

L'incapacità naturale non ferma la conoscenza legale del licenziamento, ma cambia il termine per agire

di P. Dui – 4 settembre 2026

1. Una sentenza di sistema, non solo un caso di decadenza

La sentenza delle Sezioni Unite n. 23486 del 18 luglio 2026 affronta una questione che, pur muovendo dall'impugnazione di un licenziamento disciplinare, supera il perimetro del singolo rapporto di lavoro.

Il problema è stabilire se lo stato di incapacità naturale del lavoratore, esistente al momento della ricezione della comunicazione di licenziamento e processualmente accertato, possa impedire il decorso del termine di decadenza previsto dall'art. 6 l. n. 604/1966.

La vicenda processuale nasce dal licenziamento senza preavviso intimato a una lavoratrice per assenza ingiustificata protrattasi dal 1° al 18 agosto 2015. La contestazione disciplinare era stata ricevuta dalla dipendente il 21 agosto 2015; il licenziamento era stato comunicato con missiva ricevuta il 10 settembre 2015.

L'impugnazione non era stata proposta entro i sessanta giorni previsti dall'art. 6 l. n. 604/1966. Solo successivamente la lavoratrice aveva sostenuto di essersi trovata, nel periodo interessato, in condizioni di incapacità naturale, tali da impedirle di comprendere il contenuto e la portata dell'atto datoriale.

I giudici di merito avevano dichiarato tardiva l'impugnazione. La Corte d'appello di Palermo, richiamando Cass. 9 marzo 2007, n. 5545, aveva aderito all'orientamento tradizionale secondo cui gli atti recettizi producono effetto indipendentemente dallo stato di incapacità naturale del destinatario. L'art. 1335 c.c. tutela l'affidamento e la certezza dei rapporti giuridici, facendo decorrere gli effetti dell'atto dal momento in cui esso giunge all'indirizzo del destinatario, salvo prova dell'impossibilità incolpevole di averne notizia.

La Sezione Lavoro, con ordinanza interlocutoria n. 27483/2023, ha rimesso la questione alle Sezioni Unite. Queste ultime, con ordinanza n. 23874/2024, hanno a loro volta sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 6, comma 1, l. n. 604/1966. La Corte costituzionale, con sentenza n. 111/2025, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma, ma non nei termini auspicati dall'ordinanza di remissione.

La sentenza in commento chiude il cerchio: conferma la decadenza nel caso concreto, ma lo fa dentro un quadro normativo e costituzionale profondamente rielaborato.

Sulla presunzione di conoscenza *ex art. 1335 c.c.*, nonché sul percorso giurisprudenziale precedente la sentenza 23486/2026, anche in relazione alla norma di cui all'art. 428 c.c., in tema di incapacità naturale, v. L. Bossotto, *Licenziamento e incapacità naturale del lavoratore: la certezza dei rapporti giuridici resiste, ma la Consulta apre una finestra di 240 giorni*, in *DG*, 29 luglio 2026 (per un commento alla stessa sentenza qui annotata); (C. Toscano, *Il termine decadenziale ex art. 6, comma 1, della legge del 15 luglio 1966 n. 604 al vaglio di costituzionalità*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 28 aprile 2026 (in merito all'ordinanza n. 33874 del 5 settembre 2024, iscritta al n. 202 del registro ordinanze 2024 della Corte costituzionale, con cui le Sezioni Unite civili della Corte di cassazione hanno sol-

levato questione di legittimità in ordine all'art. 6, legge 604/1966, nella parte in cui fa decorrere il termine di sessanta giorni per l'impugnazione del licenziamento dalla mera ricezione della comunicazione, anche qualora il lavoratore versi in stato di incapacità naturale incolpevole); G. Della Rocca, *Le Sezioni Unite rinviavano alla Corte costituzionale la questione dell'incapacità naturale e incolpevole decadenza dall'impugnazione del licenziamento*, ivi, Aggiornamenti, 17 ottobre 2024 (commento a Cass. 27483/2024 cit.); P. Dui, *Presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c. e sua applicazione al rapporto di lavoro*, in *LDE*, n. 3/2023 (per una analisi sulla portata dell'art. 1335 c.c., in generale e con specifico riferimento al rapporto di lavoro subordinato).

