

È invalida l'impugnazione del licenziamento se effettuata via PEC dal difensore con allegazione di dichiarazione del lavoratore

di S. Galleano - 30 marzo 2025

1. La sentenza del Tribunale di Napoli Nord 10 febbraio 2025, n. 600

Il Tribunale partenopeo, dopo avere ritenuto la sua competenza territoriale, affronta l'ulteriore eccezione del datore di lavoro che aveva eccepito la intervenuta decadenza dell'impugnazione del licenziamento (sulla quale v, ampiamente, BALLESTRE-RO, *L'impugnazione del licenziamento*, EdD, 2012; DANISE, *L'impugnazione del licenziamento prima e dopo la riforma Fornero*, Giuffrè, 2022; VIANELLO, *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, 2018; COLOSIMO, *Trattazione dell'udienza e impugnazione dei licenziamenti. Prove di dialogo tra riforma del Codice di rito e giurisdizione di primo grado*, LDE, 20.07.23)

Risultava infatti dagli atti che l'impugnazione era stata effettuata dal difensore (diverso da quello costituitosi in giudizio) che aveva inviato alla società datrice una PEC con allegata una lettera di impugnazione sottoscritta dal lavoratore, ma priva di firma digitale sia da parte del lavoratore che del legale.

Il Tribunale ritiene fondata l'eccezione del datore di lavoro.

Una cosa è infatti, si rileva nella sentenza, la libertà di forma dell'impugnazione del licenziamento che la Cassazione ha ripetutamente riconosciuto, sulla base della norma di cui all'art. 6 della legge 604/1960, il quale dispone che la stessa può essere effettuata *“con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso”*.

Non è quindi necessaria alcuna formula sacramentale per manifestare la propria volontà di opporsi al recesso del datore, ferma restando la forma scritta, richiesta *ad substantiam*.

Altra cosa, per la validità dell'impugnativa, è la certa riferibilità dell'atto al lavoratore. Sul punto, per quanto concerne la forma scritta valgono le regole dettate dal Codice civile, mentre, per quanto riguarda i documenti informatici occorre fare riferimento al d.lgs. 82/2015, come modificato dal d.lgs. 179/2016 e dal d.lgs. 217/2017 (CAD, Codice dell'amministrazione digitale).

In particolare, esaminata la norma di cui all'art. 22 del d.lgs. 82/2015, della quale la sentenza riporta integralmente il testo, il Tribunale sintetizza che *“Alla luce della superiore disposizione, quindi, la scansione dell'impugnazione cartacea può avere la stessa efficacia probatoria dell'originale da cui è estratta nei seguenti casi: 1) se ad essa è apposta una firma digitale o elettronica qualificata o elettronica avanzata dal lavoratore e/o dal difensore (giusto il richiamo operato dal comma 1 dell'art. 22 d.lgs. n. 82/2005 all'art. 20 comma 1 bis primo periodo d.lgs. cit.); in tale caso, infatti, l'atto scansionato acquista natura di “documento informatico”; 2) se è accompagnata da valida attestazione di conformità di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato, secondo le regole stabilite ai sensi dell'art. 71*

d.lgs. n. 82/2005 (art. 22, comma 2, d.lgs. n. 82/2005) ; 3) se è stata formata in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 d.lgs. 82/2005 e la sua conformità all'originale non è espressamente disconosciuta (art. 22, comma 3, d.lgs. n. 82/2005)".

Nel caso esaminato, l'atto cartaceo scansionato non risulta sottoscritto dal lavoratore e neppure dal legale né sotto il profilo digitale né sotto quello elettronico, risultando così privo di una qualunque attestazione di conformità richiesta dalla legge, né risulta formato nel rispetto della norma AGID *"richiamate dall'art. 71 d.lgs. 82/2015"*.

