

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c. depositato in data 27/09/2024 e ritualmente notificato, unitamente a pedissequo decreto, (...) conveniva in giudizio - innanzi al Tribunale di Rimini - in funzione di giudice del lavoro, la sua ex datrice di lavoro, società (...) impugnando il licenziamento per superamento del periodo di comporto comunicatogli con lettera raccomandata A/R in data 8.02.2024, già impugnato stragiudizialmente con racc. a.r. del 02.04.2024 "anticipata via pec in data 29.03.2024" (utilizzando le parole dello stesso ricorrente), invocando la tutela reintegratoria di cui all'art. 18 co. 7 L n. 300/1970, oltre al pagamento dell'indennità risarcitoria di 12 mensilità; chiedeva, inoltre, che fosse accertata la sussistenza delle condotte di streining e/o mobbing poste in essere dall'azienda dal novembre 2016 ed il conseguente diritto ad ottenere il risarcimento del danno da ambiente di lavoro stressogeno e, comunque, per lesione della sua professionalità.

La società (...) costituitasi ritualmente, eccepiva in via preliminare la decadenza della impugnazione in sede giudiziale del licenziamento; comunque, contestava in fatto e in diritto le ragioni del ricorrente con riguardo a tutte le domande svolte nei suoi confronti.

Il giudice adito emetteva decisione non definitiva accogliendo l'eccezione di decadenza e disponeva la prosecuzione del giudizio quanto alle domande risarcitorie, riservando al definitivo la regolamentazione delle spese.

2. Il già ricorrente (...) interponeva appello contro la decisione non definitiva nel capo di accoglimento dell'eccezione di decadenza, ritenendola errata in quanto il giudice avrebbe dovuto far decorrere il termine di 180 giorni, previsto normativamente per la proposizione dell'impugnazione in sede giudiziale, dalla raccomandata A/R dal medesimo inviata il 02.04.2024 e ricevuta dalla società il giorno 8.04.2024. A fondamento deduceva:

- che la pec inviata alla società il 29 marzo 2024 dal proprio legale - Avv. (...), proprio difensore in I e II grado - pur con allegata lettera di impugnazione avente pari data, avrebbe dovuto essere intesa quale atto di mera "cortesia", inidoneo a esprimere la sua volontà impugnatoria, deducendo di avere invero prescelto - quale modalità di manifestazione della contestazione avverso il licenziamento - la successiva raccomandata A/R spedita alla società il 2 aprile 2024;

- l'inidoneità giuridica della pec a manifestare la sua volontà impugnatoria, difettando della sottoscrizione digitale sua e del suo legale, in violazione della normativa di cui al D.Lgs. 82/2005;

- la violazione dell'art. 2702 c.c., asserendo che sarebbe stata necessaria la sua firma autografa quale autore della scrittura privata, ai fini della valida impugnazione del licenziamento;

- la carenza di valida procura in favore del legale ai fini della validità dell'impugnazione del licenziamento da questi inviata al datore di lavoro tramite pec, procura che peraltro si sarebbe dovuta inviare antecedentemente al termine di decadenza.

La società appellata, costituitasi ritualmente, ha contestato recisamente ogni aspetto, ritenendo corretta la decisione e, comunque, ritenendo la piena legittimità del licenziamento comminato al lavoratore.

3. L'appello è infondato per le ragioni appresso indicate.

Occorre premettere che - come già posto correttamente in rilievo dal giudice di prime cure - la cornice normativa di riferimento è delineata dall'art. 2210 co. 2 c.c., da leggersi in combinato disposto con la previsione della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 2, che ha esteso il regime d'impugnazione di cui all'art. 6 della L. n. 604 del 1966 ad ogni ipotesi di invalidità del licenziamento e, perciò, anche al licenziamento per superamento del periodo di comporto - ipotesi di rilievo nella fattispecie concreta - come peraltro chiarito da Cass. Sez. L. n. 21532 del 20.07.2023: "...9.2. E' vero, come ricorda il ricorrente, che questa Corte ha affermato che il recesso per superamento del periodo di comporto rappresenta una forma speciale di cessazione del rapporto di lavoro, che non trova la sua disciplina nella legge, di carattere generale, n. 604 del 1966, ma nella specifica previsione di cui all'art. 2110 c.c., comma 2, con la conseguenza che l'impugnazione da parte del prestatore di lavoro non sarebbe soggetta al termine di decadenza stabilito dall'art. 6 suddetta legge (cfr. Cass. 28/01/2010 n. 1861). Va tuttavia ricordato che tale questione risulta oggi superata per effetto della previsione della L. n. 183 del 2010, art. 32, comma 2 con la quale è stato esteso il regime d'impugnazione di cui alla L. n. 604 del 1966, art. 6 ad ogni ipotesi di invalidità del licenziamento, ivi compreso quindi quello per superamento del periodo di comporto qui in esame."

