



**L'ESTENSIONE DEI LIMITI FORMALI AL POTERE DI
LICENZIAMENTO E LA CONCILIAZIONE
OBBLIGATORIA***

DI **RICCARDO GENTILE**

Abstract - *The Supreme Court of Cassation deals with the compulsory conciliation procedure in the event of dismissal for objective reasons, governed by art. 7 of the l. 604/1966. In particular, the case concerns a fired worker after seven days from the sending of the notice of the Territorial Labor Directorate, received by the worker after this deadline.*

Riassunto - *La sentenza in commento si occupa della procedura di conciliazione obbligatoria in caso di licenziamento per motivo oggettivo, disciplinata dall'art. 7 della l. 604/1966. In particolare il caso riguarda un lavoratore licenziato decorsi sette giorni dall'invio della convocazione della Direzione Territoriale del Lavoro, dallo stesso ricevuta oltre tale termine.*

Keywords - *Dismissal for objective reasons - Compulsory conciliation procedure - Unlawfulness*

Parole chiave - *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Procedura di conciliazione - Irritualità - Procedibilità del licenziamento*

Sommario - 1. *La procedura di conciliazione obbligatoria ex art. 7 l. 15 luglio 1966, n. 604.* - 2. *La vicenda processuale.* - 3. *La motivazione della sentenza della Corte di Appello.* - 4. *La motivazione della Corte di Cassazione.*

1. LA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE OBBLIGATORIA EX ART. 7 L. 15 LUGLIO 1966, N. 604.

Con la sentenza in commento la Corte di Cassazione risolve diverse e complesse questioni ermeneutiche muovendo da un *thema decidendum* di evidente rilevanza pratica per gli operatori del diritto del lavoro ma apparentemente sterile sul piano dogmatico che ha condotto a complessi problemi sull'interpretazione della norma di legge, sulla

* Commento a Cass. 14/10/2020, n.22212, in questo stesso fascicolo nella sezione giurisprudenza.

motivazione della sentenza e sulla disciplina della condanna alle spese della parte soccombente.

La questione affrontata dalla Sezione lavoro è quella della procedura di conciliazione obbligatoria nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 per favorire la composizione della controversia o quantomeno l'accesso all'Assicurazione sociale per l'impiego (A.S.p.I.) e l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione, di intermediazione o di supporto alla ricollocazione professionale¹.

L'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, come modificato dall'art. 1 comma 40 della c.d. legge Fornero prevede l'onere di preventiva comunicazione a carico dei datori di lavoro che intendono procedere a licenziamento per giustificato motivo oggettivo e occupino alle proprie dipendenze in ciascuna sede più di 15 lavoratori, o più di 5 se imprenditori agricoli, o che nell'ambito dello stesso comune abbiano più di 15 dipendenti, o più di 5 se impresa agricola, ovvero complessivamente più di 60 dipendenti².

La norma prevede l'invio da parte del datore di lavoro di una comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, da trasmettersi per conoscenza al lavoratore, con la dichiarazione dell'intenzione di procedere al recesso per motivo oggettivo e l'indicazione dei motivi del licenziamento mede-

1 Cfr. A. Garilli, *Nuova disciplina dei licenziamenti e tecniche di prevenzione del conflitto*, in *WP CSDLE "Massimo D'Antona"*.IT, 245/2015, p. 20. Sul licenziamento per giustificato motivo oggettivo vedi P. Albi, *Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo*, in Cinelli-Ferraro-Mazzotta (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, Torino, 2013, p. 265.

2 Le procedure di licenziamento per giustificato motivo oggettivo in corso sono state sospese a causa dell'emergenza epidemologica dall'art. 46, comma 1, D.L. 17 marzo 2020 n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, come modificato dall'art. 80, comma 1, lett. a) D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, l'art. 12, commi 10 e 11, D.L. 28 ottobre 2020, n. 137, convertito, con modificazioni, dalla L. 18 dicembre 2020, n. 176, e, successivamente, l'art. 1, commi 310 e 311, L. 30 dicembre 2020, n. 178. Cfr. A. Garilli, *Il "blocco" dei licenziamenti: profili storici e sistematici*, in A. Garilli (a cura di), *Dall'emergenza al rilancio*, Torino, 2020, p. 23.

simo, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

La comunicazione del datore di lavoro avvia quello che la sentenza in commento definisce un “micro-procedimento preventivo”³ da svolgersi innanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'articolo 410 del codice di procedura civile.

