

Il nuovo articolo 7 della L. 604/1966 e la sproporzione della sanzione

LA VOLONTÀ DI LICENZIARE E L'OBBLIGATORIO TENTATIVO DI CONCILIAZIONE

di Antonio BELSITO

Sommario: 1. Premessa. 2. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo. 3. Ambito di applicabilità. 4. Del procedimento. 5. Dalla "prospettiva di crescita" ... alla perdita di tempo ai danni dell'imprenditore. 6. Del tentativo di conciliazione. 7. La conciliazione su altre questioni. 8. Il mancato espletamento del tentativo: la sanzione. 9. Conclusioni.

1. Premessa

Nel contesto odierno delle leggi lavoristiche che dopo i successi degli anni '70 si rivela non più al passo coi tempi nonchè risultato di poche e confuse idee, si collocano gli interventi normativi del nostro schizofrenico legislatore che contribuiscono, purtroppo, solo ad aggravare la crisi del mercato del lavoro. Le riforme modificative del panorama sia processuale che contrattuale, avvicendatesi nell'ultimo decennio, sono state numerose, ma evidentemente poco foriere di nuove occasioni di lavoro, atteso che le nor-

me, spesso, non hanno fatto che disincentivare le assunzioni e scoraggiare gli imprenditori dall'investire sul capitale umano. Risulta difficile e quasi imbarazzante parlare del logorroico articolo 1 della l. n. 92/2012¹, logorroico "contenitore" che -

¹ L. 28 giugno 2012, n. 92. Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (GU n. 153 del 3/07/2012 in Suppl. Ordinario n. 136). Art. 1, co. 40: "L'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, è sostituito dal seguente: «Art. 7. - 1. Ferma l'applicabilità, per il licenziamento per giusta causa e per

giustificato motivo soggettivo, dell'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo di cui all'articolo 3, seconda parte, della presente legge, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'articolo 18, ottavo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, 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'articolo 410 del codice di procedura civile. 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. 5. Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro. 6. La procedura di cui al presente articolo, durante la quale le parti, con la partecipazione attiva della commissione di cui al comma 3, procedono ad esaminare anche soluzioni alternative al recesso, si conclude 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 cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore. 7. Se la conciliazione ha esito positivo e prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, si applicano le disposizioni in materia di Assicurazione sociale per l'impiego (ASpI) e può essere previsto, al fine di favorirne la ricollocazione professionale, l'affidamento del lavoratore ad un'agenzia di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a), c) ed e), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 8. Il comportamento complessivo delle parti, desumibile anche dal verbale redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione e dalla proposta conciliativa avanzata dalla stessa, è valutato dal giudice per la determinazione dell'indennità risarcitoria di cui all'articolo 18, settimo

com'è consuetudine negli ultimi tempi, vuoi per "mal celare" norme scomode, vuoi per evitare l'ostacolo del voto di fiducia del governo - racchiude "un pò di tutto". La formulazione sarà sicuramente opera della collaborazione di illustri esperti, ma verosimilmente trattasi di chi frequenta poco i Tribunali del lavoro italiani e non conosce la drammatica realtà.

Ex multis occorre soffermarsi sulla normativa riguardante l'impugnazione del licenziamento che, sebbene qualche giudice non se ne sia accorto, "non segue le regole basilari del rito del lavoro" poiché consente al giudicante di istruire e decidere "nel modo che ritiene più opportuno".

Ed ancora: cosa dire di questo articolo 7² "fiore all'occhiello" della innovazione lavoristica prodotta dal precedente Governo Monti?

Per la serie: "alle volte ritornano" il tentativo di conciliazione, a seconda delle libe-

comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, e per l'applicazione degli articoli 91 e 92 del codice di procedura civile. 9. In caso di legittimo e documentato impedimento del lavoratore a presenziare all'incontro di cui al comma 3, la procedura può essere sospesa per un massimo di quindici giorni».

² Il previgente art. 7 l. 604/1966 così recitava: "Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione. Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato. Il relativo verbale di conciliazione, in copia autenticata dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del pretore. Il termine di cui al primo comma dell'articolo precedente è sospeso dal giorno della richiesta all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione fino alla data della comunicazione del deposito in cancelleria del decreto del pretore, di cui al comma precedente o, nel caso di fallimento del tentativo di conciliazione, fino alla data del relativo verbale. In caso di esito negativo del tentativo di conciliazione di cui al primo comma le parti possono definire consensualmente la controversia mediante arbitrato irrituale".

re interpretazioni del legislatore di turno, nel giro di qualche anno da obbligatorio diventava facoltativo (collegato lavoro), ritornando obbligatorio nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.