Neppure, infine, la scansione inviata dal legale era stata inviata unitamente a una procura *ad litem* che lo facesse ritenere legittimato all'impugnazione effettuata in luogo dell'interessato, e neppure era presente *"un'attestazione di conformità degli atti allegati"*.

In assenza di almeno uno degli elementi indicati, ritiene il Tribunale, si deve ritenere la comunicazione trasmessa via PEC al datore di lavoro in discussione, non appaia idonea a costituire l'impugnazione prevista dall'art. 6 della l. 604/1966, posto che, come correttamente rilevato dalla giurisprudenza di merito, la trasmissione via PEC è idonea ad accertare l'invio e la ricezione del messaggio, ma non certifica la conformità degli atti eventualmente allegati.

Il ricorso viene quindi rigettato con compensazione delle spese.

2. La sentenza della Corte di Cassazione n. 18529/2024

Ma vediamo che ne pensa la Cassazione con un caso non dissimile, in punto di fatto, a quello esaminato dal Tribunale di Napoli.

Il giudice di legittimità, con la sentenza 18529 del 23 aprile 2024 (Pres. Esposito, rel. Riveroso, sulla quale ZAPPIA, *L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento non richiede il rispetto di forme specifiche*, Ius lavoro, Giuffrè, 22.08.24) ha cassato una sentenza della Corte di appello di Bologna, la quale aveva confermato la sentenza del Tribunale che aveva dichiarato invalida l'impugnazione del lavoratore effettuata dal suo avvocato, il quale aveva anch'egli inviato al datore di lavoro una PEC con allegato un file costituito dalla contestazione del recesso.

Sia l'impugnazione che la PEC erano privi della sottoscrizione dell'autore dell'atto.

Il secondo giudice precisava che in base alla normativa e alla giurisprudenza prevalente, l'impugnazione del licenziamento inviato in via informatica dovevano rivestire le caratteristiche dell'art. 22 del d.lgs. 81/2015.

Veniva in particolare rilevato che, analogamente a quanto si legge nella sentenza di Napoli sopra ricordata, *"la scansione dell'impugnazione cartacea di un licenziamento poteva avere la stessa efficacia probatoria dell'originale da cui è estratta solo nei seguenti tre casi: 1.- se ad essa è apposta una firma digitale o elettronica qualificata o elettronica avanzata dal lavoratore e/o dal difensore; 2. se è accompagnata da valida attestazione di conformità di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato secondo le regole stabilite ai sensi dell'art. 71 decreto legislativo numero 82/2005; 3.- se è stata formata in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 decreto legislativo numero 82/2005 e la sua conformità all'originale non è espressamente disconosciuta"*.

Nella specie, non ricorrendo alcuna di tali caratteristiche, la domanda del lavoratore veniva rigettata.

Il file word allegato, infatti, era semplicemente scansionato e non era stato sottoscritto telematicamente né dal difensore che dal lavoratore.

La sentenza veniva impugnata con un unico motivo, incentrato sulla violazione dell'art. 6 della legge 604/1966, secondo il quale *“l'impugnativa stragiudiziale di licenziamento può essere effettuata con qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore, senza la necessità di utilizzare particolari formule sacramentali”*, richiamando, in tal senso, la pronuncia della Cass. 10833/2021.

Secondo la Cassazione, l'interpretazione del giudice di appello si presentava in contrasto con la costante lettura della norma di cui all'art. 6 della l. 604/1967 fatta dalla Corte.

In particolare, la lettura della norma è sempre stata di natura sostanziale nella giurisprudenza di legittimità, nel senso che il *“qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore”*, indicato dall'art.6, cit., può essere costituito da qualunque atto idoneo a rendere nota al datore la volontà oppositiva del lavoratore e, dunque, a renderlo edotto *“con la dovuta certezza”* dell'avvenuta impugnazione.

Anche nel precedente citato dal ricorrente in quel giudizio (Cass. 10883/2021) si discuteva di un caso in cui l'atto inviato era un semplice foglio word: *“non c'era firma digitale, non c'era valida attestazione di conformità di un notaio o di altro pubblico ufficiale, non si parlava di atto formato in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole AGID”*.