Come noto le Direzioni territoriali del lavoro sono stati uffici periferici del Ministero del lavoro, istituiti con DM 7 novembre 1996, n. 687. A norma dell'art. 6, comma 6, lett. a), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149 dalla data indicata dai decreti di cui all'art. 5, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 149/2015, hanno cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali del lavoro. I compiti in precedenza ad esse assegnati dagli articoli 15 e 16 di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2014, n. 121 sono stati attribuiti alle sedi territoriali dell'Ispettorato del lavoro. Tra questi compiti figurava *sub* lettera f, la mediazione delle controversie di lavoro per cui l'art. 410 c.p.c., come modificato dall'art. 31 della 4 novembre 2010, n. 183 individuava nelle Direzioni territoriali del lavoro le sedi presso cui costituire le Commissioni di conciliazione e arbitrato. Per effetto dell'abrogazione dell'art. 16 del DPCM 14 febbraio 2014, n. 121 ad opera dell'art. 15, comma 1, D.P.R. 15 marzo 2017, n. 57, la comunicazione di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, va oggi presentata all'Ispettorato Territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la propria opera.

Ricevuta la comunicazione da parte del datore di lavoro, a norma del comma 3 dell'art. 7, l'Ispettorato trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta.

³ Il riferimento testuale, virgolettato nel testo della sentenza, è a F. Carinci, *Complimenti, dottor Frankenstein: Il disegno di legge governativo in materia di riforma del mercato del lavoro*, in *Lav. Giur.*, 2012, 6, p. 544.

Il quarto comma, introdotto con un emendamento del senato, stabilisce che il recapito al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero la consegna al lavoratore e della copia per ricevuta costituiscono condizioni di validità della comunicazione.

Il comma 6 dopo avere indicato alcune fattispecie di licenziamento escluse dal campo di applicazione dell'art. 7⁴ prevede che la procedura deve concludersi entro venti giorni dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro, fatta salva l'ipotesi in cui le parti di comune avviso non ritengano di proseguire la discussione finalizzata al raggiungimento di un accordo.

Se fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di sette giorni dalla data in cui ha inviato la comunicazione all'Ispettorato del lavoro, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore.

2. LA VICENDA PROCESSUALE

La vicenda processuale che ha condotto alla sentenza in commento è stata determinata dalla imprecisa formulazione delle disposizioni di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604.

Nel caso di specie il datore di lavoro inviava il giorno 18 novembre 2016 la comunicazione prescritta dal primo comma dell'art. 7 della

⁴ La procedura non trova applicazione in caso di licenziamento per superamento del periodo di comporto di cui all'articolo 2110 del codice civile nonché ai licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'*articolo 2, comma 34, della legge 28 giugno 2012, n. 92*, ovvero a) licenziamenti effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute 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; b) interruzione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel settore delle costruzioni edili, per completamento delle attività e chiusura del cantiere.

legge 15 luglio 1966, n. 604. La Direzione Territoriale del lavoro nella stessa data riceveva la lettera del datore di lavoro e il 24 novembre 2016 inoltrava alle parti la convocazione che giungeva al datore di lavoro solo il 29 novembre 2016. Il datore di lavoro, non avendo ricevuto la convocazione, decorso il termine di cui all'art. 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604, lo stesso giorno 29 novembre 2016 inoltrava la lettera di licenziamento, ricevuta dal lavoratore il 3 dicembre 2016.