2. L'art. 1335 c.c. resta fermo: conta la conoscibilità, non la comprensione soggettiva

Il primo nodo esaminato dalle Sezioni Unite riguarda l'art. 1335 c.c. La lavoratrice sosteneva che la presunzione di conoscenza dell'atto recettizio dovesse ritenersi superata quando il destinatario, per incapacità naturale, non sia in grado di comprendere l'atto ricevuto e di determinarsi di conseguenza.

La tesi muoveva da una lettura sostanziale della nozione di “prendere conoscenza”: se il destinatario non è capace di intendere e di volere, l'atto può anche essere materialmente recapitato, ma non entra realmente nella sua sfera cognitiva utile. In tale prospettiva, il principio di affidamento del dichiarante dovrebbe essere bilanciato con il diritto alla salute, il diritto di difesa e, nel rapporto di lavoro, il diritto al lavoro.

Le Sezioni Unite respingono questa impostazione.

La conoscenza disciplinata dall'art. 1335 c.c. non è conoscenza naturalistica, ma conoscenza legale. Il legislatore ha scelto la teoria della ricezione, non quella della conoscenza effettiva. Ciò significa che l'atto si presume conosciuto quando giunge all'indirizzo del destinatario, perché in quel momento diventa oggettivamente conoscibile.

Il punto è decisivo. La presunzione può essere vinta, ma solo con la prova di fattori esterni e oggettivi che impediscano l'ingresso dell'atto nella sfera di conoscibilità del destinatario. Non rilevano, invece, condizioni interne, soggettive, personali, anche quando gravi, come l'incapacità naturale.

La Corte distingue così due piani: l'impossibilità di “avere notizia” dell'atto, cui allude l'art. 1335 c.c., non coincide con l'incapacità di comprenderne il significato o di reagire utilmente. La norma guarda al collegamento oggettivo tra atto e domicilio del destinatario; non all'effettiva elaborazione psichica del contenuto.

In questa prospettiva vengono confermati gli orientamenti risalenti della Sezione Lavoro, tra cui Cass. n. 5545/2007, Cass. n. 5279/1989, Cass. n. 2197/1987, Cass. n. 3612/1985 e Cass. n. 5563/1982. Vengono altresì ricordate le pronunce che, pur ammettendo la prova dell'impossibilità incolpevole di conoscenza, la riferivano a impedimenti oggettivi e non a condizioni soggettive del destinatario: Cass. n. 4878/1992, Cass. n. 4394/1988 e Cass. n. 197/1984.

Le Sezioni Unite chiariscono, quindi, che la risposta al quesito originario della Sezione rimettente è negativa: l'incapacità naturale non supera la presunzione di conoscenza dell'art. 1335 c.c.

3. Perché l'incapacità naturale non può essere introdotta nell'art. 1335 c.c.

La motivazione non si limita a una lettura letterale. La Corte valorizza la funzione sistematica dell'art. 1335 c.c.

La norma presidia la certezza dei rapporti giuridici. Se la conoscenza legale potesse essere paralizzata da stati soggettivi del destinatario, il dichiarante non potrebbe più confidare nella stabilizzazione degli effetti dell'atto una volta provata la sua ricezione. Ogni atto recettizio diventerebbe esposto, anche a distanza di tempo, alla verifica retrospettiva delle condizioni psichiche del destinatario.

Le Sezioni Unite temono, in particolare, l'effetto di trascinamento di una simile soluzione. L'art. 1335 c.c. non disciplina solo il licenziamento, ma tutti gli atti recettizi. Una sua rilettura in chiave lavoristica determinerebbe uno spostamento sistemico improprio, perché introdurrebbe nella regola generale una tutela calibrata su una specifica tipologia di rapporti e di interessi.

La Corte aggiunge un ulteriore argomento: riconoscere rilievo all'incapacità naturale ai fini del decorso della decadenza significherebbe, nella sostanza, introdurre una causa di sospensione del termine decadenziale. Ma l'art. 2964 c.c. esclude l'applicabilità alla decadenza delle norme sulla sospensione e sull'interruzione della prescrizione, salvo diversa previsione. Inoltre, anche in materia di prescrizione, gli artt. 2941 e 2942 c.c. non attribuiscono rilievo generale all'incapacità naturale.

