

RGL 4/2025

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 12/2025

APPROFONDIMENTI

CORTE COSTITUZIONALE, 18.7.2025, n. 111.

Licenziamento individuale – Impugnazione a pena di decadenza – Decorrenza del termine – Incapacità naturale – Irrilevanza – Incostituzionalità.

È incostituzionale l'art. 6, c. 1, della l. 15.7.1966, n. 604 (Norme sui licenziamenti individuali), nella parte in cui non prevede che, se al momento della ricezione della comunicazione del licenziamento o in pendenza del termine di sessanta giorni previsto per la sua impugnazione, anche extragiudiziale, il lavoratore versi in condizione di incapacità di intendere e di volere, non opera l'onere della previa impugnazione, anche extragiudiziale, e il licenziamento può essere impugnato entro il complessivo termine di decadenza di duecentoquaranta giorni dalla ricezione della sua comunicazione, mediante il deposito del ricorso, anche cautelare, o la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. (1)

(1) LA TUTELA DELL'INCAPACE A TEMPO DETERMINATO:
SESSANTA GIORNI NO, DUECENTOQUARANTA SÌ

1. — Com'è noto, l'art. 6, l. n. 604/1966, sin dalla sua formulazione originaria, prevede al c. 1 l'onere a carico del lavoratore di impugnare il licenziamento a pena di decadenza entro 60 giorni con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale (Sulla disciplina dell'art. 6, l. n. 604/1966, vd.: Putaturo Donati 2018, 191 ss.; Vianello 2018, 99 ss.). Il termine dell'impugnativa decorre dalla ricezione della comunicazione, ossia dalla consegna della comunicazione all'indirizzo del destinatario, dal momento che il licenziamento costituisce atto unilaterale recettizio e quindi a esso si applica la presunzione relativa di conoscenza posta in generale dall'art. 1335 c.c.: norma che fa salva soltanto la prova dell'impossibilità incolpevole di averne notizia da parte del destinatario (Vianello 2018, 232 ss.). In proposito, la giurisprudenza di legittimità è da sempre consolidata nell'affermare l'irrelevanza, ai fini del superamento di tale presunzione, delle condizioni soggettive del destinatario, inclusa l'incapacità di intendere e di volere al momento della

ricezione della comunicazione (Vd., ad es.: Cass. 9.3.2007, n. 5545, in *ADL*, 2007, n. 4, 1098 ss.; Cass. 1.12.1989, n. 5279, in *NGL*, 1989, n. 5, 709 ss.). Inoltre, il termine per tale impugnativa, in quanto testualmente di natura decadenziale, per pacifico orientamento giurisprudenziale e dottrinale è ritenuto insuscettibile, a norma dell'art. 2964 c.c., sia di interruzione sia, in mancanza di espressa disposizione contraria, di sospensione (Vd. Putaturo Donati 2018, *passim*, e spec. 25 ss. e 44 ss., cui si rinvia anche per i riferimenti giurisprudenziali).

A seguito della riscrittura dell'art. 6, cit., operata dall'art. 32, c. 1, l. n. 183/2010, è stato poi introdotto al c. 2 un secondo termine, originariamente pari a 270 giorni e ridotto a 180 giorni dall'art. 1, c. 38, l. n. 92/2012, per il deposito del ricorso giudiziale ovvero per la comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Il mancato rispetto di tale ulteriore termine comporta la sopravvenuta inefficacia della impugnazione stragiudiziale tempestivamente proposta (Putaturo Donati 2018, 291 ss.; Vianello 2018, 280 ss.). L'introduzione di tale secondo termine è stata ricondotta alla necessità di rendere effettiva la funzione acceleratoria del primo termine, nei fatti elusa dalla possibilità per il lavoratore di avviare l'azione di annullamento del licenziamento nel termine quinquennale di cui all'art. 1442 c.c. ovvero di agire per la dichiarazione di nullità senza alcun limite temporale, nell'ottica di «contrastare la prassi di azioni giudiziarie proposte anche a distanza di tempo» (Così C. cost. 4.6.2014, n. 155, in *RIDL*, 2015, n. 1, II, 44 ss.), di «evitare che un possibile contenzioso, attivabile dal lavoratore, possa rimanere latente per tutto il tempo di prescrizione dell'azione di annullamento ovvero per un tempo lungo e indefinito in caso di azione di nullità» (Così C. cost. 14.10.2020, n. 212, in *RGL*, 2021, n. 1, II, 129 ss.), al fine «di garantire, nell'interesse della parte datoriale, la certezza dei costi delle vertenze quiescenti» (come schiettamente riconosciuto dalla sentenza in esame al punto 3.6 del *Considerato in diritto*).