La questione, sollevata dalla controricorrente, della modificabilità del foglio word era irrilevante, posto che anche un pdf, come è noto, può essere modificato.

Del resto, la Corte ha anche affermato (Cass.29753/2017) che *“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”*.

Infine, per quanto attiene alla sottoscrizione del documento, la sua mancanza può essere ritenuta priva di rilevanza quando la produzione in giudizio avviene dalla parte stessa che intende avvalersene, sostituendo la sottoscrizione stessa (Cass. 13548/06; 3810/04; 2826/2000). Ne consegue che alla luce *“di tali risalenti principi, questo Collegio ritiene che 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”*.

Nel caso specifico, poi, la PEC cui era allegato il file di word – che è pacifico contenesse l'impugnazione del licenziamento – era stata spedita dall'avvocato il quale aveva precisato che veniva inviata in nome e per conto della parte lavoratrice in causa; *“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”*.

Neppure risultava contestato che l'avvocato avesse ricevuto la procura e neanche l'autenticità del contenuto della scrittura, sicché si trattava proprio dell'allegazione *“dell'atto spedito dall'avvocato con quel contenuto idoneo ad impugnare il licenziamento”*.

La sentenza viene quindi cassata con rinvio alla Corte di merito per un nuovo esame che tenga conto del seguente principio di diritto: *“Ai sensi dell’art. 6 della legge n. 604/66 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 invio di una PEC con allegato un 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”*.

3. In fine

Come si è visto, i due casi sono sostanzialmente identici, salvo un particolare.

In entrambe le cause, infatti, la PEC era stata inviata dall’avvocato senza firma digitale dello stesso, contenente un documento word, anch’esso non firmato digitalmente dal lavoratore o certificato dal difensore.

Non veniva contestato il contenuto del messaggio né quello della dichiarazione di impugnazione del lavoratore.

L’unica differenza tra le due fattispecie è che nel caso trattato dal Tribunale di Napoli, il datore di lavoro aveva espressamente contestato *“... inoltre nella PEC non veniva allegata né la procura alle liti ...”* (pag. 2, sentenza) e il Tribunale rileva che *“non è stata allegata, inoltre, alcuna procura alle liti, circostanza ancor più rilevante se si considera che la PEC di impugnativa stragiudiziale proviene da un procuratore diverso da quello costituito in giudizio”* (pag. 5), mentre nella sentenza della Cassazione si legge (punto 14) che *“Va pure considerato che nel caso di specie non è stato mai nemmeno contestato che l’avvocato fosse munito dei relativi poteri o di procura”*.

Ora, che il difensore, per la validità dell’impugnazione debba essere munito di apposita procura pare pacifico, fermo restando che non è obbligato ad allegarla alla comunicazione, ma che, in caso di contestazione, deve dimostrare che la stessa è stata conferita anteriormente all’impugnazione e la relativa eccezione è rimessa alla parte interessata (per una completa e accurata disamina della fattispecie si veda Cass., Sez. L, n. 9650 del 13.04.2021).

Come si è visto, l’eccezione risulta essere stata ritualmente fatta nella vicenda trattata dal Tribunale di Napoli e dunque la sentenza, pur errata nella valutazione di tutti gli altri elementi che afferivano ai ritenuti difetti della comunicazione (sui quali v. anche POSO, *L’impugnazione stragiudiziale licenziamento da parte del lavoratore mediante pec trasmessa dal suo difensore. Tanto rumore per nulla*, in www.rivistalabor.it, 10.08.21), pare reggere, su questo punto, ad avviso della giurisprudenza di legittimità.

Sergio Galleano, avvocato in Milano e Roma

Visualizza il documento: [Trib. Napoli Nord, 10 febbraio 2025, n. 600](#)