sceglie il canale della circolare interpretativa onde precisare molti degli aspetti che dalla sola lettura dell'art. 7 erano tutt'altro che chiari.

La circolare n. 3/2013 con i suoi chiarimenti operativi, costituisce, infatti, un valido sussidio integrativo ed interpretativo che non solo ci aiuta a comprendere le regole da osservare nel condurre la conciliazione, quanto precisa il ruolo che le commissioni sono tenute e svolgere fornendo valide indicazioni anche in merito ai requisiti indispensabili perché la parte datoriale possa far ricorso a tale procedura nonché i limiti per la validità dell'accordo, i vantaggi per il lavoratore che accetta la conciliazione, il momento a partire dal quale il licenziamento spiegherà i suoi effetti e le modalità di esatta redazione del verbale.

¹ L'obbligatorietà del tentativo di conciliazione veniva abolita dal collegato lavoro nel 2010.

2. I requisiti imprescindibili e i criteri di computo più comuni

Aspetto imprescindibile per l'applicabilità della procedura di conciliazione è indubbiamente l'opportunità che si rientri nei requisiti previsti dalla nuova formulazione dell'art. 7 l. 604/1966 che per comodità possiamo ridurre a due: licenziamento per giustificato motivo oggettivo e parametro dimensionale.

Rientrano nella statuizione prevista dall'art. 7 L. 604/1966 i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupino alle proprie dipendenze **più di 15 unità o più di 5 lavoratori** se imprenditori agricoli o i datori, imprenditori o non imprenditori, che **nello stesso ambito comunale occupino più di 15 lavoratori o più di 5 se agricoli**, pur se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti e, in ogni caso, chi occupa **più di 60 dipendenti su scala nazionale**.

Orbene, quanto al requisito dimensionale la circolare, riprendendo talune decisioni giurisprudenziali, fornisce delucidazioni importanti in merito ai criteri di computo da adottare qualora ci si trovi in presenza di differenti tipologie contrattuali.

I **lavoratori a tempo parziale** devono essere considerati in base al contratto ed all'orario che osservano potendo essere conteggiati *pro quota*, mentre non rientrano nel calcolo dei dipendenti, secondo il disposto di cui all'art. 18 co. 8 e 9, né il coniuge né i parenti in linea retta o collaterale entro il secondo grado (genitori e figli).

Lo stesso conteggio *pro quota* ed in base all'orario di lavoro, deve essere effettuato per coloro che prestano attività con contratto di **lavoro ripartito** potendo essere considerati **come una unità** solo qualora l'orario di lavoro osservato sia coincidente con l'orario previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Sono parzialmente computabili anche i lavoratori **"intermittenti"** considerati sempre in riferimento all'orario di lavoro svolto **in ciascun semestre**.

Nel conteggio dei lavoratori inoltre, non

possono rientrare né gli assunti con contratto di **apprendistato** nemmeno se "apprendisti in mobilità", né gli assunti con contratto di **inserimento** abrogato dalla stessa legge n. 92/2012, né gli assunti con contratto di **reinserimento** ex art. 20 l. 223/1991, né gli assunti già impiegati in **lavori socialmente utili o di pubblica utilità** ex art. 7, comma 7, del d.lgs. n. 81/2000, né i lavoratori **somministrati** che non rientrano nell'organico del datore.

Nel computo aziendale vanno, al contrario, ricompresi come facenti parte dell'organico, i **lavoratori di società cooperative di produzione e lavoro titolari di un contratto di lavoro subordinato**, i **lavoratori a domicilio**, i **lavoratori sportivi professionisti**.

E' inoltre importante che il conteggio dei dipendenti venga effettuato non al momento del licenziamento, ma andando a valutare gli **ultimi 6 mesi** ovvero il "periodo di normale occupazione" in modo tale da non tener conto di **temporanee contrazioni** di personale mentre risulta opportuno che nelle aziende dove per natura o per la tipologia di attività vi è instabilità nel numero di personale (si pensi ad aziende che lavorano con i contratti a termine o aziende stagionali) si valuti la **media** del dato di occupati oppure, come ricorda altra giurisprudenza, ci si concentri sul concetto della **"normalità"** della forza lavoro da intendersi come numero di lavoratori necessari a svolgere l'attività in quel dato momento storico.