Da qui una conclusione netta: il problema non può essere risolto deformando l'art. 1335 c.c. Deve essere affrontato sul terreno della norma speciale che prevede la decadenza, cioè l'art. 6 l. n. 604/1966.

4. L'art. 428 c.c. non tutela l'inerzia dell'incapace

La Corte esclude anche che la tutela possa essere ricavata dall'art. 428 c.c.

La lavoratrice richiamava, in particolare, il percorso argomentativo di Cass. 23 maggio 2018, n. 12658, che aveva prospettato la possibilità di valorizzare l'incapacità naturale quando dalla comunicazione di un atto inizi a decorrere un termine il cui inutile decorso possa arrecare pregiudizio al destinatario.

Le Sezioni Unite non seguono questa via. L'art. 428 c.c. disciplina l'annullamento degli atti compiuti da persona incapace di intendere o di volere. La norma riguarda atti commissivi: atti unilaterali posti in essere dall'incapace o contratti conclusi dall'incapace. Non riguarda invece l'inerzia, cioè il mancato compimento di un'attività necessaria a conservare un diritto.

L'estensione dell'art. 428 c.c. all'omissione dell'incapace sarebbe, secondo la Corte, incompatibile con il dato letterale e con la logica dell'istituto. Anche qui riemerge il tema della certezza: il sistema non consente di annullare, *ex post*, l'effetto decadenziale facendo leva sulla mancata reazione del soggetto incapace, se manca una previsione normativa specifica.

La soluzione è rigorosa, ma coerente con la struttura civilistica degli istituti coinvolti. La tutela dell'incapace non viene negata in assoluto; viene escluso che essa possa essere costruita forzando regole generali pensate per fattispecie diverse.

5. Il passaggio alla Corte costituzionale: il problema si sposta sull'art. 6 l. n. 604/1966

Esclusa la possibilità di incidere sull'art. 1335 c.c. e sull'art. 428 c.c., le Sezioni Unite hanno individuato il possibile *vulnus* nella disciplina speciale dell'impugnazione del licenziamento.

Il licenziamento non è un atto recettizio qualsiasi. Nel rapporto di lavoro subordinato, il recesso datoriale incide su un bene primario, non riducibile alla sola dimensione patrimoniale. La perdita del lavoro coinvolge la persona, la dignità, l'identità sociale, la capacità di sostentamento e l'esercizio effettivo dei diritti.

L'ordinanza n. 23874/2024 aveva dunque sollevato questione di legittimità costituzionale dell'art. 6 l. n. 604/1966 nella parte in cui fa decorrere il termine di sessanta giorni dalla ricezione del licenziamento anche quando il lavoratore, per incapacità naturale incolpevole e processualmente accertata, non sia in grado di impugnarlo.

La Corte costituzionale, con sentenza n. 111/2025, ha accolto la questione, ma con una soluzione diversa da quella auspicata.

La Consulta ha riconosciuto che, per il lavoratore colpito da incapacità naturale, l'onere di impugnazione entro sessanta giorni può determinare la perdita definitiva della possibilità di contrastare il licenziamento. Ciò entra in tensione con il diritto al lavoro garantito dall'art. 4 Cost. e con la tutela del lavoro in tutte le sue forme riconosciuta dall'art. 35 Cost. La sentenza richiama, in questa prospettiva, Corte cost. n. 60/1991 e Corte cost. n. 194/2018, nonché Corte cost. n. 183/2022 e n. 125/2022, ribadendo il carattere fondamentale del diritto al lavoro.

Tuttavia, la Corte costituzionale non ha scelto la soluzione del differimento del *dies a quo* al momento della cessazione dell'incapacità. Una simile opzione avrebbe introdotto un elemento di eccessiva aleatorietà, dilatando potenzialmente senza limiti il termine per impugnare il licenziamento e compromettendo l'affidamento sulla stabilizzazione del recesso datoriale.

