

Trib. Monza 29 gennaio 2020, ord. – Est. Rotolo

Art. 6, L. n. 604 del 1966 - Licenziamento - Impugnazione - Forma – Libertà – Scrittura privata – Firma autografa.

L'impugnazione del licenziamento è un atto unilaterale a contenuto patrimoniale, per il quale la forma scritta vincolata è richiesta per mere esigenze di certezza; pertanto il soggetto impugnante è tenuto a rispettare la disciplina prevista per la modalità di impugnazione che ritiene liberamente di scegliere e, qualora si avvalga della scrittura privata, quest'ultima deve necessariamente recare la firma autografa prescritta dall'art. 2702 c.c. ai fini dell'efficacia della scrittura privata.

D.Lgs. n. 82 del 2015 – Documenti informatici – Documenti analogici – Forma scritta – Firma digitale – Firma elettronica qualificata – Firma elettronica avanzata.

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'AGID (...) con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore”. In assenza di tali caratteristiche, invece, l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio possono solo essere liberamente valutati in giudizio.”

Art. 2702 c.c. - Firma digitale – Scansione dell'impugnativa cartacea – Copia elettronica di documento analogico – Documento informatico – Trasmissione via PEC.

La scansione di impugnativa cartacea di licenziamento, che come detto di per sé costituisce una mera copia per immagine su supporto informatico di un documento analogico, per poter avere la validità e l'efficacia della scrittura privata ai sensi dell'art. 2702 c.c., sembra necessariamente dover possedere, alternativamente, le seguenti caratteristiche: a) essere sottoscritta dal lavoratore e/o dal difensore con firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata; in tal caso, la scansione acquista natura di documento informatico ed è dotata dell'efficacia della scrittura privata; b) essere accompagnata da (valida) attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato. Pertanto, la procedura di trasmissione mediante PEC da parte del difensore certifica l'avvenuta spedizione e ricezione della comunicazione, con conseguente individuazione con certezza sia del

mittente che del destinatario, ma non può certificare la conformità degli atti allegati, i quali necessariamente dovranno essere sottoscritti digitalmente per assumere il valore di atto scritto.

(Omissis)

OSSERVA QUANTO SEGUE

L'art. 6 L. 604/66 conferisce al lavoratore personalmente - o anche per il tramite dell'organizzazione sindacale - la legittimazione ad impugnare il licenziamento. La giurisprudenza di legittimità ha sempre ritenuto valida (sin da Cass. n. 2179/87 e fino alla recente sentenza n. 3139/2019) l'impugnativa del licenziamento fatta da un rappresentante del lavoratore investito del relativo potere mediante procura rilasciata in forma scritta, avente data certa anteriore alla scadenza del termine di decadenza.

L'impugnazione richiesta è atto unilaterale a contenuto patrimoniale, per il quale la forma scritta vincolata è richiesta per mere esigenze di certezza. Naturalmente il soggetto impugnante è tenuto a rispettare la disciplina prevista per la modalità di impugnazione che ritiene liberamente di scegliere. Qualora si avvalga della scrittura privata, quest'ultima deve necessariamente recare la firma autografa prescritta dall'art. 2702 c.c. ai fini dell'efficacia della scrittura privata.

La formazione e la trasmissione di documenti informatici e di copie informatiche di documenti analogici è disciplinata, per quanto qui interessa, dal D. L.vo 82/2005 (c.d. Codice dell'Amministrazione Digitale - CAD, il cui testo vigente è il risultato di numerosi interventi di modifica: D. L.vo 179/16, D. L.vo 217/17).

Sulla base della normativa di settore il «documento informatica» è definito dall'art. 1, co. 1, lett. p), del citato decreto, come il «documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti», mentre la «copia per immagine su supporto informatico di documento analogico» è definita dalla lett. i-ter) del menzionato comma quale il «documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratta».

Si tratta, dunque, di fattispecie diverse per le quali il D. L.vo 82/05 detta regole distinte ai fini dell'efficacia sostanziale e probatoria.

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'AGIO ... con modalità tali da garantire la sicurezza, integrità e immodificabilità del documento e, in maniera manifesta e inequivoca, la sua riconducibilità all'autore» (art. 20, co. 1-bis, primo periodo). In assenza di tali caratteristiche, invece, l'idoneità del documento informatico a soddisfare il

requisito della forma scritta e il suo valore probatorio possono solo essere liberamente valutati in giudizio.

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 sia stata firmata digitalmente dal lavoratore e/o dal legale. In tal caso, infatti, 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. Sulla base della normativa citata è la sottoscrizione digitale che attribuisce ai segni grafici riprodotti nella scansione, il significato stesso di dichiarazione, collegando la sua emissione al sottoscrittore digitale.

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.L.vo 82/05 sussiste solo in due ipotesi: ai sensi del co.2, se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato in virtù della vigente normativa; oppure, ai sensi del co.3, se siano state formate nel rispetto delle Linee guida AGIO (fino all'adozione di questuarne nel rispetto delle regole tecniche contenute nel D.P.C.M. 13/11/14 e relativi allegati) e la loro conformità all'originale non sia espressamente disconosciuta.

In conclusione la scansione di impugnativa cartacea di licenziamento, che come detto di per sé costituisce una mera copia per immagine su supporto informatico di un documento analogico, per poter avere la validità e l'efficacia della scrittura privata ai sensi dell'art. 2702 c.c., sembra necessariamente dover possedere, alternativamente, le seguenti caratteristiche: a) essere sottoscritta dal lavoratore e/o dal difensore con firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata; in tal caso, la scansione acquista natura di documento informatico (art. 1, co. 1, lett. p), ed è dotata dell'efficacia della scrittura privata (art.20, co. 1-bis). b) essere accompagnata da (valida) attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato (art. 22, co. 2).

