

Chiarimenti sui termini per impugnare il licenziamento

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 12352 del 17 maggio 2017, ha chiarito che nel rito del lavoro, ove il dispositivo non sia seguito dalla motivazione ma da un atto con cui si attesta il mancato deposito della motivazione per impedimento del giudicante, l'onere di impugnazione, con il conseguente avvio dei termini per impugnare, sorge solo in seguito alla comunicazione da parte della cancelleria del mancato deposito della motivazione.

.....

Con la pronuncia in commento, la Corte Suprema ha chiarito che I 180 giorni utili per l'impugnativa giudiziale del licenziamento decorrono dall'atto di impugnativa stragiudiziale del licenziamento stesso e non dal termine dei 60 giorni entro i quali proporre la medesima impugnativa stragiudiziale (L. 183/2010).

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso al tribunale di primo grado, con il quale un lavoratore chiedeva che fosse dichiarata l'illegittimità del licenziamento individuale irrogatogli per motivi disciplinari, con condanna del datore di lavoro alla riassunzione o al risarcimento ex art. 8 Legge 604/1966.

Deduciva a sostegno che aveva lavorato con mansioni di educatore addetto alla vendita presso una cooperativa sociale per circa quattro anni ed era stato licenziato a seguito di procedimento disciplinare, con il quale gli erano state contestate le assenze ingiustificate per cinque giorni e per una successiva giornata del mese dopo, le prime perché il medico di controllo Inps aveva accertata la idoneità alla ripresa del lavoro dal e la seconda per essere stata giustificata solo a mezzo di comunicazione telefonica.

Il licenziamento era a suo avviso illegittimo in quanto le prime assenze erano giustificate dalla prosecuzione della malattia certificata dal medico curante ed inviata al datore di lavoro, la seconda da improvviso malore della moglie che aveva in urgenza dovuto accompagnare in ospedale, per una interruzione improvvisa della gravidanza in atto.

La cooperativa si costituiva in giudizio, deducendo in via preliminare il mancato rispetto dei termini di decadenza per l'impugnazione del licenziamento di cui alla Legge 183/10, e nel merito la legittimità formale e sostanziale del licenziamento irrogato.

Il tribunale dichiarava inammissibile la domanda relativa alla dedotta illegittimità del licenziamento, per essere stata inoltrata oltre i termine di decadenza di cui all'art. 6 L. 604/1966, come modificato dalla L. 183/10.

Avverso tale sentenza proponeva appello il lavoratore, ritenendo comunque errata l'interpretazione della norma nella parte in cui aveva ritenuto il termine di decadenza di 270 giorni (applicabile nella specie al tempo) come decorrente dalla data di effettiva impugnazione stragiudiziale anziché dal termine finale di 60 giorni posto per l'impugnativa stragiudiziale.

I giudici di secondo grado dichiaravano illegittimo il licenziamento in questione e condannando la cooperativa a riassumere il lavoratore o a risarcirgli il danno commisurato in sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.

La società proponeva quindi ricorso per la cassazione di tale sentenza, lamentando che la corte di merito aveva ritenuto di dover calcolare il termine utile per l'impugnativa del licenziamento da parte del dipendente (nella specie, secondo la norma applicabile al quel tempo, pari a 270 giorni) non dal momento della effettiva proposizione dell'impugnazione stragiudiziale del recesso, bensì dallo spirare del 60° giorno previsto in via generale per tale impugnazione dal comma 1 dell'art. 6 L.604\66.

Così facendo, la corte territoriale aveva ritenuto ammissibile l'impugnativa del provvedimento, che invece doveva considerarsi prodotta oltre i termini di decadenza.

La decisione

La Corte di Cassazione accoglieva il ricorso.

In motivazione, la Corte Suprema ricordava che l'art. 6, comma 1, L. 604\66 (in parte confermato dall'art.32, comma 1, L. n. 183\10) stabilisce che "il licenziamento deve essere impugnato entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione (in forma scritta). L'art. 6, comma 2, stabilisce poi che l'impugnazione non è efficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale..".

Proseguivano quindi i Giudici , precisando che nella propria precedente giurisprudenza avevano già avuto occasione di evidenziare che nulla autorizza a ritenere che tale secondo termine di decadenza, oggettivamente congruo (tanto più nella specie in cui era ancora applicabile quello di 270 giorni, poi ridotto a 180 dalla L. n. 92\12), e diretto ad una maggiore certezza dei rapporti giuridici tra lavoratore e datore di lavoro, debba in ogni caso decorrere dalla scadenza del 60°giorno dalla comunicazione del licenziamento, ed in particolare anche laddove il lavoratore abbia provveduto, liberamente, ad impugnare il

recesso con maggiore tempestività senza attendere il 60° giorno dalla comunicazione del recesso. Né è ammissibile l'esistenza di un doppio termine (in contrasto con le esigenze di certezza di cui sopra) per il deposito del ricorso giudiziario. Per entrambi è necessario depositare il ricorso giudiziario entro 180 (o, se ancora applicabile, come nella specie, 270) giorni dall'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, che ciascun lavoratore può valutare quando proporre.