Eppure lo sperpero di danaro pubblico effettuato in dieci anni per attrezzare presso le ex Direzioni Provinciali del Lavoro le strutture idonee all'espletamento dei procedimenti con il vecchio articolo 410 c.p.c. - che prevedeva una complessa procedura obbligatoria facilmente *driblabile* previo decorso di 60 giorni dall'invio delle lettere raccomandate richiedenti la promozione di tale tentativo - avrebbe dovuto imporre maggiore riflessione e, perché no, anche un pò di buon senso!

2. Licenziamento per giustificato motivo oggettivo

L'articolo 7 così come modificato dalla l. 92/2012 (art. 1, co. 40) - che pare contenga al suo interno una spropositata quanto inutile "sanzione" ai danni del datore di lavoro - stabilisce, al suo primo comma, che il licenziamento per giustificato motivo di cui all'art. 3 l. 604/1966, seconda parte, comminato per ragioni inerenti l'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro ed il regolare funzionamento di essa, qualora disposto da un datore di lavoro avente i requisiti dimensionali di cui all'art. 18, comma 8, l. 300/1970 (imprese che hanno più di 15 lavoratori dipendenti) deve essere preceduto da una comunicazione, contenente i motivi del licenziamento, 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.

In pratica il datore di lavoro costretto a licenziare qualche dipendente per riduzione del personale e, quindi, per giustificato motivo oggettivo, senza dover ricorrere ai licenziamenti collettivi, dovrà sostanzialmente scrivere una lettera indirizzata alla Direzione Territoriale del Lavoro ed al lavoratore stesso per comunicare che, stante la crisi economica e la riduzione di commesse,

ha l'intenzione di licenziare lo stesso lavoratore.

Nella predetta lettera, potranno essere indicate le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore che, ci si chiede come possano risultare cosa buona se, nella migliore delle ipotesi, riguarderanno la possibilità di trasferimento, l'outsourcing, il reimpiego in altra società del gruppo o un distacco, se non addirittura la proposta di un lavoro autonomo o in cooperativa con i rischi che, in periodo di crisi, tali attività comportano.

Ed allora a cosa serve tale missiva? È forse un domandare un parere, un chiedere al lavoratore un lasciapassare per il licenziamento? Serve ad indispettire ancor più il lavoratore?

Probabilmente vuole essere solo una delle tante poco riuscite norme "garantiste", che di fatto portano devastanti effetti.

A voler essere magnanimi, si può pensare che la disposizione sia stata così concepita perché il funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro, in quanto *super partes* - conoscendo il reale stato economico-finanziario dell'azienda - possa intervenire per tentare la conciliazione e, comunque, verbalizzare affinché poi il giudice ne tenga conto.

3. Ambito di applicabilità

Ai sensi dell'art. 18, comma 8, dello Statuto dei lavoratori soggetti al "*pagamento della sanzione*" (dalle 6 alle 12 mensilità ex comma 6 art. 18) prevista in caso di mancato rispetto delle regole imposte per la conciliazione sarebbero tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori che intendano effettuare un licenziamento per giustificato motivo oggettivo e che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo occupino alle proprie dipendenze più di 15 o più di 5 unità se imprenditori agricoli.³

³ Tale norma si applica anche nei confronti del datore,

Ai fini del computo i lavoratori a tempo parziale indeterminato sono calcolati "proquota" in relazione all'orario pieno contrattuale, mentre non si computano il coniuge ed i parenti entro il secondo grado, sia in linea diretta che collaterale.⁴

Il calcolo della base numerica deve essere effettuato non già nel momento in cui avviene il licenziamento, ma avendo quale parametro di riferimento la c.d. "normale occupazione" nel periodo antecedente (gli ultimi 6 mesi), senza tener conto di temporanee contrazioni di personale.

Nelle aziende in cui l'occupazione è "fluttuante" per l'attività espletata in periodi predeterminati, per motivi di mercato, la giurisprudenza indica un concetto di "media" (Cass. civ., Sez. lav. n. 2546/2004) ed uno di "normalità" della forza lavoro riferita all'organico necessario in quello specifico momento dell'anno (Cass. civ. Sez. lav. n. 2241/1987; Cass. civ. Sez. lav. n. 2371/1986).

