

Licenziamento, impugnazione a mezzo pec e inidoneità in mancanza di firma digitale

Il Tribunale Ordinario di Monza, Sezione Lavoro, con ordinanza del 29 gennaio 2020, ha stabilito che la trasmissione al datore, tramite la pec del difensore, della scansione di una comunicazione cartacea di impugnativa di licenziamento redatta e sottoscritta in modo non digitale sembra inidonea ad impedire la decadenza ex. Art.6, Legge 604/66.

.....

Il Tribunale di Monza, con l'ordinanza in oggetto, ha dichiarato l'inidoneità della trasmissione a mezzo pec della scansione di una comunicazione cartacea di impugnativa di licenziamento sottoscritta non digitalmente dalla parte.

Il fatto

La controversia nasce dal ricorso con cui un lavoratore impugnava il licenziamento intimatogli dall'azienda per giustificato motivo oggettivo e ne chiedeva la dichiarazione di illegittimità per manifesta insussistenza e violazione dei criteri di scelta, con conseguente applicazione in via gradata delle sanzioni di cui all'art. 18 L. 300/1970.

La società resisteva eccependo la decadenza dal diritto di agire in giudizio a causa della carenza dell'impugnativa di licenziamento. In particolare l'azienda evidenziava di aver ricevuto via pec la scansione dell'impugnativa del licenziamento, sottoscritta solo dal difensore. Tale comunicazione, continuava l'azienda, era priva della sottoscrizione autografa e digitale del lavoratore, nonché della sottoscrizione digitale del difensore, per cui tale lettera era inidonea a far salvo il termine di decadenza di 60 gg. Perché priva dei requisiti di forma di cui all'art. 2702 c.c. e, in subordine, perché priva della sottoscrizione del lavoratore.

La decisione

Il Tribunale di primo grado respingeva il ricorso.

In motivazione, il giudice del lavoro spiegava che l'art. 6 della Legge 604/66 conferisce al lavoratore personalmente, o per il tramite di un'organizzazione sindacale, la legittimazione ad impugnare il licenziamento.

Con riferimento anche alla giurisprudenza di Cassazione sul punto, il giudice spiegava che il licenziamento può essere impugnato o direttamente dal lavoratore o da un suo rappresentante munito di procura rilasciata in forma scritta, con data anteriore al termine di decadenza dell'impugnazione.

L'impugnazione è un atto per cui la forma scritta è richiesta per esigenze di certezza: nel caso in cui l'impugnazione del licenziamento avvenga tramite una scrittura privata, essa deve necessariamente recare la firma autografa ai fini dell'efficacia della scrittura stessa. Il documento informatico soddisfa il requisito della forma scritta efficace ai sensi dell'art 2702 c.c. "quando vi è apposta una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, quando è formato, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall' Agenzia per l'Italia Digitale con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore".

Da qui, chiariva il giudice, non sussiste nessun dubbio circa la validità ed efficacia ai sensi dell'art 6 L. 604/66 della trasmissione via pec della scansione di un'impugnativa cartacea, se la scansione è stata formata digitalmente dal lavoratore e/o dal legale, in quanto in tal caso non costituisce solamente la copia elettronica di un documento analogico, ma presenta i caratteri del documento informatico, contenendo la rappresentazione informatica dell'impugnazione del licenziamento, che assume tale rilievo in virtù della sottoscrizione digitale.

Concludendo, nell'ipotesi in cui la scansione dell'impugnazione cartacea non sia stata sottoscritta digitalmente, essa, secondo il giudice, conserva la natura di "mera copia per immagine su supporto informatico di documento analogico". In conclusione, in quest'ultimo caso, per poter avere la validità e l'efficacia della scrittura privata ai sensi dell'art 2702 c.c., deve alternativamente: o essere sottoscritta dal lavoratore e/o dal difensore con firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o essere accompagnata dall'attestazione di conformità da parte di un notaio o di un altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato.

Nella fattispecie la trasmissione via pec dell'atto cartaceo di impugnazione del licenziamento non contenente la sottoscrizione digitale del dipendente e/o del legale, non era idonea ad impedire la decadenza ex art.6 L.604/66.

In definitiva

La decisione del Tribunale di Monza viene qui segnalata data la prassi diffusa di impugnare il licenziamento tramite posta certificata.

Per fare chiarezza sul punto, occorre in premessa fissare alcuni dei punti di interesse, sottolineati nella pronuncia ed esposti qui di seguito.

Prima di tutto, è utile ricordare, per quanto qui di interesse, l'art. 6, comma 1, L. 604/1966 dove dice 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".