Alla luce di tale orientamento, cui gli ermellini intendevano dare continuità, doveva rilevarsi l'intervenuta decadenza dall'impugnativa del licenziamento.

Per quanto sopra riportato, il ricorso veniva accolto.

In definitiva

Nella sentenza in commento, la Suprema Corte si è soffermata sulla questione della spedizione dell'impugnativa del licenziamento stragiudiziale ed al ricevimento da parte del datore di lavoro e ciò, aldilà del caso specifico che ha visto una sentenza avversa al lavoratore, ci offre lo spunto per ricordare brevemente quali sono i termini previsti per l'impugnazione di un licenziamento.

In estrema sintesi, rammentiamo che il licenziamento va impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della lettera. Tale impugnazione non è efficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del Tribunale.

La normativa

L'art. 6, comma 2 della legge 604/66 ha stabilito che i termini per impugnare il licenziamento sono perentori e quindi se il dipendente li lascia scadere, non potrà più contestare la decisione del datore. In particolare, il licenziamento deve essere impugnato entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta e questa impugnazione non è efficace se non viene seguita, nei successivi 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale.

In effetti, il termine di decadenza di cui di cui sopra, come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 38, legge n. 92/12, decorre dalla trasmissione dell'atto scritto di impugnazione del licenziamento di cui al primo comma e non dalla data di perfezionamento dell'impugnazione per effetto della sua ricezione da parte del datore di lavoro.

L'art. 6 legge n. 604/66, nel testo come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 38 legge n. 92/12, prevede, per quanto qui rileva che:

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch'essa in forma scritta dei motivi, ove non contestuale, 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. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato (...).

Pertanto, il meccanismo imposto dalla legge per impugnare il licenziamento è il seguente:

- entro 60 giorni dal ricevimento della raccomandata contenente il licenziamento, il dipendente lo deve impugnare stragiudizialmente attraverso l'invio a sua volta di una raccomandata o di un qualsiasi atto scritto, giudiziale o stragiudiziale, che sia idoneo a rendere nota al datore di lavoro la sua volontà di impugnare il recesso e con cui quindi contesta in modo inequivoco il licenziamento
 - *questo primo termine decorre dal momento in cui il licenziamento è pervenuto all'indirizzo del lavoratore, salva la dimostrazione da parte del medesimo che egli, senza sua colpa, è stato impossibilitato ad avere conoscenza della lettera di licenziamento. Non decorre, invece, dal momento, eventualmente successivo, di cessazione dell'efficacia del rapporto di lavoro.*
 - *per lo scritto del lavoratore rileva la data di spedizione, che deve essere effettuata entro 60 giorni e non la data del ricevimento da parte dell'azienda, che può anche avvenire oltre i 60 giorni. (Tale chiarimento è stato fornito dalle Sezioni Unite della Cassazione secondo cui l'impugnazione stragiudiziale, eseguita mediante dichiarazione spedita al datore di lavoro, con missiva raccomandata a mezzo del servizio postale, è tempestivamente effettuata quando la spedizione avvenga entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento o dei relativi motivi, anche se la dichiarazione medesima sia ricevuta dal datore di lavoro oltre detto termine).*
- L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni dalla spedizione della predetta lettera, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato.
 - *Tale termine quindi inizia a decorrere non da quando il datore di lavoro riceve la contestazione stragiudiziale del licenziamento, ma da quando questa viene spedita dal*

dipendente, momento quindi anteriore. (Secondo infatti il costante orientamento della Cassazione, il termine di 180 giorni per il deposito del ricorso decorre dalla data di spedizione dell'impugnativa stragiudiziale. Questo significa che se il dipendente impugna il licenziamento prima della scadenza dei 60 giorni, ad esempio dopo 10 giorni dal ricevimento del licenziamento, il secondo termine inizia a decorrere dalla data dell'effettiva spedizione della raccomandata e non dalla scadenza dei 60 giorni previsti in astratto dalla legge).

In virtù di quanto sopra, occorre in conclusione ricordare che se l'azienda intende conciliare dopo aver ricevuto nei 60 giorni la lettera di contestazione del licenziamento, e il lavoratore nella volontà di raggiungere anch'egli un accordo, omette di depositare il ricorso in tribunale, non può poi farlo successivamente se le trattative non vanno a buon fine, nel momento in cui i termini di impugnazione sono ormai scaduti.