

## **CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE SU LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

**Eufranio MASSI**

Dando seguito ad uno specifico quesito di Confindustria, il Ministero del Lavoro, con la risposta fornita attraverso l'interpello n. 1 del 22 gennaio 2014, chiarisce la portata della conciliazione in sede sindacale intervenuta a seguito di un licenziamento adottato per giustificato motivo oggettivo, in assenza del rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come riscritto dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012.

Come è noto, il Legislatore ha ipotizzato, con quest'ultima disposizione, un rito conciliativo obbligatorio, estremamente ridotto nelle scadenze temporali, in parte e per certi versi, lontanamente mutuato, da quello pensato per le procedure collettive di riduzione di personale dall'art. 4 della legge n. 223/1991.

Nelle imprese dimensionate oltre le quindici unità, il datore di lavoro che intende procedere ad un recesso per g.m.o., deve comunicare tale sua intenzione alla Direzione territoriale del Lavoro e per conoscenza all'interessato, specificando le ragioni della decisione, la mancanza di soluzioni alternative e le eventuali misure di assistenza al lavoratore. La Direzione del Lavoro ha 7 giorni (termine perentorio) per convocare le parti avanti alla commissione provinciale di conciliazione e la procedura (salvo rinvii decisi dalle parti) si deve concludere nei 20 giorni successivi all'inoltro delle convocazioni (fatti salvi motivi di forza maggiore, valutabili dall'organo collegiale, che possono far slittare l'iter per un massimo di 15 giorni). La procedura, ove la commissione ha una propria funzione attiva, può concludersi con una risoluzione consensuale del rapporto "premiata" dal Legislatore con il riconoscimento dell'indennità di ASpl (ovviamente, in presenza dei requisiti soggettivi), che va ad aggiungersi alle altre eventuali competenze corrisposte dal datore di lavoro connesse alla cessazione del rapporto. Se la procedura conciliativa si conclude con un "mancato accordo", la commissione deve necessariamente prospettare una propria proposta di soluzione che, unitamente al comportamento delle parti, costituisce elemento di valutazione del giudice nella causa di merito. Al termine della procedura (o, in alternativa, dopo 7 giorni se la DTL non ha convocato o dopo 20 giorni se l'iter conciliativo non si è concluso e non si è addivenuti ad una prosecuzione della trattativa), il datore di lavoro può procedere al licenziamento che, a gli effetti legali, coincide con il giorno di apertura della procedura, essendo di ostacolo al recesso immediato soltanto la maternità e l'infortunio sul lavoro.

Su questo iter obbligatorio, appena sommariamente riassunto, è intervenuto il Ministero del Lavoro con la risposta che commento, osservando che l'iter del nuovo art. 7 della legge n. 604/1966 non incide minimamente sulla previsione dell'art. 2113 c.c., ultimo comma, il quale riconosce il crisma della inoppugnabilità alle rinunce e transazioni avvenute in una delle c.d. "sedi protette", quale risulta la sede sindacale, come stabilito dall'art. 411 c.p.c. . Qui, il lavoratore può disporre di diritti compresi nella propria sfera di disponibilità, tra cui, evidentemente, c'è quello dell'accettazione del provvedimento di licenziamento e la rinuncia esplicita a qualsiasi gravame giudiziario. Vale la pena di ricordare che qui si sta parlando del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (per il quale il Legislatore ha ipotizzato un iter particolare) ma in sede sindacale possono benissimo essere effettuate transazioni e rinunce anche per altre ipotesi di licenziamento

come, ad esempio, quella per giusta causa. Del resto, sulla linea della piena legittimità della accettazione del licenziamento e della rinuncia alla impugnativa (e, quindi, a far valere alcuni vizi procedurali), il Dicastero del Lavoro cita una serie di sentenze come, ad esempio, la n. 22105/2009 della Corte di Cassazione la quale ha affermato, con chiarezza, che “il lavoratore può liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento”, rientrando lo stesso nell’area della libera disponibilità.

