

Le Sezioni Unite rinviando alla Corte costituzionale la questione dell'incapacità naturale e incolpevole decadenza dall'impugnazione del licenziamento

di G. Della Rocca - 17 Ottobre 2024

La Corte di Cassazione con l'**ordinanza interlocutoria 27 settembre 2023, n. 27483** ha rimesso alle Sezioni unite la questione dell'individuazione della decorrenza del termine di decadenza per l'impugnazione del licenziamento in caso di incapacità naturale del lavoratore.

Le Sezioni unite con ordinanza del 5 settembre 2024, n. 23874 hanno poi rinviato la questione alla Corte costituzionale ritenendo rilevante e non manifestamente infondato, in riferimento agli artt. 3, 4, 32, 35, 11, 117 Cost., il dubbio di legittimità costituzionale dell'art. 6 della l. n. 604/1966 nella parte in cui, nel prevedere il termine di decadenza di 60 gg per l'impugnazione della comunicazione di licenziamento, fa decorrere tale termine dalla ricezione dell'atto anche nei casi di incolpevole incapacità naturale derivata da patologia fisica o psichica del lavoratore, processualmente accertata, anziché dalla data di cessazione dello stato di incapacità.

Il tema attiene alla rilevanza delle condizioni di salute di una lavoratrice, nella specie affetta da un disturbo psicotico breve con stato paranoide, che le avrebbero impedito di avere contezza della comunicazione del licenziamento, benché giunta al suo indirizzo, e di conseguenza di agire in sua tutela.

In particolare, era accaduto che la lavoratrice era stata licenziata per non aver comunicato né giustificato l'assenza dal lavoro per 18 gg; le veniva quindi inviata la raccomandata con la contestazione di addebito e la contestuale richiesta di fornire giustificazioni entro 5 giorni. In assenza di deduzioni, le veniva intimato il licenziamento disciplinare con raccomandata regolarmente ricevuta, che la lavoratrice ha impugnato molti mesi dopo, quindi ben oltre il termine dei 60 gg., una volta riacquistata la capacità naturale (ossia superato il periodo di grave depressione).

In linea generale, la malattia del lavoratore non impedisce la decorrenza del termine di decadenza in questione, che si ritiene di massima insuscettibile sia di interruzione che di sospensione, a meno che non si sia in presenza di un evento eccezionale ed indipendente dalla volontà del soggetto, la cui prova contrasta in modo evidente con la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c. (Cass. n. 1976/1987).

La giurisprudenza è costante nell'affermare che il termine di decadenza di 60 giorni per impugnare il licenziamento è insuscettibile sia di interruzione sia di sospensione (*ex art. 2964*

c.c.) (per tutti, v. R. Vianello, *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Milano, 2018, p. 232 ed ivi ampi riferimenti) e **non rilevano le condizioni soggettive del destinatario, e più precisamente la sua capacità di intendere e di volere**, con l'eccezione prevista all'art. 428 c.c. che ammette l'annullabilità dell'atto unilaterale ma solo nel caso in cui l'atto sia stato "compiuto" dal soggetto (Cass. 18 gennaio 1979, n. 352; Cass. 25 ottobre 1982, n. 5563; Cass. 15 giugno 1985, n. 3612; Cass. 2 marzo 1987, n. 2197; Cass. 1° dicembre 1989, n. 5279) che versi in stato di incapacità naturale e gli rechi grave pregiudizio.

Parte della dottrina (P. Rescigno, *Incapacità naturale ed adempimento*, Napoli, 1950, p. 38 ss.) ritiene che l'espressione "atti posti in essere..." possa essere riferita a tutti gli atti in cui rileva la volontà, ivi compresi il giuramento e la confessione, da cui possono discendere conseguenze negative per l'incapace. Secondo altri (F. Galgano, *Diritto civile e commerciale, Le obbligazioni ed i contratti*, Padova, 2004, IV ed., t. 2, 1, p. 375), il rimedio dell'annullabilità può applicarsi solo agli atti aventi natura negoziale.

Il licenziamento non è un "atto compiuto" dall'incapace in quanto si limita a riceverlo e non rientrerebbe pertanto in tale ipotesi. *Si dovrebbe altrimenti equiparare un atto commissivo dell'incapace all'atto omissivo pregiudizievole per il medesimo e in effetti in un caso la Cassazione* (Cass. 23 maggio 2018, n. 12658) ha affermato che l'incapacità di un soggetto destinatario di un atto debba trovare tutela se dalla notifica di quell'atto unilaterale inizia a decorre un termine il cui spirare possa comportargli un pregiudizio.

L'orientamento prevalente della Cassazione ha invece ritenuto non rilevante l'incapacità di intendere e di volere del lavoratore, in assenza di norme che prevedano espressamente la sospensione o l'interruzione dei termini decadenziali per l'impugnazione di un provvedimento espulsivo (Cass. 9 marzo 2007, n. 5545, in *Lav. giur.*, 2007, p. 1143; Cass. 1° dicembre 1989, n. 5279, in *Not. giur. lav.*, 1989, p. 709; Cass. 2 marzo 1987, n. 2197, in *Giur. it.*, 1988, I, 1, c. 832 definisce il termine di decadenza di cui all'art. 6 un «termine che produce il suo effetto preclusivo a causa dell'oggettiva inerzia del titolare del diritto, senza che le condizioni soggettive di quest'ultimo e, in particolare, la sua capacità di intendere e di volere rilevino in alcun modo e possano costituire cause di interruzione o di sospensione»; Cass. 15 giugno 1985, n. 3612, in *Giust. civ.*, 1985, I, p. 3077, con nota di P. GHINOY, *Sul termine per l'impugnazione del licenziamento in caso di incapacità naturale del destinatario della comunicazione*; Cass. 25 ottobre 1982, n. 5563, in *Giust. civ.*, 1983, I, p. 1553; Cass. n. 352/1979).

