

# Legittima la comunicazione di licenziamento per giustificato motivo oggettivo contenuta nel verbale di mancata conciliazione sottoscritto da entrambe le parti

di M. Aiello - 21 Ottobre 2024

La Suprema Corte, nell'ordinanza in commento, Cass. 22 aprile 2024, n. 10734, analizza la peculiare fattispecie del licenziamento di un lavoratore (assunto prima del 7 marzo 2015) per giustificato motivo oggettivo, in una azienda con più di 15 dipendenti, verbalizzato all'esito del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 7 L. 604/66 novellata dalla L. 92/2012.

La sopracitata norma prevede che il datore di lavoro qualora ricorra al licenziamento per giustificato motivo oggettivo debba inviare una richiesta di conciliazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, contenete l'intenzione di recedere e «*le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore*». Se fallisce il tentativo il datore di lavoro può comunicare il licenziamento.

Contrapposte le posizioni sulla legittimità della scelta del datore di lavoro di verbalizzare (*rectius* comunicare), all'esito del fallito tentativo di conciliazione, la volontà di recedere dal rapporto di lavoro e l'idoneità di tale scelta a soddisfare l'onere della forma scritta (art. 2 comma 1, L. 604/1966) la cui *ratio* è portare il lavoratore a conoscenza del recesso e attenzionare il datore di lavoro sulla rilevanza della manifestazione di volontà dichiarata.

Nel caso di specie, la Corte d'Appello territorialmente competente, riforma parzialmente la sentenza del Tribunale di prime cure che accoglieva l'impugnativa di licenziamento, ritenendo violato il requisito della forma scritta, e accordava la tutela reintegratoria prevista per il licenziamento intimato in forma orale. In particolare, la Corte dichiarava risolto il rapporto di lavoro dalla data del verbale di chiusura della procedura di conciliazione e condannava il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a 18 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre rivalutazione ed interessi dalla maturazione al soddisfo.

Ricorre in cassazione il lavoratore denunciando la violazione e falsa applicazione della L. 604/1966 (artt. 2 e 7 comma 6) e della L. 92/2012 (art. 1 comma 40) per omessa comunicazione del recesso da parte del datore di lavoro all'esito negativo della procedura conciliativa prodromica al licenziamento nonché per aver interpretato il verbale di conciliazione quale comunicazione di licenziamento.

Orbene, il Tribunale di prime cure escludeva l'equipollenza tra la comunicazione scritta del licenziamento e la manifestazione di volontà espressa nel verbale di conciliazione,

contrariamente la Corte di appello aveva ritenuto che, nel caso specifico, *«l'espressione della volontà di recedere dal rapporto travasata in un verbale scritto e firmato da entrambe le parti soddisfacesse le funzioni connesse al requisito di forma»* in concomitanza di alcuni elementi di garanzia quale la sede istituzionale della procedura conciliativa, la presenza dei rappresentanti delle parti nonché del presidente della commissione, la sottoscrizione del verbale da entrambe le parti.

Le argomentazioni della Corte trovano fondamento nella previsione normativa dell'art. 7 che consente nell'ipotesi in cui fallisce il tentativo di conciliazione o è decorso il termine perentorio entro il quale la direzione territoriale del lavoro deve convocare le parti al fine di espletare il tentativo di conciliazione, al datore di lavoro di comunicare il licenziamento.

La norma non prevede l'intervallo temporale tra la chiusura del tentativo di conciliazione e la comunicazione del licenziamento ma attribuisce rilievo al fallimento del tentativo di conciliazione piuttosto che al dato cronologico e formale della chiusura del verbale che documenta un dato *«giuridicamente distinto e anteriore alla chiusura della relativa verbalizzazione»*.

L'art. 7 sopracitato consente, dunque, al datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo e altresì di comunicare il licenziamento al verificarsi del fallimento del tentativo di conciliazione o decorso il sopracitato termine dilatorio, venendo meno l'esigenza di tutela degli interessi del lavoratore con una comunicazione di licenziamento in un contesto distinto dal verbale, a patto che siano osservate le ulteriori prescrizioni in tema di licenziamento, tra cui la forma scritta.

La Suprema Corte considera incensurabile in sede di legittimità la pronuncia impugnata per aver verificato che la comunicazione di licenziamento espressa nel verbale sottoscritto dalle parti *«circondato da garanzie idonee a richiamare in modo particolarmente qualificato l'attenzione di entrambe le parti su tale volontà»* era intervenuta dopo il fallito tentativo di conciliazione.

Rileva, pertanto, il risultato concreto della mancata conciliazione e non agli aspetti formali e temporali legati alla conclusione del verbale. Ribadiscono i giudici di legittimità che la mancata conciliazione al termine della procedura obbligatoria ex art. 7 della legge n. 604/1966 non impone *«che la comunicazione del licenziamento debba intervenire in un contesto differente e successivo»*.

Maria Aiello, primo tecnologo CNR, responsabile Istituto di bioimmagini e sistemi biologici complessi, sede di Catanzaro

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 22 aprile 2024, n. 10734](#)