Nella fattispecie che ci occupa l'atto cartaceo scansionato contiene la sola sottoscrizione non digitale del legale.

La procedura di trasmissione mediante PEC da parte del difensore certifica l'avvenuta spedizione e ricezione della comunicazione, con conseguente individuazione con certezza sia del mittente che del destinatario, ma non può certificare la conformità degli atti allegati, i quali necessariamente dovranno essere sottoscritti digitalmente per assumere il valore di atto scritto.

In conclusione 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, L. 604/66.

(Omissis)

Trib. Brescia, sez. lav. 20 gennaio 2020, n. 20 – Est. Ciocca – M.G. c. B.A. S.r.l.

Art. 6, L. n. 604 del 1966 - Licenziamento - Impugnazione - Decadenza – Improcedibilità – Posta elettronica certificata – Allegati – Firma digitale – Scansione di un originale analogico.

Il documento informatico mancante di una sottoscrizione con modalità digitali o elettroniche non preclude di poterlo considerare come un atto scritto, essendo al contrario ammessa una valutazione legata alle circostanze del caso concreto, secondo i canoni indicati dalla legge.

Artt. 20 ss., d.lgs. n. 82 del 2015 – Firma digitale – Firma elettronica qualificata – Firma elettronica avanzata – Documento informatico – Sicurezza, integrità e immodificabilità.

L'impugnazione del licenziamento trasmessa a mezzo di posta elettronica certificata contenuta in un allegato privo di firme digitali e corrispondente alla mera scansione di un originale analogico deve essere ritenuta idonea a soddisfare il requisito della forma scritta richiesta dall'art. 6 della legge n. 604/1966.

(Omissis)

MOTIVI DELLA DECISIONE

(Omissis)

Va innanzitutto respinta l'eccezione di decadenza sollevata da parte convenuta ai sensi dell'art. 6 l. 604/1966, non potendosi condividere l'assunto secondo cui il documento informatico allegato alla comunicazione di posta elettronica certificata dell'11.10.2017 sarebbe privo di forma scritta.

Invero, anche ove si ritenesse effettivamente rilevante, nella fattispecie in esame, l'intera disciplina sancita dagli artt. 20 ss. d.lgs. 82/2005, si dovrebbe comunque considerare che tale normativa, in termini inequivoci, ha stabilito che, in assenza di “una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata ... l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio sono liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immodificabilità” (art. 20, c. 1 bis).

In tal senso, la mancanza di una sottoscrizione con modalità digitali o elettroniche non esclude in radice la possibilità per il Giudicante di considerare il documento informatico come un atto scritto, essendo al contrario ammessa una

valutazione legata alle circostanze del caso concreto, secondo i canoni indicati dalla legge.

Orbene, nella fattispecie in esame risulta pacifico tra le parti, nonché documentale, che la lettera di impugnazione del licenziamento non rechi alcuna sottoscrizione digitale o elettronica, essendo presenti le sole firme apposte dal ricorrente e dal difensore su un originale analogico successivamente scansionato (cfr. doc. 11, fascicolo ricorrente).

Cionondimeno, quest'ultimo è stato allegato ad una comunicazione di posta elettronica certificata (*Omissis*), così che la provenienza e la datazione dell'impugnativa non possono essere poste in discussione. (*Omissis*).

Tutto ciò depone nel senso della genuinità della lettera di impugnazione del licenziamento e della insussistenza di interpolazioni o di modificazioni che possano averne alterato il contenuto durante l'arco di tempo ricompreso tra la scansione dell'originale analogico e il successivo invio a mezzo di posta elettronica certificata.

Né appare persuasiva la prospettazione di parte convenuta laddove, invocando una "analisi ... condotta ex ante", ha sostenuto che "tale documento non poss[iederebbe] alcuna caratteristica che ne garantisca la sicurezza, integrità e l'immodificabilità, trattandosi di una mera immagine digitale incorporata in un file in formato .pdf liberamente modificabile con gli strumenti adatti, da chi ne avesse avuto la disponibilità" (*Omissis*).

Si deve infatti osservare che, ove fosse richiesta una garanzia di piena e assoluta sicurezza, integrità ed immodificabilità del documento, la disposizione recata dall'ultimo periodo dell'art. 20, c. 1 *bis*, d.lgs. 82/2005 si risolverebbe in una duplicazione di quanto stabilito in tema di firma digitale e di firma elettronica qualificata o avanzata, risultando dunque priva di un reale contenuto precettivo.

D'altro canto, come di recente chiarito dalla giurisprudenza di legittimità, persino una comunicazione di posta elettronica non certificata può assurgere ad atto avente dignità di forma scritta, in quanto "è liberamente valutabile dal giudice, ai sensi del D.Lgs. n. 82 del 2005, art. 20, l'idoneità di ogni diverso documento informatico (come l'e-mail tradizionale) a soddisfare il requisito della forma scritta, in relazione alle sue caratteristiche oggettive di qualità, sicurezza, integrità ed immodificabilità" (Cass., sez. lav., sent. 8.3.2018, n. 5523).

Orbene, con specifico riferimento al caso di specie, si deve rilevare che una simile garanzia attenuata risulta assicurata sia dal formato utilizzato nella realizzazione della scansione, tale da non consentire una immediata alterazione del documento o una sua agevole modificazione in assenza di competenze e strumenti adeguati, sia dalla mancanza di ragioni che avrebbero potuto indurre il lavoratore a conservare la possibilità di manipolare un atto da inviare – in pari data – a controparte mediante una comunicazione di posta elettronica certificata.

In considerazione di tutto ciò, la lettera di impugnazione del licenziamento in controversia deve essere dunque ritenuta idonea a soddisfare il requisito della

forma scritta e l'eccezione di decadenza va pertanto respinta.
(*Omissis*).