Altro requisito indispensabile per l'obbligatorietà della procedura conciliativa è che il rapporto di lavoro debba cessare per **giustificato motivo oggettivo**.

Il problema che si pone a questo punto è cercare di delinearne con precisione i confini del **giustificato motivo oggettivo** ovvero quali siano i casi che possano considerarsi giustificato motivo oggettivo.

La circolare tenta di formulare una casistica, anche se solo a titolo esemplificativo, delle ipotesi di recesso per giustificato motivo oggettivo prendendo spunto dagli insegnamenti in materia, forniti dalla giurisprudenza di legittimità.

Rientrerebbero allora nel giustificato motivo oggettivo le ragioni **inerenti l'attività**

produttiva sebbene la qualificazione sia in questa prima fase riservata alla sola valutazione del datore ovvero a chi è responsabile della corretta gestione dell'azienda e - quale scelta non pretestuosa né simulata, ma effettiva - una scelta non sindacabile sotto il profilo della congruità ed opportunità.

Nel giustificato motivo oggettivo rientrano i casi di ristrutturazione di reparti, soppressione del posto di lavoro da cui deriva la difficoltà dell'imprenditore a ricollocare il lavoratore in altro reparto o ad altra mansione compatibile con quella svolta come anche il *repechage* in gruppi di imprese.

A tali ipotesi devono aggiungersi anche quelle dell'**organizzazione del lavoro** e quindi la terziarizzazione, l'esternalizzazione di attività, l'inedoneità fisica all'impiego, il licenziamento del lavoratore edile per chiusura del cantiere, il licenziamento a seguito di intervenuti provvedimenti di natura amministrativa che rendono impossibile l'espletamento delle mansioni ordinarie necessarie per lo svolgimento dell'attività lavorativa come può essere il ritiro della patente di guida per chi svolge la mansione di autista, il ritiro del porto d'armi per una guardia giurata, oppure il licenziamento a seguito di misure detentive.

La stessa procedura descritta dall'art. 7 si applica qualora nell'arco di 120 giorni si intenda procedere a **licenziamenti individuali plurimi** (meno di 5 lavoratori) ex art. 24 l. 223/1991, restando inteso che per i licenziamenti di 5 o più dipendenti (in 120 giorni) si applicheranno le regole previste per i **licenziamenti collettivi** ex art. 4 l. 223/1991.

È affidato anche alla direzione territoriale il compito di richiamare il datore al rispetto delle regole previste per i licenziamenti collettivi, qualora nei 120 giorni dovessero pervenire oltre 4 domande per la conciliazione, formulate per i medesimi motivi e afferenti altrettanti dipendenti.

Secondo la circolare n. 3/2013 non rientra nell'ambito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo il licenziamento per **superamento del periodo di comporta**.

Trattasi invero di una precisazione particolarmente importante atteso che, nel dubbio

- sia per evitare impugnazioni successive magari sui conteggi delle assenze su cui il licenziamento si fondava, sia per scongiurare il rischio di eventuali richieste per il risarcimento del danno per malattia derivante dal comportamento del datore di lavoro (es. mobbing, infortunio sul lavoro² per il quale era prevista la reintegrazione), sia al fine di evitare il pagamento delle indennità previste ex art. 18 l. 300/1970 - spesso si sceglieva di inviare la convocazione per il tentativo di conciliazione alla d.t.l. competente.

