

Licenziamenti per g.m.o.: è valida la rinuncia all'impugnazione fatta in sede sindacale

di Guglielmo Anastasio - avvocato, funzionario ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

Il Ministero del Lavoro, con risposta ad [interpello n.1 del 28 gennaio 2014](#), ha chiarito che l'accordo raggiunto in sede sindacale avente ad oggetto la rinuncia all'impugnazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (d'ora in poi g.m.o.) è valida, nonostante il mancato rispetto della procedura di cui all'art.7, L. n.604/66.

La procedura di conciliazione

La risposta ad interpello sopra citata nasce da un quesito posto da Confindustria in ordine alla possibilità di stipulare degli accordi in sede sindacale aventi ad oggetto la rinuncia ad impugnare il licenziamento per g.m.o. anche al di fuori della procedura obbligatoria prevista dall'art.7, L. n.604/66. Il dubbio paventato nel quesito trova origine proprio da quest'ultima norma che, come noto, ha procedimentalizzato il potere datoriale di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro per giustificati motivi oggettivi. In altre parole, ha previsto, **a pena d'inefficacia del licenziamento**, che il recesso sia anticipato da una comunicazione del datore alla Direzione Territoriale del Lavoro (d'ora in poi Dtl) in cui vengano evidenziate le motivazioni del licenziamento nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. A questo punto la Dtl:

- entro 7 giorni convoca le parti per esperire il tentativo di conciliazione innanzi alla Commissione ex art.410 c.p.c.;
- entro 20 giorni dalla convocazione, **fatto salvo il diverso accordo tra le parti o il legittimo e documentato impedimento del lavoratore**, conclude la procedura in esame con un verbale:
 - a) di accordo avente ad oggetto anche delle soluzioni alternative al licenziamento come ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro, un trasferimento, distacco, demansionamento o una risoluzione consensuale;
 - b) di mancato accordo;
 - c) di mancata comparizione di una o entrambe le parti.

Solo dopo esperito questo tentativo di conciliazione, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento

* Funzionario ispettivo Dtl di Reggio Emilia. Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

al lavoratore che spiegherà i propri effetti (salve le ipotesi di maternità, infortunio ecc.) dal momento della prima comunicazione alla Dtl.

Prima di entrare nel merito del quesito, è necessario precisare che la procedura in esame è prevista:

- a. solo per i datori di lavoro che:
 - occupano in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, più di 15 dipendenti;
 - occupano più di 15 dipendenti anche in più sedi nell'ambito comunale;
 - occupano più di 60 dipendenti in ambito nazionale;
 - occupano più di 5 dipendenti in ambito agricolo.
- b. solo nei casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, ovvero (così come precisato dal Ministero del Lavoro nella [circolare n.3/2013](#)) nelle ipotesi di:
 - ristrutturazione dei reparti;
 - esternalizzazioni;
 - soppressione del posto di lavoro;
 - inidoneità fisica del lavoratore;
 - chiusura del cantiere edile;
 - impossibilità di *repechage*, anche all'interno del gruppo d'impresе;
 - impossibilità della prestazione a causa delle misure o provvedimenti amministrativi di cui sia stato destinatario il lavoratore.

Orientamento ministeriale

Fatte le dovute premesse, appare necessario osservare come non appaiono peregrine le preoccupazioni dell'istante circa la possibilità di derogare alla procedura obbligatoria, di cui sopra, mediante un accordo siglato in una sede diversa da quella individuata dall'art.410 c.p.c., se solo si consideri che la declaratoria d'inefficacia del licenziamento determina la condanna del datore di lavoro a pagare una

indennità da 6 a 12 mensilità.

A fronte di tale quesito, tuttavia, il Ministero del Lavoro, partendo da un assunto che già rappresenta una conclusione, precisa come la procedura in oggetto lasci inalterata la disciplina dell'art.2113c.c., il quale sancisce l'invalidità (e quindi impugnabilità entro 6 mesi) delle rinunce e delle transazioni aventi ad oggetto diritti indisponibili dei lavoratori, salvo che non siano avvenute in una delle sedi "protette" ivi elencate.

Considerato, pertanto, il noto orientamento giurisprudenziale secondo cui il diritto "al posto di lavoro", ovvero, all'impugnativa del licenziamento, rientrerebbe nell'area della libera disponibilità del lavoratore, il Dicastero conclude

sulla irrilevanza di un vizio procedurale (quale la violazione dell'art.7, L. n.604/64) ai fini della validità di un accordo che rientri pienamente nei canoni di legittimità stabiliti dall'art.2113 c.c.

Conseguentemente, la sanzione dell'inefficacia del licenziamento rimarrebbe solo su un piano teorico, dal momento in cui il lavoratore, con un accordo siglato in sede sindacale (ex art.411 c.p.c), abbia rinunciato alla possibilità di adire l'autorità giudiziaria per far valere l'illegittimità del recesso datoriale.

Dato atto dell'orientamento ministeriale, è necessario fare una duplice considerazione.