CATERINA TIMELLINI
Ricercatore dell'Università degli Studi di Milano

L'IMPUGNAZIONE DEL LICENZIAMENTO VIA PEC ALLA LUCE DELLA
DISCIPLINA DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE E DEL
REQUISITO DELLA SOTTOSCRIZIONE DA PARTE DEL LAVORATORE

SOMMARIO: 1. La sentenza del Tribunale di Brescia e l'ordinanza del Tribunale di Monza a confronto. - 2. Lo stato dell'arte sulla forma e la natura dell'impugnazione del licenziamento: l'art. 6 della legge n. 604 del 1966. - 3. *Segue*: in particolare, il requisito della sottoscrizione dell'impugnazione di licenziamento da parte del lavoratore. 4. Il Codice dell'Amministrazione Digitale. - 5. Riflessioni critiche.

1. La sentenza del Tribunale di Brescia e l'ordinanza del Tribunale di Monza a confronto.

A distanza di pochi giorni l'una dall'altra, la sentenza del Tribunale di Brescia 20 gennaio 2020 e l'ordinanza del Tribunale di Monza del 29 gennaio 2020 giungono a conclusioni diametralmente opposte in merito all'impugnazione del licenziamento via PEC da parte del legale effettuata tramite l'allegazione di copia per immagine su supporto informatico del documento analogico contenente l'impugnazione del licenziamento sottoscritta dal dipendente.

Mentre il Tribunale di Brescia è favorevole a riconoscere la piena idoneità, ritenendola atta ad integrare il requisito della forma scritta *ex* art. 6 della legge n. 604 del 1966, diversamente, invece, il Tribunale di Monza considera necessario che la scansione dell'impugnazione cartacea del licenziamento sia, alternativamente, sottoscritta dal lavoratore con firma digitale o altro tipo di firma elettronica oppure che sia accompagnata da una valida attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato.

Le argomentazioni poste alla base dei due orientamenti possono essere così brevemente sintetizzate.

Il Tribunale di Monza, nell'affermare che l'atto di impugnazione di licenziamento deve rivestire la forma scritta vincolata per esigenze di certezza, richiede, ai fini della sua esistenza, la firma autografa prescritta dall'art. 2702 c.c. Esso può anche essere trasmesso via PEC, attraverso l'invio della scansione di un'impugnativa cartacea, la quale però deve essere firmata digitalmente dal lavoratore, in quanto l'allegazione di copia per immagine su supporto informatico di documento analogico contenente l'impugnazione del licenziamento sottoscritta dal dipendente costituisce documento informatico e non mera copia elettronica di documento analogico solo quando è possibile collegare, attraverso la sottoscrizione digitale, la sua emissione al sottoscrittore. E, per soddisfare il requisito della forma scritta e attribuire all'allegato l'efficacia dell'art. 2702 c.c. al

documento informatico deve essere apposta la firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata, una firma elettronica avanzata oppure deve essere accompagnata da valida attestazione di conformità da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato.

Con opposta soluzione il Tribunale di Brescia ritiene non condivisibile l'assunto secondo cui il documento informatico allegato alla comunicazione inviata dal legale via PEC sarebbe da considerare privo di forma scritta. Ciò in quanto, in applicazione degli artt. 20 e ss. del D.lgs. n. 82 del 2005, in assenza di una firma digitale, di altra firma elettronica qualificata o di una firma elettronica avanzata, il giudice può sempre valutare l'idoneità del documento informatico a soddisfare la forma scritta e il suo valore probatorio, in relazione ai canoni fissati dall'art. 20, comma 1-*bis*, della legge del 2005, ossia: sicurezza, integrità e immodificabilità, in tal modo riconoscendo all'organo giudicante il potere di valutare le circostanze del caso concreto secondo i principi sanciti dalla legge.

Con specifico riferimento al caso concreto assumevano, allora, valore due elementi, ossia il formato utilizzato nella realizzazione della scansione (formato .pdf), che non consente un'immediata alterazione del documento o una sua agevole modificazione in assenza di competenze e strumenti adeguati, sia la mancanza di ragioni che avrebbero potuto indurre il lavoratore a conservare la possibilità di manipolare un atto da inviare, nella stessa data, a controparte a mezzo PEC.

Così ragionando, pertanto, il Tribunale di Brescia è giunto alla conclusione dell'idoneità della lettera di impugnazione di licenziamento allegata alla comunicazione via PEC di soddisfare il requisito della forma scritta, con conseguente rigetto dell'eccezione di decadenza. Nulla richiede, invece, tale pronuncia in ordine alla sottoscrizione dell'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore.

Si tratta di una interpretazione che, nelle sue conclusioni, riprende un precedente orientamento dello stesso Tribunale di Brescia già espressa nel 2018¹, quando aveva sancito la piena libertà della forma nella predisposizione dell'impugnazione scritta del licenziamento e, pertanto, l'insussistenza della necessità che l'impugnazione da parte del lavoratore avvenisse a mezzo di un atto avente piena efficacia a norma dell'art. 2702 c.c. e ss.. Inoltre, il Tribunale di Brescia ha avuto il merito di tratteggiare molto chiaramente la differenza sussistente tra documento informatico e copia per immagine su supporto informatico di documento analogico, con conseguente inapplicabilità alla prima della disciplina prevista per la seconda. Ancora, il Tribunale di Brescia, nella sua pronuncia del 2018, ha ricordato che sussiste in capo al solo lavoratore l'interesse a disconoscere la propria sottoscrizione o la paternità dell'atto, non in capo al datore di lavoro, concludendo, pertanto, per la piena idoneità della trasmissione a mezzo PEC da parte del difensore del lavoratore della copia della impugnativa del licenziamento mediante scansione del documento cartaceo ricevuta regolarmente

¹ V. Trib. Brescia, sez. lav., 17 aprile 2018, n. 352, a quanto consta inedita.

dal datore di lavoro, in quanto integrante il requisito della forma scritta prescritto dall'art. 6 della legge n. 640 del 1966.

