

## DIRITTO LAVORO

TRIBUNALE DI CAGLIARI, Sez. Lavoro, 21 ottobre 2013, n. 59  
— SCARPA *Giudice monocratico* — G.G.G. (avv.ti Turco e Mac-  
ciotta) c. I.I. s.p.a. (avv.ti Vischi, Pedroni e Giudici).

**Lavoro - Licenziamento individuale - Impugnazione - Deposito  
ricorso - Termini utili - Decorrenza.**

(Legge 15 luglio 1966 n. 604, art. 6).

*Il termine di 270 giorni (attualmente di 180 giorni) previsto dal-  
l'art. 5, comma 2°, della l. n. 604/1966 (come modificato, prima, dal-  
l'art. 32 della l. n. 183/2010 e, poi, dall'art. 1, comma 38°, della l. n. 92/  
2012) entro il quale, a pena di inefficacia, deve essere depositato in  
cancelleria il ricorso giurisdizionale diretto a far annullare il licenzia-  
mento, decorre dalla data di invio al datore di lavoro dell'impugnazio-  
ne del licenziamento e non dalla data di ricezione di tale atto (1).*

(*Omissis*). MOTIVI IN FATTO E IN DIRITTO. — Con ricorso deposi-  
tato in data 26 marzo 2013 ai sensi dell'art. 1, comma 47° ss. della l.  
n. 92 del 2012, l'ingegner G.G. G. ha adito il giudice del lavoro per  
ottenere, previo accertamento della posizione di dirigente conven-  
zionale ricoperta, declaratoria di nullità ed illegittimità del licenzia-  
mento intimatogli con telegramma ricevuto il 4 maggio 2012, se-  
guito da raccomandata, per mancanza dei presupposti invocati nel  
provvedimento e/o per mancanza di giusta causa e/o di giustificato  
motivo oggettivo e la conseguente reintegra nel posto di lavoro,  
con quanto ne consegue in termini di legge o, in via subordinata, il

(1) La nota segue a p. 364.

pagamento dell'indennità supplementare nella misura massima di 24 mensilità prevista dal C.C.N.L. dei dirigenti dell'industria.

La società convenuta si è costituita in giudizio per contestare le avverse pretese, eccependo preliminarmente l'intervenuta decadenza dal diritto di proporre ricorso con riferimento all'impugnazione del licenziamento, ai sensi dell'art. 32 della l. 183 del 2010 e contestando nel merito le avverse richieste.

Più precisamente la società convenuta ha evidenziato come il licenziamento, comunicato il 4 maggio 2012 all'interessato, fosse stato impugnato dal dirigente in questione con raccomandata spedita il 28 giugno 2012, mentre il ricorso era stato depositato il 26 marzo 2013 ovvero al 271° giorno successivo all'impugnazione, con conseguente attivazione del giudizio oltre il termine decadenziale introdotto dalla norma.

La causa, previa concessione del termine per note in merito all'accezione di decadenza formulata dalla difesa resistente, all'udienza del 18 settembre 2013 è stata tenuta a riserva.

A scioglimento della riserva il giudice osserva quanto segue.

L'eccezione di decadenza è fondata.

L'art. 32 della l. 4 novembre 2010, n. 183 ha introdotto una nuova disciplina dei termini di impugnazione per i licenziamenti, modificando l'art. 6 della l. 15 luglio 1966, n. 604, che attualmente al comma primo prevede, per quel che qui interessa, che «il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta (...)» e, al comma secondo, che «L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale funzione di giudice del lavoro (...)».

Il termine di 180 giorni è stato introdotto dall'art. 1, comma 38° della citata l. 28 giugno 2012, n. 92 per i licenziamenti intimati dopo l'entrata in vigore di tale legge, mentre per il periodo anteriore, nel quale è stato intimato il licenziamento oggetto della presente impugnazione, il termine per il deposito del ricorso successivo all'impugnazione stragiudiziale era fissato in 270 giorni, al quale si deve qui fare riferimento.

