

L'impugnazione stragiudiziale del licenziamento trasmessa a mezzo PEC.

Sentenza del Tribunale di Palermo n. 3615 del 28.10.2020

Premessa

L'art. 6 della Legge n. 604/1966 prevede espressamente che l'impugnazione stragiudiziale del licenziamento debba essere proposta dal lavoratore, a pena di decadenza, entro il termine di sessanta giorni dalla ricezione o dalla notifica della lettera di licenziamento.

L'articolo appena menzionato, inoltre, precisa che l'impugnazione debba essere proposta con “... *con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore ...*”.

In questo contesto normativo si inserisce la sentenza del Tribunale di Palermo che segue l'Ordinanza del Tribunale di Monza del 29.01.2020.

Entrambe le decisioni affermano che la scansione dell'impugnativa del licenziamento inviata via PEC dall'avvocato, per essere ritenuta valida ed efficace, debba essere sottoscritta digitalmente dal lavoratore o dal suo difensore o, in alternativa, accompagnata da un'attestazione di conformità rilasciata da un pubblico ufficiale.

Tali pronunce hanno sollevato non pochi interrogativi rispetto all'efficacia delle comunicazioni trasmesse a mezzo PEC con allegato la scansione di atti recettizi.

Una prassi, quest'ultima, particolarmente frequente, specie in conseguenza dei nuovi strumenti tecnologici che consentono di notificare documenti informatici.

*

Il fatto

Il lavoratore impugnava giudizialmente il licenziamento irrogatogli per giustificato motivo oggettivo lamentando l'assenza dei presupposti previsti dall'art. 3 della Legge n. 604 del 1966. La società datrice, nel costituirsi, eccepiva la decadenza del dipendente dal diritto di agire in giudizio a causa dell'assenza di una valida ed efficace impugnazione stragiudiziale del recesso.

In particolare, l'azienda deduce che la stessa gli era pervenuta, a mezzo PEC da parte dell'avvocato, in formato scansionato privo di firma digitale o elettronica del lavoratore o del difensore e, in ogni caso, senza che la stessa fosse accompagnata da una procura alle liti o da un'attestazione di conformità.

*

La Sentenza del Tribunale di Palermo

Il Tribunale di Palermo ricorda, preliminarmente, che l'art. 6 l. n. 604/1966 stabilisce al comma 1 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'atto di impugnazione di licenziamento, dunque, quale negozio giuridico unilaterale recettizio deve giungere a conoscenza del datore di lavoro per produrre i suoi effetti.

Quanto alla forma di tale atto di impugnazione, sempre il Tribunale siciliano, ricorda come la Suprema Corte di Cassazione sia granitica nel ritenere che il licenziamento possa essere impugnato con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, purché idoneo a manifestare al datore di lavoro, indipendentemente dalla terminologia usata e senza necessità di formule sacramentali, la volontà del lavoratore di contestare la validità e l'efficacia del licenziamento (ex plurimis, cfr. Cass. n. 2200 del 1999; Cass. n. 7405 del 1994).

Il precedente dell'Ordinanza di Monza, analogamente, aveva ben ricordato come l'impugnazione del licenziamento possa essere fatta anche da un rappresentante del lavoratore investito del relativo potere mediante procura rilasciata in forma scritta avente data certa anteriore all'impugnativa stessa.

In alternativa, il rappresentante del prestatore può far sottoscrivere anche al suo assistito l'impugnativa autenticandone la firma.

In questo senso la decisione del Tribunale brianzolo si è posta assolutamente in linea con quanto già espresso dalla Corte di Cassazione già con la pronuncia n. 2179 del 1987 e, più recentemente con la n. 3139 del 2019: *“L'impugnazione del licenziamento può essere fatta anche da un rappresentante del lavoratore a condizione che la procura o la ratifica dell'operato del rappresentante, a opera del lavoratore, avvenga per atto scritto avente data certa anteriore alla scadenza del termine di decadenza. Non può valere quale ratifica la procura ad litem conferita dal lavoratore in vista del giudizio, qualora sia stata rilasciata successivamente alla scadenza del*

termine di impugnazione del recesso”.