L'orientamento espresso dal Tribunale di Monza nella pronuncia di gennaio 2020 si pone in controtendenza rispetto a modalità ormai consolidate di impugnazione del licenziamento. Per tale ragione, è opportuna dapprima un'analisi dello stato dell'arte e, quindi, della disciplina legislativa dell'impugnazione del licenziamento, sotto il profilo della natura giuridica e della forma dell'atto stesso, nonché della ricostruzione delle disposizioni in tema di corrispondenza via PEC. In particolare, ci si soffermerà sulla definizione di documento informatico e di copia per immagine su supporto informatico di documento analogico. Si concluderà, poi, con una lettura critica delle pronunce citate al fine di riportare la discussione all'interno dei corretti binari in un'ottica di tutela del lavoratore che, da un orientamento siffatto, risulterebbe inevitabilmente, ma soprattutto immotivatamente, penalizzato.

2. Lo stato dell'arte sulla forma e la natura dell'impugnazione del licenziamento: l'art. 6 della legge n. 604 del 1966.

Come noto, la disciplina dell'impugnazione del licenziamento è contenuta nell'art. 6 della legge n. 604 del 1966, così come novellato dalla legge n. 183 del 2010, essendo previsto un doppio termine di decadenza², con riferimento al primo dei quali, quello di sessanta giorni, si registra una particolarità rispetto alle regole proprie dei negozi giuridici di natura recettizia. Infatti non è richiesto il ricevimento del documento da parte del datore di lavoro nei sessanta giorni, essendo sufficiente, secondo un'interpretazione costituzionalmente orientata³, che nel termine sancito dalla legge l'impugnazione sia stata spedita.

L'introduzione di un doppio termine di decadenza, esteso anche al deposito del ricorso in giudizio *ex art. 32*, comma 1, legge n. 183 del 2010, come modificata dalla legge n. 92 del 2012, costituisce una deroga alla disciplina dell'invalidità del negozio giuridico ed è giustificata dalla finalità di evitare “il sorgere di controversie a distanza di tempo, il che non agevolerebbe l'accertamento dei fatti che ad esse hanno dato luogo”⁴. Si vuole, in tal modo, accelerare l'eventuale contenzioso affinché la *res litigiosa* emerga subito e si trasferisca rapidamente in sede giudiziaria in modo da evitare che l'incertezza di una lite possibile, insita nell'impugnativa negoziale del licenziamento, covi per

² Si prevede che il licenziamento debba essere impugnato nel termine di 60 giorni dall'intimazione del licenziamento. Entro un successivo termine decadenziale di 180 giorni, decorrente dall'impugnazione del licenziamento e non dalla scadenza dei sessanta giorni, il lavoratore deve depositare il ricorso in giudizio. Il termine originario di 270 giorni introdotto dalla legge n. 183/2010 (c.d. “Collegato lavoro”) è stato ridotto a 180 giorni dall'art. 1, comma 38, della legge n. 92/2012 (c.d. “Legge Fornero”).

³ V. Cass., Sez. Un., 14 aprile 2010, n. 88309, in *Foro it.*, 2012, 12, I, 3416; Cass. 4 settembre 2008, n. 22287, in *Riv. it. dir. lav.*, 2009, 2, II, 412.

⁴ Così già lavori preparatori legge n. 604/1966, in *Atti Parlamentari. Camera dei deputati. Rep. n. 2452*, pag. 3 (seduta del 15 giugno 1965).

anni facendo lievitare la posta in gioco e, quindi, il “costo” del contenzioso. E, così, con specifico riferimento al secondo termine decadenziale, la *ratio* della modifica è stata individuata nell'esigenza di garantire la speditezza dei processi, attraverso l'introduzione di termini di decadenza ed inefficacia in precedenza non previsti e strutturalmente concatenati tra loro, in aderenza con l'art. 111 Cost., operando un bilanciamento tra la necessità di tutela della certezza delle situazioni giuridiche e il diritto di difesa del lavoratore⁵.

Pertanto, se si ha riguardo alla *ratio* della disposizione, ciò che assume rilievo è l'esigenza di certezza delle situazioni giuridiche, con un approccio sostanzialistico al tema. Deve emergere la volontà del lavoratore di non accettare la decisione datoriale, con una prima impugnazione seguita a breve dal deposito del ricorso in giudizio. E la forma scritta richiesta per la prima impugnazione del licenziamento è a ciò funzionale. Proprio per assicurare tale finalità l'articolo 6 si riferisce alla “comunicazione in forma scritta”, con ciò intendendosi “qualsiasi atto scritto”, senza ulteriore specificazione in merito al suo contenuto, ad eccezione del fatto che esso deve essere “idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore (...) ad impugnare il licenziamento stesso”. La disposizione normativa prevede che l'impugnazione possa essere disposta “anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale”, ipotesi alla quale, per giurisprudenza consolidata, deve aggiungersi l'ipotesi dell'impugnazione effettuata dal legale del lavoratore cui sia stato attribuito mandato al compimento dell'atto⁶.

Alla *ratio* della norma, ovvero l'esigenza di certezza delle situazioni giuridiche, si lega, dunque, una lettura di essa del tutto sintonica. Dall'art. 6 della legge n. 604 del 1966 – ed è ciò che rileva in questa sede – emerge l'assenza della richiesta di qualsiasi forma particolare: è richiesta la sola forma scritta idonea a manifestare al datore di lavoro, indipendentemente dalla terminologia utilizzata e senza necessità di forme “sacramentali”, la volontà del lavoratore di contestare la validità e l'efficacia del licenziamento⁷.

