

RGL 1/2024

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 2/2024

APPROFONDIMENTI

I

CASSAZIONE, 21.6.2023, n. 17731, ord. – Pres. Tria, Est. De Marinis.
Cassa Corte d'Appello di Genova, 20.4.2022.

Licenziamento individuale – Impugnazione extragiudiziale – Formalità – Atto scritto – Sufficienza – Formule sacramentali – Esclusione – Art. 6, l. n. 604/1966 – Individuazione.

Ai fini dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento ai sensi dell'art. 6, l. n. 604/1966, è sufficiente ogni atto scritto con cui il lavoratore manifesti al datore di lavoro, con qualsiasi termine, anche non tecnico, e senza formule prestabilite, la volontà di contestare la validità e l'efficacia del provvedimento, essendo in detta manifestazione di volontà implicita la riserva di tutela dei propri diritti davanti all'autorità giudiziaria. (1)

(1) NOTA DI DISSENSO IN CALCE ALLA LETTERA DI LICENZIAMENTO E LIBERTÀ DI FORMA DELL'IMPUGNAZIONE EXTRAGIUDIZIALE

1. — Con l'ordinanza in commento, e con argomentazioni piuttosto sintetiche, la Corte di Cassazione conferma l'orientamento secondo il quale la volontà di contestare la validità e l'efficacia del licenziamento non necessita di formule formali o sacramentali, in quanto la manifestazione di tale volontà implica altresì l'intenzione di volere tutelare i propri diritti.

L'ordinanza cassa la decisione della Corte territoriale che aveva ritenuto inidonea, con conseguente decadenza dall'azione, l'impugnazione del licenziamento realizzata tramite manifestazione di dissenso rispetto al provvedimento espulsivo, espressa mediante l'apposizione in calce alla lettera di licenziamento di una formula secondo la quale il lavoratore si limitava a prendere visione della lettera «solo per ricevuta», non condividendone né la forma né il contenuto.

La «idoneità a rendere nota la volontà del lavoratore» della impugnazione stragiudiziale è prescritta dal c. 1 dell'art. 6, l. n. 604/1966: la disposizione non detta particolari

prescrizioni in ordine alle formalità da rispettare ai fini della validità dell'impugnazione stragiudiziale, e si limita a richiedere solamente che si tratti di un atto scritto. Ampia libertà di forme, pertanto, senza il rispetto di precise formule sacramentali, con il solo vincolo della forma scritta (Piccari 2020, 1570 ss.; Di Paola 2019, 481 ss.).

La *ratio* della norma è nota, ed è la medesima che ha sorretto l'esigenza di dotare il licenziamento di una forma scritta, legata a termini decadenziali, con l'obiettivo di realizzare un punto di equilibrio tra diritto all'azione giudiziaria e certezza dei rapporti giuridici (Di Maio 1976, 181). A differenza del licenziamento, tuttavia, l'onere formale non è previsto a tutela del destinatario dell'atto, ma per una maggiore garanzia della parte a favore della quale è posto (D'Onghia 2005, 319 ss.).

L'atto di impugnazione, quindi, consiste in una manifestazione di volontà con la quale il lavoratore che presume di essere stato licenziato illegittimamente tende a tutelare il proprio diritto al posto di lavoro, o comunque a ottenere un'adeguata riparazione [Per l'inquadramento della impugnazione stragiudiziale quale negozio giuridico unilaterale dispositivo recettizio: Tatarelli 2012, 124; Poso 1992, 403; Cass. 2.3.1987, n. 2179, S.U., in *NGCC*, 1987, n. 1, I, 715 ss., con nota di Vallebona; nei termini, invece, di atto giuridico non negoziale: Mazziotti 1991, 158; D'Onghia (2005, 320 e 325) secondo cui la mancanza di forma scritta dell'impugnazione ne determina l'inesistenza e non la nullità; nonché Cass. 1.9.1997, n. 8262, in *FI*, 1998, I, 533 ss.].

