

## La conciliazione obbligatoria ex art. 7 della legge n. 604/1966

mercoledì, 31 ottobre 2018

*La Riforma del mercato del lavoro ad opera della legge n. 92/2012 (conosciuta come legge "Fornero"), ha modificato, tra l'altro, con l'art. 1 (https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL04443) commi 40 e 41, e l'art. 7 (https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL04437) della legge n. 604/1966, introducendo un obbligatorio tentativo di conciliazione in caso di recesso datoriale per giustificato motivo oggettivo.*

di: **Bellini Gesuele**

La finalità della norma sulla conciliazione obbligatoria, secondo le intenzioni del legislatore, era quella di introdurre un meccanismo deflattivo in caso di contenzioso che dovesse insorgere a seguito del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, puntando su un confronto delle principali due parti contrattuali (lavoratore e datore di lavoro) in un terreno neutrale qual è quello dell'ex Direzione Territoriale del lavoro onde poter pervenire ad accordi anche su soluzioni alternative al licenziamento.

Tale disciplina, ha previsto una procedura conciliativa che deve essere instaurata davanti alla Ispezione Territoriale del Lavoro del luogo di lavoro del lavoratore il carattere di obbligatorietà.

### Ambito di applicazione

La procedura in argomento – nota agli addetti ai lavori come procedura di conciliazione preventiva – relativa ai casi di licenziamento per giustificato motivo oggettivo nelle aziende con più di quindici lavoratori riguarda tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, o se imprenditori agricoli con più di cinque unità di personale e, in ogni caso, per tutti i datori di lavoro che occupano più di 60 dipendenti su scala nazionale

Il tentativo di conciliazione è preventivo perché deve essere espletato necessariamente prima che il licenziamento sia intimato ed è obbligatorio perché la sua mancanza ne determina l'illegittimità, sanzionata da un'indennità risarcitoria che può variare tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione di fatto (**art. 18, comma 6, St. lav.** (https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL04961/norme-sulla-tutela-della-liberta-e-dignita-de)).

Va quindi subito evidenziato che l'obbligatorietà quindi, combinandosi con il carattere preventivo della procedura, non dà vita ad un requisito di procedibilità, come accade quando il tentativo di conciliazione deve essere espletato dopo il licenziamento, ma ad un requisito di validità del licenziamento stesso.

Il riferimento al solo requisito dimensionale esonera le imprese di piccole dimensioni da un adempimento foriero di complicazioni e probabilmente anche di rischi ma non si escludono alcune tipologie di datori di lavoro, per cui si riferisce a tutti i datori, anche non imprenditori, ivi comprese le cd. imprese di tendenza.

Per quel che concerne l'ambito oggettivo di riferimento, l'art. 3, seconda parte, legge n. 604/1966 precisa che deve trattarsi dei licenziamenti determinati da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Questo punto ha sollevato dubbi circa i margini del campo applicativo atteso che non sempre è agevole tracciare in modo certo i confini del giustificato motivo oggettivo e, dunque, ci si è posti l'interrogativo se potesse comprendere anche la categoria dei licenziamenti per cessazione dell'appalto, di quelli per sopravvenuta impossibilità della mansione e per superamento del periodo di comportamento.

Al riguardo, va fatto notare come la stessa legge n. 76/2013, all'art. 7, comma 6, legge n. 604/1966, nell'introdurre un'esplicita esclusione dell'applicazione del tentativo ai licenziamenti per superamento del periodo di comportamento e a quelli per cessazione dell'appalto di cui all'**art. 2, comma**

(<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/L106337/disposizioni-in-materia-di-riforma-del-mercat>) in qualche modo pertanto fissa dei contorni ben precisi.

## Presupposti

Presupposti necessari per l'applicabilità della procedura di conciliazione di all'art. 7 della legge n. 604/1966 sono la sussistenza di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e parametro dimensionale con la natura dell'impresa, che riassumendo concerne i datori di lavoro, imprenditori e non, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupino alle proprie dipendenze più di 15 unità o più di 5 lavoratori se imprenditori agricoli o i datori, imprenditori o non imprenditori, che nello stesso ambito comunale occupino più di 15 lavoratori o più di 5 se agricoli, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge tali limiti e, in ogni caso, chi occupa più di 60 dipendenti su scala nazionale.