Tornando alla sentenza oggetto della presente disamina, il Tribunale delimita e definisce la libertà prevista dall'art. 6 L. n. 604 del 1966 sostenendo che essa riguardi esclusivamente il contenuto dell'impugnativa, ma non il mezzo in quanto *“perché un documento redatto per iscritto possa inequivocabilmente manifestare la volontà da parte del lavoratore di contestare la legittimità del recesso, il prius logico è che con sicurezza possa ricondursi quel documento (che detta manifestazione di volontà contiene) al suo autore (sul punto cfr. anche Cass. n. 7610/1991, secondo cui l'atto scritto deve essere incontrovertibilmente riferibile al lavoratore)”* (v. pag. 3 della Sentenza).

Il *focus* della decisione del Giudice si sposta dunque sul problema della paternità della comunicazione, fermo restando, similmente a quanto sostenuto anche dal Tribunale di Monza, che la trasmissione a mezzo PEC si sicuramente un mezzo idoneo a dimostrare l'avvenuta comunicazione e che in ogni caso la scansione integri il requisito della forma scritta.

Per comprendere a pieno il percorso argomentativo intrapreso dall'organo giudicante è tuttavia necessario riprendere alcuni passaggi della decisione in esame.

Seguendo l'iter logico espresso dal dott. Giuseppe Tango, nel caso di documento informatico l'accertamento della paternità (quindi la certezza che la manifestazione di volontà sia riconducibile all'autore del documento) deve essere valutata alla luce dei criteri indicati dal d.lgs. n. 82/2005 - Codice dell'Amministrazione Digitale (d'ora innanzi CAD).

Il Giudice del Lavoro, richiamando espressamente gli articoli inerenti i documenti informatici ha così sintetizzato:

“Alla luce della superiore disposizione, quindi, la scansione dell'impugnazione cartacea può avere la stessa efficacia probatoria dell'originale da cui è estratta nei seguenti casi:

1) se ad essa è apposta una firma digitale o elettronica qualificata o elettronica avanzata dal lavoratore e/o dal difensore (giusto il richiamo operato dal comma 1 dell'art. 22 d.lgs. n. 82/2005 all'art. 20 comma 1 bis primo periodo d.lgs. cit.); in tale caso, infatti, l'atto scansionato acquista natura di “documento informatico”¹;

2) se è accompagnata da valida attestazione di conformità di un notaio o di altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato, secondo le regole stabilite ai sensi dell'art. 71 d.lgs. n. 82/2005 (art. 22, comma 2, d.lgs. n. 82/2005);

¹ Ai sensi dell'art. 1, c. 1, lett. p, del CAD: *“documento informatico”*: il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti

3) se è stata formata in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole tecniche di cui all'art. 71 d.lgs. 82/2005 e la sua conformità all'originale non è espressamente disconosciuta (art. 22, comma 3, d.lgs. n. 82/2005)" (v. pag. 5 della Sentenza del Tribunale di Palermo).

Seguendo il ragionamento espresso nell'ordinanza, nel caso di **documento informatico** o della **copia informatica di documenti analogici**² la paternità del documento è deducibile solo dalla presenza dei requisiti di cui, rispettivamente, agli artt. 20 e 22 del CAD

Fattispecie, quest'ultime, tra loro diverse ed in ordine alle quali, ai fini della loro efficacia probatoria e sostanziale, sono previste regole distinte dal CAD: mentre, infatti, il documento informatico (in senso stretto) soddisfa il requisito solo in presenza di una firma digitale, altro tipo di firma elettronica qualificata o una firma elettronica avanzata o, comunque, quando è formato, previa identificazione elettronica del suo autore, attraverso un processo avente i requisiti fissati dall'AgID³, la copia per immagine su supporto informatico di documento analogico può essere garantita la sua integrità e immodificabilità solo in due occasioni e, nello specifico:

- se formata nel rispetto delle linee guida AgID e non espressamente disconosciuta (art. 22, c. 3, CAD)⁴;
- oppure, in presenza di un'attestazione di conformità resa da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato (art. 22, c. 2, CAD).