Anche per tale ragione, la particolare genericità della formula adottata dal legislatore del 1966, che pure è stata sottoposta a vaglio costituzionale, va ricondotta all'obiettivo di facilitare il lavoratore nella contestazione del recesso datoriale, ed è a ogni modo idonea a palesare al datore di lavoro l'intenzione dell'impugnante di sottoporre al sindacato dell'autorità giudiziaria la legittimità del licenziamento, configurando una sorta di «riserva di azione» o di «pre-impugnazione» (Grandi 1967, 405), ovvero un'anticipazione della volontà di esercitare il diritto di impugnazione in sede giudiziale (Pagni 2004, 100).

Sicché, per la giurisprudenza costituzionale, proprio la genericità della previsione mira ad assicurare idoneità all'impugnativa, «non solo con documenti sottoscritti dalla parte interessata, ma anche con ogni altro scritto a questa riferibile, con la condizione esplicitamente posta, dell'idoneità a rendere nota la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento» (C. cost. 13.5.1987, n. 161, in *MGL*, 1987, 319 ss.).

2. — Malgrado il chiaro tenore letterale, in giurisprudenza, le interpretazioni dell'espressione «qualsiasi atto scritto» – che ha reso l'impugnazione un atto formale, per il quale è richiesta la forma scritta *ad substantiam* (Cass. 23.4.2014, n. 9182, in *D&G online*, 24 aprile 2014, con nota di Marino) – sono tuttora eterogenee.

Sicché, pur convergendo sull'esclusione, in ogni caso, della necessità di formule sacramentali (Cass. 27.2.1998, n. 2200, in *DL*, 1999, n. 2, 307 ss., con nota di Fedele), con riferimento alla inequivoca manifestazione della volontà di contestare il recesso datoriale è stata considerata impugnazione valida, ai sensi dell'art. 6, l. n. 604/1966, una generica riserva di adire le vie legali contenuta in una lettera rivolta al datore di lavoro (Cass. 30.5.1991, n. 6102, in *NGL*, 1991, 845 ss.), nonché l'espressione di una sommaria volon-

tà di reagire al licenziamento e di non accettarne le conseguenze (Cass. 4.3.1998, n. 2374, in *OGL*, 1998, I, 663 ss.); è stata ritenuta idonea la volontà emersa implicitamente dal contesto del verbale conclusivo della procedura di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione (Cass. 1.9.1982, n. 4750, in *MGC*, 1983, n. 1, 724 ss.); ovvero, quella rappresentata in una comunicazione spedita da un legale, ancorché non munito di procura scritta da parte del lavoratore, purché rilasciata prima del compimento dell'atto (Ancora Cass. 1.9.1982, n. 4750, cit.; in dottrina, sul punto: D'Onghia 2005, 320 ss.; Gragnoli 2011, 46 ss.).

Ancora, è stata giudicata sufficiente quale impugnazione anche la comunicazione a mezzo fax della richiesta di tentativo di conciliazione, di cui al c. 1 dell'art. 7 della stessa l. n. 604/1966 (Cass. 23.8.2016, n. 17253, in *De&G online*, 24 agosto 2016. Ma sulla richiesta del tentativo di conciliazione dopo la l. n. 183/2010, diffusamente, Vianello 2018, 199 ss.); ma non è stato ritenuto valido, ai fini dell'impugnazione, l'invio al datore di lavoro dell'avviso di convocazione dell'Ufficio provinciale del lavoro per l'esperimento del tentativo di conciliazione, in quanto, sebbene promosso dal lavoratore, tale avviso costituisce pur sempre un atto dell'Ufficio del lavoro (Cass. 18.7.1991, n. 8010, in *NGL*, 1991, 845 ss. In senso difforme, Pret. Palermo 7.2.1978, in *OneLegale*).