In merito al requisito dimensionale il Ministero del lavoro con la **Circ. n. 3 del 2013** (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/P011920/>) ha fornito opportuni chiarimenti prendendo in esame le varie tipologie di rapporto di lavoro.

Per i lavoratori a tempo parziale ha precisato che gli stessi devono essere considerati in base al contratto ed all'orario che osservano potendo essere conteggiati pro quota, mentre sono esclusi nel computo dei dipendenti, secondo il disposto di cui all'art. 18 comma 8 e 9, il coniuge e i parenti in linea retta o collaterale entro il secondo grado (genitori e figli).

Lo stesso conteggio pro quota ed in base all'orario di lavoro deve essere effettuato per coloro che prestano attività contratto di lavoro ripartito potendo essere considerati come una unità solo qualora l'orario di lavoro osservato sia coincidente con l'orario previsto per i lavoratori a tempo pieno.

Allo stesso modo sono computabili anche i lavoratori intermittenti anche se in maniera parziale, cioè in riferimento all'orario di lavoro svolto in ciascun semestre.

Nel conteggio dei lavoratori, inoltre, non possono rientrare né gli assunti con contratto di apprendistato né quelli con contratto di inserimento abrogato dalla stessa legge n. 92/2012, né gli assunti con contratto di reinserimento ex **art. 20, legge n. 223/1991** (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/LL09069/norme-in-materia-di-cassa-integrazione-mobili>), né gli assunti già impiegati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità ex art. 7, comma 7, del D.Lgs. n. 81/2000, né i lavoratori somministrati che non rientrano nell'organico del datore.

Nel computo aziendale vanno, invece, ricompresi come facenti parte dell'organico, i lavoratori di società cooperative di produzione e lavoro titolari di un contratto di lavoro subordinato, i lavoratori a domicilio, i lavoratori sportivi professionisti.

Una importante condizione che mette in rilievo la circolare su richiamata riguarda il momento temporale utile al conteggio dei dipendenti.

Al riguardo, si precisa che è necessario che detto conteggio venga effettuato non al momento del licenziamento, ma andando a valutare gli ultimi sei mesi ovvero il periodo di normale occupazione in modo tale da non tener conto di temporanee contrazioni di personale. In ogni caso sarebbe opportuno che nelle aziende dove per natura o per la tipologia di attività vi è instabilità nel numero di personale (come per esempio in aziende stagionali) si valuti la media del dato di occupati oppure ci si concentri sul concetto della normalità della forza lavoro, come suggerito da parte della giurisprudenza, intendendo per tale il numero di lavoratori necessari a svolgere l'attività in quel dato momento storico.

## I confini del giustificato motivo oggettivo

Con **l'art. 1 della legge n. 92**

(<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/L106336/disposizioni-in-materia-di-riforma-del-mercat>) in tema di giustificato motivo oggettivo l'introduzione di un procedimento di conciliazione prodromico all'invio della comunicazione di recesso da parte del datore al lavoratore farebbe propendere che le intenzioni del legislatore non siano limitate alla regolamentazione dei rimedi del licenziamento illegittimo, posto che la procedura non è volta a ripristinare la situazione patologicamente alterata dall'atto illecito o irritualmente irrogato; anzi essa precede la comunicazione del recesso, essendo diretta ad attivare un confronto fra lavoratore e azienda in ordine ai presupposti del licenziamento, e alle possibili soluzioni alternative, alla presenza e con il supporto dell'autorità amministrativa preposta.

L'introduzione di tale procedura di consultazione è dunque significativa per chi si proponga di definire i nuovi contorni della fattispecie del licenziamento per giustificato motivo oggettivo a seguito della riforma adottata con la legge n. 92/2012, fattispecie per la quale, nel sistema previgente, gli oneri di motivazione erano sostanzialmente sottodimensionati se confrontati con gli oneri imposti dalla detta legge e dalla giurisprudenza nelle altre ipotesi di licenziamento.

L'originario art. 2 della legge n. 604/1966, applicabile al licenziamento riconducibile a ragioni oggettive, imponeva al datore di lavoro di comunicare le ragioni del licenziamento per giustificato motivo oggettivo solo dopo una specifica richiesta del lavoratore, la quale seguiva, eventualmente, il ricevimento della comunicazione del recesso. La norma, pertanto, trascurava completamente il possibile interesse del lavoratore a conoscere prima del licenziamento le ragioni di tipo economico esistenti a monte dell'atto, condizione che favoriva l'impugnazione del recesso, alla quale poteva eventualmente seguire una soluzione transattiva.

