

Tribunale di Bologna  
Ordinanza 15 febbraio 2022

**Michele Grifa**

Avvocato e Consulente del Lavoro  
in Bologna

**C**ome ben sanno gli operatori del settore, la raccomandata costituisce uno dei mezzi più utilizzati per comunicare il licenziamento al dipendente. Nella pratica, tuttavia, si riscontra spesso confusione sulla corretta individuazione della data a partire dalla quale il licenziamento deve considerarsi perfezionato nel caso in cui il lavoratore non sia fisicamente presente al momento della consegna. Specialmente tra gli operatori chiamati ad effettuare la comunicazione Unilav di cessazione, infatti, non è infrequente imbattersi nel pensiero di coloro che ritengono faccia fede la data in cui il dipendente ha effettivamente preso conoscenza della comunicazione andandola a ritirare in posta, oppure quella in cui si è compiuta la giacenza presso l'ufficio postale.

### **La presunzione (relativa) di conoscenza**

Da tempo la giurisprudenza ha assunto sull'argomento un'opinione unanimemente condivisa, sia tra i giudici di legittimità che tra quelli di merito, secondo la quale, considerato che la lettera di licenziamento costituisce un atto unilaterale recettizio, ai sensi dell'art. 1335 c.c. questa si presume conosciuta nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario e non nel diverso momento in cui questi ne prenda effettiva conoscenza. Di conseguenza, laddove il licenziamento sia intimato con lettera raccomandata a mezzo del servizio postale, non consegnata al lavoratore per l'assenza sua e delle persone abilitate a riceverla, la stessa si presume conosciuta alla data in cui,

# Licenziamento, presunzione di conoscenza e onere della prova al tempo del Covid

Il Tribunale di Bologna interviene in merito alla presunzione di conoscenza del licenziamento e all'onere probatorio del lavoratore sostenendo che neanche il contesto della "zona rossa" creata per l'emergenza Covid-19 è di per sé un evento straordinario e imprevedibile

## **LA MASSIMA**

**Rapporto di lavoro - Licenziamento per gmo - Comunicazione a mezzo raccomandata - Presunzione di conoscenza - Onere probatorio in capo al lavoratore**

Il rilascio dell'avviso di giacenza è sufficiente a far scattare la presunzione di conoscenza della lettera di licenziamento ai sensi dell'art. 1335 c.c. Di conseguenza, il diritto di far accertare in sede giudiziale l'illegittimità del recesso e di conseguire il risarcimento del danno rimane precluso al lavoratore che impugni il licenziamento oltre i 60 giorni senza fornire la prova dell'impossibilità incolpevole di avere notizia dell'atto recettizio

¶ Tribunale di Bologna, ordinanza 15 febbraio 2022 - Est. Zompi - B. c. I S.a.s.

al suddetto indirizzo, è rilasciato l'avviso di giacenza del plico presso l'ufficio postale (v. Cass. n. 6527/2003), restando irrilevante il periodo di compimento della giacenza e quello intercorso tra il rilascio dell'avviso di giacenza e l'eventuale ritiro da parte del destinatario (v. Cass. n. 27526/2013 e Cass. 23589/18).

A livello operativo, quindi, per conoscere la data in cui si è perfezionata la notifica del licenziamento occorrerà anzitutto "tracciare" la raccomandata sul sito di Poste Italiane. Nel caso in cui risulti che la lettera non sia stata consegnata al destinatario perché assente, occorrerà contattare le Poste per farsi indicare con precisione la data e l'ora in cui è stato rilasciato in buchetta l'avviso di giacenza. Di per sé, infatti, questo avvenimento non viene indicato nel dettaglio che si ottiene tramite il sito internet di Poste Italiane, per quanto tendenzialmente esso coincida con la data