L'adito Tribunale di Milano dichiarava la risoluzione del rapporto di lavoro e, accogliendo le richieste del ricorrente, condannava la società convenuta al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Quest'ultima proponeva dapprima opposizione all'ordinanza emessa nella fase sommaria, ma il ricorso veniva respinto, e successivamente proponeva reclamo alla Corte di Appello che confermava la sentenza impugnata. A fondamento della decisione veniva posta una interpretazione teleologica del terzo comma dell'art. 7 in relazione al successivo sesto comma che prescrive le modalità e il termine di conclusione della fase conciliativa: le parti, con la partecipazione attiva della commissione devono esaminare anche soluzioni alternative al recesso nel corso della procedura che, salvo il caso di accordo tra le parti, deve concludersi entro venti giorni decorrenti dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro

Dal combinato disposto del termine perentorio di trasmissione della convocazione di cui al comma 3 con il termine di conclusione del procedimento la Corte concludeva che, entro sette giorni dalla comunicazione dalla volontà di procedere al licenziamento, l'amministrazione ha l'obbligo di inviare la convocazione ma essa potrebbe giungere anche oltre tale termine senza che il datore di lavoro sia per ciò

liberato dall'obbligo di attendere la conclusione del procedimento per poter correttamente inoltrare la lettera di licenziamento.

Secondo l'interpretazione teleologica proposta della Corte di Appello, infatti, l'Ispettorato deve inviare la convocazione entro il primo termine di cui al terzo comma mentre nell'arco temporale di venti giorni, di cui al secondo capoverso del sesto comma, rientrano sia il termine per la ricezione della convocazione sia quello entro cui l'incontro deve svolgersi. Conseguentemente il datore di lavoro potrebbe ricevere la convocazione oltre il termine di sette giorni decorrente dal momento in cui l'amministrazione ha ricevuto la comunicazione, come nel caso di specie, senza che ciò lo liberi dalla limitazione al potere di recesso. Egli, infatti, per comunicare in modo formalmente corretto il licenziamento, dovrebbe attendere la redazione del verbale negativo di conciliazione o il decorso infruttuoso del termine di venti giorni. Secondo quanto si apprende dalla sentenza in commento, tale assetto veniva considerato equo dal giudice del gravame in quanto permetterebbe di assicurare adeguata tutela alla parte datoriale mediante la fissazione di un termine ragionevolmente contenuto entro cui limitare "la situazione di incertezza sulle sorti del licenziamento" senza, al contempo, scaricare esclusivamente a carico del lavoratore le conseguenze negative dell'inerzia della Direzione Territoriale del lavoro, spesso incolpevolmente dovuta alla mole di lavoro e alla carenza di personale⁵.

Già all'indomani dell'entrata in vigore della norma ci si rese conto che l'omissione della fase conciliativa pregiudica gravemente il lavoratore⁶.

5 Cfr. Cfr. M. D'Onghia, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione obbligatoria e revoca del licenziamento*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, p. 269.

6 Cfr. G. Pellacani, *Le modifiche alla L. 15 luglio 1966, n. 604. Comunicazione del licenziamento e dei motivi, procedura preventiva e impugnazione del licenziamento (art. 1, commi 37-41)*, in G. Pellacani (a cura di), *Riforma del lavoro*, Milano, 2012, p. 226.

A parte, infatti, la (improbabile ma) possibile conclusione positiva della procedura con un accordo che non preveda il licenziamento, in ogni caso, il settimo comma dell'art. 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604 prevede che in caso di esito positivo che contempla la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (Aspi)⁷ e può essere previsto l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia per favorire la ricollocazione professionale⁸.

È bene precisare che, nonostante il licenziamento produca effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, il legislatore con l'art. 41 della legge 28 giugno 2012, n. 92, con cui ha modificato l'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, ha adottato alcune cautele e limitato l'efficacia del licenziamento nei casi ritenuti meritevoli di protezione. Infatti viene fatto salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva e, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151. Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato.

L'interpretazione teleologica proposta dalla Corte di appello ha il pregio di esaltare la tutela del lavoratore dalle conseguenze negative che deriverebbero dal recesso esercitato dal datore di lavoro dopo aver ricevuto la convocazione pervenuta oltre il termine di sette giorni. Tuttavia, in che modo essa tiene in considerazione la tutela accor-

⁷ L'Aspi è stata introdotta con l'art. 2 della legge 28 giugno 2012, n. 92 e successivamente sostituita dalla Naspi per effetto dell'art. 1 del D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 22.