Con la modifica dell'art. 7 della legge n. 604, si è introdotta una nuova tutela nei confronti dei lavoratori per i quali è previsto un confronto dialettico sulle alternative al licenziamento connesso a ragioni di tipo oggettivo prima dell'adozione del recesso. Ciò lascerebbe supporre che ci si sia svincolati dalla fattispecie del licenziamento per ricondurre la negoziazione sulle possibili soluzioni alternative al recesso nell'alveo delle regole di tipo formale e procedurale che tipicamente, ormai, in diversi casi conformano l'esercizio delle prerogative imprenditoriali.

Qualche dubbio però rimane sul raggiungimento di tale obiettivo, anche alla luce del fatto che vi è una debolezza delle sanzioni previste per il mancato esperimento del tentativo e dunque l'esistenza di una volontà regolativa che non si sarebbe però tradotta in atto concreto.

### **La notifica del licenziamento**

Verificati i presupposti sopra indicati, il datore di lavoro, per quanto riguarda la formalizzazione del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, deve valutare preliminarmente sia la categoria di appartenenza del lavoratore sia la data di assunzione e le dimensioni dell'impresa.

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

La comunicazione del datore di lavoro all'Ispettorato e al lavoratore non può identificarsi in un semplice annuncio, essendo l'atto dal quale decorrono gli effetti del licenziamento successivamente intimato.

Cosa questa che bisogna tenere ben presente quando si analizzano i requisiti di contenuto dell'atto introduttivo della procedura e le sue modalità di trasmissione.

In primo luogo, oltre alla individuazione dell'Ispettorato territoriale del lavoro competente e del lavoratore licenziando, va manifestata la volontà di porre in essere il licenziamento e individuato esattamente il giustificato motivo, che non potrà poi essere modificato con la formale intimazione del licenziamento.

Si ricorda che nel rispetto della forma, il licenziamento deve essere intimato per iscritto, in base all'art. 2, comma 1, legge n. 604/1966 poiché il licenziamento orale è considerato tamquam non esset, con le piene conseguenze reintegratorie dettate dall'art. 18, comma 1, legge n. 300/1970, e dall'art. 2, D.Lgs. n. 23/2015, a prescindere dalle dimensioni del datore di lavoro e dalla data di assunzione, applicandosi la forma scritta anche al licenziamento dei dirigenti.

L'art. 1, comma 40, della legge n. 92, novellando l'art. 7 della legge n. 604/1966, dispone che quando il datore di lavoro, che ha i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 9, St. lav., intende intimare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, prima di provvedere, deve comunicare tale sua intenzione all'Ispettorato territoriale del lavoro del luogo nel quale il lavoratore presta la sua attività e, per conoscenza, al lavoratore licenziando.

La comunicazione è da considerarsi essenziale tanto che, qualora la stessa avvenga in giorni diversi, la data del licenziamento non potrà che essere quella in cui è giunta a destinazione la copia del lavoratore, non essendo pensabile che il provvedimento espulsivo produca i suoi effetti prima che l'interessato ne venga a conoscenza.

La legge tuttavia non dice quali siano le modalità di trasmissione della comunicazione, anche se si può fare riferimento all'art. 410, comma 5, c.p.c. che prescrive la consegna o la spedizione tramite raccomandata con avviso di ricevimento.

Tuttavia, essendo il licenziamento un atto ricettizio, esso acquisisce validità quando è ricevuto dal lavoratore, pertanto, di norma, esso è validamente trasmesso tramite raccomandata A.R. o con consegna a mani e sottoscrizione di ricevuta.

Se viene consegnato a mano potrebbe capitare che il lavoratore non voglia ritirare la lettera di licenziamento o sottoscriverla per ricevuta. Al riguardo, è diffusa nella prassi la consuetudine, nel caso di rifiuto del lavoratore alla consegna a mani della lettera, di procedere alla lettura al lavoratore del suo contenuto da parte del datore di lavoro alla presenza di testimoni. Non si è però concorde alla validità di tale procedura, atteso che secondo un prevalente indirizzo la sola lettura della lettera di licenziamento dinanzi a testimoni non sarebbe sufficiente per il rispetto dei principi posti dall'art. 2, legge n. 604/1966 e dunque in un eventuale giudizio di impugnazione, tali testimonianze risulterebbero, infatti, inammissibili ex art. 2725 c.c. (norma che non consente la prova testimoniale di un contratto o di un atto unilaterale di cui la legge preveda la forma scritta a pena di nullità) né tale divieto sarebbe superabile in base all'art. 421 c.p.c.

