



Suprema Corte di Cassazione – Sez. lav.

SENTENZA 14 OTTOBRE 2020, N. 22212

U. BERRINO, PRES.; M. LORITO, EST.

TEMPOR SPA (Avv.ti F. Hernandez, F. Hernandez)

cl. A.S.S. (Avv.ti F. Sassi, A. A. E. Barelli, :M. Longo)

PM, A. CELESTE, CONF.

rigetta App. Milano 777/2018

English below ([click here](#))

***Giustificato motivo oggettivo - procedura di conciliazione obbligatoria – termine per la trasmissione della convocazione – licenziamento intimato dopo la scadenza del termine - illegittimità**

In tema di procedura di conciliazione ex art. 7 della l. n. 604 del 1966 come modificato dalla l. n. 92 del 2012, il termine di sette giorni di cui al comma 3 del citato art. 7, entro il quale la DTL deve trasmettere al datore di lavoro e al lavoratore la convocazione per l'incontro innanzi alla commissione provinciale di conciliazione, si intende rispettato, secondo un'interpretazione letterale della disposizione, con l'invio di detta convocazione; ne consegue l'illegittimità per violazione procedurale del licenziamento intimato quando la convocazione in questione sia stata inviata entro il predetto termine, ancorché essa sia stata ricevuta dal datore di lavoro oltre il richiamato limite temporale.

English version

***Dismissals for objective reasons – compulsory conciliation procedure – seven day term to post the notice – the notification of a decision to dismiss after the expiring of the deadline – illegal procedure - unlawful dismissal**

In the matter of conciliation procedure under article 7 of the law 604 of 1966 as amended by law 92 of 2012, the DTL local committee of work issues have to convene the employer and the worker within the deadline of seven day referred to cause 3 of the article 7. In according of literal interpretation, the term is observed when the DTL send the notice of meeting before the deadline even if the communication is received by the recipient after the unlawful dismissal.

Fatti di causa – Il Tribunale di Milano rigettava il ricorso in opposizione proposto da Tempor s.p.a. nei confronti di A.S.S., avverso l'ordinanza emessa in fase sommaria con la quale era stata dichiarata

la risoluzione del rapporto di lavoro inter partes e disposta condanna della società al pagamento di un'indennità risarcitoria pari a dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La Corte distrettuale adita dalla società soccombente, confermava tale decisione e condannava la società reclamante alla rifusione delle spese di lite liquidate in Euro 4.000,00.

Il giudice del gravame osservava nel proprio iter motivazionale, che il thema decidendum involgeva la questione della ritualità della procedura disciplinata dalla L. n. 604 del 1966, art. 7, come modificato dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, commi 40-41.

Con lettera 18/11/2016 pervenuta in pari data alla D.T.L. la società Tempor aveva infatti comunicato l'intenzione di risolvere il rapporto di lavoro con la dipendente per giustificato motivo oggettivo. La D.T.L. entro il termine di sette giorni previsto dal comma tre della richiamata disposizione, il 24/11/16 aveva spedito la lettera di convocazione, ricevuta tuttavia dalla Tempor il 29/11/2016, oltre il richiamato limite temporale. La società, non avendo ricevuto alcuna convocazione entro i sette giorni previsti ex lege, aveva quindi intimato il licenziamento con lettera inviata il 29/11/2016 e ricevuta il 3/12/2016.

La Corte distrettuale condivideva le argomentazioni formulate dal giudice di prima istanza a fondamento del decisum, alla cui stregua la D.T.L., entro il termine di sette giorni sancito dal comma 3 della L. n. 604 del 1966, novellato art. 7, è tenuta solo ad inviare la convocazione, secondo la testuale previsione normativa. La Corte patrocinava, poi una interpretazione teleologica di detto comma 3, valorizzando il precetto di cui al successivo comma 6, secondo cui la procedura conciliativa ha da concludersi entro venti giorni dal momento il cui la Direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione; as-

sumeva, quindi, che nel primo termine di sette giorni deve avvenire solo la trasmissione di tale convocazione, mentre nell'arco temporale di venti, deve ritenersi ricompreso sia il termine per la ricezione della convocazione, sia quello entro cui l'incontro deve svolgersi.