Il principio della libertà di forma dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento è stato affermato anche con riferimento alla sua rinuncia: la giurisprudenza, pertanto, non ha escluso che la volontà del lavoratore di rinunciare a impugnare il licenziamento possa realizzarsi anche per fatti concludenti, purché tale volontà emerga in modo chiaro e univoco (Cass. 27.3.1985, n. 2157, in *OneLegale*). Anche qui la casistica è molto ampia, sebbene si registrino tesi più rigorose, che hanno smentito che potessero essere interpretati come acquiescenza al licenziamento: l'accettazione della liquidazione (Cass. 16.3.1981, n. 1508; *contra*, Cass. 14.1.1998, n. 304, entrambe in *OneLegale*); il rilascio di quietanza a saldo di ogni diritto conseguente alla risoluzione del rapporto di lavoro (Cass. 19.1.1990, n. 296; *contra*, Cass. 24.2.1984, n. 1337, entrambe in *OneLegale*); il ritiro dei documenti di lavoro, con la riscossione del Tfr (Cass. 30.7.1979, n. 4499, inedita a quanto consta). Al contrario, è stata ritenuta valida ed efficace acquiescenza al licenziamento l'accettazione dell'indennità di anzianità, accompagnata dalla mancata comparizione alla riunione della commissione per la conciliazione, unitamente a un rilevante lasso temporale tra il licenziamento e il ricorso giudiziale per la sua impugnazione (Cass. 8.2.1985, n. 1018, in *OneLegale*).

3. — Evitato l'equivoco di identificare la forma scritta di cui all'art. 6, l. n. 604/1966, con la forma cartacea, la giurisprudenza di merito ha scrutinato una casistica particolarmente ricca, relativa soprattutto agli strumenti di trasmissione dell'impugnazione, anche a causa dell'evoluzione tecnologica. La questione più dibattuta ha riguardato la legittimità dell'impugnazione stragiudiziale realizzata a mezzo Pec tramite scansione del documento cartaceo, contenente la sottoscrizione del lavoratore e del suo legale, ma priva della sottoscrizione mediante firma digitale certificata. Dopo un vivace contrasto in sede di merito (C. App. Napoli 10.7.2019; T. Monza 8.4.2021, in *RIDL*, 2021, II, 706 ss., con nota di Ortis; T. Roma 20.10.2020, n. 86577; T. Brescia

17.4.2018, n. 352, entrambe in *OneLegale*; C. App. Venezia 15.1.2020, n. 93; *contra*, T. Monza 29.1.2020, in *Judicium*, 13 gennaio 2021; nonché T. Palermo 28.10.2020, n. 36105, in *ilprocessotelematico.it*, 2021, n. 13, con nota di Ricuperati), l'orientamento favorevole sembra avere assunto una posizione maggioritaria, ormai sorretta anche dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. 23.4.2021, n. 10883, in *Ced Cassazione*, 2021). Ad avviso della tesi dominante, invero, la soluzione dell'invalidità di tale forma di impugnazione esporrebbe il lavoratore a oneri maggiori, non prescritti dal testo normativo. Il carattere informatico, infatti, non rileva ai fini del rispetto della forma scritta, già assolta dal mero documento analogico: esso rileva, semmai, limitatamente al mezzo di trasmissione della copia del documento, e negarne la validità, in assenza di firma digitale, snaturerebbe l'impugnazione quale negozio unilaterale e contrasterebbe con l'orientamento ormai maggioritario che ammette impugnazioni carenti di sottoscrizione del lavoratore, ma pur sempre allo stesso riferibili, in quanto, ad esempio, trasmesse a mezzo telefax o telegramma (Cass. 23.12.2003, n. 19689, in *RIDL*, 2004, in *FI*, 2004, I, 1111 ss., con nota di Covi; Cass. 18.6.2000, n. 9790, inedita a quanto consta; Cass. 5.6.2001, n. 7620, in *RIDL*, 2002, II, 141 ss., con nota di Vincieri; Cass. 30.10.2000, n. 14297, in *RIDL*, 2001, II, 371 ss., con nota di Palla; Cass. 23.10.2000, n. 13959, in *OGL*, 2000, I, 1049 ss., purché risulti la sottoscrizione dell'originale consegnato all'ufficio di partenza, ovvero, in mancanza di sottoscrizione, la consegna personale dell'originale all'ufficio postale), se non addirittura anche tramite e-mail o Sms (Cass. 17.7.2019, n. 19155, in *GI*, 2020, n. 1, 89 ss., con nota di Cometto).