⁸ L'ultimo capoverso del comma 7, art. 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604 prevede infatti l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di somministrazione, di intermediazione o di supporto alla ricollocazione professionale di cui di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

data dal legislatore al datore di lavoro che in buona fede comunichi il licenziamento dopo la scadenza del termine di sette giorni da quando l'amministrazione ha appreso della sua intenzione di procedervi, ma prima di ricevere la convocazione?

3. LA MOTIVAZIONE DELLA SENTENZA DELLA CORTE DI APPELLO.

La sentenza in commento non entra nel merito delle conseguenze dell'inadempimento da parte del datore di lavoro dell'onere di cui all'art. 7, che sono regolate dalle norme in tema di tutela dal licenziamento illegittimo di cui all'art. 18 l. 20 maggio 1970 n. 300 e all'art. 4 d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, ma si limita a qualificare il procedimento ivi previsto in termini di condizione di procedibilità ai fini dell'intimazione del licenziamento⁹. In effetti non sembrano esserci dubbi che l'omessa preventiva comunicazione integri una violazione procedurale che determina l'inefficacia del licenziamento e non, dunque, la nullità per violazione di norme imperative¹⁰.

Nella esposizione dei fatti di causa la Corte di cassazione riferisce che il datore di lavoro, ha intimato il licenziamento “non avendo ricevuto alcuna convocazione entro i sette giorni previsti *ex lege*”. Sembrerebbe, pertanto, che questi abbia agito in buona fede esercitando il recesso prima di avere avuto notizia della convocazione da parte della Direzione territoriale del lavoro ai sensi del sesto comma dell'art. 7.

Non vi è dubbio che la norma consenta di comunicare il licenziamento al lavoratore quando l'Ispettorato si renda totalmente inadempiente

⁹ Cfr. M. D'Onghia, *Le modifiche procedurali: comunicazione dei motivi, conciliazione obbligatoria e revoca del licenziamento*, in P. Chieco (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro*, Bari, 2013, p. 263.

¹⁰ Cfr. Sent. Cass. Civ., Sez. lavoro, 28-03-2019, n. 8660.

senza inviare la convocazione entro il termine perentorio di sette giorni¹¹.

In verità il sesto comma rimuove le limitazioni procedurali all'esercizio del diritto di recesso al solo decorrere del termine di sette giorni dalla comunicazione della volontà di recedere, senza subordinare l'effetto liberatorio alla mancata trasmissione o ricezione della convocazione¹².

Infatti, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento quando fallisce il tentativo di conciliazione e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3¹³.

Lo stesso Ministero del lavoro e delle politiche sociali con la Circolare 16 gennaio 2013, n. 3 ha chiarito che “se per una qualsiasi ragione non è stata effettuata la convocazione per il tentativo di conciliazione richiesto, il datore può procedere con proprio atto di recesso unilaterale, trascorsi i 7 giorni dalla ricezione della propria richiesta di incontro da parte della Direzione territoriale del lavoro”.

In effetti l'interpretazione teleologica proposta dalla Corte di Appello, nell'applicare il comma 3 dell'art. 7 in funzione del successivo comma 6, sembra ricomprendere nel ragionamento ermeneutico solo la prima parte di quest'ultimo, omettendo di considerare adeguatamente il penultimo capoverso dello stesso comma 6 che restituisce al

¹¹ Cfr. G. Sigillò Massara, *Tutele alternative dei diritti dei lavoratori*, Torino, 2017, p. 92.

¹² Cfr. D. Borghesi, *Conciliazione e procedimento speciale dei licenziamenti per la riforma Fornero*, in *Lav. Giur.*, 2012, 10, p. 911, secondo cui “il termine di sette giorni finisce per condizionare in modo determinante la procedura. La Direzione territoriale, infatti, se non riesce a far recapitare la convocazione nel termine incorre in una decadenza che non può in alcun modo essere sanata. Il datore di lavoro, infatti, decorso il fatidico termine, può effettuare il licenziamento anche se la possibilità di tentare la conciliazione in realtà, non c'è stata. Se si bada alla sola formulazione dell'art. 7, comma 6, nuovo testo, della l. 604/1966 (laddove si fa riferimento al solo comma 3) sembra che il datore di lavoro abbia facoltà di licenziare trascorsi sette giorni dalla comunicazione, anche se entro tale termine l'Ufficio territoriale del lavoro ha effettuato la convocazione”.

