

Prot. n.17/C/2014

A TUTTI I SIGG.SOCI

LORO SEDI

Ragusa, 29 Gennaio 2014

Oggetto: **Conciliazione in sede sindacale e procedura ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 604/1966 – Chiarimenti ministeriali -**

Il Ministero del Lavoro chiarisce, con risposta ad interpello n. 1/2014, che nell'ambito di una conciliazione in sede sindacale il lavoratore può validamente rinunciare ad impugnare il licenziamento anche laddove non sia stata esperita la procedura conciliativa obbligatoria avanti la Direzione Territoriale del Lavoro -

Si segnala che il Ministero del Lavoro, in risposta ad uno specifico interpello (n. 1/2014, del 22 gennaio 2014) avanzato dalla Confindustria, che si riporta in allegato, ha chiarito che è valida una conciliazione, conclusa in sede sindacale, nella quale il lavoratore rinunci all'azione di impugnazione del licenziamento individuale, anche nell'ipotesi in cui quest'ultimo sia stato effettuato senza il rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della Legge 15 luglio 1966, n. 604.

A tale proposito si ricorda che l'art. 7 ora citato, come sostituito dall'art. 1, comma 40, della Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Cfr. la nostra circolare n. 87 del 23.1.2013) e ulteriormente modificato dal Decreto-Legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito dalla Legge 9 agosto 2013, n. 99 (Cfr. la nostra circolare n. 513 del 27.8.2013), prevede un tentativo obbligatorio preventivo di conciliazione nel caso in cui un datore di lavoro (avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, della Legge 20 maggio 1970, n. 300) intenda procedere ad un licenziamento per giustificato motivo oggettivo ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 604/1966 (determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa). Cioè il datore di lavoro che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici lavoratori o più di cinque se si tratta di imprenditore agricolo, nonché quello che nell'ambito dello stesso comune occupa più di quindici dipendenti o – se impresa agricola – che nel medesimo ambito territoriale occupa più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso il datore di lavoro che occupa più di sessanta dipendenti.

Per effetto delle modifiche introdotte dal Decreto-Legge n. 76/2013, la procedura di cui trattasi non si applica in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'art. 2110 del Codice civile, nonché per i licenziamenti conseguenti a cambi appalto, ai quali seguano assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e per le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

Il Ministero del Lavoro ora precisa che l'introduzione della procedura preventiva di cui all'art. 7 della Legge n. 604/1966 lascia inalterata la disciplina dell'art. 2113, comma 4,

del Codice civile, secondo il quale non può essere fatta valere l'invalidità delle rinunce e delle transazioni aventi per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi, se tali rinunce e transazioni siano realizzate nell'ambito di una conciliazione in sede amministrativa, sindacale o giudiziale.

I nostri uffici restano a disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti


ANCE RAGUSA
Il VICE PRESIDENTE
(Geom. Giovanni Bonometti)