In tali casi, pertanto, per evitare ogni sorta di dubbio, sarebbe quindi opportuno non limitarsi alla lettura della lettera di licenziamento, ma anche comunque trasmettere la lettera di licenziamento tramite il servizio postale e con raccomandata A.R., al fine di non ricadere nella problematica evidenziata, dandosi per cautela atto con lettera accompagnatoria delle operazioni effettuate.

Nella comunicazione devono essere indicati i motivi del licenziamento e altresì altri elementi obbligatori.

In particolare, vanno indicati i dati del datore di lavoro e del lavoratore, l'intenzione di procedere al licenziamento (con la data di decorrenza), le motivazioni oggettive a monte del licenziamento, le eventuali misure di assistenza finalizzate a una ricollocazione del lavoratore.

## La procedura

L'ispettorato territoriale, ricevuta la comunicazione, trasmette la convocazione alle parti nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione presso la Commissione provinciale di cui all'art. 410 c.p.c.

La convocazione si ritiene validamente trasmessa quando è recapitata al domicilio del lavoratore o è consegnata allo stesso, che sottoscrive per ricevuta.

La procedura si conclude entro 20 giorni dalla trasmissione della convocazione all'incontro, salvo che le parti di comune avviso non ritengano di proseguire il tentativo. La procedura può essere sospesa per non più di quindici giorni se il lavoratore non può partecipare all'incontro per legittimo e documentato impedimento. Gli effetti del licenziamento retroagiscono al momento in cui il datore di lavoro ha dato l'avviso, salvo il diritto del lavoratore al preavviso o all'indennità sostitutiva e salvo l'effetto sospensivo disposto dalle norme sulla tutela della maternità e della paternità. Il licenziamento rimane altresì sospeso in caso di infortunio.

Fallito il tentativo o trascorso il termine di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione il datore di lavoro può intimare il licenziamento.

La disposizione procedimentalizza l'atto tramite il quale il potere di licenziamento viene esercitato, richiedendo per il suo perfezionamento il previo esperimento del tentativo di conciliazione. È dunque evidente che, senza il tentativo di conciliazione, la fattispecie è incompleta.

Per lo stesso motivo non vi può essere difformità tra il licenziamento preannunciato e quello comminato.

Nel senso che il motivo indicato nella comunicazione non può essere diverso da quello posto a base del licenziamento. Il datore di lavoro cioè, se vuole modificare il motivo deve ripetere il tentativo di conciliazione.

La conseguenza, in entrambi i casi sopra prospettati, non è, come sarebbe logico, l'incapacità del licenziamento di produrre effetti, bensì la sua illegittimità, sanzionata da un'indennità risarcitoria ricompresa tra un minimo di sei e un massimo di dodici mensilità dell'ultima retribuzione di fatto (nuovo testo dell'art. 18, comma 6, St. lav. introdotto dall'art. 1, comma 12).

Per riassumere, dunque, si parte con una comunicazione scritta del datore di lavoro, al lavoratore e alla Commissione provinciale di conciliazione.

Una volta ricevuta la comunicazione, l'ispettorato 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.

Per il rispetto del termine è necessario il ricevimento della convocazione da parte del destinatario, non la semplice spedizione, ricevimento che deve ritenersi perfezionato quando la convocazione è recapitata appunto tramite raccomandata, nel domicilio del lavoratore o gli è fatta la consegna a mani, documentata da una ricevuta sottoscritta dal destinatario, dato che la legge si premura di precisare che solo in questo momento la comunicazione si considera validamente effettuata.

Il decorso del termine di sette giorni senza che la comunicazione sia effettuata comporta una decadenza cui non è possibile porre rimedio, data l'improrogabilità del termine e dato che, coerentemente, l'art. 7, comma 6, ultimo periodo, legge n. 604/1966, decorso tale termine, consente al datore di lavoro di comunicare il licenziamento al lavoratore.