Nel contesto normativo e giurisprudenziale sinteticamente descritto è sopravvenuta la dichiarazione di incostituzionalità riportata in epigrafe, che ha l'effetto di sollevare il lavoratore che all'atto del licenziamento versi in condizione di incapacità naturale dall'onere di rispettare il termine di 60 giorni per impugnare con qualsiasi mezzo il licenziamento, mantenendo tuttavia a suo carico l'onere, a pena di decadenza, di promuovere l'azione giudiziale (Anche cautelare, a seguito di C. cost. n. 212/2020, cit.), ovvero il tentativo di conciliazione o arbitrato, entro il termine complessivo di 240 giorni risultante dalla somma dei termini previsti dai cc. 1 e 2 dell'art. 6, l. n. 604/1966.

Con tale pronuncia, la Corte costituzionale ha accolto – con le precisazioni di cui si dirà più avanti – la questione di costituzionalità in relazione all'art. 6, l. n. 604/1966, sollevata dalle Sezioni Unite della Cassazione (Cass. 5.9.2024, n. 23874, S.U., in *FI*, 2025, n. 1, I, 152 ss., con nota di Laghi; in *NGCC*, 2025, n. 2, 331 ss., con nota di Proia; in *RIDL*, 2024, n. 4, II, 516 ss., con nota di Lamannis) all'esito di un'articolata vicenda sostanziale e processuale; vicenda che pare opportuno ripercorrere per meglio valutare la portata dell'intervento della Consulta.

2. — Nell'agosto 2015, una lavoratrice si assentava ingiustificatamente dal lavoro per un periodo superiore a due settimane e, a conclusione del procedimento discipli-

nare – nel corso del quale si asteneva dal giustificarsi –, veniva licenziata per giusta causa mediante lettera raccomandata recapitata nel settembre 2015. La lavoratrice ometteva di impugnare il licenziamento nel termine decadenziale di 60 giorni; tuttavia, nel maggio 2016, quindi a distanza di oltre 8 mesi dal recesso, inviava alla società ex datrice di lavoro una comunicazione con la quale esponeva tardive giustificazioni per l'assenza a suo tempo contestata, deducendo altresì di essere stata, nel periodo rilevante, affetta da incapacità naturale tale da impedirle di avere effettiva cognizione del contenuto delle comunicazioni ricevute. Ne seguiva un giudizio di impugnazione del licenziamento, le cui fasi di merito si concludevano con il rigetto delle domande proposte dalla lavoratrice. In particolare, pur essendo rimasto accertato – anche a mezzo di consulenza tecnica medico-legale – che la lavoratrice all'atto della ricezione della comunicazione di licenziamento versava in stato di assoluta incapacità naturale riconducibile a un disturbo psicotico breve con componente paranoide, il Tribunale – all'esito di entrambe le fasi del giudizio di primo grado – escludeva che la presunzione di conoscenza legale dell'atto prevista dall'art. 1335 c.c. potesse essere superata mediante la dedotta incapacità naturale e quindi, accertata la tardività dell'impugnazione, dichiarava la lavoratrice decaduta dall'azione. Analogamente statuiva la Corte d'Appello nel respingere il reclamo. La lavoratrice ricorreva quindi alla Corte di Cassazione, dolendosi, tra l'altro, della violazione e falsa applicazione degli artt. 1334 e 1335 c.c. in relazione alla decorrenza del termine di decadenza previsto dall'art. 6, l. n. 604/1966, deducendo in particolare che, poiché la presunzione di conoscenza prevista dall'art. 1335 c.c. ha natura relativa e può essere vinta dal destinatario che provi di non aver avuto notizia dell'atto senza sua colpa, a tal fine dovesse attribuirsi rilievo anche all'incapacità naturale determinata da condizioni di salute del destinatario dell'atto.