Il legislatore non ha inteso imporre una forma vincolata per l'atto di impugnazione, ma ha voluto semplicemente assicurare, attraverso la forma scritta richiesta, il controllo sull'osservanza del termine stabilito. Come ha osservato la Corte costituzionale il giudice può utilizzare i consueti strumenti ermeneutici ed avvalersi di poteri di valutazione ed apprezzamento non diversi da quelli che valgono per la generalità dei casi soggetti alla sua cognizione, stabilendo la norma le modalità e la funzione dell'atto di impugnazione del licenziamento, fermo restando che l'evenienza di diverse interpretazioni da parte di giudici diversi, lungi

⁵ V. Cass. 22 giugno 2018, n. 16591, in *Guida dir.*, 2018, 31, 61.

⁶ Così tra le molte, oltre a quelle citate nell'ordinanza del Tribunale di Monza del 29 gennaio 2020, su cui *infra*, anche Cass. civ., sez. VI, 18 gennaio 2019, n. 1444, in *Giust. civ. mass.*, 2019; Cass. 19 giugno 2019, n. 16416, in *Guida dir.*, 2019, 34, 51.

⁷ V. Cass. 27 febbraio 1998, n. 2200, in *Mass. Giur. lav.*, 1998, 636; Cass. 16 dicembre 1997, n. 12709, in *Giust. civ. mass.*, 1997, 2381.

dal costituire la conseguenza patologica dei termini in cui la norma è formulata, è fisiologicamente connaturata al nostro sistema giudiziario⁸.

In ragione di quanto fin qui evidenziato si è così affermato che l'impugnazione possa essere effettuata con qualsiasi atto scritto e comunicata con qualsivoglia strumento idoneo a portare l'atto a conoscenza del destinatario, poiché la natura recettizia attiene alla funzione dell'atto e non alla forma con cui lo stesso è comunicato⁹; e l'accertamento del giudice del merito in ordine alla circostanza che l'atto sia stato ricevuto dal destinatario può essere condotto anche sulla base di presunzioni¹⁰.

Si è allora ritenuto che la dichiarazione possa essere consegnata a mani al datore di lavoro direttamente dal lavoratore o tramite persona da questi incaricata, la quale, al pari di quanto avviene per la lettera di licenziamento, potrà essere assunto come teste ai fini dell'avvenuta consegna¹¹; potrà essere utilizzato l'invio al datore di lavoro tramite il ricorso al servizio postale, in particolare tramite lo strumento della raccomandata (o meglio ancora del plico raccomandato) con avviso di ricevimento¹²; altro strumento ancora è il telegramma, considerato idoneo se presenta quelle caratteristiche che consentono di attribuire ad esso l'efficacia dell'atto scritto ai sensi dell'art. 2705 c.c., ossia esso deve essere: consegnato o fatto consegnare all'ufficio postale e sottoscritto in originale dal lavoratore; consegnato o fatto consegnare all'ufficio postale, anche se l'originale è privo di sottoscrizione possedendo tale atto ai sensi dell'art. 2705, comma 1, l'efficacia probatoria della scrittura privata; dettato attraverso l'apposito servizio telefonico, purché il destinatario non ne disconosca la provenienza, nel qual caso spetterà al mittente dimostrarla, anche per mezzo di testimoni e presunzioni.¹³

La modalità più prossima a garantire, se non con piena, almeno con sufficiente certezza, l'effettività della comunicazione stessa è il telefax, il quale, secondo l'opinione prevalente è considerato uno strumento idoneo a riprodurre fedelmente la dichiarazione¹⁴ e, nella sua consistenza grafica, la sottoscrizione dell'autore che procede alla sua trasmissione, nonché a consentirne l'imputazione. Per tali ragioni si è ritenuto che il telefax possa essere considerato alla stregua di una scrittura privata¹⁵. La giurisprudenza ne fonda l'efficacia sull'art. 2712 c.c.

⁸ Così si è espressa in maniera inequivoca la Corte Costituzionale con l'ordinanza 13 maggio 1987, n. 161.

⁹ V. Cass. 13 luglio 2001, n. 9554, in *Dir. lav.*, 2001, II, 321; Cass. 3 ottobre 1985, n. 4783, in *Giust. civ.*, 1986, I, 818.

¹⁰ V. Cass. 9 aprile 1984, n. 2262, in *Giust. civ. mass.*, 1984, f. 3-4; Cass. 5 maggio 1999, n. 4525, in *Notiz. Giur. lav.*, 1999, 511.

¹¹ V. Cass. 27 luglio 2017, n. 18661, in *DeJure*.

¹² V. Cass. 16 gennaio 2006, n. 758, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, 3, II, 625.

¹³ V. Cass. 9 novembre 2006, n. 23882, in *Giust. civ.*, 2007, 2, I, 388.

¹⁴ V. Cons. Stato, Sez. V, 18 agosto 2010, n. 5845, in *PlurisOnLine*; Trib. Torino, Sez. IV, 27 marzo 2007, in *Juris Data*, 2008.

¹⁵ V. R. SACCO – G. DE NOVA, *Il contratto*, in *Trattato di diritto civile*, diretto da R. Sacco, Torino, 2004, t. 1, 136.

che assegna alle riproduzioni meccaniche di fatti e cose il valore di piena prova dei fatti e delle cose rappresentate, se colui contro il quale sono prodotte non ne disconosce la conformità ai fatti o alle cose medesime¹⁶.

3. Segue: in particolare, il requisito della sottoscrizione dell'impugnazione di licenziamento da parte del lavoratore.

La libertà di forma ha portato taluni ad affermare che “poiché la forma è generica, in quanto si fa riferimento a qualsiasi atto scritto, si potrebbe ritenere che non sia necessaria la sottoscrizione, purché sia sicuro che l'atto scritto provenga dal lavoratore o da un suo rappresentante”¹⁷.