Il Tribunale di Palermo pertanto, prendeva atto che il cartaceo scansionato fosse privo di sottoscrizione del lavoratore e/o difensore (digitalmente o elettronicamente) e che non fosse altresì dotato di alcuna attestazione di conformità nei termini richiesti dalla legge né che fosse formato nel rispetto delle linee guida AgID (richiamate dall'art. 71 d.lgs. 82/2005). Non ricorrendo neanche una delle tre ipotesi indicate sopra, stabiliva che la trasmissione al datore di lavoro, tramite la PEC del difensore, di una siffatta scansione non fosse **idonea ad impedire la decadenza ex art. 6 l. n. 604/1966.**

*

² Ai sensi dell'art. 1. C. lett. i-ter): "copia per immagine su supporto informatico di documento analogico: il documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto".

³ Agenzia Pubblica Digitale

⁴ Art. 22. Copie informatiche di documenti analogici "3. Le copie per immagine su supporto informatico di documenti originali formati in origine su supporto analogico nel rispetto delle regole tecniche di cui all'articolo 71 hanno la stessa efficacia probatoria degli originali da cui sono tratte se la loro conformità all'originale non è espressamente disconosciuta".

Commento

La Sentenza del Tribunale di Palermo, a parere di chi scrive, risulta estremamente chiara nell'esposizione dell'attuale disciplina in tema di comunicazioni mediante PEC di documenti informatici. Cionondimeno alla luce dei motivi e della ragione che verranno brevemente esposti di seguito emergono dei dubbi anche e soprattutto alla luce della giurisprudenza, ormai consolidata, in tema di impugnazione stragiudiziale del licenziamento.

Per un verso, la motivazione del rigetto parrebbe presupporre dei limiti di mezzi di trasmissione che mal si conciliano con la libertà riconosciuta al lavoratore ai sensi dell'art. 6 Legge n. 604/66.

Per altro, viene proposta l'applicazione al caso di specie della normativa in tema di documenti informatici e firma digitale / elettronica (CAD) aderendo ad un'interpretazione delle disposizioni ivi contenute molto rigida.

In relazione al primo punto non vi è dubbio che l'art. 6 della Legge n. 604/66, come già anticipato, non vi è dubbio che il lavoratore, alla luce del solo requisito della forma scritta, possa comunicare l'impugnativa di licenziamento con qualsiasi mezzo idoneo a raggiungere il proprio destinatario.

Non è, infatti, dato rinvenirsi, nel nostro ordinamento, alcuna disposizione normativa che prescriva l'adozione di specifici mezzi di comunicazione, né che detto atto debba essere, invero, redatto nella forma solenne dell'atto pubblico o della scrittura privata autenticata (tale sarebbe, invero, da intendersi l'eventuale richiesta di un'attestazione di conformità resa dal notaio o da un pubblico ufficiale a ciò autorizzato): ciò che risulta prescritta, infatti, è solo la forma scritta.

Affinché l'impugnativa possa, dunque, considerarsi valida è sufficiente che il lavoratore manifesti al datore di lavoro, per iscritto, la volontà di contestare la validità ed efficacia del licenziamento: ciò, dunque, indipendentemente dalla terminologia utilizzata e, come si è detto, senza la necessità di formule sacramentali o rituali.

Venendo all'esame del ragionamento sotteso alla decisione in commento, sembrerebbe che, per il Tribunale di Palermo (e similamente il Tribunale di Monza con il precedente dell'Ordinanza del gennaio 2020), qualora si tratti di una semplice scansione siano necessari ulteriori adempimenti da parte del soggetto impugnante.

Ciò, invero, appare non del tutto in linea con i precedenti giurisprudenziali che invece mostrano una chiara apertura rispetto ai mezzi di trasmissione.