La convocazione deve essere comprensiva dell'oggetto concernente la procedura di conciliazione obbligatoria per licenziamento per motivi oggettivi, la definizione delle parti in causa e la 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 l'ispettorato Territoriale del Lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro.

Le possibili soluzioni sono tre: un accordo tra le parti ovvero un mancato accordo o ancora 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.

L'accordo può prevedere la risoluzione consensuale del contratto e in tal 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.

Si potrebbe altresì concordare una modifica della sede del lavoratore e quindi un distacco temporaneo del lavoratore o un trasferimento in altra unità produttiva, ma si potrebbe optare per una riduzione delle ore lavorative e quindi un part-time o in ultima analisi una conservazione del posto tramite un demansionamento.

### **La retroattività del licenziamento**

Nel periodo intercorrente tra la manifestazione della volontà di porre in essere il licenziamento e la sua effettiva intimazione si possono verificare delle condizioni che modificano la situazione fattuale, inficiando la legittimità del licenziamento diversamente da come lo sarebbe stato al momento dell'annuncio.

Una dei possibili accadimenti, tra l'annuncio e l'intimazione del licenziamento, è l'insorgenza di una malattia per il lavoratore ovvero di una gravidanza o ancora la contrazione del matrimonio.

Per evitare l'inconveniente, il comma 41 all'art. 1 della legge n. 92/2012 stabilisce che gli effetti del licenziamento del procedimento di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966, come sostituito dal comma 40 dello stesso articolo, hanno valore dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva, cioè in sostanza retroagiscono al momento in cui l'intenzione di porlo in essere è comunicata all'Ispettorato del lavoro e al lavoratore interessato.

In questo modo a rilevare non è la situazione in essere al momento del licenziamento, ma quella nella quale il lavoratore si trova quando riceve l'annuncio.

Pertanto, l'eventuale condizioni sopravvenute quali ad esempio le pubblicazioni di matrimonio o la malattia intervenuti dopo la comunicazione che dà inizio al tentativo di conciliazione non possono incidere sulla validità del licenziamento, anche se sono in atto quando è intimato.

Perché questo sia nullo o inefficace è dunque indispensabile che le dette situazioni siano presenti già al momento dell'annuncio.

Tuttavia, l'art. 1, comma 41, della legge Fornero apporta delle eccezioni alla regola della retroattività, facendo salvo l'effetto sospensivo previsto dal D.Lgs. n. 151/2001 a tutela della maternità e della paternità e dichiarando altresì sospesi gli effetti del licenziamento in caso di infortunio sul lavoro.

In buona sostanza, l'effetto retroattivo del licenziamento è contrastato dalla gravidanza e dall'infortunio sul lavoro, i quali, se intervengono nelle more tra l'annuncio e l'intimazione del licenziamento, sospendono il rapporto per tutta la loro durata. Nessun effetto sospensivo è invece prodotto dalla normale malattia.

Non è ben chiaro in che cosa consista l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, giacché nel D.Lgs. n. 151/2001 non si rinviene nessun elemento che possa ricondurre la gravidanza ad un effetto sospensivo; l'effetto prodotto sul licenziamento semmai è la nullità.

Tuttavia, secondo un'interpretazione coerente con le finalità della norma è da ritenere che il licenziamento intimato dopo l'inizio del tentativo di conciliazione non sia affetto da nullità, ma semplicemente sospeso fino a che permane lo stato di gravidanza, o, più esattamente, per tutto il periodo in cui vige il divieto di licenziamento, cioè durante il primo anno di vita del bambino.

La predetta disposizione di cui al comma 41 prevede inoltre che sia fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e che l'eventuale lavoro svolto durante la procedura di conciliazione si consideri come preavviso lavorato.

In particolare, il legislatore vuole confermare che la retroattività del licenziamento vale anche per il preavviso, lavorato o non lavorato che sia, con la differenza rispetto all'ipotesi normale che il datore di lavoro, al momento dell'annuncio, può anche non specificare per quale delle due modalità intende optare e, dunque, si saprà se il licenziamento è con preavviso lavorato o con indennità sostitutiva solo nel momento in cui è formalmente intimato.