Nel caso di specie diventa, quindi, cruciale identificare il termine *a quo* dal quale decorrono i 270 giorni, posto che, come si è detto, *l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 270 giorni dal deposito del ricorso.*

Come si evince dalla documentazione allegata agli atti il licenziamento, intimato con telegramma del 3 maggio 2012, ricevuto il giorno successivo dal ricorrente, come dal medesimo attestato nel documento 26 allegato al ricorso, è stato dal medesimo impugnato con atto spedito il 28 giugno 2012, ricevuto dalla società convenuta presso la sede legale di Milano il 3 luglio 2012 e presso la sede di Cagliari il 29 giugno 2012, mentre l'azione in giudizio è stata proposta con ricorso depositato il 26 marzo 2013.

La migliore dottrina in materia (Ianniruberto fra i tanti) ha identificato tre possibili termini dai quali far decorrere l'impugnazione: a) dalla data della comunicazione scritta del licenziamento; b) dalla data di spedizione dell'impugnazione di cui al primo comma; c) della data di scadenza dei 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento.

A sostegno della prima ipotesi si è detto che l'ampio termine di 270 giorni già contiene una prima fase decadenziale, e che l'aggettivo "successivo" non necessariamente deve essere correlato al primo termine di 60 giorni, e cioè alla prima impugnazione, mentre in favore della terza ipotesi sub c) è stata richiamata la costruzione lessicale del comma primo e del comma secondo dell'art. 32 della l. 183/2010, in quanto logicamente le parole "successivo termine" rimandano ad un termine in precedenza indicato.

Parte ricorrente, nelle note autorizzate depositate in data 6 settembre 2013, ha ritenuto di individuare una quarta ipotesi, ritenendo che il termine per il deposito del ricorso giudiziale debba essere fatto decorrere dal momento in cui l'impugnativa di licenziamento diventa efficace, e cioè dal momento in cui l'impugnativa stragiudiziale perviene a conoscenza del datore di lavoro a cui è destinata, ritenendo rilevante il momento in cui l'atto giunge all'indirizzo del destinatario.

Tale assunto difensivo non può essere condiviso, in quanto il termine per la presentazione del ricorso giudiziale per il ricorrente dovrebbe farsi decorrere da un termine incerto e mobile qual è la data di ricezione dell'atto da parte del datore di lavoro.

Si osserva infatti che la data di ricezione dell'impugnazione da parte del datore di lavoro è soggetta a numerose variabili legate alla modalità di comunicazione scelta dallo stesso lavoratore, e, può essere condizionata ad esempio dalla maggiore o minore efficienza del servizio postale o da specifiche situazioni soggettive legate alla reperibilità del datore stesso, cosicché la data in cui l'atto recettizio

perviene nella sfera di legale conoscenza del destinatario potrebbe, per diverso tempo, restare dubbia per il lavoratore.

Deve invece ritenersi preferibile la soluzione che fa decorrere il termine *a quo* per la presentazione del ricorso dalla data di *spedizione* dell'impugnazione di cui al primo comma.

Tale soluzione, consona allo spirito della nuova disciplina, evidentemente finalizzata ad una più sollecita definizione dell'eventuale controversia, e compatibile con la struttura sintattica della norma, ha lo scopo di consentire al lavoratore di valutare entro un congruo termine di 60 giorni l'opportunità di impugnare il licenziamento, imponendo, però al medesimo, una volta determinatosi a procedere ad impugnativa anche stragiudiziale dell'atto di recesso, di non superare l'ulteriore termine di 270 (ora 180) giorni per adire il giudice (si veda nel medesimo senso ordinanza di questo Tribunale, proc. Racl. 310 del 2013, estensore Tuveri).

È pur vero che in tal modo il lavoratore, che si è premurato di impugnare da subito il licenziamento, ha a disposizione un tempo più ridotto rispetto a colui che ha proposto l'impugnazione stragiudiziale allo scadere dei 60 giorni, ma si tratta in ogni caso di un termine che rientra nella disponibilità del lavoratore medesimo, il quale ha la consapevolezza di disporre di 270/180 giorni di tempo dopo la prima impugnazione per agire in giudizio o chiedere che venga espletato il tentativo di conciliazione. (*Omissis*)

(1) **Brevi note sul termine di impugnazione del licenziamento previsto dalla legge Fornero.**

