

Licenziamento e procedura di conciliazione

di Roberto Camera - Funzionario della DTL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it*

Cosa succede se il licenziamento di un lavoratore viene legittimato da un accordo in sede sindacale e non viene effettuata la procedura conciliativa obbligatoria prevista dalla Riforma Fornero? Questo è il quesito avanzato dalla Confindustria e al quale il Ministero del Lavoro ha dato risposta con l'[interpello n.1 del 22 gennaio 2014](#). Il fulcro della risposta è insito all'art.2113 c.c., che evidenzia come un'eccezione alla previsione di invalidità delle rinunce e delle transazioni possa esservi in quegli atti negoziali, sottoscritti in sede sindacale (art.411 c.p.c.), che siano riferibili a diritti compresi nella sfera di disponibilità giuridica del lavoratore..

L'interpello n.1/14

Con il primo interpello del 2014, il Ministero del Lavoro risponde a un quesito di Confindustria, in merito alla validità della conciliazione, conclusa in sede sindacale, nella quale il lavoratore rinuncia al diritto a impugnare il licenziamento, anche nell'ipotesi in cui lo stesso sia stato effettuato in assenza del rispetto della procedura prevista dall'art.7, della L. n.604/66, che disciplina, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo¹, un previo tentativo di conciliazione obbligatorio dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

Prima di entrare nel merito dell'interpello è appena il caso di definire l'ambito di applicazione della procedura conciliativa nata con la Riforma del Lavoro (L. n.92/12), al fine di "costringere" le parti, prima di concludere definitivamente un rapporto di lavoro, ad incontrarsi per tentare di trovare una soluzione alternativa all'espulsione del lavoratore dall'azienda anche attraverso forme legittime di rimodulazione del rapporto di lavoro stesso (es. trasferimento).

La procedura obbligatoria è prevista esclusivamente in capo ai datori di lavoro aventi i requisiti dimensionali previsti dall'art.18 dello Statuto dei Lavoratori², e cioè quelle aziende:

- che occupano alle proprie dipendenze, in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, più di 15 unità;
- che, nello stesso ambito comunale, occupano più di 15 lavoratori, anche in più sedi;
- che occupano più di 60 dipendenti su scala nazionale, anche in più sedi;
- i datori di lavoro agricoli con più di 5 dipendenti.

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

¹ Di cui all'art.3, seconda parte della L. n.604/66.

² Legge 20 maggio 1970, n.300.

Nella pratica, questi datori di lavoro, hanno l'obbligo di tentare una soluzione conciliativa, nel caso volessero procedere a una delle sotto indicate tipologie di licenziamento, previste analiticamente dalla circolare n.3/13 del Ministero del Lavoro:

- a) ipotesi di ristrutturazione di reparti;
- b) soppressione del posto di lavoro;
- c) terziarizzazione;
- d) esternalizzazione di attività;
- e) inidoneità fisica del lavoratore;
- f) impossibilità del *c.d. repechage*, anche all'interno del "gruppo di imprese";
- g) chiusura di cantiere edile;
- h) misure detentive nei confronti del lavoratore;
- i) provvedimenti di natura amministrativa che incidono sul rapporto di lavoro (ad esempio: il ritiro della patente di guida per un autista, il ritiro del porto d'armi per una guardia giurata ecc).

La procedura di conciliazione

Tale procedura costituisce condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento e, in caso di violazione della procedura in questione, il licenziamento risulta inefficace.

L'*iter* è alquanto semplice da seguire e veloce da realizzare, in quanto prevede una tempistica stringente per la sua definizione.

Si parte con una comunicazione scritta del datore di lavoro, al lavoratore e alla Commissione provinciale di conciliazione, nella quale devono essere inseriti alcuni elementi obbligatori che possiamo così sintetizzare:

- a) i dati del datore di lavoro e del lavoratore;
- b) l'intenzione di procedere al licenziamento (con la data di decorrenza);
- c) le motivazioni oggettive a monte del licenziamento;
- d) le eventuali misure di assistenza finalizzate a una ricollocazione del lavoratore.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Comunicazione che può avvenire per lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, a mano o per posta elettronica certificata.

Una volta ricevuta la missiva, la Direzione Territoriale del Lavoro si attiva per verificare la presenza dei requisiti minimi e per trasmettere alle parti la convocazione nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta.

La convocazione comprenderà i seguenti dati:

1. **oggetto:** procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento per motivi oggettivi;
2. **parti in causa;**
3. **data e orario della convocazione.**

Una volta riunite le parti, con la partecipazione attiva della Commissione, si procede ad esaminare la possibilità di soluzioni alternative al recesso.

La procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la DTL ha trasmesso la convocazione per l'incontro, con:

- a) un accordo;
- b) un mancato accordo;
- c) una mancata comparizione di una o entrambe le parti.

L'accordo, come detto in precedenza, può avvenire modificando l'oggetto della convocazione, e cioè licenziamento per giustificato motivo oggettivo, con variabili che possono prevedere anche soluzioni conservative del posto di lavoro o anche rimodulando il licenziamento in risoluzione consensuale delle parti. Queste le possibili alternative:

- risoluzione consensuale: in questo caso si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASpl), quindi il lavoratore percepisce, comunque, l'indennità ASpl e può essere previsto – al fine di favorirne la ricollocazione professionale – l'affidamento del lavoratore a un'agenzia di somministrazione;
- distacco temporaneo;
- trasferimento in altra unità produttiva;
- *part-time*;
- demansionamento;
-

Validità della transazione in sede sindacale

Ritornando al quesito espresso da Confindustria, il Ministero del Lavoro – con l'interpello n.1/14 – chiarisce come sia da considerare **valida un'eventuale transazione raggiunta in sede sindacale** (ex art.411 c.p.c.) con la quale il lavoratore accetta il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con la conseguente rinuncia all'impugnazione; bypassando,

così, la procedura obbligatoria del previo tentativo di conciliazione previsto dalla Riforma Fornero.