Tale opzione ermeneutica assicurava una adeguata tutela alla posizione della parte datoriale avverso la situazione di incertezza sulle sorti del licenziamento, mediante la fissazione di un termine ragionevolmente contenuto, evitando l'effetto che sarebbe scaturito dalla diversa interpretazione della disposizione offerta dalla società ricorrente, di porre esclusivamente a carico del lavoratore l'inerzia della D.T.L..

Avverso tale decisione la società interpone ricorso per cassazione affidato a tre motivi ai quali oppone difese la lavoratrice.

Ragioni della decisione – 1. Con il primo motivo si denuncia violazione della L. n. 604 del 1966, art. 7 e art. 1344 c.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Si prospetta una esegesi del verbo "trasmettere" adoperato nella disposizione, da intendere in senso recettizio, di "far pervenire" e non di "inviare" la convocazione; in tale prospettiva, secondo la ricorrente, alla disposizione potrebbe riconoscersi una intrinseca ragionevolezza, consentendosi alla parte datoriale di avere certezza circa l'effettività della attivazione della D.T.L. Diversamente, non ricevendo la convocazione entro i sette giorni sanciti dall'art. 7 comma 3, il datore di lavoro non avrebbe contezza né del tempestivo invio, né della possibilità di "procedere al licenziamento, così ponendo nel nulla dell'art. 7, comma 6, che invece, trascorsi i 7 giorni senza convocazione, intende consentire al datore di procedere al licenziamento".

2. Il motivo non è fondato.

Occorre preliminarmente osservare che la L. n. 92 del 2012, ha innovato profondamente la disciplina dei licenziamenti individuali sul piano dei requisiti formali e procedurali, prevedendo una sorta di "micro-procedimento preventivo" - così come definito in dottrina - di conciliazione obbligatoria, da esperirsi in sede amministrativa, in relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Si tratta di una condizione di procedibilità ai fini della intimazione del licenziamento, nella logica di generalizzare il passaggio obbligato delle controversie attraverso i procedimenti conciliativi e mediativi, che è stata disegnata dalla L. n. 92 del 2012, art. 1, comma 40, con il quale è stato ridefinito il testo della L. n. 604 del 1966, art. 7.

Il tenore della disposizione è fortemente innovativo rispetto al passato, giacché viene introdotta l'obbligatorietà dell'esperimento della procedura (prima facoltativa); il soggetto proponente non è più il lavoratore (che poteva proporla entro 20 giorni dalla comunicazione del licenziamento), bensì la parte datoriale, in relazione al solo licenziamento per giustificato motivo oggettivo (mentre la formula precedente riguardava tutti i tipi di licenziamenti individuali).

Il potere datoriale di licenziare viene, dunque, procedimentalizzato, posto che la nuova procedura di conciliazione rappresenta un presupposto per l'intimazione dell'atto di risoluzione ancor prima della proposizione della domanda giudiziale, nella logica di sollecitare le parti ad incontrarsi per realizzare un accordo, prospettandosi nei termini che seguono:

1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo, della L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'art. 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui alla L. 20 maggio 1970,

n. 300, art. 18, comma 8 e successive modificazioni, deve essere preceduto da una comunicazione effettuata dal datore di lavoro alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e trasmessa per conoscenza al lavoratore. 2. Nella comunicazione di cui al comma 1, il datore di lavoro deve dichiarare l'intenzione di procedere al licenziamento per motivo oggettivo e indicare i motivi del licenziamento medesimo nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato. 3. La Direzione territoriale del lavoro trasmette la convocazione al datore di lavoro e al lavoratore nel termine perentorio di sette giorni dalla ricezione della richiesta: l'incontro si svolge dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.. 4. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

3. Ancora, in via di premessa, è bene rammentare che l'art. 12 preleggi, nel dettare i criteri legislativi di interpretazione, stabilisce che, nell'applicare la legge, non si può ad essa attribuire altro senso se non quello fatto palese dal "significato proprio delle parole secondo la connessione di esse" e dalla "intenzione del legislatore". L'interprete, in forza dei suddetti criteri, deve acquistare la conoscenza della determinazione legislativa, tenendo presente come, nell'espletamento della attività ermeneutica, occorra attenersi innanzitutto e principalmente al lato letterale.