in cui la lettera risulta essere stata “in consegna” e poi successivamente “in transito dal centro operativo postale verso sportello inesitate”. È sempre consigliabile quindi richiedere telefonicamente agli operatori di Poste Italiane la data in cui è stato rilasciato in buchetta l’avviso di giacenza, possibilmente facendosi inviare per e-mail anche copia della tracciatura ufficiale, nella quale il rilascio dell’avviso in questione viene identificato con la dicitura “notifica mazzetto portalettere inesitato M26”. È questo dunque il momento in cui il licenziamento si perfeziona e a partire dal quale iniziano a decorrere i cinque giorni previsti per effettuare la comunicazione Unilav. A tal proposito, sempre per amor di praticità, conviene ricordare che il licenziamento di carattere disciplinare si perfeziona nel momento in cui viene comunicato per iscritto al lavoratore, ma la sua efficacia, ai sensi dell’art. 1, co. 41, L. 92/2012, retroagisce al momento in cui è stato avviato il procedimento disciplinare mediante consegna della lettera di contestazione<sup>[1]</sup>.

#### La prova contraria gravante sul lavoratore

Quella di cui si è finora trattato è tuttavia da qualificarsi come una presunzione di conoscenza relativa e non assoluta, poiché il lavoratore è ammesso a provare di essersi trovato, senza sua colpa, nell’impossibilità di avere conoscenza della lettera. Più in particolare, deve trattarsi di una situazione di vera e propria impossibilità e non già di mera difficoltà. La presunzione infatti ammette solo prova contraria a contenuto vincolato, costituita dalla prova dell’impossibilità incolpevole di avere notizia dell’atto recettizio: non basta quindi la prova della mancata conoscenza, occorrendo quella ben diversa della impossibilità di averne notizia e della non ascrivibilità di tale situazione a colpevolezza del lavoratore. Come osservato anche dalla dottrina<sup>[2]</sup>, infatti, l’oggetto della prova non deve riguardare la mancata conoscenza, ma l’impossibilità incolpevole (perché dovuta ad evento straordinario ed imprevedibile) di avere conoscenza del licenziamento, dovendosi escludere tale impossibilità ogni volta in cui non rimanga interrotta in modo as-

soluto una qualche forma di collegamento con il luogo di destinazione della comunicazione (ad esempio: telefono, e-mail, WhatsApp, ecc.).

Sul punto, invero, la giurisprudenza negli anni ha dimostrato di essere particolarmente rigida ed esigente nel filtrare, tra le tante casistiche sottoposte alla sua attenzione, quelle situazioni in cui poteva effettivamente parlarsi di impossibilità. Le pronunce più significative con cui la Cassazione ha preso posizione in merito risalgono agli anni ’80, quando è stato espresso il seguente principio di diritto, che a tutt’oggi rimane insuperato: *“incombe al destinatario l’onere di superare la presunzione di conoscenza provando di essersi trovato, senza propria colpa, nell’impossibilità di avere conoscenza della dichiarazione medesima, e cioè fornendo la dimostrazione di un evento eccezionale ed estraneo alla sua volontà quale la forzata lontananza in luogo non conosciuto o non raggiungibile, che non è configurabile nell’ipotesi in cui non rimanga interrotto in modo assoluto il collegamento (anche telefonico od epistolare) del soggetto con il detto luogo di destinazione di quella dichiarazione”* (Cass. n. 450/1985. V. anche Cass. n. 1976/1987). In breve, deve trattarsi di evento “eccezionale”, “incolpevole” e “imprevedibile”.

A titolo esemplificativo, per chiarire l’assoluta eccezionalità degli eventi reputati idonei a superare la presunzione di conoscenza, basti ricordare che la Cassazione ha ritenuto irrilevante perfino lo stato di carcerazione del lavoratore quando questi non dimostri in concreto di essere stato, senza sua colpa, nell’impossibilità di avere notizia del licenziamento (v. Cass. n. 197/1984). È stata invece ritenuta accertata la sussistenza di fatti eccezionali ed estranei alla volontà del lavoratore in un caso in cui un dipendente, recatosi all’estero, fu colpito da infarto e subì un delicato intervento chirurgico che lo trattene in una clinica all’estero, in Brasile. Cionondimeno, anche in quel frangente, la Corte ha ritenuto comunque necessario raccogliere elementi di prova intorno *“alla gravità e durata della malattia, nonché alle modalità del ricovero in clinica, che avrebbero potuto fornire elementi utili al-*