3. Procedura di conciliazione

Stante quanto puntualizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, la procedura di conciliazione, comincia³ con l'invio - da parte del datore di lavoro che intenda licenziare il proprio dipendente per giustificato motivo oggettivo - di una comunicazione scritta alla direzione territoriale del lavoro e per conoscenza al dipendente (ex art. 7, comma 1, della l. n. 604/1966), nella quale sono specificate le **ragioni** o meglio le **motivazioni** del licenziamento per giustificato motivo oggettivo insieme all'indicazione delle **misure** per l'eventuale **ricollocazione** del dipendente⁴ (si pensi a un contratto part-time, alla proposta per un eventuale licenziamento, all'occupazione presso altro datore, allo svolgimento di mansioni differenti ecc.) che potrà afferire non solo al lavoro subordinato ma anche autonomo o in cooperativa così come peraltro confermato in una recente sentenza della Suprema Corte⁵.

² Altra ipotesi rientrante nel giustificato motivo oggettivo potrebbe essere il licenziamento per infermità sopravvenuta cui si richiede l'obbligo di *repechage*.

³ Ai fini della individuazione del momento di avvio della procedura, assume valore preponderante la data di ricezione da parte della d.t.l..

⁴ In tale comunicazione il datore di lavoro specifica il suo indirizzo di posta elettronica certificata, qualora ne sia in possesso.

⁵ Cass. civ. Sez. lav. 23 marzo 2011 n. 6625.

Tale comunicazione può anche essere effettuata a mezzo posta elettronica certificata sebbene il canale più usuale sia quello della raccomandata con ricevuta di ritorno. L'unico luogo di svolgimento della predetta procedura è la **direzione territoriale del lavoro non essendo a ciò abilitati né gli organismi di certificazione né le camere ed i collegi arbitrali né tantomeno le sedi sindacali**⁶.

Nei casi in cui **non vi sia stato pieno rispetto delle regole** previste per la conciliazione, l'eventuale inefficacia non dovrebbe poter essere opposta dalla parte che ha contribuito a determinarla o meglio che vi ha dato causa (cfr. art. 157 c.p.c.), mentre il datore sarà costretto a pagare l'indennità prevista dal comma 6 dell'art. 18 l. 300/1970 (dalle 6 alle 12 mensilità).

Ricevuta la comunicazione del datore, contenente come già anticipato, l'indicazione delle cause del licenziamento e le misure per la ricollocazione del personale, la d.t.l. entro **7 giorni**, a mezzo raccomandata a/r o mail con posta certificata, deve convocare le parti (datore e lavoratore) nei propri uffici indicando una data di incontro in tempi brevi (si consiglia entro massimo 20 giorni). Le riunioni devono svolgersi con incontri ravvicinati per consentire un vero confronto tra le parti.

Due sono le date che diventano importanti: la prima è quella del giorno in cui la d.t.l. riceve la comunicazione del datore di lavoro che determina l'inizio del procedimento⁷

⁶ Rimane da comprendere se, stante tale precisazione, possa essere possibile sanare la mancata osservanza della procedura con convocazioni in sede sindacale o in sede arbitrale, come sostenuto da parte della dottrina, anche al fine di poter evitare al datore che non ha rispettato la procedura ex art. 7 il pagamento dell'indennità risarcitoria prevista dal riformato art. 18 co. 6 l. 300/1970 e che è determinata dal minimo di 6 fino alle 12 mensilità della retribuzione globale di fatto.

⁷ È importante il momento in cui la comunicazione giunge alla d.t.l. e non quello in cui

ed a cui vengono fatti risalire gli effetti del licenziamento, la seconda è quella di trasmissione, da parte della d.t.l., della comunicazione di tale convocazione contenente la data del primo incontro poiché è da tale momento che decorrono i 20 giorni⁸ entro i quali la procedura di conciliazione deve concludersi.

Il termine dei 20 giorni può tuttavia essere superato qualora sia necessario per pervenire ad un accordo.

Ecco che la finalità di deflazionare il contenzioso ha la meglio sulla eventuale **perentorietà del termine** e **celerità** del procedimento.

Si impone la partecipazione di entrambe le parti.

La mancata comparizione di una delle parti determina comunque la redazione di un **verbale di assenza**.