In altre parole, se il datore di lavoro confermasse la propria volontà di porre in essere il licenziamento, il lavoratore potrebbe continuare a prestare la propria attività in un periodo di tempo durante il quale il rapporto di lavoro potrebbe essere risolto. Per tale motivo il legislatore prevede che il lavoro svolto durante il tentativo di conciliazione sia considerato preavviso lavorato. In questo modo però si trascura l'ipotesi del licenziamento con indennità sostitutiva del preavviso lasciando

intendere che una certa quantità di preavviso lavorato è resa inevitabile dal meccanismo della retroattività e che è solo possibile detrarre la retribuzione corrisposta durante il periodo lavorato dall'indennità sostitutiva del preavviso.

In pratica, il diritto di licenziare del datore di lavoro erogando l'indennità sostitutiva del preavviso con il meccanismo della retroattività, viene limitato dall'esperimento della conciliazione e dunque lo stesso all'inizio della procedura può solo preannunciare il licenziamento.

In tal contesto, anche qualora dichiarasse nella comunicazione introduttiva la propria volontà di optare per l'indennità sostitutiva invece che per il preavviso lavorato, lascia qualche dubbio la scelta di esonerare il lavoratore dal fornire la propria prestazione.

L'eventuale sospensione del lavoratore al momento dell'annuncio del licenziamento, tuttavia, non dovrebbe integrare un inadempimento, ma una modalità di esercizio del diritto a licenziare con l'indennità sostitutiva riconosciutogli dalla legge.

### Accordo di transazione in sede sindacale

Ci si è posti il dubbio se possa essere valida e efficace un'eventuale conciliazione 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 legge n. 604/1966, che disciplina, in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, l'esperimento di un previo tentativo di conciliazione obbligatorio dinanzi all'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

Al riguardo, il Ministero del Lavoro con [Int. n. 1 del 2014](#) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/P012671/>), in risposta a uno specifico quesito, ha chiarito come sia da considerare valido un accordo transattivo ex art. 411 c.p.c. raggiunto in sede sindacale con il quale il lavoratore accetta il licenziamento per giustificato motivo oggettivo con la conseguente rinuncia all'impugnazione e di conseguenza escludendo l'obbligatoria procedura del previo tentativo di conciliazione previsto dalla Riforma Fornero.

In particolare, il Ministero riconoscendo il valore e l'inoppugnabilità, ai sensi dell'[art. 2113 c.c.](#) (<https://www.consulenza.it/Contenuti/Documenti/DocumentoCodice/CC02113/approvazione-del-testo-del-codice-civile>), di una transazione realizzata in una sede protetta quale quella prevista in sede sindacale, dall'art. 411 c.p.c., ha evidenziato che non sussisterebbero 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 altre parole, anche attivando la prevista conciliazione, il vizio di procedura previsto dall'art. 7 della legge n. 604/1966 concernente il mancato rispetto del rito Fornero, non invaliderebbe la conciliazione nella quale lo stesso lavoratore rinuncia ad impugnare il licenziamento.

In sostanza, attraverso l'interpretazione del Ministero del Lavoro, è possibile desumere che le due procedure conciliative di cui all'art. 7, legge n. 604/1966 e dell'art. 411 c.p.c. sono da considerarsi 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.



Consulenza.it è di proprietà di Gruppo Buffetti S.p.A. - tutti i diritti sono riservati  
Direttore Responsabile: Emidio Lenzi

[consulenza@buffetti.it](mailto:consulenza@buffetti.it) - 06 23 19 150

Gruppo Buffetti S.p.A. con unico azionista - Via Filippo Caruso 23 - 00173 ROMA  
P.IVA 04533641009 - C. Fiscale 00248370546 - Iscrizione Registro Imprese REA 776017  
Capitale Sociale: € 10.000.000,00 i.v. - Registro A.E.E. n. IT08020000003689

(<https://www.linkedin.com/company/11036796/>)

([https://www.youtube.com/channel/UCwe\\_De\\_zEBsSB-3HE854Fjw](https://www.youtube.com/channel/UCwe_De_zEBsSB-3HE854Fjw))

(/RSS/Index)

Privacy Policy

(<https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/Privacy%20Policy.pdf>)

Termini di Servizio

([https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio\\_21-11-18.pdf](https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/termini%20di%20servizio_21-11-18.pdf))

Cookie Policy

([https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie\\_consulenza.pdf](https://bbackofficestorage.blob.core.windows.net/siteassets/files/cookie_consulenza.pdf))

Credits

(<http://www.directio.it>)