1. Come chiarito dal Ministero del Lavoro (Circ. n. 18273/2012), in questi casi gli effetti retroattivi del licenziamento non incidono sul termine entro cui effettuare la comunicazione al Centro per l’Impiego. Nel modello Unilav dovrà quindi indicarsi come data di cessazione quella a partire dalla quale si producono retroattivamente gli effetti del licenziamento, fermo restando che i cinque giorni per assolvere all’obbligo di comunicazione decorrono dal giorno in cui si è concluso il procedimento disciplinare tramite consegna della lettera di licenziamento, senza che possa essere applicata alcuna sanzione per ritardo.

2. Cfr. R. Vianello, *Impugnazione del licenziamento e decadenza*, Cedam, 2018, pag. 233 e segg.

*l'accertamento del se - o per le condizioni fisio-psichiche del soggetto, o per concomitanti circostanze ambientali - fosse rimasto interrotto in modo assoluto il collegamento anche telefonico od epistolare, con il luogo di destinazione della lettera di licenziamento",* chiarendo altresì che *"resta sempre da verificare se un eventuale incaricato avrebbe realmente potuto, a causa delle eccezionali ed imprevedibili vicende verificatesi, mantenersi in collegamento con l'interessato e rimmettergli la corrispondenza ritirata"* (Cass. n. 197/1984).

Tale orientamento negli anni non ha subito mutazioni di sorta, tanto che tutte le pronunce successive ribadiscono il medesimo principio, richiedendo tassativamente al lavoratore di fornire la dimostrazione di un evento eccezionale ed estraneo alla sua volontà, quale la forzata lontananza in luogo non conosciuto e non raggiungibile (v. Cass. n. 3061/1990; Cass. n. 5393/1992 e, più recentemente, Cass. n. 758/2006; n. 20784/2006 e n. 12195/2014).

La giurisprudenza di merito non è di diverso avviso, avendo ribadito che perfino un prolungato stato di malattia o un ricovero ospedaliero non possono di per sé *"attestare l'impossibilità di attivare un minimo grado di diligenza sufficiente per mettersi in condizione di avere conoscenza delle comunicazioni di terzi"* (Trib. Brescia, 19.06.2008).

### La decisione del Tribunale di Bologna

Nel solco della giurisprudenza sin qui citata si inserisce anche la recentissima ordinanza 15 febbraio 2022 in commento, pronunciata dal Tribunale di Bologna all'esito della fase sommaria di un giudizio instaurato con rito Fornero avverso un licenziamento per g.m.o. intimato in piena emergenza pandemica, durante il periodo di vigenza del c.d. blocco dei licenziamenti. Nel corso del processo, tuttavia, il giudicante non è arrivato a valutare se, nel caso di specie, ricorresse o meno una delle ipotesi di deroga al blocco dei licenziamenti, avendo valutato assorbente l'eccezione di tardività dell'impugnazione stragiudiziale sollevata dal datore di lavoro<sup>3</sup>. E infatti, dagli atti risultava che la lettera di licenziamento era stata spedita per raccomandata all'indirizzo della lavoratrice il giorno 06.03.2021 e che il postino aveva tentato di consegnarla il giorno 09.03.2021, senza però che la destina-

taria fosse presente. Di conseguenza, come risultava dalla documentazione fornita da Poste Italiane, quello stesso giorno il postino aveva rilasciato in buchetta l'avviso di deposito della raccomandata presso l'ufficio postale. La lettera veniva quindi riconsegnata all'ufficio postale e la dipendente si recava a ritirarla il giorno 17.03.2021, provvedendo poi ad impugnare il licenziamento tramite comunicazione pec del 13.05.2021. Il datore di lavoro convenuto in giudizio si difendeva sostenendo che l'impugnazione stragiudiziale fosse da considerarsi tardiva, in quanto quale *dies a quo* per il calcolo del termine decadenziale di sessanta giorni doveva assumersi la data del rilascio dell'avviso di giacenza (09.03.2021) e non quella del ritiro in posta (17.03.2021), con la conseguenza che, quando perveniva l'impugnazione, il termine era già scaduto da cinque giorni.