Non sono computabili:

- tutti i contratti di apprendistato poiché esclusi l'art. 7, comma 3, del d.lgs. n. 167/2011, che riporta quanto contenuto nell'art. 21 della l. n. 56/1987 ora abrogato;
- i contratti di inserimento (ormai abrogati dalla l. 92/2012 con decorrenza dal 2014) ed i contratti di inserimento ex art. 20 della l. n. 223/1991;
- i contratti per lavori socialmente utili o di pubblica utilità, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 7, del d.lgs. n. 81/2000;
- i contratti di somministrazione che non rientrano nell'organico dell'utilizzatore ex art. 22, comma 5, d.lgs. n. 276/2003.⁵

imprenditore o non imprenditore, che nello stesso ambito comunale occupi più di 15 lavoratori, pur se ciascuna unità produttiva non raggiunga tali limiti (anche per l'imprenditore agricolo dimensionato oltre le 5 unità vale lo stesso principio) e, in ogni caso, a chi occupa più di 60 dipendenti su scala nazionale.

⁴ Commi 8 e 9 del nuovo art. 18, come modificato dal comma 42 dell'art. 1 della l. n. 92/2012.

⁵ Nella circolare ministeriale del 16/01/2013 n. 3 viene

4. Del procedimento

Inoltrata la comunicazione da parte del datore di lavoro circa le sue intenzioni con l'indicazione del motivo oggettivo del licenziamento medesimo nonché delle eventuali misure di assistenza ad una ricollocazione del lavoratore interessato, la Direzione Territoriale del Lavoro convocherà le parti nel termine perentorio di 7 giorni dalla ricezione della richiesta.

L'incontro **obbligatorio** si svolgerà dinanzi alla Commissione di Conciliazione istituita presso la DTL di cui all'art. 410 del codice di procedura civile, che riporta in rubrica il tentativo di conciliazione.

La comunicazione risulterà validamente effettuata quando recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro ovvero consegnata al lavoratore che sottoscrive la copia per ricevuta⁶.

Il comma 5 del predetto articolo 7 statuisce che: *"Le parti possono essere assistite dalle organizzazioni di rappresentanza cui sono iscritte o conferiscono mandato oppure da un componente della rappresentanza sindacale dei lavoratori, ovvero da un avvocato o un consulente del lavoro"*.

Il successivo comma 6 del medesimo arti-

testualmente riportato: *"Vanno, invece, compresi nell'organico aziendale i lavoratori delle società cooperative di produzione e lavoro che hanno sottoscritto un contratto di lavoro subordinato secondo la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, della l. n. 142/2001, i lavoratori a domicilio, i lavoratori sportivi professionisti che, in virtù dell'art. 4, comma 9, della l. n. 91/1981, rientrano nel computo dimensionale dell'azienda."*

Il computo parziale nell'organico non riguarda soltanto i lavoratori ad orario ridotto a tempo indeterminato - come riportato, esplicitamente, dalla norma ma anche gli intermittenti, in forza dell'art. 39 del d.lgs. n. 276/2003 che li calcola nell'organico dell'impresa «ai fini dell'applicazione di norme di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre» o quelli «in lavoro ripartito» computati complessivamente in relazione all'orario svolto e che vanno considerati come un'unità allorquando l'orario complessivo coincida con il tempo pieno".

⁶ Come specificato dalla Circolare ministeriale n. 3/2013 tale comunicazione può anche essere inviata a mezzo posta elettronica certificata.

colo prevede che il procedimento debba concludersi entro 20 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.

Conclude il comma 6 dell'articolo in questione che, qualora fallisca il tentativo e, comunque, decorso il termine di cui al comma 3, il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore ... pagando un congruo "ticket" all'I.N.P.S.!

5. Dalla "prospettiva di crescita" ... alla perdita di tempo ai danni dell'imprenditore

Il legislatore non si è accorto che questa procedura è, di fatto, soltanto foriera di una gratuita perdita di tempo ai danni dell'imprenditore in crisi, dal momento che, contrariamente alla prima impressione, questo procedimento non prevede termini perentori.