Tale lettura appare corretta, in quanto ciò che assume rilievo è la ricezione di un documento scritto da parte del datore di lavoro che attesti la volontà del lavoratore di impugnare il licenziamento, ancorché non sottoscritto dal prestatore di lavoro.

In maniera tralattizia, e mai adeguatamente argomentata, troppe volte si afferma, però, che l'impugnazione debba essere sottoscritta dal lavoratore. Senza dubbio si tratta di una prassi congrua e condivisibile, ma a stretto rigore non necessaria qualora si riesca comunque a dimostrare la provenienza dell'atto scritto dal lavoratore. Non è, dunque, indefettibilmente richiesta l'esistenza di una scrittura privata con firma autografa.

Quanto appena detto trova conferma nella lettera della disposizione (forma scritta), nella *ratio* (idoneità a dare certezza al datore della volontà del lavoratore di impugnare) e anche in una valutazione comparativa di quanto richiesto per la valida irrogazione del licenziamento.

Come noto l'art. 2 della legge n. 604 del 1966 dispone che il licenziamento debba essere intimato per iscritto e debba contenere anche l'indicazione dei motivi. In argomento la giurisprudenza di legittimità, con orientamento ad oggi consolidato, afferma che il requisito della comunicazione per iscritto del licenziamento deve ritenersi assolto, in assenza della previsione di modalità specifiche, con qualunque modalità che comporti la trasmissione al destinatario del documento scritto nella sua materialità¹⁸. Sul punto, si precisa che la produzione in giudizio d'una lettera di licenziamento priva di sottoscrizione alcuna

¹⁶ Così Cass. 20 marzo 2009, n. 6911, in *Giust. civ. mass.*, 2009, 503; Cass., Sez. I, 14 giugno 2007, n. 13916, in *Giust. civ.*, 2008, I, 1767. *Contra*, la dottrina maggioritaria che fonda invece l'efficacia del telefax nell'art. 2719 c.c. Cfr., tra i tanti, M. IOZZO, *Orientamenti (e disorientamenti) in tema di disconoscimento delle riproduzioni meccaniche*, in *Foro it.*, 2002, I, 2793 ss.; S. PATTI, *Delle prove* in *Commentario Sciolaja e Branca*, Zanichelli-Foro Italiano, Bologna-Roma, 1996, 149; F. DE SANTIS, *Natura documentale ed efficacia probatoria del telefax*, in *Riv. dir. proc.*, 1991, 1204.

¹⁷ Così F. MAZZIOTTI, *Forma e procedura dei licenziamenti*, in F. CARINCI (a cura di), *La disciplina dei licenziamenti. Dopo le leggi 108/1990 e 223/1991*, Napoli, 1991, 92.

¹⁸ Così Cass., sez. lav., 12 dicembre 2017, n. 29753, in *Guida dir.*, 2018, 6, 60. V. anche Cass. 5 novembre 2007, n. 23061, in *Notiz. giur. lav.*, 2008, 2, 141, richiamata in motivazione della sentenza.

o munita di sottoscrizione proveniente da persona diversa dalla parte che avrebbe dovuto sottoscriverla equivale a sottoscrizione, purché tale produzione avvenga ad opera della parte stessa nel giudizio pendente nei confronti del destinatario della lettera di licenziamento medesima¹⁹. Ad esempio, la scrittura con la quale sia intimato il licenziamento può ritenersi valida anche quando non venga sottoscritta dal datore di lavoro o da un suo rappresentante, ma contenga, nell'intestazione ed in calce, la denominazione dell'impresa e del suo titolare, sia trasmessa mediante raccomandata e tempestivamente impugnata dal lavoratore con riferimento al contenuto e non alla forma²⁰. In una fattispecie relativa ad una lettera di licenziamento per riduzione di personale, inoltre, la Suprema Corte ha ritenuto che l'illeggibilità della firma non incide sulla validità del negozio per difetto della forma scritta *ad substantiam*, ma determina la necessità di accertare l'identità dell'autore per verificarne - sulla base degli elementi ricavabili dal medesimo atto (intestazione, ufficio di provenienza, esercizio di determinate funzioni) - la legittimazione al negozio²¹.

Dunque, la tesi interpretativa per cui l'atto di impugnazione del licenziamento debba essere sottoscritto dal lavoratore, mentre la lettera di licenziamento non richiederebbe necessariamente detta sottoscrizione, risulta incongrua, tutta a danno del lavoratore, a favore del quale è stata, invece, disposta la previsione della forma scritta del licenziamento (per dare certezza dell'avvenuto licenziamento e dei motivi) e dell'impugnazione (per evitare contestazioni in merito alla volontà di impugnare).

Né ad una diversa conclusione può condurre l'eventuale considerazione secondo cui il vizio formale dell'atto di licenziamento non sottoscritto sarebbe nei fatti sanato dall'impugnazione del licenziamento da parte del lavoratore²². È del tutto evidente l'incongruità di tale affermazione: il lavoratore deve comunque impugnare il licenziamento se non vuole rischiare di incorrere nel termine di decadenza (e, comunque, per poter tornare al lavoro o, comunque, trovare adeguato risarcimento economico), mentre il datore di lavoro ha tutto l'interesse opposto a disconoscere l'avvenuta impugnazione per attribuire una valenza definitiva al licenziamento. Pertanto, se la sottoscrizione non è necessaria nel caso di irrogazione del licenziamento, tanto più lo deve essere, in logica simmetrica, per l'atto di impugnazione del licenziamento.