3. — La questione faceva breccia nella Sezione lavoro della Suprema Corte (Cass. 27.9.2023, n. 27483, ord., in *NGCC*, 2024, n. 1, 5 ss., con nota di Sartor). Quest'ultima, dopo aver richiamato il consolidato orientamento di legittimità circa l'irrilevanza della condizione soggettiva del destinatario ai fini dell'efficacia degli atti recettizi, tra cui il licenziamento – in considerazione tanto delle finalità di tutela dell'affidamento presidiate dall'art. 1335 c.c. quanto del contenuto dell'art. 428 c.c., che confina l'annullabilità ai soli «atti compiuti» (e non anche alle omissioni realizzate) dall'incapace –, metteva tuttavia in evidenza come, «in un'ottica di equiparazione dell'atto commissivo dell'incapace naturale a quello omissivo pregiudizievole per il medesimo», fosse occasionalmente emersa in sede di legittimità la possibilità di una interpretazione diversa laddove dalla comunicazione dell'atto decorresse un termine il cui inutile spirare avrebbe potuto arrecare pregiudizio al destinatario (Cass. 23.5.2018, n. 12658, in *RFI*, 2018, voce *Prescrizione e decadenza*, n. 40). Proprio in ragione di ciò, proseguiva la Corte, non può escludersi una lettura costituzionalmente orientata delle due norme in questione (artt. 428 e 1335 c.c.) volta a operare – nei casi di incapacità naturale processualmente acclarati – un bilanciamento tra il diritto al legittimo affidamento dei contraenti nello svolgimento dei rapporti negoziali e il diritto alla salute garantito dall'art. 32 Cost.; bilanciamento ancor più necessario laddove l'atto recettizio risulti idoneo a provocare una decadenza dall'esercizio del diritto di dife-

sa, come appunto in ipotesi di licenziamento e decadenza dalla relativa impugnativa in cui «l'applicazione rigida della presunzione di conoscenza degli atti recettizi posti dall'art. 1335 c.c. risulterebbe in contrasto con gli artt. 24 e 35 Cost.» (Così Cass. n. 27483/2023, cit., punto 14). Quindi la Corte rimetteva gli atti al Primo presidente per l'assegnazione alle Sezioni Unite della questione di massima importanza «se uno stato di incapacità naturale processualmente dimostrato e non contestato, sussistente nel momento in cui l'atto sia giunto all'indirizzo, rilevi ai fini del superamento, da parte del destinatario, della presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c. in quanto incidente sulla possibilità di averne notizia, senza sua colpa», e ciò al dichiarato fine di «chiarire a livello sistematico la portata del principio dell'affidamento per tutta la generalità degli atti recettizi e non solo per la comunicazione del licenziamento, rilevante nel caso di specie» (Così Cass. n. 27483/2023, cit., punti 16 e 17).