Precisato, pertanto, dal punto di vista prettamente giuridico, che nell'ipotesi concretamente trattata, ai fini della validità dell'impugnazione del licenziamento, occorre verificare l'osservanza del termine di 180 giorni decorrente dalla impugnazione stragiudiziale, si tratta ora di confrontarsi con i dati di natura fattuale.

Ebbene, sul punto deve confermarsi la valutazione svolta dal giudice di primo grado laddove ha ritenuto "circostanza documentale e pacifica" che il ricorrente avesse tempestivamente impugnato in via stragiudiziale il recesso della datrice di lavoro per superamento del periodo di comporto - comunicatogli con lettera raccomandata A/R in data 8.02.2024 (ricevuta lo stesso giorno) - con comunicazione datata 29.03.2024 redatta dall' avv. (...) (difensore di (...) nel I e II grado di giudizio) - in cui ella dichiarava di agire in nome e per conto di (...) redigendo il seguente testo: "Formulo la presente in nome e per conto del sig. (...), nato a Fano (PU) il (...), c.f. (...), che sottoscrive per conferma e ratifica, al fine di impugnare stragiudizialmente, ad ogni effetto di legge e di contratto, il licenziamento intimatogli, perché nullo, illegittimo, inefficace, discriminatorio e per tutti i motivi che verranno in seguito denunciati e degli altri riservati in sede giudiziaria". Si tratta di comunicazione avente palese valenza impugnatoria - valenza, peraltro, mai contestata dal datore di lavoro, unico soggetto che avrebbe al più avuto motivo di dolersene - pacificamente sottoscritta non solo dal legale ma anche dal ricorrente "per conferma e ratifica".

Altrettanto pacifica è l'avvenuta trasmissione alla società datrice di lavoro di tale comunicazione lo stesso giorno della sua redazione - il 29.03.2024, alle ore 18:46:32 (cfr. doc. n.30 allegato dal lavoratore in I grado) trasmissione avvenuta tramite posta certificata dell'avv. (...) PEC, che peraltro solo in tale sede - perciò tardivamente alla luce della chiara previsione di cui all'art. 345 c.p.c. - deduceva di non aver ricevuto procura a tal fine dal (...)

Corretta è quindi la decisione del giudice di prime cure laddove valorizza, quale atto di impugnazione stragiudiziale, la comunicazione inviata via pec il 29.3.2024 dal legale del ricorrente, giacché con essa il lavoratore - che, come emerge in modo patente, ha sottoscritto l'atto per ratifica di quanto esposto dal suo legale - ha manifestato in modo testuale ed inequivoco la volontà di impugnare il licenziamento (n.d.r.: "Formulo la presente ... al fine di impugnare stragiudizialmente, ad ogni effetto di legge e di contratto, il licenziamento intimatogli, perché nullo, illegittimo, inefficace, discriminatorio e per tutti i motivi che verranno in seguito denunciati e degli altri riservati in sede giudiziaria).

Parimenti da avallare è la conclusione cui è pervenuto il giudice riminese nel ritenere -ancorché implicitamente - che l'invio tramite PEC del legale abbia la stessa efficacia di certezza di una raccomandata cartacea con avviso di ricevimento (dovendosi peraltro rilevare che, al più, sarebbe dovuto essere il destinatario ad eccepirne la mancata ricezione e, comunque, l'inefficacia dello strumento di trasmissione della comunicazione a lui destinata).

Si ritiene, pertanto, che in sede di sentenza gravata - nel ritenersi validamente manifestata la volontà da parte del lavoratore con comunicazione dal medesimo sottoscritta, trasmessa tramite PEC dell'avvocato che l'ha difeso in I e II grado - si sia data corretta applicazione ai principi espressi dalla Suprema Corte di Cassazione che, nel pronunciarsi nella tematica in trattazione, con ordinanza 8 luglio 2024, n. 18529 (doc. 25) - da ritenersi qui richiamata anche ai sensi dell'art. 118 disp. Att. c.p.c. - ha statuito il 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". Si osserva che si è così ampliato quanto già emergente in altre pronunce di legittimità, quale ex multis Cass. 23 aprile 2021, sentenza n. 10883, che - in fattispecie del tutto analoga a quella trattata nel caso di specie - ha affermato che: "Per impugnare il licenziamento non si richiedono formule particolari, essendo sufficiente, come testualmente specificato dall'art. 6 della l. n. 604 del 1966, qualsiasi atto scritto idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento": se ne inferisce che può ritenersi pacificamente idonea, ai fini dell'impugnazione stragiudiziale, la comunicazione a mezzo PEC inviata dal difensore del lavoratore, con allegato un file formato "pdf" contenente la scansione dell'impugnazione del licenziamento sottoscritta da entrambi.

