

# L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento e la lettura in senso «sostanziale» dell'art. 6 l.n. 604/1966

*di G. Zampieri - 5 Ottobre 2024*

## **La decisione della Corte di Cassazione**

Con l'ordinanza n. 18529 dell'8 luglio 2024 la Corte di Cassazione ha cassato la sentenza della Corte d'appello di Bologna ove era stata dichiarata l'inammissibilità del ricorso proposto dal lavoratore per decadenza dall'impugnazione del licenziamento di quest'ultimo.

L'impugnazione era avvenuta mediante l'invio di una PEC, ad opera del difensore del lavoratore, al quale era allegato un file "word" privo di sottoscrizione e avente come contenuto la contestazione del licenziamento per giusta causa.

Ad avviso dei giudici di secondo grado, l'atto di impugnazione del licenziamento doveva presentare la forma scritta ai sensi dell'art. 6 l. n. 604/1966 e, di conseguenza, rispettare i requisiti indicati all'art. 22 d. lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale). In particolare, il documento allegato poteva consistere solamente nella copia informatica di un documento analogico.

La Corte di Cassazione dichiara fondato l'unico motivo di ricorso dedotto dal lavoratore – violazione e falsa applicazione dell'art. 6 l. n. 604/1966 – ritenendo la "soluzione formalistica" della Corte d'appello contraria all'indirizzo costante della giurisprudenza di legittimità che privilegia una lettura della norma in senso sostanziale.

Come noto, l'art. 6 l. n. 604/1966 dispone che «il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza [...] con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore».

Ciò che rileva, come ribadito dall'ordinanza annotata, è che dall'atto prescelto emerga in modo inequivocabile la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento, in quanto «la ratio della forma scritta è quella di far conoscere con la dovuta certezza la volontà del mittente al destinatario» (par. 8).

Qualsiasi altra formalità, tra cui quelle individuate dal d. lgs. n. 82/2005, risulta quindi irrilevante ai fini della validità e tempestività dell'impugnazione del licenziamento. Sul punto, i giudici di legittimità richiamano i propri precedenti in materia e, in particolare, il caso in cui era stata dichiarata idonea ad integrare un atto scritto l'impugnazione del licenziamento contenuta in un file in formato "pdf" inviato tramite PEC (Cass., n. 10883/2021).

Altro requisito fondamentale dell'atto di impugnazione è poi la riferibilità del suo contenuto – e quindi della volontà di impugnare il licenziamento – al lavoratore. Così come quello della forma scritta, anche il requisito della riconducibilità deve essere valutato prescindendo da qualsiasi formalità e preferendo un approccio volto a privilegiare gli aspetti sostanziali della disciplina.

Nel caso di specie, la mancanza di sottoscrizione dell'atto di impugnazione stragiudiziale del licenziamento contenuto nel documento “word” non sottoscritto era, secondo la Corte di Cassazione, superabile in considerazione del principio per cui «la produzione in giudizio di una scrittura, priva di firma di chi avrebbe dovuto sottoscriverla, equivale a sottoscrizione, a condizione che tale produzione avvenga – appunto – ad opera della parte stessa» (par. 12).

Inoltre, il documento word era stato portato a conoscenza del datore nella forma di un allegato alla PEC inviata dal difensore del lavoratore, «sicché si può pure affermare che l'atto di impugnazione del licenziamento allegato alla medesima PEC andasse riferito allo stesso legale che aveva sottoscritto la PEC con cui il file allegato formava un tutt'uno inscindibile» (par. 14).

Essendo poi pacifico che «l'atto di impugnazione può provenire anche dal difensore del lavoratore» (par. 5 che richiama sul punto Cass.13 aprile 2021, n.9650, che si può leggere in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 8 agosto 2021, con nota di Poso, *Sui requisiti della procura ai fini della valida impugnazione stragiudiziale del licenziamento*), i giudici di legittimità ritengono integrato il requisito della riferibilità al lavoratore del contenuto dell'impugnazione e concludono per l'accoglimento del ricorso.

La sentenza si chiude con l'enunciazione del principio di diritto secondo cui «ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/1966 il requisito della impugnazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario di un qualsiasi atto scritto avente contenuto idoneo a comunicare l'intenzione del lavoratore di impugnare il licenziamento e allo stesso con certezza riferibile, pertanto anche mediante l'invio di una PEC con allegato il file formato word, non essendo necessario l'invio di una copia informatica di un documento analogico ai sensi dell'art. 22 del decreto legislativo n. 82 del 2005» (par. 15).

### **Le modalità di impugnazione stragiudiziale del licenziamento alla luce della giurisprudenza di legittimità**

Quanto emerge dall'ordinanza in commento e dall'indirizzo consolidato della giurisprudenza di legittimità è quella che, in una certa misura, si potrebbe definire la regola della prevalenza della sostanza sulla forma dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento.