4. — Le Sezioni Unite, invece, con l'ordinanza già sopra richiamata (Cass. n. 23874/2024, S.U., cit.), declinavano l'invito della Sezione rimettente e sollevavano la questione di costituzionalità dell'art. 6, l. n. 604/1966. Il Collegio allargato, in premessa, ricordava che l'art. 1335 c.c., nell'interpretazione da sempre accolta dalla giurisprudenza di legittimità in adesione alla teoria della «ricezione» degli atti (Per la ricostruzione dei diversi orientamenti dottrinali, vd.: Sartor 2024; Laghi 2025), da una parte, impone l'equiparazione tra conoscenza e conoscibilità dell'atto e, dall'altra, stabilisce che quest'ultima si presume per effetto della mera consegna dell'atto al domicilio del destinatario; presunzione che può essere vinta soltanto laddove il destinatario dimostri l'interruzione sul piano oggettivo del collegamento con il luogo di consegna, dovendosi in tal senso leggere il riferimento testuale contenuto nella norma all'impossibilità di avere «notizia» dell'atto, e non della sua «conoscenza» o «comprensione» (punto 8 dell'ordinanza di rimessione). Il Collegio allargato, quindi, escludeva la possibilità di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 1335 c.c. idonea a dare rilievo allo stato di incapacità naturale ai fini del decorso del termine di impugnazione del licenziamento, ritenendo il dato testuale di tale norma chiaro e non suscettibile di «curvature» in funzione di specifiche tipologie di atti (quali quelli recettizi dalla cui conoscenza decorre il termine per il compimento di un'attività) o di interessi (seppur costituzionalmente rilevanti quali quelli che vengono in rilievo nel rapporto di lavoro), ed escludeva, parimenti, la possibilità di una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 428 c.c., anche in tal caso in virtù del tenore letterale della disposizione, non estensibile a comportamenti omissivi. Inoltre — osservavano ancora le Sezioni Unite —, l'interpretazione sollecitata dalla Sezione rimettente «finirebbe per aprire la strada alla rilevanza di situazioni meramente soggettive, minando alla radice il principio di affidamento che è posto alla base della previsione normativa, e si risolverebbe, altresì, nella introduzione di una causa di sospensione della decadenza, in violazione della disciplina dettata dall'art. 2964 cod. civ.» (Cass. n. 23874/2024, S.U., cit., punto 8.1). Di qui l'esigenza di circoscrivere l'attenzione unicamente alla disposizione di cui all'art. 6, l. n. 604/1966 (Sul punto, Laghi 2025, 166, che ben evidenzia le sottostanti preoccupazioni del Collegio anche di ordine pratico). In proposito, le Sezioni Unite ri-

cordavano di aver già in passato sottolineato come la decadenza prevista dalla norma abbia la funzione di contemperare il diritto del prestatore all'eliminazione delle conseguenze dell'illegittimo recesso datoriale con l'interesse del datore di lavoro alla continuità dell'impresa (Cass. 14.4.2010, n. 8830, S.U., in *RGL*, 2010, n. 3, II, 441 ss.); quindi evidenziavano la peculiarità degli interessi sottesi all'impugnativa del licenziamento rispetto a quelli di cui sono normalmente portatrici le parti contrattuali, dal momento che il recesso datoriale, come a più riprese sottolineato dalla giurisprudenza costituzionale, anche recente, è destinato a incidere su fondamentali diritti della persona umana (C. cost. 8.11.2018, n. 194, in *FI*, 2019, n. 1, I, 70 ss.; C. cost. 1.4.2021, n. 59, *ivi*, 2021, n. 5, I, 1509 ss. In dottrina, per tutti, Venditti 2024). Alla luce di tali principi, le Sezioni Unite dubitavano della legittimità costituzionale dell'art. 6 della l. n. 604/1966, nella parte in cui, facendo decorrere in ogni caso il termine di decadenza dalla data di ricezione della comunicazione di licenziamento, preclude l'azione al lavoratore licenziato che, in ragione dell'incolpevole stato di incapacità derivata da patologia fisica o psichica, non si sia attivato nel termine di legge e lo abbia invece fatto, una volta recuperata la piena capacità, tempestivamente rispetto a tale successivo momento temporale. In tale ipotesi, osservava il Collegio allargato, la scelta di valorizzare unicamente l'interesse della parte datoriale alla stabilizzazione delle conseguenze del licenziamento, comprimendo il diritto di azione del lavoratore (art. 24 Cost.) a tutela del proprio diritto al lavoro (artt. 4 e 35 Cost.), si palesa in contrasto con l'art. 3 Cost. sia sotto il profilo della ragionevolezza che con riferimento al principio di uguaglianza, non operando la norma alcun bilanciamento e non potendo la situazione dell'incapace essere equiparata a quella del soggetto che tale non è. Ulteriori profili di illegittimità della norma in questione venivano poi rilevati in ragione dell'omessa considerazione dello stato di incapacità naturale derivante da malattia, da cui il contrasto con la tutela della salute *ex* art. 32 Cost. nonché, in ipotesi di menomazione duratura, con gli artt. 117 e 11 Cost. in relazione alla normativa sovranazionale antidiscriminatoria (Convenzione Onu del 13.12.2006, ratificata con l. n. 18/2009; Direttiva n. 2000/78/Ce). Pertanto, le Sezioni Unite sollevavano questione di legittimità costituzionale dell'art. 6, l. n. 604/1966, in relazione agli artt. 3, 4, 24, 32, 35, 11 e 117 Cost., nella parte in cui, nel prevedere che il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, fa decorrere anche nei casi di incolpevole incapacità naturale del lavoratore licenziato, processualmente accertata e conseguente alle sue condizioni di salute, il termine di decadenza dalla ricezione dell'atto anziché dalla data di cessazione dello stato di incapacità.