In ragione di quanto sopra evidenziato, si ritiene che l'ordinamento si limiti a richiedere un atto scritto idoneo a manifestare una certa volontà, non diversamente qualificato, né sottoscritto. A differenza del licenziamento, l'onere formale non è previsto a tutela del destinatario dell'atto unilaterale, ma per una maggiore garanzia del contraente a carico del quale è posto (e, dunque, del

¹⁹ V. Cass., sez. lav., 16 maggio 2017, n. 12106, in *Guida dir.*, 2017, 25, 24.

²⁰ V. Cass., sez. lav., 24 marzo 2010, n. 7044, in *Giust. civ. mass.*, 2010, 3, 425.

²¹ V. Cass., sez. lav., 10 febbraio 2009, n. 3261, in *Giust. civ. mass.*, 2009, 2, 207.

²² Così, in ipotesi, richiamando quanto affermato nella massima di Cass. 24 marzo 2010, n. 7044 sopra richiamata.

lavoratore stesso). Pertanto, non è richiesta alcuna formalità che non sia altra che quella della forma scritta.

4. Il Codice dell'Amministrazione Digitale.

Più articolate sono le problematiche riferite alla trasmissione dell'impugnazione del licenziamento tramite posta elettronica certificata.

Il quadro normativo dettato per la "corrispondenza informatica" si compone dei seguenti provvedimenti: il D.Lgs. 7 marzo 2005, n. 82 noto come "Codice dell'Amministrazione digitale" (c.d. CAD)²³; il D.p.r. 11 febbraio 2005, n. 68 contenente il "Regolamento recante disposizioni per l'utilizzo della posta elettronica certificata" e il DPCM 13 novembre 2014 recante le Regole tecniche in materia di formazione, trasmissione, copia, duplicazione, riproduzione e validazione temporale dei documenti informatici.

L'art. 1 del D.Lgs. n. 82/2005 fornisce, tra le altre, la definizione di: documento informatico²⁴; documento analogico; copia informatica di documento analogico; copia per immagine su supporto informatico di documento analogico.

Emerge in particolare la differenza tra "documento informatico" e "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", che è ciò che viene trasmesso dal legale in allegato alla PEC.

Le due tipologie, con tutta evidenza, differiscono e sono perciò soggette a regole diverse. Mentre, infatti, il "documento informatico", a norma dell'art. 20 del CAD, è quel documento che viene normalmente generato attraverso il programma di videoscrittura e successivamente trasformato in formato PDF senza scansione, in quanto si origina digitale e viene predisposto per essere depositato telematicamente o per essere notificato tramite PEC, la "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico", disciplinata dall'art. 22 del CAD, consiste nel documento informatico che normalmente viene generato ed ottenuto in formato PDF dopo aver effettuato la scansione di un documento cartaceo (ossia di un documento analogico).

Si tratta della distinzione operata anche dal Tribunale di Monza, che giunge a ritenere che la normativa per soddisfare il requisito della forma scritta e per attribuire l'efficacia dell'art. 2702 c.c. (fermo quanto già esposto) imponga la sottoscrizione con firma digitale della copia su supporto informatico. Tale misura risulta prevista per il solo "documento informatico".

²³ Cfr. A. PELOSI, *Il codice dell'amministrazione digitale modifica il valore giuridico della posta elettronica certificata*, in *Contr.*, 2007, n. 3.

²⁴ Tra i numerosi contributi in tema di documento informatico si rinvia a E. CALZOLAIO, *L'imputazione della dichiarazione nel documento informatico tra volontà e affidamento: spunti per una riflessione*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2005, 933 ss.; A. GRAZIOSI, *La nuova teoria probatoria del documento informatico*, *ibidem*, 2003, 53 ss.; A. PELOSI, *Valore probatorio del documento informatico ed errori duri a morire*, *ivi*, 2002, 1423 ss.; S. PATTI, *L'efficacia probatoria del documento informatico*, *ivi*, 2000, I, 60 ss.; U. MINNECI, A. SCIARRONE ALIBRANDI, voce *Documento elettronico e contratto telematico*, in *Dig. Disc. Priv. Sez. civ.*, Torino, 2000, Agg. 1, 342 ss.

Si deve, altresì, sottolineare come, dal punto di vista tecnico, il documento informatico privo di firma digitale non si tramuti automaticamente in una copia per immagini.

A queste disposizioni si aggiungono, poi, le previsioni relative al valore giuridico della trasmissione, tra le quali: l'art. 45 del Codice dell'amministrazione digitale sul "Valore giuridico della trasmissione", gli artt. 6 rubricato "Ricevuta di accettazione e di avvenuta consegna" e 9 "Firma elettronica delle ricevute e della busta di trasporto" del D.p.r. n. 68/2005, nonché l'art. 4 del DPCM 13 novembre 2014, recante "(Copie per immagine su supporto informatico di documenti analogici)".

Quest'ultima disposizione, in particolare, al comma 1 prevede che: "La copia per immagine su supporto informatico di un documento analogico di cui all'art. 22, commi 2 e 3, del Codice è prodotta mediante processi e strumenti che assicurino che il documento informatico abbia contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto, previo raffronto dei documenti o attraverso certificazione di processo nei casi in cui siano adottate tecniche in grado di garantire la corrispondenza della forma e del contenuto dell'originale e della copia".

5. Riflessioni critiche.

Le due pronunce sopra richiamate giungono, come posto in luce in premessa, a conclusioni diametralmente opposte.

Nonostante l'ultima pronuncia del Tribunale di Monza abbia avuto una vasta eco, a parere di chi scrive paiono maggiormente condivisibili le argomentazioni del Tribunale di Brescia, per ragioni di ordine letterale e sistematico, *in primis* avendo riguardo alla finalità dell'art. 6 della legge n. 604/1966, così come esplicitate anche nella già richiamata ordinanza della Corte Costituzionale n. 161/1987.