In questo senso, la pronuncia della Corte di Cassazione n. 19710 del 2016 ha considerato valida ed efficace ai sensi dell'art. 6 Legge n. 604 del 1966, l'impugnazione inviata a mezzo fax.

Peraltro, sempre in tema di libertà di forma in occasione del recesso del rapporto, si rileva che per quanto riguarda la comunicazione del licenziamento (atto specularmente opposto all'impugnazione, ma anch'esso soggetto ad un requisito di forma scritta) la giurisprudenza ha

dimostrato di considerare validi ed efficaci le comunicazioni inviate dal datore tramite “short message service”⁵ o *e-mail*⁶ e addirittura anche via “Whatsapp”⁷.

Pur trattandosi di due presupposti normativi diversi (art. 2 e art. 6 della L. n. 604 del 1966), non si può non rilevare un evidente asimmetria in tema di libertà di forma tra datore di lavoro e dipendente in occasione della risoluzione del rapporto lavorativo.

La decisione del Tribunale di Palermo, pertanto, sembra non tenere conto del fatto che la giurisprudenza ha già avuto modo di esaminare l’idoneità sotto il profilo della paternità di documenti non cartacei (*e-mail* e “SMS”) considerando questi come rappresentazioni informatiche di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti, equiparabili a tutti gli effetti alle riproduzioni informatiche e alle rappresentazioni meccaniche di cui all’art. 2712 c.c.⁸.

In altre parole, accogliendo pienamente il rigido ragionamento proposto dal Tribunale di Palermo si giungerebbe al rischio di scorgere alcune contraddizioni.

⁵ La Corte di Appello di Firenze ha esaminato un licenziamento intimato tramite invio di un sms dal seguente contenuto: “*purtroppo ci sarà un cambio societario che non mi consente più di avvalermi della tua preziosa collaborazione. Ti ringrazio per il momento e ti auguro il meglio per la tua vita*” (Corte d’Appello di Firenze, sentenza del 05/07/2016). In questo caso l’*sms* è stato inteso dal destinatario come l’**effettiva comunicazione di un licenziamento proveniente da un’utenza telefonica aziendale**, al punto che il dipendente aveva subito provveduto alla relativa **impugnazione stragiudiziale**. L’*sms* in questione è stato, dunque, reputato dai giudici uno strumento formalmente legittimo per l’irrogazione del licenziamento, stante la sua idoneità a dare certezza circa la provenienza da parte del datore di lavoro/mittente e a garantire l’intelligibilità dei contenuti della comunicazione, caratterizzati da una chiara volontà rescissoria nonostante la modalità informatica.

A tal riguardo i giudici di merito ricordano un risalente orientamento secondo cui la finalità perseguita dal legislatore attraverso l’imposizione della forma scritta del licenziamento è soddisfatta ogni qual volta il documento scritto **basti all’estrinsecazione formale di detta volontà**, cosa che si verifica anche col **telegramma** dettato per mezzo del servizio telefonico, purché il destinatario non ne disconosca la provenienza (Cass. 10291/2005; Cass. 19689/2003). A tale telegramma dettato per telefono può essere assimilato l’*sms* nel momento in cui il dipendente dia per pacifica la provenienza da utenza telefonica aziendale, come dimostrato, ad esempio, dalla tempestiva impugnazione stragiudiziale.

⁶ Cass. n. 29753 del 2017, La Corte, richiamando un orientamento consolidato, ha spiegato 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 materialità**, pertanto, anche mediante invio di una *e-mail*”.

⁷ Trib. di Catania, ordinanza del 27/06/2017. Il giudice di merito ha ritenuto idoneo all’assolvimento dell’**onere della forma scritta** il licenziamento intimato con tale modalità, coerentemente con l’assenza di forme sacramentali obbligatorie. Il messaggio whatsapp è, infatti, un **documento informatico imputato con certezza al datore di lavoro** e dal quale discende l’**inequivoca volontà di licenziare comunicata efficacemente al dipendente**, tutte circostanze dimostrate, nel caso di specie, dal fatto che il dipendente aveva provveduto tempestivamente a formulare l’**impugnazione stragiudiziale**.