- * *Ricordiamo, per correttezza di informazione, anche se non attinente al merito della questione, che con l'art. 1, comma 37, L. 92/2012 (Legge Fornero) il legislatore ha disposto che i motivi del licenziamento siano specificati contestualmente alla comunicazione del*

licenziamento, cioè nella stessa lettera e, dunque, non dopo che il lavoratore ne abbia fatto richiesta, come in precedenza; sostituendo, pertanto, il comma 2 dell'articolo 2 della l. n. 604/1966 che, d'ora in poi, risulta così formulato: "La comunicazione del licenziamento deve contenere la specificazione dei motivi che lo hanno determinato".

In generale pertanto i 60 giorni dell'impugnazione di fatto decorrono dalla data di ricezione del recesso e si tratta di un termine perentorio in quanto, decorso lo stesso, il lavoratore licenziato decade dal proprio diritto di contestare il provvedimento.

Nel merito della pronuncia, è utile inoltre rammentare quanto recita l'art. 2702 c.c. in essa ripreso, per cui "La scrittura privata fa piena prova, fino a querela di falso, della provenienza delle dichiarazioni da chi l'ha sottoscritta, se colui contro il quale la scrittura è prodotta ne riconosce la sottoscrizione, ovvero se questa è legalmente considerata come riconosciuta".

Il giudice, a tale proposito, ricordando che l'impugnazione del recesso deve essere effettuata rispettando la disciplina prevista per le modalità di impugnazione che ritiene di scegliere, ha affermato che nel caso la scelta ricada sulla scrittura privata, essa deve contenere la firma autografa del lavoratore così come, abbiamo visto, è definito dal codice civile citato nel precedente capoverso.

In motivazione viene inoltre proposta la distinzione fra "documento informatico" e "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", per cui il primo è definito dall'art. 1, comma 1, lett. p) d.lgs. 82/2005 come il "documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti fatti o dati giuridicamente rilevanti", mentre la seconda è definita dalla lett. i-ter) dello stesso decreto quale il "documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto".

Tale distinzione detta due regole differenti: il documento informatico in senso stretto soddisfa il requisito della forma scritta e possiede l'efficacia di cui all'art. 2702 c.c. "quando vi è apposta una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, quando è formato, previa identificazione informatica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'Agenzia per l'Italia Digitale (...)". In mancanza di tali presupposti, l'idoneità del documento (informatico) a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio possono solo essere liberamente valutati in giudizio.

Quindi, riprende il giudice, costituisce un'ipotesi di valido documento informatico la PEC alla quale è allegata una scansione dell'impugnativa cartacea se la scansione sia stata firmata digitalmente dal lavoratore e in questo caso l'identificazione informatica del suo autore non può essere messa in dubbio, in quanto, in tal caso, la scansione non ha semplicemente il carattere di copia elettronica di documento analogico, ma presenta i caratteri del documento informatico contenendo la rappresentazione informatica dell'impugnazione del licenziamento, che assume tale rilievo in virtù della sottoscrizione digitale.

Da ciò, secondo l'assunto ragionamento, nell'ipotesi in cui la scansione dell'impugnazione cartacea non sia stata sottoscritta digitalmente, essa conserva la natura di mera "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", la cui efficacia probatoria

ex art. 22 d.lgs 82/05 sussiste solo se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato in virtù della vigente normativa.

Per questo ha concluso il giudice, nella fattispecie l'atto cartaceo scansionato conteneva la sola sottoscrizione del difensore e, quindi, la procedura di trasmissione mediante PEC da parte del difensore ha certificato l'avvenuta spedizione e ricezione della comunicazione, con conseguente individuazione con certezza sia del mittente che del destinatario, ma non ha certificato la conformità degli atti allegati. Da qui il giudice ha desunto che nessun dubbio sussisterebbe circa la validità ed efficacia ai sensi dell'art. 6 L. 604/66 della trasmissione via PEC di una scansione di impugnativa cartacea qualora la stessa fosse "*firmata digitalmente dal lavoratore e/o dal legale*".

In tutto ciò, occorre non dimenticare che si tratta di una pronuncia di tribunale di primo grado, rispetto alla quale non risultano precedenti specifici, se non, come in effetti richiamate in pronuncia, in senso lato sentenze argomentate sulla validità ed efficacia dei diversi documenti informatici. Non essendoci al momento quindi orientamenti giurisprudenziali differenti, è forse più prudente, in mancanza della possibilità di firmare in digitale, a seguito di un'impugnativa effettuata via pec far seguire una raccomandata dell'impugnativa di licenziamento sottoscritta in originale dal lavoratore, onde evitare la decadenza dal diritto di impugnativa e quindi di azione