Il primato dell'interpretazione letterale è, infatti, costantemente ribadito dalla giurisprudenza di legittimità (vedi ex multis, Cass. 4/10/2018 n. 24165, Cass. 21/5/2004 n. 9700, Cass. 13/4/2001 n. 3495) secondo cui all'intenzione del legislatore, in base ad un'inter-

pretazione logica, può darsi rilievo nell'ipotesi che tale significato non sia già tanto chiaro ed univoco da rifiutare una diversa e contraria interpretazione.

Alla stregua del ricordato insegnamento, l'interpretazione da seguire deve essere, dunque, quella che risulti il più possibile aderente al senso letterale delle parole, nella loro formulazione tecnico giuridica. Partendo da tali premesse, deve affermarsi che la Corte territoriale è pervenuta a corrette conclusioni giuridiche.

Come fatto cenno nello storico di lite, nel proprio incedere argomentativo, il giudice del gravame ha proceduto ad una disamina della disposizione muovendo dal dato letterale e giungendo al convincimento che il termine perentorio di sette giorni sancito dalla L. n. 604 del 1966, art. 7, comma 3, come novellato dalla L. n. 92 del 2012, decorresse dalla data di invio della convocazione per l'incontro innanzi alla commissione provinciale di conciliazione. L'esegesi della norma è aderente al tenore letterale della stessa e si collega con le proposizioni del successivo comma 6 secondo cui la procedura si conclude entro 20 giorni dal momento in cui la direzione territoriale del lavoro ha trasmesso la convocazione dell'incontro (vedi pag. 5 della sentenza).

E' stato infatti congruamente rimarcato che mentre nel primo termine di sette giorni deve avvenire solo la trasmissione (intesa nel senso etimologico di invio) "della convocazione da parte della D.T.L.... il successivo termine di 20 giorni comprende sia il termine per la ricezione della convocazione, sia quello entro cui l'incontro deve svolgersi".

La dedotta interpretazione della disposizione, basata sull'enunciato criterio ermeneutico primario, si conferma, del resto, alla mens legis, che ha introdotto, per quanto innanzi detto, una procedimentalizza-

zione del potere della parte datoriale di recedere dal contratto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, presupposto inderogabile per l'intimazione del licenziamento, prima ancora della proposizione della domanda giudiziale; tale funzione verrebbe indubbiamente frustrata, ove si accreditasse la tesi patrocinata da parte ricorrente giacché il licenziamento potrebbe essere intimato prima che un concreto tentativo di conciliazione abbia avuto possibilità di svolgersi, in tal modo ponendosi a carico del lavoratore incolpevole, l'eventuale inerzia della D.T.L.

In tal senso la statuizione oggetto di censura, conforme a diritto per quanto sinora detto, resiste alle censure all'esame.

4. Con il secondo motivo è denunciata violazione della L. n. 604 del 1966, art. 7, L. n. 300 del 1970, art. 18 comma 6 e art. 132 c.p.c., in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Ci si duole che il giudice del gravame abbia del tutto tralasciato di articolare una motivazione a sostegno della pronuncia di condanna al pagamento della indennità risarcitoria nella misura di dieci mensilità, ad onta dello specifico obbligo sancito dal precetto di cui alla L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 6 (che specificamente prevede un "onere di specifica motivazione"); non potendo ritenersi significativa al riguardo, perché irrilevante, la circostanza enfatizzata dalla Corte dell'invio, da parte datoriale, della lettera di licenziamento il giorno stesso della ricezione della convocazione da parte della D.T.L.

5. Anche detto secondo motivo non è meritevole di accoglimento.

Va infatti rammentato che in materia di contenuto della sentenza, affinché sia integrato il vizio di "mancanza della motivazione" agli effetti di cui all'art. 132 c.p.c., n. 4, occorre che la motivazione manchi del tutto - nel senso che alla premessa dell'oggetto del decidere risul-

tante dallo svolgimento del processo segue l'enunciazione della decisione senza alcuna argomentazione - ovvero che essa formalmente esista come parte del documento, ma le sue argomentazioni siano svolte in modo talmente contraddittorio da non permettere di individuarla, cioè di riconoscerla come giustificazione del "decisum".

