

Come cambia l'art.18 - Tempi rapidi dal giudice. Obbligatorio il tentativo di conciliazione tra le parti in una settimana. Udiienza entro 30 giorni dalla presentazione del ricorso

ROMA. Riduzione del contenzioso davanti al giudice, con l'obbligo del tentativo di conciliazione, e cause di lavoro più veloci, in caso di licenziamento del lavoratore. E' uno degli obiettivi del ddl sulla riforma del lavoro. La novità principale, rispetto alle linee guida, è il reinserimento dell'opzione-reintegro per i licenziamenti con motivazioni economiche, nella modifica dell'articolo 18. Ma anche il "rito speciale" è rilevante, perché accelera i tempi delle vertenze e si applica anche alle controversie sulla qualificazione del rapporto di lavoro. Come nei casi in cui il giudice deve stabilire se la prestazione è collaborazione autonoma o lavoro subordinato. Ecco come muta il processo del lavoro.

Le motivazioni nella lettera di licenziamento. La comunicazione «deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato», in caso contrario il licenziamento è inefficace. Nella situazione precedente, se nella lettera non venivano precisati i motivi, il lavoratore aveva 15 giorni per chiederli e il datore 7 per fornirli. Nelle aziende con più di 15 dipendenti, il datore di lavoro, prima licenziare il dipendente, deve comunicarlo alla Direzione territoriale del lavoro. Parte così la procedura di conciliazione. Se viene violato questo passaggio, il licenziamento è inefficace.

L'obbligo del tentativo di conciliazione. Quando riceve la comunicazione del licenziamento, la Direzione territoriale del lavoro convoca le parti entro 7 giorni. Azienda e lavoratore possono farsi assistere dalle associazioni di categoria e dal sindacato. La procedura, in linea di massima, deve concludersi nell'arco 20 giorni. Eventuali slittamenti sono possibili se si profila una transazione che porta alla risoluzione consensuale del rapporto. Altrimenti, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al dipendente. L'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore deve avvenire entro 60 giorni attraverso un ricorso.

Parte il rito speciale. Il giudice deve fissare l'udienza di comparizione entro trenta giorni dal deposito del ricorso. Sentite le parti, il giudice procede all'istruttoria e decide con un'ordinanza che è immediatamente esecutiva, contro cui può essere presentata opposizione entro 30 giorni dalla notifica. Il giudice quindi fissa l'udienza di discussione entro i 60 giorni successivi.

L'appello. Ci sono trenta giorni per impugnare la sentenza davanti alla Corte d'Appello. L'udienza di discussione è fissata entro sessanta giorni. Il giudice deve emettere la sentenza entro 10 giorni dall'udienza.

La Cassazione. Ci sono 60 giorni per proporre ricorso in Cassazione contro la sentenza d'appello. La nuova udienza viene fissata entro sei mesi.