

## Licenziamenti per motivo oggettivo: il nuovo incentivo alla definizione stragiudiziale

di Carmine Santoro

Ad un anno di distanza dalla Legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), che ha introdotto il tentativo obbligatorio di conciliazione presso le Direzioni territoriali del lavoro, quale condizione necessaria dell'efficacia del licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 3 della legge n. 604/1966), il D.L. 28 giugno 2013, n. 76 (c.d. "pacchetto lavoro" predisposto dal Governo Letta) riprende la materia, con l'evidente obiettivo di deflazionare il carico giudiziario.

In particolare, una notevole novità procedurale è introdotta dall'ultimo periodo del nuovo art. 7, comma 6, della legge n. 604/1966, che dispone: "la mancata presentazione di una o entrambe le parti al tentativo di conciliazione è valutata dal giudice ai sensi dell'articolo 116 del codice di procedura civile". Sul punto, il *vademecum* ministeriale del 22 aprile 2013 aveva già disposto che, in caso di mancata presentazione del datore di lavoro nel giorno della convocazione per l'espletamento del tentativo di conciliazione presso la DTL competente, il personale incaricato avrebbe dovuto redigere il verbale di mancata comparizione delle parti, e tale adempimento avrebbe comunque prodotto gli effetti – e, segnatamente, l'efficacia del licenziamento alla data di comunicazione di avvio del procedimento – che la legge prevede per l'esperimento della procedura. Tale prassi appare confermata alla luce della novellata disposizione di legge, sebbene con ben diversi effetti sul piano pratico. In questo contesto, disponendo che la mancata presentazione di uno o entrambi gli interessati rileva ai sensi dell'art. 116 del c.p.c., il legislatore ripropone, in parte, il modello incentivante le soluzioni extragiudiziali delle controversie, già adottato in tema di mediazione civile e commerciale (cfr. art. 8, comma 5 del d.lgs. n. 28/2010, peraltro dichiarato costituzionalmente illegittimo, come conseguenza di un eccesso di delega, dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 272/2012). L'omessa comparizione delle parti davanti al conciliatore diviene, dunque, un fattore dal quale il giudice, ai sensi della disposizione codicistica menzionata, può desumere argomenti di prova nell'eventuale giudizio.

La novità descritta può essere letta in due versioni contrapposte: in positivo, quale stimolo a definire la lite in via extragiudiziale, mentre in negativo, se ne può evidenziare il rischio di creare un ulteriore, inefficace, onere burocratico. Nel primo senso, l'odierno legislatore si mostra coerente con la propria recente, e costante, tendenza deflattiva del contenzioso giurisdizionale. Appare persino superfluo descrivere lo stato, a dir poco problematico, in cui versa la giustizia nel nostro paese, con particolare riferimento al carico di arretrato pendente presso i vari tribunali della penisola; ragion per cui, in teoria, qualunque tentativo diretto a ridurre tale carico non può che essere salutato con favore.

In chiave critica, si può invece osservare come le nuove disposizioni siano potenzialmente idonee a creare nuovi incombenzi amministrativi per le parti, la cui efficacia è tutta da dimostrare alla luce dell'infausta esperienza (almeno nelle grandi realtà territoriali) dei tentativi obbligatori di conciliazione di cui all'abrogata disciplina degli artt. 410 ss. c.p.c. presso le vecchie Direzioni provinciali del lavoro. Gli operatori del settore ben sanno che il rispetto del prescritto termine di sessanta giorni per l'espletamento del tentativo (art. 410 *bis* c.p.c.) rimaneva spesso una vana

speranza, e la procedura era nella prassi maggioritaria ridotta al mero recepimento, in funzione para-notarile, di accordi già raggiunti da parti che intendevano semplicemente appropriarsi del favorevole effetto – per il versante datoriale- dell'immediata intangibilità giurisdizionale della conciliazione ivi conclusa. Tale problematica è rafforzata dalle perplessità che, all'indomani dell'approvazione della legge 92 cit. la dottrina aveva avanzato, allorché è stato introdotto il tentativo di conciliazione in argomento, circa la discutibile utilità del coinvolgimento di terzi, in ragione della già avvenuta valutazione, da parte datoriale, dell'interesse aziendale nella scelta del ricorso al licenziamento per motivo oggettivo (G. RICCIO, *Gli oneri procedurali*, in *La nuova riforma del lavoro*, a cura di M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, Milano 2012, 292). Si può, in altri termini, realisticamente immaginare che ben difficilmente le aziende che hanno preso la decisione in argomento recedano dal proposito, in conseguenza dell'intervento dell'organo pubblico. Anche nel testo dell'art. 7, comma 8 della legge 604/66, come riformato dalla legge 92/2012, il comportamento complessivo delle parti, intendendosi espressamente compreso quello precontenzioso, era oggetto di valutazione giudiziale. Tuttavia, detta valutazione era diversamente finalizzata: alla condanna alle spese processuali *ex artt.* 91 e 92 del c.p.c. ed alla determinazione del *quantum* dell'indennità risarcitoria per inefficacia del licenziamento. La nuova previsione normativa "responsabilizza" le parti, quanto agli effetti, in misura certamente maggiore rispetto al passato; nondimeno, essa opera sul piano formale della mera partecipazione al tentativo, laddove maggior efficace potrebbero avere disposizioni che, sul piano sostanziale, costringessero gli interessati, a titolo esemplificativo, a motivare il loro eventuale dissenso a proposte emerse in sede conciliativa (cfr. le "soluzioni alternative al recesso" di cui pure parla il nuovo testo normativo), pena la valutazione del loro comportamento ai sensi dell'art. 116 c.p.c. cit..

Ci auguriamo che la prassi concreta smentisca tali previsioni, e raggiunga i risultati deflattivi attesi dalla legge. In attesa di dati stabili e precisi, si può affermare che i riscontri pratici di questo anno di applicazione non sono, peraltro, scoraggianti; da talune sedi territoriali, di dimensioni non rilevanti, risulta che i tentativi andati a buon fine superino il 50%, con un ruolo piuttosto attivo delle commissioni che hanno indirizzato alle parti, e segnatamente al datore di lavoro, proposte concrete- molte delle quali recepite- di risoluzione delle varie vertenze. Le criticità operative da segnalare provengono da problematiche comunicative, soprattutto da intempestivi recapiti delle convocazioni alle parti, addebitabili, per lo più, alla non sempre agevole reperibilità dei relativi destinatari, ovvero ad attestazioni di malattie di durata considerevole degli interessati. E' principalmente in tali casi – la cui frequenza dipende dalle dimensioni territoriali della sede operativa della commissione – che l'organo collegiale si vede costretto, considerati i ristretti tempi della procedura e l'interesse aziendale al sollecito esito della stessa, a dichiarare l'insuccesso del tentativo a causa della mancata comparizione delle parti.

**Carminé Santoro**

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro  
ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo