



Licenziamento: necessaria sempre la forma scritta.

Corte di Cassazione Sez. Lavoro  
Sentenza n. 10547/2016

**E' nullo il licenziamento orale, anche nelle piccole aziende ed anche se accompagnato da compartimenti concludenti come la liquidazione, in busta paga, del Tfr.**

Lo afferma la Corte di Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla questione riguardante **la pronuncia di illegittimità del licenziamento, comminato oralmente al lavoratore dipendente.**

La Corte ribadisce la pronuncia della Corte di Appello di Brescia, statuendo che il **licenziamento del lavoratore dipendente** non può mai essere **orale**, anche nelle piccole aziende dove il rapporto tra datore di lavoro e dipendenti è caratterizzato da maggiore “informalità”.

Al contrario, il licenziamento richiede sempre la **forma scritta**: la comunicazione consegnata a mano(e controfirmata) o la raccomandata a.r. sono quindi forme indispensabili affinché il contratto di lavoro si possa dire davvero risolto. In caso contrario, il licenziamento si considera come mai effettuato e l'azienda è obbligata a **reintegrare** il dipendente.

La vicenda processuale in esame riguarda un lavoratore assunto a tempo indeterminato, dipendente di una ditta edile. In data 07.12.2006 la prestazione era cessata, essendo stata sospesa l'attività aziendale: a tutti i lavoratori era stato comunicato che il cantiere si sarebbe fermato, ma il lavoratore aveva capito di essere stato licenziato solo quando aveva ricevuto, presso la sua abitazione, nel febbraio 2007, il prospetto di liquidazione del TFR.

La Cassazione respinge la tesi, prospettata dalla ricorrente, secondo cui la consegna della busta paga con il TFR è equiparata alla forma scritta del licenziamento e che per la forma scritta non sono necessarie formule sacramentali.

**Il principio incontrovertibile è che il licenziamento intimato oralmente è radicalmente inefficace**, per inosservanza dell'onere della forma scritta, imposto dall'art.2 della legge 15 luglio 1966, n.604, novellato dall'art.2 della legge 11 maggio 1990 n.108.

Con l'approvazione della riforma del lavoro "Jobs Act", che ha introdotto il nuovo "**contratto di lavoro a tutele crescenti**" per i lavoratori assunti dal 07.03.2015, il licenziamento orale resta (insieme al licenziamento discriminatorio) uno dei pochissimi casi in cui il dipendente ha diritto ad essere **reintegrato nel posto di lavoro**.

Resta ferma, comunque, la possibilità per il dipendente di richiedere, in alternativa alla reintegra sul posto, un'**indennità** pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

La richiesta dell'indennità sostitutiva comporta in automatico la cessazione del rapporto di lavoro. L'indennità inoltre non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

L'art. 2 del Decreto legislativo n.23/2015 disciplina le conseguenze sanzionatorie applicabili a tutti i datori di lavoro (indipendentemente dalle loro dimensioni), nelle ipotesi di:

- licenziamento discriminatorio a norma dell'art. 15 della legge n. 300 del 1970 (art. 2, co. 1);
- licenziamento nullo per espressa previsione di legge (art. 2, co. 1);
- **licenziamento inefficace perché intimato in forma orale (art. 2, co. 1, ult. parte);**
- licenziamento rispetto al quale il giudice accerti il difetto di giustificazione per motivo consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore (art. 2, co. 4).

In queste quattro ipotesi, il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità ovvero l'inefficacia del licenziamento, condanna il datore di lavoro alla **reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro**, al pagamento di un'**indennità risarcitoria** e al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali**.

L'indennità è commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto e corrisponde al periodo intercorrente tra il giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso, l'indennità non può essere inferiore a **5 mensilità**.

Fermo restando il diritto a percepire la suddetta indennità, al lavoratore è attribuita la facoltà di **sostituire la reintegrazione** nel posto di lavoro con un ulteriore **indennizzo economico**, pari a **15 mensilità** dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, purché effettui la relativa richiesta entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla comunicazione. L'indennità sostitutiva della reintegrazione non è assoggettata a contribuzione previdenziale.

I CCNL AGIDAE SCUOLA e SOCIO-SANITARIO-ASSISTENZIALE prevedono rispettivamente agli artt.76 e 28 la disciplina dei licenziamenti **individuali ribadendo che gli Istituti associati devono comunicare per iscritto il licenziamento al lavoratore**. I provvedimenti intimati senza l'osservanza delle disposizioni previste sono inefficaci.

Appare evidente, al termine di questa breve riflessione, come non convenga, in alcun modo, ai datori di lavoro seguire procedure non corrette nei confronti dei prestatori di lavoro. Esse potrebbero riservare sgradite sorprese in caso di contenzioso giudiziario!

*Sentenza Corte di Cassazione Sezione Lavoro n. 10547/2016*

RG n.19170/2013

### **Svolgimento del processo**

La Corte di Appello di Brescia ha confermato la sentenza del Tribunale di Brescia che aveva accertato l'inefficacia del licenziamento comminato dalla ..... al lavoratore .....in quanto comunicato oralmente.

La Corte ha rilevato che il lavoratore era stato assunto a tempo indeterminato; che in data 07/12/2006 la prestazione era cessata essendo stata sospesa l'attività aziendale; che a tutti i lavoratori era stato comunicato che il cantiere si sarebbe fermato e che il lavoratore aveva dichiarato di aver capito di essere stato licenziato solo quando aveva ricevuto, presso la sua abitazione, nel febbraio 2007 il prospetto di liquidazione del TFR.