⁸ L’articolo stabilisce espressamente che “Le riproduzioni fotografiche, informatiche o cinematografiche, le registrazioni fonografiche e, in genere, ogni altra rappresentazione meccanica di fatti e di cose formano 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 medesime”

Da un lato, infatti, un orientamento che riconosce alla comunicazione via email (ordinaria e senza firma digitale) la capacità di formare piena prova dei fatti e delle cose rappresentate se colui contro il quale vengono prodotti non ne disconosca la conformità ai fatti o alle cose medesime (v. in tal senso Cass., n. 19155 del 2019), e dall'altro un più rigoroso approccio che invece richiede necessariamente la rigida osservanza di quanto previsto dal CAD con apposizioni di firme digitali o dichiarazioni di autenticità notarili.

Proprio in tema di CAD e interpretazione delle disposizioni ivi contenute è necessario precisare alcuni aspetti erroneamente sottovalutati dal Tribunale Palermo.

Il Giudice, pur definendo l'impugnazione stragiudiziale del lavoratore "*documento informatico*" (privo, tuttavia, del requisito della firma digitale) non ha ritenuto di poter osservare quanto previsto dall'art. 20, c. 1 bis, CAD che prevede espressamente la possibilità per l'organo giudicante di valutare liberamente l'idoneità del documento informatico a soddisfare il requisito della forma scritta e il suo valore probatorio.

Nell'articolo citato si legge infatti, si stabilisce che i documenti informatici "*liberamente valutabili in giudizio, in relazione alle caratteristiche di sicurezza, integrità e immutabilità*".

Il Codice dell'amministrazione digitale – applicabile in parte anche ai privati – dunque, prevede espressamente che in caso di assenza della firma digitale, il valore del documento informatico possa essere rimesso al libero apprezzamento da parte del giudice.

A tal proposito, si evidenzia che l'art. 1, c. 1, **lett. p)** del CAD, definisce "*documento informatico: il documento elettronico che contiene la rappresentazione informatica di atti, fatti o dati giuridicamente rilevanti*", mentre la **lett. i-ter)** del medesimo articolo, nel definire la "*copia per immagine su supporto informatico di documento analogico*", parla di "*documento informatico avente contenuto e forma identici a quelli del documento analogico da cui è tratto*".

È proprio in ragione del tenore testuale delle disposizioni del CAD che l'impugnazione del licenziamento potrebbe teoricamente essere proposta via PEC allegando un atto sin dall'origine digitale (c.d. "nativo digitale"), dunque un documento informatico dotato di firma digitale che potrebbe anche essere sottoscritto unicamente dal difensore munito di procura, oppure allegando al messaggio di posta certificata una copia per immagine su supporto informatico di documento in originale cartaceo (la c.d. "copia informatica" o "scansione"), come è avvenuto nei casi esaminati dalla dott. Tango (Tribunale di Palermo) e in maniera del tutto analoga dalla dott.ssa Rotolo (Tribunale di Monza).

Entrambi i giudici, tuttavia, hanno escluso l'idoneità del documento notificato riscontrando l'assenza di firma digitale e l'assenza di attestazione da parte di un notaio o di altro pubblico ufficiale richiamando gli artt. 20 e 22 del CAD.

Nel sostenere quanto sopra esposto, il Giudice sembra, tuttavia, sottovalutare o non considerare il fatto che il “documento informatico” (ex art. 1, c. 1, lett. p, CAD) e la “copia per immagine su supporto informatico di documento analogico” (ex art. 1, c. 1, di cui alla lettera. i-ter), CAD), non sono tra loro equivalenti e sono soggetti a regole diverse:

Il documento informatico (in senso stretto o “nativo digitale”), regolato dall’art. 20 CAD, è quel documento che viene generato attraverso il programma di videoscrittura e successivamente trasformato in formato PDF senza necessità di alcuna scansione.

In altre parole, il documento informatico ex art. 20 CAD nasce digitale e viene comunemente predisposto per essere depositato telematicamente o per essere notificato tramite PEC, previa sottoscrizione digitale (dunque mediante apposito dispositivo).