Al comma 6 art. 7 si legge che soltanto decorso il termine di cui al comma 3 "il datore di lavoro può comunicare il licenziamento al lavoratore", ma tale comma si riferisce al termine perentorio di 7 giorni entro cui bisogna procedere alla convocazione delle parti, non ad un termine finale entro cui bisogna addivenire ad una conclusione, qualsiasi essa sia.

Come già evidenziato, il datore dovrà inviare una comunicazione al lavoratore ed alla Direzione Territoriale del Lavoro; quest'ultima avrà 7 giorni di tempo per fissare la data di convocazione dinanzi alla Commissione di Conciliazione, compatibilmente agli impegni già assunti; a questo punto verosimilmente perverrà la lettera del legale del lavoratore che allegando un certificato medico attestante l'assoluta impossibilità a comparire del lavoratore stesso, determinerà un aggiornamento della seduta.

Vi è di più. Oggi, stante quanto specificato nella circolare del ministero del lavoro n. 3/2013, il lavoratore potrà anche comunicare egli stesso alla commissione provinciale

di conciliazione l'impossibilità a presenziare all'incontro, autocertificando la sussistenza di un legittimo impedimento (stato di malattia o motivi afferibili alla sfera familiare).

Tale comunicazione, qualora ritenuta valida, potrà comportare lo spostamento dell'incontro anche di 15 giorni. Sebbene nella circolare sopra citata si parli di tempi ristretti e della necessità che l'intera procedura si protragga per massimo 20 giorni si legge anche che qualora ci siano margini di accordo, i tempi potranno essere più lunghi e l'aver protratto le "trattative" non comporta obbligo di accordo. Insomma è lo stesso ministero, nei chiarimenti operativi che per un verso ricorda i termini brevi per l'altro prevede la possibilità di rinvio purchè l'aggiornamento delle sedute giovi al raggiungimento di un accordo, precisando poi che tale accordo potrà anche non essere raggiunto!

Inserita nella ennesima riforma del mercato del lavoro voluta "... per una prospettiva di crescita" la procedura *de quo* risulta soprattutto essere una buona occasione per "prendere tempo" o meglio far perdere tempo all'imprenditore di una azienda in crisi che continuerà a tenere a carico il lavoratore sino a quando si concluderà questo procedimento.

6. Del tentativo di conciliazione

Analizzando quanto esposto nella norma particolare interesse suscita la figura del funzionario della Direzione Territoriale del Lavoro che, senza dubbio in buona fede e per salvare un posto di lavoro, spende tutte le sue energie agendo in "maniera intensa" ed adoperandosi perché si possa pervenire ad una soluzione utile per entrambe le parti.

Chi meglio dell'imprenditore conosce lo stato di salute della propria azienda?

Non vi è dubbio che l'attività del funzionario risulti encomiabile: resta il dato di fatto che l'imprenditore nel mentre, continua a tenere alle proprie dipendenze, una unità lavorativa ritenuta inutile, per l'economia aziendale, semprecchè, poco scaltramen-

te, non abbia per tempo comunicato con la lettera iniziale di non volersi più avvalere dell'opera del proprio dipendente al quale ovviamente dovrà poi essere corrisposta l'indennità di mancato preavviso.

Altro aspetto è quello relativo alla comunicazione delle risoluzioni alternative per la ricollocazione del lavoratore.

Premesso che un datore di lavoro in crisi probabilmente avrà altri problemi che vanno oltre quello di trovare una diversa occupazione o meglio una ricollocazione per i propri dipendenti licenziati, si ritiene che anche il ruolo di "mediatore" affidato ai funzionari della DTL sia un ruolo fittizio e comunque involontariamente penalizzante la posizione datoriale.

Se l'azienda è davvero in crisi e non può sostenere i costi per tutti i propri dipendenti, per cui procede a licenziare una o due unità (licenziamenti individuali plurimi) per giustificato motivo oggettivo, a che serve disquisire sulla validità della proposta di ricollocazione e magari legare l'esito della conciliazione a tale aspetto?

Discutibile, poi, è anche la previsione di cui al comma 8 del predetto articolo 7 l. 604/1966 che conferisce un gratuito potere alla Commissione di conciliazione di redigere un verbale dal quale si possa desumere il comportamento complessivo delle parti valutabile dal giudice ai fini della determinazione della indennità risarcitoria di cui all'articolo 18 co. 7 e delle spese ex artt. 91 e 92 c.p.c..