Nello specifico, il Ministero evidenzia come:

“non sembrano sussistere motivazioni di ordine giuridico per ritenere che un vizio di natura procedimentale non sia ammissibile alla disciplina civilistica di cui al citato art. 2113 c.c. con i conseguenti corollari in ordine all'efficacia degli atti transattivi conclusi in tale sede”.

In pratica, viene riconosciuto il valore e l'inoppugnabilità, ai sensi dell'art.2113 c.c., di una transazione realizzata in una sede protetta quale quella prevista in sede sindacale, dall'art.411 c.p.c..

Ricordo che le altre sedi, ove vige l'inoppugnabilità dell'art.2113 c.c., sono quelle previste ai sensi dei seguenti articoli del codice di procedura civile:

- art.185 (tentativo di conciliazione durante un procedimento giudiziale);
- art.410 (tentativo di conciliazione facoltativo in DTL);
- art.412-ter (tentativo di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva);
- art.412-quater (altre modalità di conciliazione e arbitrato).

A rigor di logica, anche attivando le predette conciliazioni, il vizio di procedura – previsto dall'art.7 della L. n.604/66 – e quindi il mancato rispetto del *c.d. rito Fornero*, non invalida la conciliazione nella quale lo stesso lavoratore rinuncia ad impugnare il licenziamento. Così come dovrebbe essere – il condizionale è d'obbligo – inoppugnabile la conciliazione monocratica, prevista dall'art.11 del D.Lgs. n.124/04 dinanzi a un funzionario del Ministero del Lavoro, che potrebbe prevedere, tra le altre cose, il riconoscimento e la legittimità di un licenziamento comminato per giustificato motivo oggettivo e per il quale non si è proceduto al tentativo obbligatorio di conciliazione previsto dal rito Fornero.

In definitiva, attraverso l'interpretazione ministeriale, possiamo affermare che le due procedure conciliative (dell'art.7, L. n.604/66 e dell'art.411 c.p.c.) sono da considerare procedure indipendenti tra di loro e, come tali, la mancata procedura obbligatoria non inficia la validità e l'efficacia del licenziamento qualora sia stato validato da una procedura in linea con il dettato normativo del citato art.2113 c.c..

Ammissione all'indennità ASpl

Altra questione, non affrontata dall'interpello, ma sicuramente da evidenziare, è l'ammissione, per il

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

lavoratore, all'indennità ASpl. *Nulla quaestio*, ad avviso dello scrivente, se la procedura conciliativa in sede sindacale definisce la legittimità, per le parti, di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Il problema sorge se la conciliazione viene definita con una risoluzione consensuale. In questo caso, non sarebbe ammissibile la domanda del lavoratore alla indennità di ASpl, in quanto la risoluzione è avvenuta con una procedura diversa da quella prevista dal co.40, dell'art.1, della L. n.92/12, che legittima la percezione dell'indennità di disoccupazione in caso di risoluzione consensuale; infatti, viene previsto che

“se la conciliazione [effettuata con i crismi del comma 1, del nuovo articolo 7, della legge n. 604/66] ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano

le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpl)”³.

Ultima considerazione attiene alla “forza” dell'interpretazione ministeriale in un eventuale ricorso giudiziale da parte del lavoratore che lamenti il mancato rispetto della procedura obbligatoria di conciliazione prevista dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro⁴. L'istituto dell'interpello è da considerare alla stregua di una circolare e, come tale, più debole, nella gerarchia delle fonti, di una legge. La considerazione nasce proprio dal disposto dell'art.101 della Costituzione, che stabilisce che i giudici “sono soggetti soltanto alla legge” e, come tali, possono non considerare le interpretazioni, per quanto autentiche, della prassi amministrativa all'uopo creata per definire proceduralmente la strada da seguire.

³ Co.7, art.7, L. n.604/66.

⁴ Ai sensi del nuovo art.7 della L. n.604/66.



VISION PRO

Strumenti e tecniche di sviluppo per i professionisti e gli studi professionali

direzione scientifica: Michele D'Agnolo

VISION PRO, trimestrale innovativo dedicato al professionista e allo studio professionale.

La rivista analizza, offrendo soluzioni pratiche, le problematiche concernenti l'organizzazione di studio, la gestione del personale interno, il *marketing*, i rapporti con la clientela e quanto altro costituisce gli aspetti organizzativi e gestionali della professione. Ampio spazio è dedicato anche allo sviluppo del singolo professionista calato anche all'interno di un contesto organizzativo strutturato.

OFFERTA VALIDA FINO AL 30 APRILE

€ 72,00 + IVA (anziché € 90,00 + IVA)

OFFERTA VISION PRO + CRISI E RISANAMENTO

€ 179,00 + IVA (anziché € 191,00 + IVA)

L'offerta **non è cumulabile** con altre promozioni e scontistiche Privilege Card

www.euroconference.it