4. — La condivisibile apertura verso un generale principio di libertà di forma (pur sempre scritta) dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento va posta in relazione con la più recente evoluzione della disciplina dei vincoli formali dell'intimazione del licenziamento. Qui l'applicazione «attenuata» dell'onere della forma scritta del licenziamento richiesta dall'art. 2, l. n. 604/1966, a partire dall'orientamento interpretativo che considera rispettata la forma ogni qualvolta l'atto sia in grado di realizzare il proprio obiettivo (Cass. 17.6.1995, n. 6900, in *RIDL*, 1996, II, 623 ss., con nota di Bollani; in dottrina: Pera 1980, 144; Bollani 1996, 625; Nuzzo 2006, 303), ha registrato esiti non sempre convincenti (D'Onghia 2008, 172 ss.). Come nel caso del licenziamento intimato con lettera non sottoscritta, ma dotata di intestazione della società, che consentisse di ricondurne il contenuto al datore di lavoro (Cass. 24.3.2010, n. 7044, in *GI*, 2010, n. 11, 2375 ss., con nota di Giglio); nel caso di licenziamento perfezionato dal datore di lavoro, ma comunicato dal suo avvocato con invio a mezzo e-mail della scansione del licenziamento all'indirizzo di posta del difensore del lavoratore (Cass. 15.6.2017, n. 29753, in *LG*, 2018, n. 6, 565 ss., con nota di Zilli, nonché C. App. Milano 9.3.2020, n. 446) o a mezzo fax (Tar Lazio 9.6.2008, n. 5113, in *DeJure*), o ancora a mezzo telex (Cass. 30.10.2000, n. 14322, in *OGL*, 2000, I, 1019 ss., con nota di Patanè); nel caso del licenziamento comunicato con Sms (T. Torino 23.7.2014, in *Nuovo notiziario giuridico*, 2015, n. 1, 85 ss.; *contra*, T. Monza 10.6.2013, in *DeJure*) o tramite messaggio WhatsApp (C. App. Firenze 5.7.2016, n. 629, in *RIDL*, 2017, n. 1, II, 120 ss., con nota di Rota. Sull'assimilazione dell'Sms inviato dal cellulare aziendale alle co-

municazioni via mail, in senso critico, Avondola 2018, 299 ss.).

Il discutibile processo di «alleggerimento» dei vincoli di forma scritta del licenziamento si è spinto fino ad ammettere licenziamenti intimati attraverso comportamenti concludenti (Cass. 18.3.2009, n. 6553, in *OneLegale*, e Cass. 13.8.2007, n. 17652, in *MGI*, 2007, per cui la forma scritta viene rispettata con la consegna da parte datoriale del libretto del lavoro, con indicazione della data di cessazione del rapporto; Cass. 17.6.1995, n. 6900, in *RIDL*, 1996, II, 623 ss., con nota di Bollani, che rinviene la forma scritta nella mera consegna del prospetto con le competenze di fine rapporto), con un sostanziale svuotamento di un requisito che ha avuto, nell'intenzione del legislatore del 1966, un ruolo centrale a tutela della parte debole del rapporto di lavoro. La centralità della forma scritta del licenziamento, peraltro, è stata confermata in occasione del sopraggiunto indebolimento delle tutele contro i vizi formali e procedurali, ormai sanzionati con l'indennità risarcitoria, dai quali la l. n. 92/2012 e il d.lgs. n. 23/2015 hanno inteso tenere distinta l'inefficacia del recesso privo della forma scritta – già sostanzialmente interpretata come nullità –, che oggi continua a essere colpita con la tutela più forte (Lazzari 2017, 192 ss.; Rota 2017, 120 ss.).

