



***Licenziamento per giustificato motivo
oggettivo e procedura di conciliazione***
Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2014

*Con l'interpello del 22 gennaio 2014 il Ministero del Lavoro fornisce risposta alla Confindustria in merito **alla validità della rinuncia dell'impugnazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, pur in presenza di un vizio nell'osservanza della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966, come modificata dall'art. 1, comma 40, della Legge Fornero.***

*Ricordiamo che, con la Legge n. 92/2012 (c.d. Legge Fornero), il legislatore ha previsto, nel caso di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (ovvero “per ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”), che **il datore di lavoro con alle proprie dipendenze più di 15 lavoratori nella stessa unità produttiva o nello stesso Comune o più di 60 complessivamente, debba seguire la nuova procedura di conciliazione** (“tentativo obbligatorio di conciliazione”) dinanzi alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo in cui il lavoratore presta la sua attività lavorativa.*

Nello specifico, il datore di lavoro, prima di intimare il licenziamento al dipendente, deve comunicare alla DTL:

- a) l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo;*
- b) gli specifici motivi a fondamento del licenziamento;*
- c) le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore.*

La Direzione Territoriale del Lavoro, nel termine di 7 gg. dal ricevimento della comunicazione, deve convocare il datore di lavoro ed il lavoratore per un incontro (coincidente sostanzialmente con il tentativo di conciliazione), che si svolge dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione, prevista dall'art. 410 del c.p.c.

L'incontro tra le parti dovrà svolgersi e concludersi entro 20 giorni (di calendario) dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione preliminare; le parti potranno farsi assistere dalle organizzazioni di rappresentanza a cui sono iscritte, da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, da un avvocato o consulente del lavoro.

Decorsi i 20 giorni (o un più lungo periodo, se concordato dalle parti), se non si è trovato un accordo, il datore di lavoro potrà comunicare il licenziamento al lavoratore, rispettando le seguenti condizioni:

- *forma scritta;*
- *specificazione dei motivi che lo hanno determinato;*
- *rispetto del periodo di preavviso oppure, in alternativa, versamento della relativa indennità sostitutiva.*

Una volta comunicato il licenziamento, il lavoratore ha diritto di impugnarlo.

Nella tabella sottostante una sinossi tra il testo di legge previgente e quello modificato dalla Legge Fornero.

L. 15 luglio 1966 n. 604 <i>Norme sui licenziamenti individuali con le modifiche della legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro)</i>	L. 28 giugno 2012 n. 92 <i>Disposizioni in materia di mercato del lavoro in una prospettiva di crescita (c.d. Legge Fornero)</i>
Art. 7 1. Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione. 2. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. 3. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore. 4. Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della	Art. 1, comma 40 L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione Territoriale del Lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. 2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. 3. La Direzione Territoriale del Lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

richiesta all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale.

5. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitramento irrituale.

4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro.

6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della Commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude entro venti giorni dal momento in cui la Direzione Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti, di comune avviso, non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo. Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione Sociale per l'Impiego (ASPI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, **lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.**

8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di Commissione Provinciale di Conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile.

9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

La risposta all'interpello ministeriale si innesta su questo iter procedimentale, diventato obbligatorio, e chiarisce che la procedura del nuovo articolo 7 della legge n. 604/1966 non incide sulla previsione dell'art. 2113 del c.c., ultimo comma, che disciplina le rinunce e le transazioni aventi per oggetto i diritti del lavoratore, evidenziando quali sono i diritti ai quali egli può rinunciare e quelli che sono definiti indisponibili.

Art. 2113 codice civile

"Le rinunzie e le transazioni che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di leggi e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del c.p.c., non sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data di rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.

Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 del c.p.c."

Secondo consolidata ed ampia dottrina, tra i diritti indisponibili "derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi", si considerano non derogabili: il diritto al riposo settimanale, il diritto alle ferie ed al versamento dei contributi previdenziali.

Diversamente, tra i diritti disponibili: il diritto a trattamenti derivanti da pattuizioni individuali (superminimo ad personam), il periodo di preavviso, le dimissioni eccetto quelle che necessitano di convalida da parte della DPL, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

L'ultimo comma dell'art. 2113 del c.c. riconosce la non applicabilità delle disposizioni enunciate nei precedenti commi alle rinunce e transazioni del lavoratore se avvenute in sede di conciliazione sindacale ai sensi dell'art. 411 c.p.c.

In questa sede il lavoratore può, evidentemente, disporre di diritti che rientrano nella propria sfera di disponibilità, tra cui l'accettazione del provvedimento di licenziamento e la rinuncia di esperire qualsiasi impugnazione contro lo stesso.

Pertanto, si legge nella conclusione della risposta ministeriale all'interpello avanzato da Confindustria, "non sembrano esserci 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 seguenti corollari all'efficacia degli atti transattivi conclusi in tale sede".

INTERPELLO N. 1/2014



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione Generale per l'Attività Ispettiva

Roma, 22/01/2014

Prot. n. 37/0001262/MA007.A001

Alla Confindustria

Oggetto: interpello ai sensi dell'art. 9 del D.Lgs. n. 124/2004 - conciliazione in sede sindacale e procedura ex art. 7, Legge n. 604/1966.

Confindustria ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla validità di una conciliazione, conclusa in sede sindacale, nella quale il lavoratore rinunci 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. 604/1966.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione Generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In proposito, si premette che l'introduzione della procedura conciliativa di cui alla citata normativa lascia inalterata la disciplina e gli effetti di cui all'art. 2113 c.c. che dispone, con riferimento all'ultimo comma, un'eccezione alla previsione

di invalidità delle rinunce e delle transazioni laddove le stesse siano realizzate attraverso la conclusione di un atto negoziale che - secondo i chiarimenti della giurisprudenza - sia riferibile a diritti compresi nella sfera di disponibilità giuridica del lavoratore.

Pertanto, 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 (cfr. *ex plurimis* Cass. Civ., sent. n. 22105/2009; Cass. Civ., sent. n. 13134/2000; Cass. Civ., sent. n. 5940/2004; Cass. Civ. sent. n. 304/1998; Cass. Civ., sent. n. 4780/2003).

Per delega

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Paolo Pennesi)