5. — La Corte costituzionale, come si evince chiaramente dal dispositivo riportato in epigrafe, pur accertando la sussistenza del *vulnus* costituzionale prospettato dal Collegio rimettente, è invece pervenuta a una soluzione significativamente diversa dal *petitum* proposto da quest'ultimo. Tale risultato è raggiunto dalla Corte non solo tramite una più ristretta considerazione dei parametri costituzionali invocati dall'ordinanza di rimessione (ritenendo assorbiti, in particolare, i profili di censura connessi agli artt. 32, 11 e 117 Cost.), ma soprattutto attraverso un percorso argomentativo che si segnala per un signi-

ficativo cambiamento di rotta. Innanzitutto, nonostante il giudice *a quo* avesse denunciato l'operatività del decorso del termine di decadenza dalla ricezione dell'atto anziché dalla data di cessazione dello stato di incapacità secondo il complessivo meccanismo sottostante all'applicazione dell'intero art. 6, l. n. 604/1966, la Corte ha inteso invece restringere lo scrutinio di legittimità al contenuto precettivo del solo c. 1 della norma (punto 4.1.1 del *Considerato in diritto*). Quindi, il giudice delle leggi, dopo aver ribadito che il legislatore è dotato di ampia discrezionalità nel configurare l'inerzia del titolare di situazioni giuridiche in termini di prescrizione o decadenza e nel determinare i relativi termini di durata (Cfr. C. cost. 24.5.2017, n. 94, in *FI*, 2017, n. 10, I, 2952 ss.), ha ricordato come tale discrezionalità, tuttavia, incontri il limite della manifesta irragionevolezza, che si configura allorché vengano imposti oneri o modalità tali da rendere impossibile o estremamente difficile l'esercizio del diritto di difesa, e che tale valutazione di congruità del termine deve tener conto sia dell'interesse del soggetto onerato che della funzione a esso assegnata dall'ordinamento. In questo senso, posto che il regime decadenziale in questione trova fondamento in esigenze ritenute meritevoli di tutela (tra cui «tutelare l'affidamento che il datore di lavoro ripone sulla stabilizzazione degli effetti del licenziamento»: così al punto 5.4), il termine di 60 giorni entro cui il lavoratore deve assolvere all'onere posto a suo carico – pur da ritenersi in via generale adeguato considerato il tipo di atto richiesto (qualsiasi comunicazione scritta idonea a manifestare la volontà impugnatoria) – può risolversi in un ostacolo insormontabile all'accesso alla tutela giurisdizionale qualora il lavoratore in pendenza del termine si trovi in stato di incapacità naturale, «specie se versi in condizione di marginalizzazione sociale e non possa contare sull'aiuto di familiari» (punto 5.5). Infatti, benché l'ordinamento preveda molteplici strumenti sostanziali e processuali a tutela degli incapaci naturali, non si rinviene alcuna specifica previsione a salvaguardia del lavoratore che, in ragione di un'alterazione psichica anche transitoria, non possa assolvere tempestivamente all'impugnazione stragiudiziale del licenziamento. Ebbene, in una situazione del genere – ha osservato ancora la Corte –, non applicandosi agli incapaci naturali le tutele predisposte per gli incapaci legali (interdizione e inabilitazione), l'effettività della difesa del lavoratore licenziato potrebbe risultare compromessa dall'inerzia dei soggetti (assistenti sociali e servizio sanitario) ai quali la legge affida la tutela delle persone incapaci anche attraverso la nomina, come nell'amministrazione di sostegno, di un rappresentante provvisorio: «il termine di sessanta giorni imposto dalla previsione in scrutinio può rivelarsi troppo breve affinché la condizione di minorata capacità del lavoratore giunga a conoscenza delle istituzioni preposte alla protezione delle persone in condizione di fragilità in tempo utile perché possano essere attivate misure idonee a scongiurare la consumazione del diritto di impugnazione» (punto 5.7). Tale osservazione, nel trasferire il *focus* dal momento di decorrenza alla concreta durata del termine, orienta la comprensione della linea ermeneutica seguita dalla Corte e prefigura l'esito del complessivo bilanciamento operato al termine dell'*iter* argomentativo. La Corte, infatti, ha rilevato la manifesta irragionevolezza del c. 1 dell'art. 6, cit., nella parte in cui non considera l'incompatibilità del rigido meccanismo decadenziale con la condizione di incapacità naturale, ravvisandone il contrasto con l'art. 3 Cost., nonché con il diritto al lavoro (art. 4, c. 1, Cost.) e alla sua tutela (art. 35, c. 1, Cost.) an-