Come evidenziato anche in dottrina il citato articolo 6 "è indice (...) del favore verso il lavoratore e del riconoscimento della sua debolezza contrattuale e la prescrizione della forma scritta diviene necessaria ai fini della certezza del diritto"²⁵.

Ora, è indubbio che la lettera di impugnazione del licenziamento scannerizzata (copia per immagine) ed allegata alla PEC – in cui si esplicita di voler impugnare il licenziamento e si sottoscrive la dichiarazione di volontà – costituisca un atto scritto, con cui il lavoratore manifesta in maniera inequivoca la propria volontà ad impugnare il licenziamento. E il rapporto di trasmissione che accompagna ogni messaggio di posta elettronica certificata attesta (*rectius*: certifica) la data di inoltro e la data di ricezione.

Ai sensi dell'art. 2702 c.c. l'efficacia della 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

²⁵ Così M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano, 2005, 320.

sottoscrizione²⁶. Dunque, in ipotesi, sarebbe onere del lavoratore disconoscere l'apposizione della firma.

Si aggiunga – ribadendo quanto già posto in luce – che è orientamento consolidato quello secondo cui la lettera di impugnazione del licenziamento può essere sottoscritta anche solo dal legale cui il lavoratore abbia conferito mandato²⁷.

In definitiva l'art. 6 della legge n. 604 del 66 si riferisce ad un atto scritto idoneo a manifestare la volontà del lavoratore; non si riferisce necessariamente ad una scrittura privata, ad una scrittura in originale, tantomeno avente l'efficacia prevista dall'art. 2702 c.c. In ipotesi anche un documento consegnato al datore di lavoro dal lavoratore, da lui non firmato, in cui il lavoratore esplicita la volontà di impugnare il licenziamento è rispettoso della forma scritta²⁸. Dunque, anche una copia per immagine, per lo più se di documento sottoscritto dal prestatore, in cui sia esplicitata la volontà di impugnare il licenziamento e che sia pervenuta al datore di lavoro nel termine di sessanta giorni è atto idoneo ai sensi dell'art. 6 della legge n. 604/66.

Ora, in applicazione delle disposizioni dettate dal Codice dell'Amministrazione Digitale e dai successivi regolamenti attuativi, posto che la lettera di impugnazione di licenziamento sottoscritta dal lavoratore e dal legale o solo da quest'ultimo non è un documento informatico, bensì una copia per immagine su supporto informatico, la disciplina di riferimento è da rinvenire non nell'art. 20 del CAD (ovvero la disposizione che presuppone per il documento informatico l'apposizione della firma digitale o di altra firma elettronica qualificata²⁹), bensì nell'art. 22 e, segnatamente, nel comma 3. Quest'ultimo, come già evidenziato, afferma che “Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico nel rispetto delle Linee guida hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da cui sono tratte se la loro conformità all'originale non è espressamente disconosciuta”. Dunque, in assenza di contestazione, riferita alla conformità all'originale e non

²⁶ Secondo M. BONANNO, *L'efficacia probatoria del documento informatico*, in *Giurisprudenza critica*, diretta da P. Cendon, *I contratti di internet*, Torino 2006, 128, il disconoscimento deve essere preciso e circostanziato.

²⁷ V. Cass. 28 settembre 2018, n. 23603, in *Giust. civ. mass.*, 2018.

²⁸ *Contra*, M. MUTARELLI, *E' valida l'impugnativa di licenziamento inviata come allegato dalla P.e.c. dell'avvocato?*, in *Il dir. dei lav.*, 2018, 3, 21 ss., secondo il quale ove il lavoratore si avvalga dello strumento della scrittura privata, tale scrittura deve necessariamente recare la firma autografa ex art. 2702 c.c.

²⁹ Cfr. C.M. BIANCA, *La firma elettronica: si apre un nuovo capitolo*, in *Studium juris*, 2002, 1431 ss. Cfr., inoltre, A. LISI, M. SCIALDONE, *Il documento informatico e le firme elettroniche*, in G. CASSANO, I.P. CIMINO (a cura di), *Diritto dell'internet e delle nuove tecnologie telematiche* Cedam, Padova, 2009, 460 ss.; A. GENTILI, *Documento elettronico: validità ed efficacia probatoria*, in *Trattato dei contratti*, diretto da P. Rescigno, E. Gabrielli, vol. 6, *I contratti telematici*, a cura di Clarizia, Utet, Torino, 2007, 148 ss.; A. GRAZIOSI, *La nuova efficacia probatoria del documento informatico*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2003, 72.

alla “sola” sottoscrizione, sul presupposto, ovviamente, di una formazione del documento nel rispetto delle Linee guida, l’impugnazione deve ritenersi valida.

In ogni caso, in presenza di una contestazione, deve sempre ritenersi ammessa la possibilità di dimostrare, tramite l’esibizione dell’originale, la conformità della copia all’originale. Pertanto, ai fini dell’impugnazione del licenziamento la copia per immagine ha la stessa efficacia probatoria dell’originale; e se per l’originale pervenuto al datore di lavoro non sussistono dubbi circa la sua idoneità ad impugnare il licenziamento, allo stesso risultato si deve (ovviamente) pervenire per la sua copia per immagine, trattandosi di documento al quale è attribuita la stessa efficacia probatoria.

Alla luce delle argomentazioni espresse si ritiene, in conformità all’orientamento espresso dal Tribunale di Brescia, che l’inoltro dalla PEC di un legale alla PEC del datore di lavoro di una copia informatica di originale cartaceo sottoscritto di pugno sia dal lavoratore sia dal legale stesso costituisca una valida modalità di impugnazione del licenziamento, poiché del tutto coerente con quanto richiesto dall’art. 6 della legge n. 604 del 1966.