Il lavoratore può sia farsi rappresentare da un **soggetto terzo** purchè munito di delega⁹ sottoscritta dalla parte ed accompagnata da un documento di identità o rilasciata dall'avvocato della parte, sia farsi assistere dalle **organizzazioni di rappresentanza** cui è iscritto o ha conferito mandato o da un **componente la RSA** o la **RSU**, da un **avvocato** o da un **consulente del lavoro** iscritto al relativo albo.

Stessa regola vale anche per la parte datoriale.

La presenza del lavoratore è indispensabile al punto tale da essere prevista la possibilità della sospensione anche per un periodo di 15 giorni (art. 7 co. 9 l. n. 604/1966 così come modificato) qualora vi sia un legittimo e documentato impedimento del lavoratore anche autocertificabile.

Si pensi ad uno stato di malattia, a problemi di famiglia purchè però comunicati per tem-

la lettera giunge per conoscenza al datore di lavoro.

⁸ Nei 20 giorni rientrano dunque anche quelli necessari al ricevimento della lettera. A tal fine diventa importante l'invio tramite pec.

⁹ Identica regola vale anche per la parte datoriale.

po alla commissione e semprechè trovino *"la propria giustificazione in una tutela prevista dalla legge (ad esempio, un intervento di assistenza ex l. n. 104/1992) o dal contratto"*.

Alla commissione è demandato l'onere di decidere se sospendere e per quanto tempo farlo, in base ai motivi addotti.

È chiaro che la mancata comparizione del lavoratore acquista un peso rilevante ai fini del licenziamento non solo perchè la sua presenza è ritenuta indispensabile per la valutazione delle eventuali soluzioni alternative al licenziamento, quanto soprattutto perchè, a differenza dell'assenza del datore di lavoro, la mancata presenza del lavoratore potrebbe, soprattutto se non giustificata, significare, o meglio essere interpretata, come mancanza di interessamento ad una conciliazione e pertanto, portare all'esecutività immediata del licenziamento.

Il comportamento tenuto dalle parti, così come precisa l'art. 7 l. 604/1966, sarà verbalizzato e valutabile dal Giudice ai fini della determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'art. 18, settimo comma, della legge n. 300/1970 e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

4. Possibile esito della conciliazione preventiva e tecniche di redazione del verbale

A seguito dell'espletamento del tentativo di conciliazione si aprono due differenti ed opposte possibilità:

a) **la proposta conciliativa non viene accettata;**

b) **si perviene ad un accordo**, vengono accettate le indennità incentivanti proposte o le forme alternative di recesso e quindi il tentativo di conciliazione va a buon fine.

I motivi per cui il tentativo possa risolversi in un nulla di fatto possono essere diversi potendo accadere che una delle parti risulti assente o che dopo le trattative non sia stato raggiunto l'accordo.

Nei casi innanzi descritti, verrà redatto verbale di **accordo negativo** che non potrà essere succinto, nè privo di contenuti o ge-

nerico dovendo essere in esso indicati eventuali eccezioni sollevate dal lavoratore, la disponibilità ad accettare accordi di natura economica o a poter accettare soluzioni alternative rispetto al licenziamento puro e semplice.

Si tenga presente che, l'accordo negativo significa via libera al licenziamento i cui **effetti retroagiscono** al giorno in cui la d.t.l. **ha ricevuto la comunicazione del preavviso del licenziamento** inoltrato dal datore di lavoro, ovvero *"al giorno con cui il procedimento è stato avviato"* **salvo il diritto del lavoratore al preavviso o all'indennità sostitutiva.**

Qualora infatti, il lavoratore continui a prestare la propria attività in costanza della procedura, dovendo gli effetti¹⁰ del licenziamento retroagire, tale periodo di attività dovrà essere considerato come preavviso lavorato *"con corrispondente riduzione della relativa indennità in ragione della retribuzione corrisposta nello stesso periodo"*.

Ne consegue che, qualora il datore volesse evitare tale situazione, verosimilmente dovrebbe specificare (ad esempio nella lettera di avvio) che la prestazione non è richiesta ed al lavoratore sarà comunque corrisposta l'indennità sostitutiva di mancato preavviso.