La Consulta ha quindi operato una *reductio ad legitimitatem* più contenuta: se, al momento della ricezione del licenziamento o durante il termine di sessanta giorni, il lavoratore versa in condizione di incapacità di intendere o di volere, non opera l'onere della previa impugnazione stragiudiziale; il licenziamento può essere impugnato entro il termine complessivo di 240 giorni dalla ricezione, mediante deposito del ricorso, anche cautelare, o mediante comunicazione della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.

6. La nuova regola: cade l'onere dei sessanta giorni, resta il limite dei 240

La regola risultante dall'intervento costituzionale è il vero punto di approdo della sentenza.

Nel caso di incapacità naturale del lavoratore al momento della ricezione del licenziamento o in pendenza del termine di sessanta giorni, l'ordinamento non pretende più l'impugnazione stragiudiziale tempestiva. Sarebbe irragionevole imporre al lavoratore incapace una reazione che, proprio per effetto della sua condizione, egli non è in grado di esprimere.

Resta però fermo il limite complessivo di 240 giorni dalla ricezione della comunicazione di licenziamento. Entro tale termine deve essere proposta l'impugnazione giudiziale, anche cautelare, oppure deve essere comunicata alla controparte la richiesta di conciliazione o arbitrato.

La soluzione è di compromesso. Da un lato, evita che il lavoratore incapace perda la tutela per non avere rispettato il termine breve di sessanta giorni. Dall'altro lato, non consente che l'incapacità naturale determini una sospensione indefinita del potere di impugnare, con pregiudizio della certezza dei rapporti e dell'affidamento del datore.

La Corte costituzionale ha ritenuto che il termine di 240 giorni possa essere, in linea generale, sufficiente a consentire la regressione della condizione patologica o, comunque, l'intervento delle istituzioni deputate alla cura e alla protezione, anche giuridica, della persona incapace.

Le Sezioni Unite recepiscono questa ricostruzione e la collegano coerentemente al proprio precedente percorso argomentativo: non muta l'art. 1335 c.c.; muta, nei limiti indicati dalla Corte costituzionale, il funzionamento dell'art. 6 l. n. 604/1966.

7. Il caso concreto: una vittoria di principio senza utilità processuale

L'esito del giudizio è, per la lavoratrice, sfavorevole.

La ricorrente stessa, nella memoria depositata dopo la sentenza costituzionale, aveva dato atto del mancato rispetto del termine complessivo di 240 giorni. Il licenziamento era stato ricevuto il 10 settembre 2015; il termine di 240 giorni era scaduto il 7 maggio 2016; l'impugnazione giudiziale era stata proposta solo il 9 novembre 2016.

Le Sezioni Unite rigettano quindi il ricorso, confermando la sentenza impugnata con diversa motivazione ex art. 384, comma 4, c.p.c. La decisione della Corte d'appello, pur fondata su un assetto normativo poi inciso dalla Corte costituzionale, conserva un dispositivo corretto: la decadenza era comunque maturata, anche alla luce della nuova disciplina risultante dalla pronuncia n. 111/2025.

La Corte compensa integralmente le spese del giudizio di cassazione, valorizzando la complessità della questione, lo sviluppo processuale della vicenda e l'esito del giudizio di legittimità costituzionale, solo parzialmente rispondente alle aspettative della ricorrente.

Il caso è emblematico: la lavoratrice non ottiene tutela nel giudizio individuale, ma il suo ricorso contribuisce alla definizione di una nuova regola generale.

8. L'equilibrio delle Sezioni Unite: rigore civilistico e correzione costituzionale

La sentenza ha il merito di evitare due soluzioni estreme.

La prima sarebbe stata quella di attribuire rilievo all'incapacità naturale dentro l'art. 1335 c.c. Tale opzione avrebbe indebolito la struttura generale degli atti recettizi, introducendo un controllo soggettivo sulla conoscenza difficilmente governabile e destinato a incidere su una pluralità indeterminata di rapporti.

La seconda sarebbe stata quella di mantenere intatto l'art. 6 l. n. 604/1966, accettando che il lavoratore incapace potesse perdere definitivamente il diritto di contestare il licenziamento per il solo decorso del termine breve. Questa soluzione avrebbe sacrificato in modo sproporzionato il diritto al lavoro, il diritto di difesa e la tutela della persona in condizioni di fragilità.