1. In primo luogo, partendo (come ha fatto il Dicastero) dal noto orientamento giurisprudenziale **in ordine alla disponibilità del diritto del lavoratore ad accettare il licenziamento**, ovvero, a rinunciare ad ogni impugnazione dello stesso, non può che concludersi che sarebbero validi non solo gli accordi siglati in sede sindacale ma anche quelli conclusi in altre sedi, ancorché il lavoratore non possa avvalersi di alcuna forma di "assistenza". Si ricorda, infatti, che l'accordo di cui all'art.411 c.p.c. è necessario solo per scongiurare l'invalidità di quelle rinunce aventi ad oggetto diritti indisponibili; conseguentemente, gli accordi aventi ad oggetto diritti "diversi" sono, da una lettura a contrario dell'art.2113 c.c., pienamente validi ed efficaci, a prescindere dalla sede dell'accordo.

Del resto, non si riuscirebbe a comprendere perché un lavoratore abbia la libertà di rinunciare (a prescindere dalla sede dell'accordo) all'impugnativa di un licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo e non ad uno per g.m.o., a maggior

ragione se la declaratoria d'inefficacia di quest'ultimo determini solo un ristoro di ordine economico non assoggettabile a contribuzione.

Occorre, altresì, precisare che l'accordo in una sede "non protetta" avente ad oggetto la rinuncia all'impugnazione del licenziamento o anche una transazione in cui viene siglata la risoluzione consensuale del rapporto sarà, comunque, soggetta all'impugnativa ex art.2113 c.c., qualora costituisca solo una clausola all'intero di un assetto negoziale complesso (Cass. n.11581/97). In altre parole, l'accordo sulla rinuncia all'impugnativa del licenziamento in una sede "non protetta" sarà comunque soggetta alla reazione invalidante ex art.2113 c.c., qualora si leghi, inscindibilmente, all'abdicazione di altri diritti indisponibili.

D'altro canto, resta da chiarire che anche l'inopponibilità ex art.2113 c.c. di un accordo siglato in sede sindacale è relativa, nel senso che la rinuncia rimane valida sempre che "l'assistenza prestata dai rappresentanti sindacali sia stata effettiva, consentendo al lavoratore di sapere a quale diritto rinuncia ed in che misura, e, nel caso di transazione, a condizione che dall'atto si evinca la "res dubia" oggetto della lite (in atto o potenziale) e le reciproche concessioni in cui si risolve il contratto transattivo ai sensi dell'art.1965 c.c." (Cass. n.24024/2013).

Nella fattispecie in analisi, tuttavia, stante la disponibilità del diritto sotteso agli accordi in oggetto e quindi l'estraneità al raggio d'azione dell'art.2113, nemmeno l'invocazione di una cattiva o inesistente assistenza da parte del sindacato, potrebbe conferire al lavoratore la possibilità d'impugnare l'accordo entro i sei mesi previsti dall'art.2113 c.c.

Sarebbe, di converso, impugnabile solo con l'invocazione delle regole di diritto comune previste in materia di contratti; in particolare, quando sussiste una causa di nullità (art.1418 c.c.) o di annullamento a causa di errore essenziale, violenza o dolo.

Dire che tutte le rinunce all'impugnazione del licenziamento, a prescindere dalla sede in cui vengano concluse, siano perfettamente valide e quindi idonee a "bypassare" (nei termini sopra descritti) la procedura conciliativa ex art.7, L. n.604/66, non si traduce in una assoluta irrilevanza della sede in cui viene siglato l'accordo.

Appare evidente, a parere dello scrivente, che la possibilità d'invocare con successo i classici vizi del consenso sopra riportati, sarà inversamente proporzionale al grado di "protezione" ed assistenza prestata al lavoratore in sede negoziale.

APPROFONDIMENTI PROFESSIONALI

2. Una ulteriore considerazione va fatta in ordine alle **conseguenze legate ad un accordo innanzi alla Commissione ex art.410 c.p.c.**, piuttosto che in una sede diversa. Si ricorda, infatti, che solo una risoluzione consensuale del rapporto siglata presso la Dtl garantisce al lavoratore la fruizione dell'Aspi. Diverso, invece, è il discorso per quegli accordi in

cui il lavoratore rinunci all'impugnazione del licenziamento. L'Aspi, in questa ipotesi, sarà dovuta al lavoratore (sempre che sussistano gli altri requisiti previsti dall'art.2, L. n.92/2012) a prescindere dalla sede in cui viene siglata la rinuncia, poiché, a parere dello scrivente, sarebbe integrato, in ogni caso, il presupposto dell'involontarietà dello stato di disoccupazione.

 **Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Master di specializzazione

4 giornate

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

Analisi dei modelli di organizzazione e tecniche di gestione delle risorse umane

MILANO dal 20 marzo 2014
Hotel Michelangelo

[ACCEDI AL SITO](#)

3 giornate

TRIBUTARIO DEL LAVORO

Analisi della disciplina fiscale e tributaria del rapporto di lavoro

MILANO dal 18 marzo 2014
Hotel Michelangelo

[ACCEDI AL SITO](#)