Sulla questione se operi la presunzione di conoscenza ex art. 1335 c.c. nel caso di una comunicazione di licenziamento ricevuta ma non conosciuta per effetto della incapacità naturale, è stato affermato che la validità o l'efficacia degli atti recettizi (fra i quali rientra il licenziamento) prescinde dall'eventuale stato di incapacità naturale del soggetto cui sono rivolti, atteso che la disciplina di tali atti è improntata sul principio del legittimo affidamento (Cass. n. 352/1979; Cass. n. 5563/1982; Cass. n. 3612/1985; Cass. n. 2197/1987; Cass. n. 5279/1989), per cui il *termine perentorio fissato per l'impugnazione del licenziamento, secondo il criterio della ricezione, decorre dal momento in cui la dichiarazione di licenziamento è pervenuta all'indirizzo del lavoratore, salvo tuttavia che egli non dimostri che, senza sua colpa, fosse*

impossibilitato a prenderne conoscenza (Cass. 13 giugno 1995, n. 6645; Cass. 23 aprile 1992, n. 4878; Cass. 2 luglio 1988, n. 4394; Cass. 10 gennaio 1984, n. 197).

Tuttavia il punto centrale critico attiene alla prova dell'incapacità naturale (che non richiede attestazioni formali), nel caso di specie la malattia era stata processualmente documentata ed accertata mediante una CTU medico legale, sebbene la giurisprudenza non richieda una dimostrazione rigorosa, né una consulenza tecnica, ritenendo sufficiente una prova fornita con qualsiasi mezzo, anche per testimoni o presunzioni (Cass., 13 novembre 1991, n. 12117; Cass., 23 febbraio 1995, n. 2085). Si tratta, comunque, di un accertamento in fatto affidato al giudice di merito cui spetta di valutare, in particolare, le caratteristiche di abitualità e di gravità dell'infermità di mente, giudizio insindacabile in sede di legittimità, se sufficientemente e logicamente motivato.

A ben vedere, la presunzione di conoscenza seppur ispirata al principio dell'affidamento **non può escludere la necessità di un bilanciamento** – in relazione ad atti recettizi, come il licenziamento, ove il maturare della decadenza preclude la possibilità di impugnativa frustrando in tal modo il **diritto di difesa e di tutela del posto di lavoro (artt. 24 e 35 Cost.)** – tra il diritto al legittimo affidamento nell'ambito dei rapporti negoziali e il diritto alla salute dei soggetti interessati, costituzionalmente garantito (art. 32 Cost.).

In tale quadro, le Sezioni unite della Corte, di fronte alla impossibilità di pervenire sul piano interpretativo ad una soluzione ragionevole e rispettosa della tutela della salute della lavoratrice rimasta incolpevolmente inerte di fronte al licenziamento, hanno ritenuto di sollevare l'indicato dubbio di legittimità costituzionale.

In precedenza, in un caso la Corte Cost. (25 novembre 2011, n. 322) aveva dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 245 c.c., nella parte in cui non prevedeva che la decorrenza del termine indicato nell'art. 244 c.c. fosse sospesa anche nei confronti del soggetto che, sebbene non interdetto, versasse in condizione di abituale grave infermità di mente, che lo rendeva incapace di provvedere ai propri interessi, sino a che durasse tale stato di incapacità naturale.

La Corte costituzionale, pertanto, sulla questione qui posta, potrà o valorizzare un principio di affidamento e di certezza delle situazioni giuridiche, affermando che la decadenza prevista dall'art. 6 della legge n.604/1966 non subisce deroghe in presenza di una situazione di incapacità naturale oppure, viceversa, muovendo dal presupposto che un soggetto incapace naturalmente, in conseguenza di una malattia o infortunio, non è idoneo, per i principi generali del nostro codice civile, ad esprimere qualsiasi impegno/comportamento giuridicamente vincolante (nella specie, l'impugnativa di licenziamento), statuire che il termine di decadenza di 60 gg previsto per l'impugnazione del licenziamento non decorre, come in tutti gli altri casi, dalla data di ricezione della sua comunicazione ma dal momento in cui il lavoratore incapace abbia riacquisito la sua capacità naturale e sia quindi in grado di esprimere una qualsiasi volontà suscettibile di giuridica rilevanza. In questa seconda ipotesi la Corte estenderebbe alla decadenza il brocardo, affermato soltanto per la prescrizione, secondo cui *contra non valentem*

agere non currit praescriptio, superando nei fatti il principio di inapplicabilità della sospensione alla decadenza.

Giada Della Rocca, ricercatrice nell'Università degli studi di Roma "Tor Vergata"

Visualizza il documento: [Cass., sez. un., ordinanza interlocutoria 5 settembre 2024, n. 23874](#)