che giurisdizionale (art. 24, c. 1, Cost.); tuttavia, ha escluso che la dichiarata incostituzionalità possa essere sanata con l'adozione, come era stato proposto dalle Sezioni Unite, di una pronuncia additiva che inserisca nella disposizione censurata – in caso di incapacità naturale del lavoratore – il differimento del termine decadenziale al ripristino della piena capacità di intendere e di volere, in quanto in tal modo si «finirebbe per introdurre un elemento di aleatorietà in un regime decadenziale orientato da specifiche esigenze di celerità e di sicurezza dei rapporti giuridici [...] in contrasto con la eminente finalità di tutela dell'affidamento sulla definitiva stabilizzazione del recesso datoriale che informa la previsione censurata» (punto 5.11). Di qui la diversa soluzione adottata, che ha rimosso, per il soggetto che al momento della ricezione del licenziamento versi in condizione di incapacità naturale, l'onere della previa impugnazione stragiudiziale pur mantenendo fermo lo sbarramento finale costituito dal complessivo termine massimo per l'impugnazione giudiziale di 240 giorni, dato dalla somma dei due termini previsti rispettivamente in 60 e 180 giorni dai cc. 1 e 2 dell'art. 6. Ciò al dichiarato fine, come osservato conclusivamente dalla Corte, di rispettare le esigenze di certezza e celerità sottostanti alla disciplina decadenziale (che sarebbero salvaguardate dalla stabilizzazione degli effetti del licenziamento entro il termine predeterminato di 240 giorni corrispondente a quello di cui deve essere atteso il decorso in ipotesi di tempestiva impugnazione stragiudiziale) senza però imporre al soggetto incapace di doversi attivare entro il termine di 60 giorni, che, «per la sua ridotta estensione, potrebbe risultare insufficiente a consentire sia che la condizione patologica all'origine dell'incapacità regredisca e l'interessato recuperi le proprie facoltà intellettive e volitive, sia che le istituzioni deputate alla cura e alla protezione, anche giuridica, delle persone incapaci possano intervenire» (punto 5.12.1).

6. — L'approdo cui è pervenuta la Corte costituzionale solleva qualche perplessità sotto entrambi i profili coinvolti nel giudizio di bilanciamento, lasciando emergere l'impressione di una soluzione essenzialmente compromissoria, suscettibile – più che di coniugare armonicamente gli interessi in conflitto – di produrre un risultato che rischia di non soddisfare pienamente né le esigenze datoriali di certezza né la posizione del lavoratore in condizione di incapacità naturale.