Anche per tali ragioni, e in virtù di un auspicabile irrigidimento esegetico che ripristini un'adeguata valorizzazione della funzione garantista dei vincoli formali del recesso datoriale, la conferma della simmetrica e opposta tendenza al disconoscimento di formule solenni o sacramentali dell'impugnazione stragiudiziale gioca un ruolo determinante a favore della parte debole del rapporto, e pertanto non può che essere apprezzata.

Riferimenti bibliografici

Avondola A. (2018), *Licenziamento e digital society: la forma scritta dalla posta ai «post»*, in *RIDL*, n. 2, I, 299 ss.

Bollani A. (1996), *Forma scritta e licenziamento*, in *RIDL*, n. 4, II, 625 ss.

D'Onghia M. (2005), *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano.

D'Onghia M. (2008), *La forma del licenziamento: brevi riflessioni sulla rilevanza di forma sostitutive della usuale dichiarazione scritta*, in *RIDL*, n. 1, II, 172 ss.

Di Maio A. (1976), *Decadenza, prescrizione e giurisprudenza costituzionale*, in *RGL*, n. 1, II, 181 ss.

Di Paola L. (2019), *L'impugnativa del licenziamento e le decadenze*, in L. Di Paola (a cura di), *Il licenziamento*, Giuffrè, Milano, 481 ss.

Gragnoli E. (2011), *Nuovi profili dell'impugnazione del licenziamento*, in *ADL*, n. 1, 46 ss.

Grandi M. (1967), *La risoluzione delle controversie in tema di licenziamento individuale. Considerazioni esegetiche sugli artt. 6 e 7 della l. 15 luglio 1966, n. 604. Procedimento giurisdizionale e procedure stragiudiziali nei licenziamenti individuali*, in *RGL*, I, 404 ss.

Lazzari C. (2017), *La comunicazione del licenziamento alla prova delle nuove tecnologie*, in *ADL*, n. 1, 192 ss.

Mazziotti F. (1991), *Forma e procedura*, in F. Carinci (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti dopo le leggi 108/1990 e 223/1991*, Jovene, Napoli, 158 ss.

Nuzzo V. (2006), *Forma e procedura del licenziamento*, in R. De Luca Tamajo, F. Bianchi D'Urso (a cura di), *Licenziamenti individuali e collettivi nella giurisprudenza della Cassazione*, Giuffrè, Milano, 303 ss.

Ortis S. (2021), *Il revirement del Tribunale di Monza: è valida l'impugnazione del licenziamento scansionata e trasmessa a mezzo Pec dall'avvocato*, in RIDL, n. 4, II, 706 ss.

Pagni I. (2004), *Tutela specifica e tutela per equivalente. Situazioni soggettive e rimedi nelle dinamiche dell'impresa, del mercato, del rapporto di lavoro e dell'attività amministrativa*, Giuffrè, Milano.

Pera G. (1980), *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova.

Piccarì M. (2020), *L'impugnazione del licenziamento*, in G. Santoro Passarelli, *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Torino, t. I, 1570 ss.

Poso V.A. (1992), *Sub art. 6 legge 15 luglio 1966, n. 604*, in O. Mazzotta (a cura di), *I licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, 403 ss.

Rota A. (2017), *Sul licenziamento intimato via sms*, in RIDL, n. 1, II, 120 ss.

Tatarelli M. (2012), *Il licenziamento individuale e collettivo – Lavoro privato e pubblico*, Cedam, Padova.

Vianello R. (2018), *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, Padova.

Marina Nicolosi
Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro
presso l'Università di Palermo