La Corte di Cassazione è infatti netta nel discostarsi dall'interpretazione – definita “formalistica” – della Corte d'appello di Bologna per ribadire che «in coerenza con la sua lata formulazione letterale, la costante applicazione [dell'art. 6 l. n. 604/1966] da parte di questa Corte è

stata sempre intesa in senso sostanziale, nel senso della sufficienza di qualsiasi atto che sia tale da esprimere la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento» (par. 5).

Ciò che risulta rilevante ai fini della validità dell'atto di impugnazione è che dal suo contenuto emerga chiaramente la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento e che tale volontà sia, secondo le circostanze del caso concreto, riferibile in modo inequivoco al lavoratore stesso.

Di conseguenza, purché idoneo integrare la forma scritta, il mezzo concretamente utilizzato dal lavoratore risulta irrilevante nella misura in cui sia comunque adatto a rendere nota la sussistenza di tali presupposti al datore di lavoro.

La pronuncia in commento costituisce una novità solamente per quanto riguarda il mezzo utilizzato dal lavoratore nel caso di specie: un documento in formato “word” allegato alla PEC inviata dal difensore. Alla decisione della Corte d'appello per cui «l'impugnazione di un licenziamento tramite PEC inviata dal difensore può essere ritenuta idonea soltanto nell'ipotesi in cui il documento allegato rispetti la forma prevista dal d. lgs. n. 82 del 2005, dovendo in particolare trattarsi soltanto della “copia informatica di un documento analogico” e non potrebbe trattarsi di un file di word (allegato alla PEC inviata dal difensore del lavoratore)» (par. 2), i giudici di legittimità contrappongono la conclusione per cui «non possa sensatamente contestarsi l'idoneità della PEC (Posta Elettronica Certificata) di un avvocato ad impugnare un licenziamento inviando un documento informatico in formato word».

Come anticipato, la decisione in commento si pone in continuità con l'orientamento costante della Corte di Cassazione riguardante l'interpretazione delle disposizioni di cui l. n. 604/1966 in materia di forma nell'ambito della disciplina sul licenziamento.

Tra i precedenti richiamati dai giudici di legittimità vi è anche un caso di comunicazione del licenziamento avvenuta con una semplice mail non sottoscritta del datore di lavoro (Cass. n. 29753/2017). In tale occasione, la Corte di Cassazione stabiliva che come «già chiarito, con principio relativo all'interpretazione della l. n. 604 del 1996, art. 2 ma estensibile alle clausole contrattuali di analogo tenore, [...] il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità. Il requisito, così inteso, era stato assolto nella fattispecie di causa giacché in punto di fatto la sentenza ha accertato: che con comunicazione via mail la società aveva trasmesso in allegato l'atto di licenziamento; che detta comunicazione era stata ricevuta dal [lavoratore]» (Cass. n. 29753/2017, par. 10).

Recentemente la Corte di Cassazione ha fatto applicazione del medesimo principio in due situazioni in cui era in discussione, come nel caso oggetto dell'ordinanza in commento, la validità dell'atto di impugnazione del licenziamento.

Con la sentenza n. 10883/2021 (sul punto Poso, *L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento da parte del lavoratore mediante pec trasmessa dal suo difensore. Tanto rumore per nulla?*, in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 10 agosto 2021) i giudici di legittimità hanno confermato la decisione della Corte d'appello di Napoli in quanto «quello che esprime importanza è che l'atto esprima la volontà inequivoca di impugnare il licenziamento» (Cass. n. 10883/2021, par. 7). Inoltre, «trattandosi di manifestazione di volontà, riconducibile allo schema proprio del negozio giuridico [...] l'accertamento del contenuto compete al giudice di merito» (Cass. n. 10883/2021, par. 8). Nel caso di specie, la Corte d'appello di Napoli «con motivazione adeguata e giuridicamente corretta, [aveva] ritenuto [che] l'allegato di posta elettronica [in formato pdf] costituisce la rappresentazione di un documento preesistente, formalmente sottoscritto dal lavoratore unitamente all'avvocato che, munito di procura, ne aveva in seguito curato l'inoltro al datore di lavoro» (Cass. n. 10883/2021, par. 9).

L'ord. n. 17731/2023 ha poi accolto il ricordo proposto dal lavoratore avverso la sentenza della Corte d'appello di Genova che aveva «ritenuto non espressiva della volontà del [lavoratore] di impugnare il licenziamento [...] la manifestazione di dissenso rispetto al provvedimento espulsivo espressa con la dicitura in calce alla lettera di comunicazione del medesimo “prendo solo per ricevuta visione della lettera non condividendo né la forma né il contenuto”» (Cass. n. 17731/2023). Secondo la Corte di Cassazione, «ai fini dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento ai sensi dell'art. 6 l. n. 604 del 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» (Cass. n. 17731/2023).

### **L'impugnazione del difensore del lavoratore**

Pacifico nella giurisprudenza della Corte di Cassazione è anche che l'atto di impugnazione del licenziamento possa essere inviato al datore di lavoro dal difensore del lavoratore.