Questa enunciazione riassuntiva corrisponde a consolidato principio espresso dalla giurisprudenza della Corte, secondo cui la mancanza di motivazione, quale causa di nullità per mancanza di un requisito indispensabile della sentenza, si configura "nei casi di radicale carenza di essa, ovvero del suo estrinsecarsi in argomentazioni non idonee a rivelare la "ratio decidendi" (cosiddetta motivazione apparente), o fra di loro logicamente inconciliabili, o comunque perplesse od obiettivamente incomprensibili, e sempre che i relativi vizi emergano dal provvedimento in sé, restando esclusa la riconducibilità in detta previsione di una verifica sulla sufficienza e razionalità della motivazione medesima in raffronto con le risultanze probatorie" (Cass. 18/9/2009 n. 20112, Cass. S.U. 3/11/2016 n. 22232).

Orbene, nello specifico, al di là della non appropriata tecnica redazionale adottata, mediante la denuncia di un error in iudicando con la quale si intende, stigmatizzare una carenza che si traduca in errore sulla legge processuale senza alcun riferimento alle conseguenze che l'errore comporta, vale a dire alla nullità della sentenza e/o del procedimento (cfr. Cass. S.U. 24/7/2013 n. 17931, Cass. 28/9/2015 n. 19124), deve ritenersi che non trovi spazio l'ipotesi prospettata dalla ricorrente, di carenza motivazionale, secondo l'accezione definita dai ricordati arresti; la Corte distrettuale ha infatti confermato la entità della indennità risarcitoria già determinata dal giudice di prima istanza, tenuto conto del comportamento assunto dalla parte datoriale, che aveva inviato la comunicazione della lettera

di licenziamento lo stesso giorno in cui aveva ricevuto la convocazione da parte della D.T.L..

La motivazione sulla questione oggetto di delibazione, non solo sussiste, ma risulta anche assistita da un sufficiente grado di specificità che soddisfa il requisito sancito dalla disposizione richiamata (L. n. 300 del 1970, art. 18, comma 6) giacché fa riferimento ad un preciso comportamento assunto dalla ricorrente in occasione della intimazione recesso.

6. Con l'ultimo motivo si prospetta violazione degli artt. 92, 112 e 132 c.p.c., nonché del D.M. n. 55 del 2014, in relazione all'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3.

Si critica la sentenza impugnata per non aver disposto la compensazione delle spese di lite, stante la novità della questione delibata e l'incertezza interpretativa che la connota. Si deduce altresì che nella liquidazione la Corte di merito abbia violato i parametri di cui al richiamato decreto ministeriale del 2014.

7. Il motivo non è fondato.

In materia di spese processuali, è bene rammentare che l'identificazione della parte soccombente è rimessa al potere decisionale del giudice del merito, insindacabile in sede di legittimità, con l'unico limite di violazione del principio per cui le spese non possono essere poste a carico della parte totalmente vittoriosa (cfr. Cass. 16/6/2011 n. 13229).

Sotto tale profilo la doglianza non si palesa meritevole di accoglimento, avendo la Corte di merito congruamente applicato il principio sancito dall'art. 91 c.p.c., nell'interpretazione resa dalla costante giurisprudenza di legittimità, né possono essere considerati violati i det-

tami di cui al D.M. n. 55 del 2014, richiamati dal ricorrente a sostegno della doglianza.

Ed invero, in tema di liquidazione delle spese processuali successiva al D.M. n. 55 del 2014, non sussistendo più il vincolo legale della inderogabilità dei minimi tariffari, i parametri di determinazione del compenso per la prestazione defensionale in giudizio e le soglie numeriche di riferimento costituiscono criteri di orientamento e individuano la misura economica standard del valore della prestazione professionale; pertanto, il giudice è tenuto a specificare i criteri di liquidazione del compenso solo in caso di scostamento apprezzabile dai parametri medi, fermo restando che il superamento dei valori minimi stabiliti in forza delle percentuali di diminuzione incontra il limite dell'art. 2233 c.c., comma 2, il quale preclude di liquidare somme praticamente simboliche, non consone al decoro della professione (vedi Cass. 15/12/2017 n. 30286).

Nello specifico, tenendo conto degli enunciati principi, deve ritenersi che la Corte di merito non sia incorsa nella dedotta carenza, considerato altresì l'evidente difetto specificità della censura, che non reca neanche indicazione della fascia tariffaria cui la liquidazione suggerita fa riferimento.

8. In definitiva, alla stregua delle sinora esposte considerazioni, il ricorso va respinto.