La copia per immagine su supporto informatico di documento analogico (o copia informatica di documento analogico o scansione), invece, trova la sua disciplina all’art. 22 CAD e consiste nel documento informatico che normalmente viene generato ed ottenuto in formato PDF quale risultato della scansione dell’originale cartaceo (analogico).

Ed è questo secondo caso che riguarda la fattispecie esaminata dal Tribunale di Monza che avrebbe dovuto applicare quindi solo art. 22 CAD e, nello specifico, c. 2 e 3, che prevedono espressamente due condizioni (alternative) di efficacia probatoria della scansione.

i. *“se la loro conformità è attestata da un notaio o da altro pubblico ufficiale a ciò autorizzato, secondo le Linee guida”.*

ii. *“se la loro conformità all’originale non è espressamente disconosciuta”.*

A ben vedere dunque, perché possa essere riconosciuta efficacia probatoria alla scansione di un documento non è necessaria la sottoscrizione digitale, tale misura risulta, infatti, prevista per il solo “documento informatico” (in senso stretto) dall’art. 20 CAD.

Nel caso sottoposto all’attenzione del Tribunale di Palermo, tuttavia, il giudice adito avrebbe potuto considerare **il terzo comma dell’art. 22** e constatare l’assenza di un disconoscimento del documento scansionato e allo stesso tempo accertare l’avvenuta ricezione a mezzo PEC dell’impugnazione.

Invero, l’esclusione del terzo comma sembrerebbe giustificata dal mancato rispetto delle linee guida AgID richiamate dal CAD, ma su cui il Tribunale non si è soffermato.

Le linee guida, infatti, all’art. 2.1.1 “Formazione del documento Informatico”, alla *lett. b* stabilisce che il documento informatico si “forma” anche mediante *“acquisizione della copia per immagine su supporto informatico di un documento analogico”*. La scansione è dunque a tutti gli effetti un processo valido per formare un documento informatico.

La “regola” tecnica richiamata dal III comma dell’art. 22 del CAD parrebbe dunque rispettata nel

caso di scansione di un documento.

Tuttavia le linee guida (che non possono essere considerate un atto avente forza di legge), offrono anche delle indicazioni per quanto concerne la garanzia **dell'immodificabilità ed integrità**.

Tale garanzia ai sensi delle viene associata ad una delle seguenti operazioni:

“- apposizione di una firma elettronica qualificata, di una firma digitale o di un sigillo elettronico qualificato o firma elettronica avanzata;

- memorizzazione su sistemi di gestione documentale che adottino idonee misure di sicurezza (ipotesi che riguarda la pubblica amministrazione);

- versamento ad un sistema di conservazione” (pag. 14 delle linee AgID).

È dunque evidente che vi sia poca chiarezza nella terminologia utilizzata nella motivazione della Sentenza del Tribunale di Palermo.

L'apposizione della firma digitale su una scansione è volta a garantire l'integrità e l'immodificabilità del documento ovvero la sua capacità di essere “fruito” a distanza di tempo preservando la sua efficacia probatoria, ma non ha nulla a che vedere con la paternità.

La paternità viene garantita dal mancato disconoscimento.

Aderendo all'interpretazione del Giudice di Palermo – che a parere di chi scrive confonde e sovrappone il tema dell'integrità con le esigenze di accertamento della paternità – la trasmissione a mezzo PEC di un'impugnativa richiederebbe degli obblighi di forma ulteriori che invece non sono richiesti nel caso di consegna di un documento cartaceo a mani o via posta.

In questo senso, la velocità e immediatezza delle comunicazioni telematiche di documenti informatici risulterebbe vanificata dalla richiesta di requisiti di autenticità non coerenti alla giurisprudenza giuslavorista.

Sarebbe pertanto auspicabile che la giurisprudenza di merito, ma anche quella di legittimità, chiarisca meglio il tenore delle disposizioni contenute del CAD evitando derive di eccessivo formalismo.

Avv. Pietro Palumbo