Da quanto appena detto (il principio vale anche per le imprese sottodimensionate alle sedici unità ove è prevista un’indennità risarcitoria e dove il datore di lavoro non deve seguire a causa del limite dimensionale, la procedura dell’art. 7 della legge n. 604/1966), emergono alcune questioni pratiche che si cerca di risolvere in via interpretativa.

La prima riguarda l’ASpl: è fuor di luogo pensare che la stessa non spetti al lavoratore licenziato che, con accordo in sede sindacale, rinuncia all’impugnazione del provvedimento. Si tratta di licenziamento (quindi, di disoccupazione involontaria verificatasi per atto del datore di lavoro), cosa che da diritto, in presenza di almeno di due anni di anzianità contributiva, di cui 52 settimane nell’ultimo anno, al trattamento di sostegno. L’obiezione sollevata in qualche ambiente circa in non riconoscimento dell’indennità in quanto si tratterebbe di una risoluzione consensuale “mascherata” che non dà diritto all’ASpl se non raggiunta avanti alla commissione provinciale di conciliazione ex art. 410 cpc, non pare pertinente (e, forse, sarebbe opportuno un chiarimento dell’INPS strettamente correlato a quanto affermato nell’interpello n. 1/2014), sia per i principi giuridici pocanzi esposti affermati dalla Suprema Corte, che per il fatto in base al quale l’accordo ex 411 c.p.c. garantisce il lavoratore sotto ogni aspetto.

La seconda questione riguarda il preavviso: il licenziamento per giustificato motivo oggettivo postula un periodo di preavviso che è quello contrattuale in assenza del quale il datore di lavoro deve erogare l’indennità sostitutiva ed i relativi contributi assicurativi. Per completezza di informazione ricordo (facendo una breve digressione dall’argomento che sto trattando) le ipotesi nelle quali l’indennità sostitutiva, rilevante ai fini contributivi, va corrisposta:

- a) nel licenziamento adottato dal datore di lavoro in un rapporto a tempo indeterminato, anche se per raggiunti limiti di età del dipendente, con la sola eccezione del recesso per giusta causa ex art. 2119 c.c.;
- b) nel licenziamento immediato del lavoratore che ha presentato le proprie dimissioni;
- c) nelle dimissioni del lavoratore per giusta causa ex art. 2219 c.c. (in questa ipotesi è precisa la casistica ben evidenziata in alcuni chiarimenti amministrativi dell’INPS);
- d) nelle dimissioni della lavoratrice madre nel periodo in cui è previsto il divieto di licenziamento (art. 54 del D.L.vo n. 151/2001);
- e) in caso di morte del lavoratore.

Orbene, tornando al caso oggetto di riflessione, è evidente come una risoluzione anticipata del rapporto (sia pure accettata nella sede sindacale – ma il discorso è lo stesso anche se la risoluzione consensuale è stata sottoscritta dalle parti nella sede della Direzione territoriale del Lavoro -) postuli il pagamento degli oneri contributivi sull’indennità, a meno che il datore di lavoro non posticipi il provvedimento di recesso al termine del preavviso (che, in tal caso, sarebbe lavorato), con rinuncia del lavoratore alla esecuzione della prestazione.

C’è, infine, una terza questione da esaminare che, però, alla luce dei chiarimenti avvenuti con l’interpello, appare sempre più teorica che pratica: mi riferisco all’eventuale ricorso giudiziale del lavoratore che a fronte dell’accordo sindacale (nel quale ha accettato il licenziamento e abbia dichiarato espressamente la propria rinuncia a qualsiasi impugnazione, pur in presenza di un vizio

di natura procedimentale – cosa che potrebbe essere richiamata nello stesso verbale di accordo -) lamenti il mancato rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966: affinché possa essere applicata l'indennità risarcitoria onnicomprensiva compresa tra le 6 e le 12 mensilità stabilita dal nuovo art. 18 della legge n. 300/1970, è necessario che il giudice dichiari inefficace il licenziamento, cosa che appare alquanto improbabile, in quanto la conciliazione, con l'espressa accettazione dello stesso e la rinuncia all'impugnativa è avvenuta in una sede, quella sindacale ex art. 411 cpc, che offre alle parti la garanzia della inoppugnabilità.

**Bologna, 28 gennaio 2014**