Trattasi di un compito che lascia non poco perplessi poiché il Giudice non dovrebbe essere assolutamente condizionato da attività stragiudiziali e il fatto che possa tener conto del contenuto del relativo verbale stilato dalla Commissione, preoccupa alquanto.

7. Conciliazione su altre questioni

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 3 del 16/01/2013, commentando il comma 40 dell'art. 1 della legge in esame, fornisce la propria interpretazione ed i primi chiarimenti operativi sull'opportunità di conciliare definitivamente l'intera

controversia inerente l'intercorso rapporto di lavoro anche attraverso soluzioni alternative o complementari al licenziamento.⁷

Si tratterebbe, in realtà, di una opportunità per conciliare definitivamente l'intera controversia inerente l'intercorso rapporto di lavoro.

A pag. 11 della stessa si legge: *"Un'altra questione che potrebbe presentarsi con una certa frequenza è quella legata alla possibilità che, in sede di accordo sulla risoluzione del rapporto, si possa addivenire anche alla composizione di altre questioni di natura economica afferenti il rapporto di lavoro come, ad esempio, le differenze retributive, le ore di lavoro straordinario o il trattamento di fine rapporto. La cosa appare possibile purché ci sia la piena consapevolezza del lavoratore circa la definitività della questione e la sua conseguente inoppugnabilità ex art. 410 c.p.c.. Ovviamente, qualora dalla discussione emerga che tale requisito non ci sia, sarà necessario «stralciare» la parte relativa alla «chiusura delle pendenze economiche» e concentrarsi soltanto su quello che è l'obiettivo della procedura, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo.*

In relazione a quanto sopra va osservato che, in caso di somme corrisposte a vario titolo al lavoratore (ad accettazione della risoluzione del rapporto, differenze paga, T.F.R., ecc.), è opportuno evidenziare separatamente le stesse e, in particolare, quelle finalizzate all'accettazione del licenziamento".

Il lavoratore, pertanto, potrà accordarsi con il proprio datore in merito a talune somme che potranno essere corrisposte al fine dell'accettazione del licenziamento riservandosi il diritto di ricorrere al Giudice

⁷ L'I.N.P.S. è anche intervenuta col Messaggio n. 20830 del 18 dicembre 2012 per porre rimedio alla palese disparità di trattamento ingenerata dalla "interpretazione letterale" del comma 40 che portava a negare il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori licenziati con la nuova procedura nel periodo 18 luglio-31 dicembre 2012 che avessero aderito ad una risoluzione consensuale del rapporto.

soltanto per rivendicare quelle non oggetto di accordo.

8. Il mancato espletamento del tentativo: la sanzione

L'articolo 18 l. n. 300/1970, così come modificato ed integrato dall'art. 1 della l. n. 92/2012 statuisce al suo comma 6 che, nell'ipotesi in cui il licenziamento sia dichiarato inefficace per violazione ... della procedura di cui all'art. 7 l. n. 604/1966 si applica il regime di cui al comma 5 ma con l'attribuzione al lavoratore di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata in relazione alla gravità della violazione formale o procedurale commessa dal datore di lavoro tra un minimo di 6 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La disposizione *de quo* crea non poche perplessità anche sotto il profilo della sua legittimità costituzionale.

Trattasi di una novità assoluta finalizzata a ledere ancora una volta il datore di lavoro. Logica conseguenza del mancato esperimento del "vecchio" tentativo obbligatorio di conciliazione era solo la "sanzione" della inammissibilità ed improcedibilità del giudizio o la sospensione dello stesso, senza aggravii spropositati di costi. Oggi invece, si parla di "una sanzione" cospicua che potrà arrivare sino a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto. Apparentemente l'indennità ex comma 6 art. 18 avrebbe i caratteri tipici della sanzione, da intendersi come conseguenza della commissione di un illecito consistente nella violazione di una norma. In effetti il pagamento scatterebbe qualora non sia stato esperito il tentativo di conciliazione o non siano state diligentemente osservate le procedure previste *ex lege* in materia. Ogni sanzione pecuniaria che si rispetti deve essere versata ad un ente pubblico ... ma forse nulla vieta possa trattarsi di privato?