A questo punto, per superare la presunzione di conoscenza, la ricorrente era onerata di fornire la prova contraria, dovendo dimostrare di essersi trovata nell'impossibilità di avere conoscenza della lettera.

Nel caso di specie, la lavoratrice deduceva di essersi ritrovata nell'impossibilità di ricevere la posta presso la propria abitazione in quanto costretta a prestare assistenza alla madre invalida durante il periodo di *lockdown* trascorso nel contesto di una c.d. "zona rossa". Il fatto che la destinataria della lettera dovesse assistere la madre invalida e che all'epoca entrambe vivessero in una zona soggetta alle più stringenti limitazioni da emergenza pandemica veniva ritenuta dal Tribunale una difesa priva di pregio, non idonea a superare la presunzione legale di conoscenza, *"nulla impedendo alla ricorrente (che comunque non risultava essersi trasferita, nemmeno temporaneamente, presso il domicilio della madre) di recarsi in posta a ritirare la raccomandata il giorno dopo o comunque nei giorni successivi (come ha poi fatto) e in ogni caso in tempo utile per l'impugnazione del licenziamento"*.

### Osservazioni conclusive

Ad avviso di chi scrive, è più che condivisibile l'impostazione seguita dal Tribunale di Bologna, che ha fatto buon governo dei principi di diritto già consolidatisi nel tempo, applicandoli correttamente anche al contesto della pandemia, che facilmente avrebbe

3. Sul punto e sulle conseguenze del recesso per g.m.o. in violazione del c.d. "blocco dei licenziamenti" si vedano Trib. Mantova, 11 novembre 2020; Trib. Milano, 23 dicembre 2020 e Trib. Roma, ord., 26 febbraio 2021, con nota di F. Stameria, *Il giustificato motivo oggettivo ai tempi del Covid-19, tra violazione di norma imperativa e tutela dell'ordine pubblico*, in Arg. Dir. Lav., 2021, 3, pag. 792 e segg.

potuto invece influenzare la decisione improntandola ad un *favor laboratoris*. Sul punto è opportuno ricordare infatti che la normativa emergenziale, sia nazionale che regionale, faceva espressamente salvi, anche nel contesto di zona rossa, gli spostamenti motivati da “comprovate esigenze lavorative” o “situazioni di necessità”, tanto è vero che gli stessi uffici postali, considerati prestatori di servizi di prima necessità (al pari di banche, giornalisti, ecc.) rimanevano aperti e liberamente accessibili. Non può certo dubitarsi, invero, che lo spostamento del dipendente dalla propria abitazione all’ufficio postale per recuperare una raccomandata proveniente dal datore di lavoro rientrasse appieno nel novero delle comprovate esigenze lavorative, atteso tra l’altro che la ricezione delle comunicazioni datoriali costituisce un vero e proprio obbligo giuridico per il prestatore di lavoro. Del resto, neppure la necessità di assistere la

madre invalida nel giorno in cui era stata tentata la consegna della raccomandata poteva valere da esimente, considerato che - come osservato dal giudicante - tale incombenza non impediva alla ricorrente di recarsi in posta a ritirare la raccomandata il giorno dopo o comunque nei giorni successivi e in ogni caso in tempo utile per l’impugnazione del licenziamento.

Concludendo, la pronuncia in esame si inserisce perfettamente nel solco giurisprudenziale tracciato negli anni dagli arresti di legittimità, confermandosi altrettanto rigorosa nella selezione delle circostanze idonee a superare la presunzione di conoscenza istituita dall’art. 1335 c.c. e senza peraltro cedere alla tentazione di utilizzare il contesto pandemico come grimaldello per scardinare il principio della certezza del diritto, che, specie nel settore giuslavoristico, viene sovente tradito. ●