

Decadenza dell'azione di accertamento della legittimità della sanzione disciplinare e conciliazione obbligatoria

La Corte di Cassazione , con la sentenza n. 14352 del 9 Luglio 2015 , ha definito che in tema di decadenza dell'azione di accertamento della legittimità della sanzione disciplinare, la normativa – nel prescrivere al datore che abbia inflitto al prestatore di lavoro una sanzione disciplinare, di nominare un proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione ed arbitrato entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'Ufficio del lavoro – impone al medesimo datore di lavoro che intenda declinare la competenza arbitrale ricorrendo al giudice ordinario, di promuovere entro lo stesso termine di dieci giorni il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c., comminando una decadenza che viene impedita con la tempestiva consegna della lettera all'ufficio postale, restando irrilevante la data di ricezione.

.....

La Suprema Corte , con la sentenza in commento , ha ribadito che Il rispetto del termine di dieci giorni previsto a pena di inefficacia della sanzione disciplinare, non è più correlato al deposito del ricorso giudiziario, bensì alla richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

Infatti , benché sia vero che il datore di lavoro destinatario della richiesta di decisione arbitrale ha l'onere di ricorrere al giudice ordinario entro i detti 10 giorni, tale onere rimane soddisfatto con la sola richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione non occorrendo, peraltro, che nello stesso lasso di tempo essa pervenga alla commissione di conciliazione.

Il fatto

Il caso trae origine dal contenzioso instaurato tra un lavoratore e la società datrice di lavoro , la quale aveva adito il tribunale di primo grado per ottenere l'accertamento della legittimità della sanzione disciplinare della multa di quattro ore di retribuzione, per effetto della intervenuta decadenza dall'impugnazione, ex art. 7, comma 7, della legge n. 300/70, in base al quale “Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio (...), la sanzione disciplinare non ha effetto”.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

L'azienda leggeva una prima sentenza a lei sfavorevole e pertanto proponeva ricorso di fronte alla Corte d'Appello, la quale però confermava la decisione di primo grado.

Alla base della decisione, la Corte del merito, per quello che interessa in questa sede, poneva il preliminare rilievo della perdurante operatività di detta disposizione, anche a seguito dell'entrata in vigore della disciplina del tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

Escludevano, quindi i giudici, che il termine di 10 giorni sancito dal citato art. 7 per la nomina, da parte datoriale, del proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione ed arbitrato, ovvero per la proposizione dell'azione giudiziaria – la cui violazione determina l'inefficacia della sanzione – potesse ritenersi rispettato col mero esperimento del tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c., tale sostituzione non essendo prevista da alcuna norma.

In via di subordinate, deduceva che il termine di decadenza poteva ritenersi sospeso per il tempo di esperimento (pari a sessanta giorni dalla presentazione della istanza) della procedura conciliativa obbligatoria, e, pertanto per un periodo di settanta giorni, nel caso (quale quello di specie) di mancato esperimento nel termine massimo previsto, del tentativo di conciliazione, ovvero di novanta giorni, nel caso di effettivo suo svolgimento, tenuto conto dei termini di sospensione di venti giorni sancito dal comma 2 dell'art. 410 c.p.c.

Sulla base di tali premesse, la corte d'appello deduceva che la società, che aveva promosso il tentativo di conciliazione ex art. 410 c.p.c., ancor prima di ricevere l'invito ex art. 7, comma 7, della legge n. 300/70, era decaduta dall'azione.