Probabilmente sarebbe stato più opportuno - visto che di "sanzione" nel senso classico si tratta - prevedere un pagamento in favore dello Stato e non del privato che al massimo

potrebbe lamentare un semplice ritardo, per il quale ottenere un successivo idoneo risarcimento, se il suo licenziamento risultasse illegittimo.

Forse bisognava chiamarlo "risarcimento" ... ma ci si chiede: per quale danno?

Una cosa è certa: con la predetta disposizione il legislatore si è accanito contro il datore di lavoro che, inconsapevole dei rischi e travolto dalla crisi economica, ha dovuto, suo malgrado, licenziare qualche lavoratore.

Già si registrano i primi effetti penalizzanti di siffatta disposizione che grava inesorabilmente sul datore di lavoro costretto a pagare pesanti e palesemente spropositate sanzioni a lavoratori il cui licenziamento è paradossalmente risultato legittimo oltreché corretto.

Non ci è dato di sapere quale logica possa aver spinto il legislatore a punire in questo modo il datore di lavoro per una sostanziale irregolarità amministrativa, magari commessa dal proprio consulente, poco aggiornato o forse probabilmente a luglio già in vacanza e quindi ignaro dei cambiamenti importanti verificatisi con la legge del 28 giugno 2012.

Certamente se fosse prevalso il buon senso, frutto anche di risultanze di una adeguata e reale conoscenza delle vere difficoltà del mondo del lavoro, una disposizione così sorprendente che consente in sostanza di "spillare" pretestuosamente soldi al datore di lavoro non sarebbe mai stata inserita in una legge che aveva già di suo molte note negative.

9. Conclusioni

Da quanto innanzi esposto emergono fin troppo chiaramente le perplessità dello scrivente su questo nuovo articolo 7 l. n. 604/1966 ed, in particolare, della illogicità e sproporzione della sanzione prevista.

Si ritiene che, se si intenda avviare un serio processo per "una prospettiva di crescita" più che pensare ad idee poco valide ed inopportune - se non addirittura risibili come in questo caso - quali la sanzione posta a carico del datore di lavoro ed assurdamente a

beneficio del lavoratore (da quando la "sanzione" si paga alla controparte?), si dovrebbe intervenire, creando condizioni favorevoli, per fare in modo che gli imprenditori non debbano ricorrere a questi strumenti espulsivi, ma abbiano finalmente la possibilità di assumere lavoratori in quanto oberati di commesse e non più in crisi.

Non è dato di sapere quali criteri doveva seguire il legislatore del momento e quali fossero gli effettivi interessi da tutelare!

Trattasi, insomma, di una normativa non aderente alla realtà ed anzi in contrasto

con le logiche che il buon senso degli imprenditori suggerirebbero; improduttiva di vantaggi per l'economia e per la vera tutela dei lavoratori, residualmente vantaggiosa soltanto per l'ex lavoratore (e, quindi, per il suo avvocato) che, profittando di una mancanza formale del datore di lavoro - il quale ometta di ricorrere a questa preventiva procedura, anche per una svista del proprio consulente - ottenga un gradito *benefit* di 6/12 mensilità della retribuzione globale di fatto e ciò a prescindere dalla legittimità del licenziamento!

Abstract

L'Autore nell'illustrare il nuovo articolo 7 della legge 604/1966 esprime senza riserve le proprie perplessità sulla validità di tale norma che penalizza oltremodo ed ingiustificatamente il datore di lavoro reo di non aver esperito prima del licenziamento il tentativo di conciliazione. Eppure in passato col precedente articolo 410 c.p.c. che prevedeva il tentativo obbligatorio di conciliazione a carico del lavoratore, in mancanza il Giudice si limitava a concedere un termine per l'espletamento.

In ogni caso l'odierna sanzione a carico del datore di lavoro risulta sproporzionata e può essere soltanto un ulteriore strumento che penalizza l'imprenditore e certamente non è utile per la "... prospettiva di crescita".

Abstract

The author illustrating the new Article 7 of law 604/1966 expresses unreserved its concerns on the validity of that provision that penalizes overly and unnecessarily the employer guilty of not having tried before dismissal the attempt at conciliation. Yet in the past with the previous article 410 c.p.c. which provided for the compulsory conciliation by the employee, in the absence, the judge only conferred a deadline for completion.

In any case, today's sanction against the employer is disproportionate and can only be an additional tool that penalizes the entrepreneur and certainly not useful for "... the prospect of growth".