¹³ Cfr. C. Romeo, *Le controversie nella Legge Fornero tra specialità e ambito di competenza*, in *Lav. Giur.*, 2013, 3, p. 224.

datore di lavoro un potere di recesso integro e illimitato¹⁴. Ciò non esclude che il licenziamento esercitato dal datore di lavoro che non abbia “ricevuto alcuna convocazione entro i sette giorni previsti *ex lege*” possa risultare intimato in violazione della procedura di cui all'art. 7 ai sensi dell'art. 4 d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23 ovvero inefficace per violazione della suddetta procedura ai sensi del sesto comma dell'art. 18 l. 20 maggio 1970, n. 300.

4. LA MOTIVAZIONE DELLA SENTENZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE.

Avverso la sentenza della Corte di Appello di Milano la società soccombente proponeva ricorso per cassazione affidato a tre motivi.

Il primo motivo, con cui veniva denunciata la violazione dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604 e dell'art. 1344 c.c., viene rigettato con un pronuncia che sembra, *ex art. 348 c.p.c.*, di mera correzione della motivazione. Infatti, sebbene non venga sottoposta a critica l'esegesi teleologica dell'art. 7, la Corte di Cassazione, ai sensi dell'art. 12 delle disposizioni sulla legge in generale, ritiene prevalente l'interpretazione letterale rispetto alla quale giudica comunque conforme il dispositivo della sentenza oggetto di gravame, escludendo implicitamente la motivazione dalla parte impermeabile alle censure.

In particolare la Corte di cassazione concorda con il giudice del gravame sul fatto che il termine “trasmissione” di cui al terzo comma dell'art. 7 vada inteso nel senso etimologico di “invio” per cui sarebbe rispettato il termine perentorio di sette giorni con il solo inoltro della convocazione mentre il momento del ricevimento da parte del destinatario potrebbe essere collocato oltre tale termine e rientrare

¹⁴ Sull'interpretazione teleologica cfr. G. Tarello, *L'interpretazione della legge*, in A. Cicu – F. Messineo – L. Mengoni (già diretto da) P. Schlesinger (continuato da), *Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, Milano, 2004, p. 370.

nel periodo complessivo di durata massima del procedimento, indicato in venti giorni dal comma 6.

In verità si potrebbe facilmente obiettare che il senso etimologico della parola è quello di far pervenire e non semplicemente di inviare e, dunque, vi può essere invio senza trasmissione, come nel caso in cui il destinatario non riceva mai la comunicazione pur tempestivamente inoltrata. Resta il fatto che ormai da tempo l'ordinamento conosce il principio della scissione soggettiva del momento perfezionativo del procedimento notificatorio¹⁵, peraltro già applicato dalla Corte di cassazione al diritto sostanziale proprio in tema di impugnazione del licenziamento ai sensi dell'art. 6 della legge 15 luglio 1966, n. 604¹⁶. Per cui è ben possibile che l'effetto dell'invio possa prodursi con il compimento delle relative formalità, invio della pec o consegna al gestore del servizio postale, e la convocazione risulti inviata tempestivamente entro sette giorni decorrenti dal momento in cui la Direzione territoriale ha ricevuto la comunicazione, sebbene sia pervenuta al datore di lavoro oltre tale termine.

Permane, dunque, la questione dell'antinomia tra l'interpretazione proposta dalla Corte di cassazione con l'espressa previsione di cui al comma 6 dell'art. 7. La soluzione, ricorrendo al criterio di interpretazione sistematica in senso stretto¹⁷, non resta che quella di ritenere legittimo il licenziamento comunicato dal datore di lavoro che non abbia ricevuto la convocazione, pur tempestivamente inviata dall'amministrazione nel suddetto termine, dopo il decorso del termine di sette giorni di cui al comma 3.

15 Cfr. sent. Corte costituzionale 03 marzo 1994, n. 69 e 26 novembre 2002, n. 477.

16 Cfr. Cass. Civ. Sez. Unite, 14 aprile 2010, n. 8830, in Lav. giur., 2011, 2, p. 165 con nota di Firino.

17 Cfr. R. Guastini, *L'interpretazione dei documenti normativi*, in A. Cicu – F. Messineo – L. Mengoni (già diretto da) P. Schlesinger (continuato da), *Trattato di Diritto Civile e Commerciale*, Milano, 2004, p. 172.