¹⁰ Così come precisato dalla stessa circolare in merito agli obblighi di comunicazione al Centro per l'impiego si richiama la lettera circolare del **12 ottobre 2012** secondo la quale *"esigenze di certezza in ordine agli esiti delle procedure di licenziamento impongono di individuare come dies a quo, ai fini della comunicazione in questione, quello della risoluzione del rapporto senza tener conto della circostanza secondo la quale la stessa risoluzione "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato", così come prevede l'art. 7, comma 41, della L. n. 604/1966 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della L. n. 92/2012. In tal caso, pertanto, si ritiene che gli effetti retroattivi del licenziamento non debbano incidere sui termini di effettuazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'impiego"*.

Al di là dell'indubbia efficacia deflattiva della conciliazione, attraverso la cui procedura si conferisce altresì la possibilità di vagliare altre ipotesi, la nuova formulazione della norma tende ad evitare la prassi spesso utilizzata dal lavoratore di usare lo stato di malattia al mero fine di spostare l'efficacia del recesso al termine della stessa.

Ad oggi, infatti, l'efficacia sospensiva del licenziamento si ha solo per i periodi di **tutela per maternità e paternità** (il licenziamento effettuato in tale periodo è nullo) e per **impedimenti derivanti da infortunio occorso sul lavoro**¹¹.

La procedura di conciliazione può ovviamente terminare anche con un accordo che potrebbe sostanziarsi sia nell'accettazione del licenziamento eventualmente in cambio di somme di natura economica sia nell'accettare soluzioni lavorative alternative al licenziamento - come il trasferimento in altra sede, la trasformazione del contratto da full-time a part-time, una collaborazione presso altro datore di lavoro, svolgimento di mansioni differenti, ecc... - condizioni queste che essendo prese ex art. 410 c.p.c. saranno però **inoppugnabili**.

In tale ultimo caso, trattandosi di risoluzione consensuale del rapporto, ovvero della soluzione auspicata dal legislatore, il lavoratore, secondo la nuova formulazione dell'art. 7 l. 604/1966 potrà godere dell'ASpl (Assicurazione Sociale per l'Impiego¹²) in luogo della desueta indennità ordinaria di disoccupazione.

È chiaro che nei casi di risoluzione consensuale del rapporto, il datore di lavoro verosimilmente punterà ad ottenere un accordo onnicomprensivo ovvero un accordo completo nel quale possano ritenersi risolte anche questioni economiche correlate, ossia

un accordo con il quale il lavoratore rinunci ad intentare ulteriori diverse azioni legali per il recupero di somme non corrisposte come possono ritenersi il recupero delle differenze retributive per mansioni superiori, gli straordinari e ferie non pagate, nonché eventuali risarcimenti del danno, TFR non percepito o percepito solo in parte ecc..

Nel caso però in cui il lavoratore, reso edotto degli effetti di cui all'art. 410 c.p.c. ovvero dell'inoppugnabilità in caso di rinuncia, non intenda prendere decisioni o rinunciare a nessuna azione per il recupero di altre somme derivanti dall'intercorso rapporto di lavoro, ossia qualora l'accordo risulti raggiunto solo per la parte relativa al licenziamento, occorrerà specificare nel verbale che la conciliazione varrà esclusivamente per la parte relativa al licenziamento rimanendo il lavoratore libero di agire per vie legali per il recupero delle somme eventualmente a lui spettanti ad altro titolo.

Si potrà insomma, nella redazione del verbale, stralciare la parte relativa alla chiusura delle pendenze economiche e concentrarsi solo sul licenziamento.

Va *de plano* che, se in occasione dell'accettazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, vi sia corresponsione di denaro a vario titolo (TFR, differenze retributive ecc.) nel verbale converrà specificare la dazione di tali somme tenendo le stesse separate indicando quali somme devono considerarsi consegnate a titolo di accettazione del licenziamento.