È ciò che è avvenuto nel caso dell'ordinanza in commento in quanto «la PEC contenente il file di word – nel quale [...] era pacificamente contenuta la contestazione del licenziamento per giusta causa – [era] stata spedita dal legale del lavoratore e formulata nei seguenti termini: “la presente per conto del [lavoratore]”» (par. 14).

A tal proposito, meritano di essere brevemente richiamate due importanti decisioni della Corte di Cassazione, cui corrispondono altrettanti principi di diritto in materia di impugnazione del licenziamento avvenuto ad opera del difensore del lavoratore (e rispetto alle quali, per maggiori approfondimenti si rinvia a Poso, *Sui requisiti della procura ai fini della valida impugnazione stragiudiziale del licenziamento*, in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 8 agosto 2021, a commento di Cass., 13 aprile 2021, n. 9650; Poso, *In nome e per conto di... È sempre attuale il tema dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento da parte del solo difensore e della necessità di una valida procura rilasciata dal lavoratore, scritta, anteriore e di data certa, la cui prova può essere fornita con ogni mezzo*, sempre in *Labor*, [www.rivistalabor.it](http://www.rivistalabor.it), 26 aprile

2022, a commento di Trib. Firenze, 18 febbraio 2022, n. 113; Lamari, *Impugnazione del licenziamento tra libertà di espressione e vincoli di forma*, *ivi*, 24 novembre 2023, a commento di Cass. ordinanza 21 giugno 2023, n. 17731).

In entrambi i casi, la ricostruzione della Corte prende avvio dal presupposto per cui «l'impugnativa della l. n. 604 del 1966, *ex art* 6 [...] costituisce una manifestazione di volontà negoziale, riconducibile allo schema proprio del negozio giuridico» (Cass. n. 16416/2019, par. 3).

Da tale qualificazione dell'atto di impugnazione «se ne è tratto [...] il principio secondo cui allo stesso si applica, in forza del rinvio contenuto nell'art. 1324 c.c., la disciplina dettata dagli artt. 1387 c.c. e segg., in tema di rappresentanza, e, pertanto, si è affermato che l'impugnativa può avvenire dal lavoratore personalmente, dall'associazione sindacale [...] oppure da un terzo munito di procura» (Cass. n. 16416/2019, par. 3).

La sentenza n. 16416/2019 si conclude con l'enunciazione del principio di diritto secondo cui «la procura *ex art*. 83 c.p.c., conferita dal lavoratore al difensore ai fini dell'impugnazione del licenziamento, attribuisce il potere di compiere tutte le attività, anche stragiudiziali, alle quali è condizionato il valido esercizio dell'azione, sicché ove la procura stessa venga rilasciata in data antecedente all'atto di impugnazione della l. n. 604 del 1966, *ex art*. 6, quest'ultimo, se sottoscritto dal solo difensore, spiega effetti nella sfera giuridica del rappresentato anche nell'ipotesi in cui al datore di lavoro non sia stata contestualmente comunicato in copia l'atto attributivo del potere di rappresentanza. L'anteriorità della procura rispetto all'atto di impugnazione stragiudiziale esclude che si sia in presenza di attività compiuta da *falsus procurator* e rende inapplicabili i principi affermati in tema di ratifica. La procura rilasciata *ex art*. 83 c.p.c. è assistita da efficacia privilegiata anche in relazione alla data di compimento dell'atto, attestata dal difensore nell'esercizio di una funzione pubblicistica» (Cass. n. 16416/2019, par. 4).

Tale decisione è richiamata dalla successiva sentenza n. 9650/2021, più volte citata, che “completa” il quadro giurisprudenziale in materia di requisiti dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento avvenuto ad opera del difensore del lavoratore.

I giudici di legittimità, con un nuovo principio di diritto, chiariscono che «l'impugnativa stragiudiziale l. n. 604 del 1966, *ex art*. 6, comma 1, può efficacemente essere eseguita in nome e per conto del lavoratore dal suo difensore previamente munito di apposita procura scritta, senza che il suddetto rappresentante debba comunicarla o documentarla al datore di lavoro nel termine di sessanta giorni, perché, ferma la necessaria anteriorità della procura, è sufficiente che il difensore manifesti di agire in nome e per conto del proprio assistito e dichiari di avere ricevuto apposito mandato; il datore di lavoro convenuto in giudizio può contestare l'idoneità dell'impugnativa stragiudiziale sottoscritta dal solo difensore, anche se in precedenza non si sia avvalso della facoltà a lui concessa dall'art. 1393 c.c.» (Cass. n. 9650/2021, par.4).

L'ordinanza in commento costituisce quindi applicazione di principi corroborati nella giurisprudenza di legittimità in tema di impugnazione stragiudiziale del licenziamento, tanto per

quanto riguarda il requisito della forma scritta dell'atto di impugnazione quanto per ciò che attiene ai presupposti di validità dell'impugnazione che avvenga ad opera del difensore del lavoratore.

Giovanna Zampieri, dottoranda di ricerca nell'Università degli Studi di Padova

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 8 luglio 2024, n. 18529](#)