Il percorso seguito è diverso. L'art. 1335 c.c. resta fedele alla propria funzione: garantire la certezza della conoscibilità legale dell'atto. L'art. 428 c.c. resta confinato agli atti compiuti

dall'incapace. La tutela del lavoratore incapace viene invece introdotta nel luogo normativo corretto: la disciplina speciale dell'impugnazione del licenziamento.

Ne risulta un sistema a due livelli. La ricezione dell'atto continua a rilevare come momento oggettivo di conoscibilità. Tuttavia, quando l'incapacità naturale impedisce il rispetto del termine di sessanta giorni, il lavoratore non decade per la mancata impugnazione stragiudiziale, purché attivi la tutela entro il limite complessivo di 240 giorni.

È una soluzione che non elimina il costo della certezza, ma lo distribuisce diversamente.

9. Ricadute applicative: non solo licenziamento disciplinare

L'interesse della decisione va oltre il licenziamento disciplinare.

La Procura Generale aveva osservato che la questione avrebbe potuto avere riflessi su tutti i casi in cui il lavoratore sia gravato dall'onere di impugnare un atto datoriale entro un determinato termine, richiamando, in particolare, l'art. 32 l. n. 183/2010. Le Sezioni Unite, tuttavia, mantengono il fuoco sul licenziamento e sulla disciplina speciale dell'art. 6 l. n. 604/1966, anche perché l'intervento della Corte costituzionale riguarda specificamente tale disposizione.

Resta però aperta una questione sistematica. Se la *ratio* dell'intervento correttivo risiede nella tutela del lavoratore incapace rispetto alla perdita definitiva della possibilità di contestare un atto datoriale incidente su diritti fondamentali, la medesima esigenza potrebbe riproporsi in relazione ad altri atti soggetti a termini decadenziali. La sentenza, per prudenza, non generalizza. Ma la sua logica potrà inevitabilmente alimentare nuove questioni.

Sul piano pratico, la prova dell'incapacità naturale resta centrale. Non basta allegare una condizione di disagio o malattia. Occorre dimostrare, con adeguato supporto medico-legale, che al momento della ricezione del licenziamento o durante il termine di sessanta giorni il lavoratore versava in una condizione tale da impedirgli di intendere o di volere. Tuttavia, anche quando tale prova sia raggiunta, la tutela incontra il limite dei 240 giorni.

10. Conclusioni: certezza dell'atto e protezione della persona

La sentenza n. 23486/2026 delle Sezioni Unite è una pronuncia di equilibrio istituzionale.

Da un lato, preserva la coerenza del diritto civile degli atti recettizi: la conoscenza legale non dipende dalla capacità soggettiva del destinatario di comprendere l'atto, ma dalla sua oggettiva conoscibilità. L'incapacità naturale non vince la presunzione dell'art. 1335 c.c. e non può essere recuperata attraverso l'art. 428 c.c.

Dall'altro lato, prende atto che il licenziamento non è un atto qualunque. Nel rapporto di lavoro, la decadenza dall'impugnazione può incidere in modo definitivo su un diritto fondamentale. Per questo, dopo Corte cost. n. 111/2025, il lavoratore incapace non è più gravato dall'onere di impugnare entro sessanta giorni, ma deve comunque agire entro il termine complessivo di 240 giorni.

La soluzione non è interamente soddisfattiva per il lavoratore fragile, perché non sospende il termine sino al recupero della capacità. Ma evita l'effetto più duro: la perdita della tutela per l'impossibilità incolpevole di rispettare il termine breve.

In definitiva, le Sezioni Unite tracciano una linea chiara: l'incapacità naturale non modifica la ricezione del licenziamento, ma modifica il modo in cui opera la decadenza. La certezza del recesso resta un valore essenziale; la protezione del lavoratore incapace impedisce però che quella certezza si trasformi in una preclusione irragionevole del diritto di difesa.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza il documento: [Cass., sez. un., 18 luglio 2026, n. 23486](#)