Da un lato, infatti, pur alla luce dell'insistenza con cui la Corte valorizza la funzione di certezza propria della disciplina decadenziale e, in particolare, l'interesse datoriale alla stabilizzazione degli effetti del recesso, l'effetto applicativo della decisione consiste nel precludere al datore di lavoro la possibilità di confidare, come in passato, nel decorso del termine di 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento. Per effetto dell'incostituzionalità parziale dichiarata, infatti, il datore non potrà ritenere definitivamente consolidato il recesso se non all'esito del termine complessivo di 240 giorni. Per di più, tale lasso temporale si rivela un riferimento solo relativamente affidabile, posto che l'atto il cui compimento è richiesto non è la notifica del ricorso, ma il solo deposito in cancelleria, mentre la successiva notificazione può intervenire anche a distanza di tempo. In questa prospettiva, si aggiungono ulteriori criticità, derivanti dalla scelta della Corte di ritenere perfezionata l'impugnazione del licenziamento mediante il mero deposito del ricorso; atto che si compie in assenza di contestuale conoscenza da parte del datore, mentre

all'impugnazione è in genere riconosciuta natura di atto recettizio (Putaturo Donati 2018, 295 ss., e *ivi* nota 79 per i riferimenti dottrinali e giurisprudenziali): orientamento che ha trovato indiretta conferma, del resto, proprio nella riscrittura dell'art. 6, c. 2, l. n. 604/1966, il quale espressamente attribuisce al deposito del ricorso non una autonoma funzione impugnatoria, ma solo quella di preservare l'efficacia dell'impugnativa stragiudiziale già proposta. La soluzione accolta dalla Corte, in tal modo, finisce anche per discostarsi dall'univoco orientamento della giurisprudenza di legittimità (Assunto a partire da Cass. 18.10.1982, n. 5395, S.U., in *RGL*, 1983, n. 3, II, 565 ss.), secondo il quale in ipotesi di impugnativa giudiziale non è sufficiente il deposito del ricorso entro 60 giorni, ma è necessario effettuare anche la notifica alla controparte.

Dall'altro lato, la soluzione adottata rischia di non offrire adeguata tutela neanche al lavoratore incapace naturale – soggetto che la pronuncia intende proteggere – qualora la condizione di incapacità persista oltre il periodo di 240 giorni senza che entro tale arco temporale i familiari o i soggetti istituzionalmente preposti abbiano provveduto a sollecitare gli strumenti di protezione previsti dall'ordinamento. In tale ipotesi, del tutto verosimile, l'incapace si troverebbe comunque privato della possibilità di far valere l'illegittimità del licenziamento, con un esito difficilmente conciliabile con le premesse della stessa decisione. Tale conclusione appare ancor più problematica se si considera che le Sezioni Unite, nell'ordinanza di rimessione, si erano premurate di ricordare come la stabilizzazione degli effetti del licenziamento illegittimo, nel sistema delineato dall'art. 6, l. n. 604/1966, non sia fondata esclusivamente sull'affidamento del datore di lavoro nel mantenimento dello *status quo*, bensì anche sull'esito negativo del giudizio di meritevolezza dell'interesse del lavoratore che, pur potendo, ometta di attivarsi tempestivamente per far valere le proprie ragioni (Cass. n. 23874/2024, S.U., cit., punto 9.2).

Riferimenti bibliografici

Laghi P. (2025), *Presunzione di conoscenza della dichiarazione unilaterale recettizia e tutela dell'incapace naturale*, in *FI*, n. 1, I, 163 ss.

Lamannis M. (2024), *Incapacità naturale del lavoratore e decadenza dall'impugnazione del licenziamento: la parola passa alla Consulta*, in *RIDL*, n. 4, II, 524 ss.

Proia L. (2025), *Presunzione di conoscenza, incapacità naturale e decadenza dall'impugnazione del licenziamento. Ancora sulla specialità del diritto del lavoro*, in *NGCC*, n. 2, 332 ss.

Putaturo Donati F.M. (2018), *Decadenza e posizione del lavoratore*, Esi, Napoli.

Sartor A. (2024), *La presunzione di conoscenza della dichiarazione recettizia giunta all'indirizzo dell'incapace naturale*, in *NGCC*, n. 1, 6 ss.

Venditti L. (2024), *Potere di licenziamento e valori costituzionali*, in *Rivista Aic*, n. 3, 312 ss.

Vianello R. (2018), *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, Padova.

Matteo Maria Mutarelli

*Professore aggregato di Diritto del lavoro
presso l'Università di Napoli «Federico II»*