Contro la sentenza proponeva quindi ricorso per cassazione la società la quale, muovendo dall'assunto che a seguito della novella apportata all'art. 410 c.p.c. dall'art. 36 d.l. n. 80/98 "l'introduzione di una controversia di lavoro è subordinata al previo esperimento del tentativo di conciliazione", accreditava un'interpretazione della nuova disciplina processuale in coordinamento con la previsione di cui all'art. 7, comma 7, della legge n. 300/70, nel senso che il rispetto del termine di dieci giorni previsto a pena di inefficacia della sanzione disciplinare, non era più correlato al deposito del ricorso giudiziario, bensì alla richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso presentato dalla società.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

In particolare, facendo riferimento ad un precedente orientamento giurisprudenziale, i Giudici Supremi motivavano che “seppure è vero che il datore di lavoro destinatario della richiesta di decisione arbitrale ex art. 7 ha l’onere di ricorrere al giudice ordinario entro i detti 10 giorni, non vi è dubbio che tale onere sia soddisfatto con la sola richiesta del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 410 c.p.c. non occorrendo, peraltro, che nello stesso lasso di tempo essa pervenga alla commissione.

Proseguendo nelle motivazioni, la Corte dichiarava che “diversamente da quanto argomentato dalla Corte territoriale, secondo cui non sussisterebbe alcun impedimento giuridico o materiale, alla proposizione diretta del ricorso giudiziario da parte datoriale, ex art. 7, comma 7, della legge n. 300/70, va ritenuto, quindi, che la disposizione – nel prescrivere al datore che abbia inflitto al prestatore di lavoro una sanzione disciplinare, di nominare un proprio rappresentante in seno al collegio di conciliazione ed arbitrato entro dieci giorni dall’invito rivoltogli dall’Ufficio del lavoro – impone al medesimo datore di lavoro che intenda declinare la competenza arbitrale ricorrendo al giudice ordinario, di promuovere entro lo stesso termine di dieci giorni il tentativo obbligatorio di conciliazione di cui all’art. 410 c.p.c., comminando una decadenza che viene impedita con la tempestiva consegna della lettera all’ufficio postale, restando irrilevante la data di ricezione”.

Alla luce di quanto sopra, i Giudici concludevano ritenendo che, richiesto dal datore di lavoro il tentativo obbligatorio di conciliazione (che l’art. 410-bis assume come espletato trascorsi sessanta giorni dalla richiesta), durante il suo esperimento e nei venti giorni successivi alla sua conclusione, era impedita ogni decadenza.

Ne conseguiva pertanto l’accoglimento del ricorso.

In definitiva

La sentenza qui commentata ci offre l’occasione per ricordare quali sono i termini che vanno rispettati per definire decaduta o meno una sanzione disciplinare.

Giova ricordare innanzitutto che l’art. 7, comma 7, della legge n. 300/70 testualmente prevede: “Quando il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall’invito rivoltogli dall’ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore adisce l’autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio”.

La richiesta del Collegio arbitrale determina, dunque, la sospensione dell'efficacia della sanzione.

La scadenza del termine di dieci giorni, fissato dall'indicata disposizione per la nomina del rappresentante datoriale in seno al Collegio arbitrale, determina l'inefficacia della sanzione.

La sospensione dell'efficacia si protrae se, quando l'efficacia è ancora sospesa, il datore promuove l'azione giudiziaria (art. 7).

Va, ancora, rimarcato, che l'art. 410 cod. proc. civ. – nella versione di testo applicabile in virtù della legge al tempo applicabile (come modificata ex art. 36 del d.lgs. n. 80/98 e successivamente ex art. 19 del d.lgs. n. 387/98) – al comma 1 prevede che “chi intende proporre in giudizio una domanda (...) deve promuovere (...) il tentativo di conciliazione presso la Commissione di conciliazione”. “La comunicazione della richiesta di espletamento del tentativo di conciliazione interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione e per i venti giorni successivi alla sua conclusione, il decorso di ogni termine di decadenza”. “Il tentativo di conciliazione, anche se nelle forme previste dai contratti e accordi collettivi, deve essere espletato entro sessanta giorni dalla presentazione della richiesta” (art. 410-bis cod. proc. civ.).

Quindi , ora il rispetto del termine di dieci giorni previsto a pena di inefficacia della sanzione disciplinare, non è più correlato al deposito del ricorso giudiziario, bensì alla richiesta di espletamento del tentativo obbligatorio di conciliazione.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)