In tal caso non verrebbe frustrata la funzione di procedimentalizzazione del potere di recesso del datore di lavoro, non verrebbe posto a carico del lavoratore incolpevole l'inerzia della Direzione né sacrificato l'interesse di quest'ultimo ad accedere all'assicurazione sociale e ai sistemi di supporto alla ricollocazione professionale.

Infatti, il datore di lavoro che pure abbia legittimamente comunicato il licenziamento decorso il termine di sette giorni, ove successivamente ricevesse la convocazione tempestivamente inviata entro tale termine, avrebbe l'obbligo di presentarsi comunque innanzi alla commissione, nonostante l'invito pervenuto tardivamente, perché in caso contrario la sua condotta dovrebbe essere valutata dal giudice ai sensi dell'art. 116 c.p.c., come prescrive l'ultimo capoverso dello stesso comma, modificato dall'art. 7 comma d del D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni nella L. 9 agosto 2013, n. 99. In definitiva il recesso del datore di lavoro che riceve la convocazione oltre il termine e si sottragga artatamente al procedimento di mediazione, seppure esercitato in modo formalmente legittimo risulterebbe inefficace per violazione della procedura (di cui al comma 6 dell'art. 18 legge 20 maggio 1970, n. 300 e all'art. 4 del d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23) con le relative conseguenze sul piano indennitario.

L'interpretazione proposta permette di bilanciare l'interesse del lavoratore allo svolgimento della procedura di conciliazione con la tutela dell'iniziativa economica privata che risulta eccessivamente e irragionevolmente compressa dalla Corte di cassazione.

Nell'interpretazione di quest'ultima il potere di recesso del datore di lavoro che non riceve la convocazione è sospeso *sine die*, posto che, quale conseguenza dell'opzione ermeneutica seguita nella sentenza, neppure si potrebbe fare riferimento al termine di venti giorni per la conclusione del procedimento quale tempo in cui torna a essere liberamente esercitabile il licenziamento. Il comma 6 dell'articolo 7 della legge 15 luglio 1966 n. 604 stabilisce che la procedura si concluda

entro venti giorni decorrenti dal momento in cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione per l'incontro.

Tuttavia, se il termine “trasmissione” deve essere inteso, come preteso dalla Corte di cassazione, nel senso di invio e non di effettiva conoscenza da parte del destinatario, ben potrebbe l'amministrazione procedere ad inoltrare la convocazione nel termine di sette giorni decorrenti dal momento in cui è stata comunicata l'intenzione di procedere al licenziamento, senza che il datore di lavoro ne venga mai a conoscenza, come nell'ipotesi in cui la lettera di convocazione spedita per posta sia smarrita dal gestore del servizio.

In tal caso, il datore di lavoro non potrebbe procedere al licenziamento senza esporsi al rischio di una censura, mentre nell'interpretazione alternativa qui proposta egli potrebbe legittimamente esercitare il recesso senza per ciò essere liberato dall'obbligo di partecipare alla conciliazione ove successivamente ricevesse la convocazione tempestivamente inviata dall'amministrazione.

In quella sede si potrebbe giungere ad una soluzione condivisa, alternativa, con conseguente revoca del licenziamento, ovvero il datore di lavoro potrebbe rimanere fermo nella propria decisione. Qui sarebbe esclusa la possibilità di impugnare il licenziamento per vizio di forma (per violazione dell'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604) mentre rimarrebbe ferma quella di impugnarlo per vizi sostanziali.

In conclusione, la decisione della Corte di cassazione, pur nell'intento di tutelare il lavoratore licenziato, comprime eccessivamente l'iniziativa economica del datore di lavoro, mentre adottando la qui proposta e sistematica interpretazione del dato letterale sarebbe stato possibile un bilanciamento più equo dei rispettivi interessi.

Received September, the 28th, 2021 – Reviewed November, the 3rd, 2021 – Accepted November, the 30th, 2021 , online December, the 5th, 2021 - Words 4083– Characters 27467