Ancorché quanto appena evidenziato sia già di per sé idoneo a confermare la correttezza delle valutazioni del giudice di prime cure, al fine di dare compiuta risposta alle contestazioni di parte appellante come sopra sintetizzate, occorre porre in rilievo come la Suprema Corte abbia chiarito che l'impugnazione può provenire anche dal solo legale del lavoratore; in tal senso di segnala Cass. 13 aprile 2021, n. 96501, in cui (richiamati i principi espressi dalle SU n. 2179 del 1987) si trae quanto segue: "Va qui ribadito il principio secondo cui l'impugnativa stragiudiziale ex art. 6, comma 1, l. n. 604/66, può efficacemente essere eseguita in nome e per conto del lavoratore dal suo difensore previamente munito di apposita procura, 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 dichiararsi di avere ricevuto apposito mandato (in termini: Cass. n. 16416 del 2019; in tale aspetto conformi anche Cass. n. 3634 del 2017 e Cass. n. 1444 del 2019) (...). Posto che l'impugnativa del difensore munito di procura è atto idoneo ad impedire la decadenza ex art. 61. n. 604/66, anche se detta procura non viene comunicata o notificata alla controparte nel termine di sessanta giorni...": per completezza - stante la specifica argomentazione sul punto da parte dell'appellata - si ribadisce come la contestazione circa il fatto che il legale non fosse provvisto dell'apposita procura per l'impugnazione del licenziamento, sia questione del tutto nuova e pertanto inammissibile in questa sede giacché violativa del disposto di cui all'art. 345 c.p.c..

Si tratta, comunque, di argomentazione ultronea laddove si consideri che, nel caso di specie, il difensore dichiarava di avere agito in nome e per conto di (...) che comunque sottoscriveva per ratifica; inoltre, si osserva che il datore di lavoro non aveva in alcun modo contestato la valenza impugnatoria dell'atto, ragione per cui correttamente il giudice di prime cure - facendo corretta applicazione del principio di non contestazione - riteneva che tale dato fattuale fosse pacifico.

In tale contesto fattuale e giuridico deve ritenersi che la raccomandata A/R inviata dal lavoratore in data 02.04.2024, sia comunicazione sostanzialmente ripetitiva dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento già validamente manifestata con la PEC del 29.3.2024, come emerge dalla mera lettura della comunicazione contenuta in tale raccomandata avente lo stesso identico testo della più volte citata PEC, dovendosi pertanto in tal senso intendere la sentenza laddove il giudice utilizza la seguente espressione: "l'impugnazione veniva poi replicata con lo stesso identico testo in forma cartacea con raccomandata A/R in data 02/04/2024 ricevuta dalla azienda il successivo 08/04/2024".

Per completezza motivazionale si potrebbe, al più, qualificare la raccomandata del 02.04.2024 quale atto di ratifica nell'operato impugnatorio stragiudiziale di cui alla precedente PEC del 29.3.2024 inviata dal legale del lavoratore, i cui effetti retroagiscono, comunque, al 29.3.2024 in virtù della previsione di cui all'art. 1399 co.2 c.c. (quanto alla possibilità di ratifica in tale materia posta la natura negoziale dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento, vedi Cass. Cass. 23 aprile 2021, n. 10883, già cit.).

Ora, tanto premesso e ritenuto, avendo riguardo alla data del 29.3.2024 - in ragione della piena valenza di impugnazione stragiudiziale della comunicazione redatta in pari data dal legale e sottoscritta per conferma e ratifica dal lavoratore stesso - corretta deve ritenersi la conclusione cui è pervenuto il giudice di prime cure in cui ha ritenuto tardiva la proposizione dell'impugnazione in sede giudiziale e, conseguentemente, inammissibile la domanda relativa all'impugnazione del licenziamento: il ricorso risulta, infatti, essere stato depositato in I grado in data 27.9.2024, laddove il termine di 180 risultava (già) scaduto il 25.9.2024.

4. Quanto alla regolamentazione delle spese di lite del presente grado di giudizio, la qualità delle parti e della peculiarità della fattispecie trattata dal punto di vista fattuale, consente di ritenere che nel caso di specie soccorrano "gravi ed eccezionali ragioni" per disporre l'integrale compensazione ai sensi dell'art. 92 c.p.c., nel testo novellato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 77/201.

Infine, si precisa che, alla luce della dichiarazione di esonero resa da parte appellante, si ritiene che - allo stato - non ricorrano i presupposti di cui al novellato art. 13, co. 1-quater, D.P.R. n. 115/02.

P.Q.M.

ogni diversa e contraria domanda, eccezione e istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo:

1. rigetta l'appello;
2. dispone la compensazione tra le parti delle spese di lite del presente grado di giudizio.

Bologna, 29/04/2025