

Conciliazione in materia di lavoro

Sia per il settore privato sia per quello pubblico, in caso di controversia in materia di lavoro, il precedente sistema prevedeva due forme di conciliazione alternative ma obbligatorie prima del giudizio: una in sede di Direzione Provinciale del Lavoro, l'altra in sede sindacale.

Oggi il tentativo preventivo di conciliazione non è obbligatorio, ma in virtù del decreto legislativo 4 marzo 2010 n.28 è comunque ammessa la facoltà di ricorrere alla mediazione.

Però, in materia di licenziamento, l'art. 7 della legge 15 giugno 1966 n. 604, modificato dalla legge 28 giugno 2012 n. 92, recante "*Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*" (c.d. '*legge di riforma del lavoro Fornero*') prevede che qualora il datore di lavoro superi i requisiti dimensionali (più di 15 dipendenti) previsti dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori, ha l'obbligo di esperire una procedura di conciliazione preventiva presso la Direzione Territoriale del Lavoro al fine di trovare un accordo economico alternativo al recesso. Solo a seguito di tale procedura il datore potrà procedere col licenziamento. Nell'ipotesi in cui un lavoratore dopo essere stato licenziato raggiunga un accordo transattivo col datore di lavoro, convalidato in sede sindacale (qualora il recesso gli sia stato intimato per giustificato motivo oggettivo), la rinuncia deve essere accompagnata dall'obbligo di esperire la procedura di conciliazione preventiva.

L'incrociarsi delle due procedure conciliative crea certamente difficoltà d'interpretazione nel caso, frequente nella prassi, in cui il datore intimi il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e, prima di attivare la procedura presso la Direzione Territoriale del Lavoro, comunichi formalmente al dipendente la volontà di raggiungere un accordo transattivo.

In questo caso può difatti dubitarsi della validità di un accordo così raggiunto, così come se sia valida un'eventuale rinuncia ad impugnare l'accordo per il vizio procedurale connesso al mancato avvio della procedura introdotta dalla '*legge Fornero*'.

Difatti le rinunce (intese come quei negozi unilaterali con cui il titolare di un diritto vi rinuncia senza alcun corrispettivo) e le transazioni (intese come quei contratti con i quali le parti, facendosi reciproche concessioni, pongono fine ad una lite) contenute in accordi tra le parti sono invalide se non sono state convalidate presso le sedi abilitate per legge.

Più precisamente, secondo quanto stabilito dall'art. 2113 del codice civile, le rinunce e le transazioni che abbiano per oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili di legge e dei contratti o accordi collettivi sono valide solo se contenute nei verbali di conciliazione intervenute in sede amministrativa (leggi Commissione Provinciale di Conciliazione), sindacale o giudiziale

Si tratta, tuttavia, di diritti compresi nella sfera di disponibilità giuridica del lavoratore, per cui dovrebbe privilegiarsi la tesi che l'accordo così raggiunto sia pienamente valido, posto che non sussiste alcuna

motivazione giuridica per ritenere che un vizio di natura procedimentale non sia disponibile da parte del lavoratore. La rinuncia ad impugnare il licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo, convalidata in sede sindacale, può estendersi anche ai vizi derivanti dal mancato svolgimento della procedura di conciliazione preventiva.