L'ordinanza del giudice del lavoro del Tribunale di Cagliari, che forma oggetto della presente nota, riguardava l'impugnazione proposta da un dipendente di una società di informatica operante nel capoluogo della Sardegna, contro il licenziamento intimatogli dalla medesima. Quest'ultima, costituendosi in giudizio, eccepiva, preliminarmente, la decadenza del lavoratore per mancata osservanza del termine di 270 giorni previsti dall'art. 32 della l. n. 183/2010. Ciò in quanto, a suo avviso, tale termine doveva iniziare a decorrere non già dalla data in cui l'atto di impugnazione del licenziamento era pervenuto al datore di lavoro, ma dalla data di invio di tale atto, per cui, essendo trascorsi dalla data di invio dell'atto di impugnazione 271 giorni, doveva ritenersi che il lavoratore fosse incorso nella decadenza prevista dalla norma citata.

Decidendo in tal modo il giudice ha ritenuto infondata la tesi del ricorrente, secondo cui il termine di 270 giorni, previsto dalla norma in questione per il deposito del ricorso giudiziale nella cancelleria del Tribunale, dovrebbe essere fat-

to decorrere dal momento in cui l'impugnativa stragiudiziale del licenziamento diventa efficace, vale a dire dal momento in cui la stessa perviene a conoscenza del datore di lavoro cui è destinata. Ciò in quanto, in caso contrario, il termine per la presentazione del ricorso «*dovrebbe farsi decorrere da un termine incerto e mobile qual'è la data di ricezione dell'atto da parte del datore di lavoro*». Il che, fra l'altro, sarebbe in contrasto con lo spirito della nuova disciplina «*evidentemente finalizzata ad una più sollecita definizione dell'eventuale controversia*» e «*incompatibile con la struttura sintetica della norma*».

La tesi in questione non è, a nostro modesto avviso, condivisibile.

Premesso, per quanto occorrer possa, che il termine di 270 giorni su cui si discute, contrariamente a quanto si afferma nel provvedimento in esame, non è un termine di decadenza ma di prescrizione, la tesi del Tribunale pare in palese contrasto con il principio di ragionevolezza, che costituisce uno dei cardini del principio di eguaglianza previsto dall'art. 3, Cost. Principio di ragionevolezza che implica una valutazione, da parte dell'interprete della norma, basata sul bilanciamento fra le varie interpretazioni possibili. Il che significa che «*lo scrutinio di costituzionalità di una norma deve essere effettuato valutando l'interazione reciproca tra l'accrescimento di tutela dell'uno e la corrispondente diminuzione di garanzia dell'altro come disposto dal legislatore in vista della composizione del potenziale contrasto*» (cfr. Corte cost. n. 372/2006). Tornando alla fattispecie, nel bilanciamento fra le due possibili interpretazioni della norma in esame, tenuto conto degli interessi in gioco, pare evidente che, nel dubbio, debba ritenersi prevalente l'interesse del lavoratore diretto ad ottenere che l'impugnazione del licenziamento da lui proposta sia esaminata nel merito, rispetto all'interesse del datore di lavoro diretto ad ottenere che, in accoglimento della eccezione di decadenza (*recte* di prescrizione) da lui proposta, il ricorso stesso non venga esaminato. Infatti, sempre a nostro modesto avviso, l'eccessivo formalismo cui è ispirata la decisione del Tribunale pare in palese contrasto con il citato principio di ragionevolezza previsto e garantito dall'art. 3, Cost. in quanto, fra l'altro, non sembra condivisibile l'affermazione contenuta nell'ordinanza in esame, secondo cui l'interpretazione sostenuta dal ricorrente «*sarebbe in contrasto con lo spirito della nuova disciplina*».

CARLO DORE

CARLO DORE

113

*BREVI NOTE SUL TERMINE DI IMPUGNAZIONE  
DEL LICENZIAMENTO PREVISTO DALLA LEGGE FORNERO*

*(estratto da)*

**RIVISTA  
GIURIDICA  
SARDA**

**2-2014**

Anno XXIX

Maggio-Agosto — Pubblicazione quadrimestrale

**EDIZIONI AV**