Si precisa che con la risoluzione consensuale sottoscritta avanti alla commissione provinciale di conciliazione, presieduta da un funzionario della Direzione del lavoro si va a bypassare il disposto di cui all'art. 4 comma 17 l. 92/2012 secondo cui sarebbe necessaria, perché le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto spieghino i loro effetti, la convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, o presso la sede territoriale individuata dalla contrattazione collettiva o, in alternativa, attraverso la firma apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione

¹¹ Il licenziamento effettuato per impedimento dovuto ad infortunio sul lavoro è sospeso mentre è nullo quello effettuato per maternità o paternità.

¹² Entrata in vigore dal 1 gennaio 2013. Per fruire dell'ASPI occorre avere tutti i requisiti prescritti *ex lege*. Cfr. messaggio Inps n. 20830/2012.

di cessazione del rapporto di lavoro inviata ai servizi telematici per l'impiego.

Si precisa che anche nei casi rientranti nella conciliazione preventiva, sarà necessario versare all'INPS "la tassa", prevista dalla riforma, che andrà a finanziare i nuovi ammortizzatori sociali (ASpl).

L'obbligo del pagamento del ticket per il licenziamento, il cui ammontare varia a seconda dell'anzianità di servizio ed in base al percepito ossia alla busta paga (aspetto questo modificato dal decreto sviluppo 2012) è scattato già dal 1 gennaio 2013 e deve essere effettuato nei casi di recesso del datore da contratto a tempo indeterminato (anche nei casi di apprendistato). Le dimissioni non comportano versamento di alcun ticket¹³.

Nella piena consapevolezza delle difficoltà legate alla imperante crisi economica che determina forti difficoltà per i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo a trovare una ricollocazione nel mercato del lavoro attesa la preferenza che i datori nutrono verso i lavoratori iscritti nelle liste di mobilità in quanto licenziati con procedimento collettivo da imprese con più di 15 dipendenti, con nota dell'11 marzo 2013, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha reso noto di aver varato un decreto che prevede meccanismi premiali ed incentivi a favore dei datori che intendano assumere tali lavoratori.

Trattasi dell'attuazione dell'impegno preso proprio al fine di favorire il ricollocamento o meglio l'assunzione dei lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e consiste, di fatto, nella erogazione di incentivi in forma capitaria¹⁴ (di 190 euro per un tempo differente a seconda della tipologia di con-

tratto: 12 mesi per chi è assunto a tempo indeterminato e per 6 mesi per chi è assunto a tempo determinato) per i datori che nel 2013 assumono a tempo indeterminato, determinato, part-time o con contratto di somministrazione i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo connesso a riduzione, trasformazione, cessazione di attività, nei 12 mesi precedenti l'assunzione. L'ammissione al beneficio sarà gestita dall'INPS.

¹³ Per il biennio 2013-2015 il pagamento del predetto ticket non è previsto nel caso di licenziamento per cambio appalto se il lavoratore è stato riassunto presso altro datore, interruzione di rapporti a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili, completamento dei lavori e chiusura del cantiere edile.

¹⁴ Cifra fissa mensile, riproporzionata per le assunzioni a tempo parziale.

Abstract

In tale articolo l'autore rileva come, in seguito alla legge Fornero, il tentativo obbligatorio di conciliazione, abrogato dal collegato lavoro, rientra nel nostro ordinamento al fine di creare uno spazio di confronto veloce tra le parti contrattuali onde evitare l'insorgenza di controversie di lavoro che hanno poco motivo di esistere soprattutto quando la parte datoriale si vede costretta a licenziare per soppressione di reparti o per contrazione di personale dovuta alla ridotta richiesta di prodotto sul mercato o per motivi attinenti strettamente alla produzione

Abstract

In this article, the author notes that, following the law Fornero, the compulsory conciliation, repealed by related work falls within our legal system in order to create a space for quick comparisons between the contracting parties in order to prevent the occurrence of disputes of work they have little reason to exist. A Here it is a particular analyzation of the case in which the employer is obliged to dismiss suppression of departments or for the decline in personnel due to reduced demand for the product on the market or for reasons relating closely to the production