La Corte ha affermato che vi era stato licenziamento orale non avendo neppure l'appellante allegato di aver consegnato o inviato al dipendente la comunicazione scritta del licenziamento e che non rilevava se il lavoratore avesse inteso che si trattava di licenziamento immediatamente o avesse inizialmente ritenuto che si trattasse di sospensione e solo successivamente avesse inteso trattarsi di licenziamento il quale era, in ogni caso, inefficace.

La Corte ha quindi rilevato che all'inefficacia del licenziamento conseguiva la continuità del rapporto e l'obbligo di corrispondere le retribuzioni fino alla data nella quale il lavoratore aveva trovato altro impiego.

La Corte infine ha escluso la decadenza dall'impugnazione del licenziamento stante la natura orale dello stesso e la sua soggezione solo al termine prescrizionale; che non era desumibile implicita rinuncia all'impugnazione dall'accettazione del TFR e che infine non poteva trovare applicazione la previsione sanzionatoria dell'art.8 Legge n.604/1966 riferibile solo alle ipotesi di licenziamento prive di giustificazione.

Avverso la sentenza ricorrono il ..... personalmente in quanto la società ..... è cessata, con due motivi. Resiste il lavoratore.

### **Motivi della decisione**

1) Con il primo motivo i ricorrenti denunciano violazione dell'art.2 Legge n.604/1966, vizio di motivazione, violazione art.2697 c.c.

Censurano la sentenza per aver affermato la sussistenza di licenziamento orale. Osservano che per la forma scritta del licenziamento non erano necessarie forme sacramentali e che poteva essere comunicato al lavoratore in forma indiretta, purché chiara. Osservano che i documenti consegnati al lavoratore, la busta paga con il TFR e la dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro, costituivano modalità idonea di comunicazione del licenziamento in ragione della libertà di forma e che cioè detti documenti costituivano comunicazione scritta del licenziamento dalla quale iniziava a decorrere il termine di decadenza.

2) Con il secondo motivo denunciano violazione degli art.2 e 8 della Legge n.604/1966 per insussistenza del diritto del lavoratore a percepire le retribuzioni; violazione degli artt.1218, 1223, 1125, 1227 c.c., vizio di motivazione. Osservano che non può trovare applicazione l'art.18 Statuto Lavoratori, né l'art.8 Legge n.604/1966, ma le norme sul risarcimento del danno in applicazione dei principi generali in materia di risarcimento per inadempimento contrattuale. Rilevano che il lavoratore non aveva fatto richiesta di risarcimento del danno in tali termini, né lo aveva provato e pertanto la relativa domanda andava rigettata.

I motivi congiuntamente esaminati sono infondati.

L'art.2 della legge 15 luglio 1966, n.604, novellato dall'art.2 della legge 11 maggio 1990 n.108, impone la forma scritta del licenziamento. Risultano del tutto infondati i tentativi dei ricorrenti di ritenere comunicato per iscritto il licenziamento affermando l'equipollenza alla forma scritta della consegna della busta paga con il TFR e della dichiarazione da consegnare al nuovo datore di lavoro, tesi che risulta del tutto avulsa dal dettato normativo che, pur non richiedendo forma sacramentale, impone la comunicazione per iscritto del licenziamento da cui risulti la chiara volontà di interrompere il rapporto e, dunque, la Corte territoriale non ha potuto che constatare correttamente l'avvenuto licenziamento orale, la sua conseguente inefficacia e la prosecuzione del rapporto.

La Corte territoriale, in tal modo, si è uniformata alla giurisprudenza di questa Corte secondo cui il licenziamento intimato oralmente è inefficace, per inosservanza dell'onere della forma scritta, imposto dall'art.2 citato come successivamente modificato e, come tale, è inidoneo a risolvere il rapporto di lavoro, non rilevando, ai fini di escludere la continuità del rapporto stesso, né la qualità di imprenditore del datore di lavoro, né il tipo di regime causale applicabile (reale od obbligatorio), giacché la sanzione ivi prevista non opera soltanto nei confronti dei lavoratori domestici e di quelli ultrasessantenni (salvo che non abbiano optato per la prosecuzione del rapporto) (cfr. Cass. N.15106/2012). Il licenziamento orale è poi sottratto all'onere di impugnazione nel termine di decadenza.

Circa il risarcimento del danno deve trovare applicazione, così come affermato dalla Corte d'appello, l'ordinario regime risarcitorio, segnatamente consistente, trattandosi di rapporto di lavoro in essere, nel pagamento delle retribuzioni non percepite a causa dell'inadempimento datoriale (Cass. 1 agosto 2007 n.16955, n.15106/2012), risarcimento che nella specie è stato limitato al periodo dal licenziamento al 21/03/2007, data nella quale il lavoratore ha trovato altro impiego. La domanda risarcitoria era stata chiaramente formulata con il ricorso in primo grado. Per le considerazioni che precedono, il ricorso deve essere rigettato con condanna del ricorrente a pagare le spese del presente giudizio. Avuto riguardo all'esito del giudizio ed alla data di proposizione del ricorso sussistono i presupposti di cui all'art.13, comma 1 quater, dpr n.115/2002.

### **PQM**

Rigetta il ricorso e condanna il ricorrente a pagare le spese del presente giudizio liquidate in euro 100,00 per esborsi ed Euro 3.000,00 per compensi professionali, oltre il 15% per spese generali ed accessori di legge.

Ai sensi dell'art.13, comma 1 quater del dpr n.115 del 2002, dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte del ricorrente, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello dovuto per il ricorso a norma del comma 1 bis, dello stesso art.13.

Roma, 03/03/2016

L'estensore  
Enrica D'Antonio

Il presidente  
Pietro Venuti