

REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
Tribunale di Roma  
IV SEZIONE LAVORO

Il Tribunale, nella persona del giudice designato Margherita Leone  
Alla udienza del 19/11/2015, nella causa di lavoro di I grado, iscritta al n. 30954/2015  
R.G. ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

promossa da:

, rappresentato e difeso

RICORRENTE

contro:


in persona del legale

rappresentante pro tempore;

RESISTENTE

Fatto

Il Lgli  
proponenza ricorso, ai sensi dell'art. 1, comma 48, l. 92/2012,  
nei confronti della società  
deduceva di essere stato dipendente della suddetta società a decorrere dal mese di marzo  
2006, con profilo di quadro nell'organigramma aziendale, e che in data 25/06/2009  
veniva dalla stessa adibito alle mansioni di Capo Unità Organizzativa  
Amministrativa/Tecnica; pochi mesi dopo sarebbe stato assegnato alla sede centrale  
aziendale di Roma, sita in via Pretestina, in qualità di Responsabile delle Officine  
Centrali dell'impianto ivi ubicato. In particolare, l'attività quivi svolta, qualificabile in  
termini di manutenzione straordinaria, si caratterizzava, a suo dire, per un elevato grado  
di responsabilità, essendo destinata a garantire lo svolgimento del servizio pubblico in  
termini di efficienza. Inoltre, deduceva che, in ragione dell'elevata e specialistica  
competenza posseduta, lo stesso era stato negli anni nominato varie volte CTP  
nell'ambito di plurime commissioni e lodi arbitrali (DOC. 32 fascicolo di parte  
ricorrente), nonché dirigente responsabile della sicurezza negli anni 2009/2010, con  
lettere dell'A.D. (DOC. 33 fascicolo di parte ricorrente); tali  
circostanze testimoniano, a suo dire, della correttezza del suo operato, della sua elevata  
professionalità e dirittura morale, giacché, diversamente, la società odierna resistente  
mai lo avrebbe adibito a ruoli di tale responsabilità.  
Ciononostante, negli ultimi due mesi del 2012, veniva raggiunto da due contestazioni



disciplinari (DOC. 4 e 5 fascicolo di parte ricorrente). In particolare, con la prima gli veniva addebitato di avere autorizzato lo svolgimento da parte della società di lavorazioni su centraline e sollevatori per un importo totale di € 41.421,05, senza avere preventivamente acquisito il necessario e previsto assenso del

, ovvero senza richiedere almeno tre preventivi, contravvenendo per tale via alle disposizioni impartite dal suddetto Responsabile; che, dalla verifica dei consuntivi dal medesimo autorizzati, risultavano gravi incongruenze, ivi meglio specificate, tra quanto dichiarato e quanto risultante a seguito di verifiche effettuate dalla stessa società resistente. Con la seconda raccomandata, datata 17/12/2012, la società odierna resistente, oltre a contestare al ricorrente ancora una volta l'avvenuta autorizzazione di altre lavorazioni su centraline per un importo di € 5.450,00 senza procedere all'acquisizione né dei richiedi preventivi, né dell'assenso dell' , riscontrava la presenza di una fattura attestante l'esecuzione delle stesse lavorazioni risultanti da un successivo preventivo, oggetto della prima contestazione disciplinare; l'esecuzione sullo stesso sollevatore di identiche lavorazioni a distanza di soli due mesi.

A seguito delle suddette contestazioni, parte ricorrente inoltrava richiesta di accesso agli atti, nonché di fissazione della data di audizione, nel corso della quale ribadiva l'assenza di documenti nel fascicolo del disciplinare atti a corroborare le prospettate giustificazioni. Egli, in particolare, adduceva a propria discolta di avere agito autonomamente, autorizzando le lavorazioni oggetto di contestazione, in quanto la società incaricata, la , risultava l'unica accreditata a svolgere riparazioni su quel tipo di sollevatori e centraline.

La società odierna resistente, non ritenendo sufficienti le giustificazioni addotte, opinava per la sanzione della destituzione, a fronte della quale il ricorrente formulava richiesta di pronuncia del competente Consiglio di Disciplina, in applicazione della speciale disciplina normativa recata dal R.D. 8 gennaio 1931 n. 148, che comportava la sospensione ex lege dell'applicazione della sanzione irrogata sino alla pronuncia del suddetto Collegio.

In seguito a tali eventi ed in attesa della pronuncia dell'adito Collegio, il ricorrente deduceva di essere stato destinatario di una serie di provvedimenti a carattere chiaramente affittivo: in particolare, oltre ad essere destituito dal pregresso incarico di Responsabile delle Officine Centrali, veniva trasferito presso altra sede, nella quale peraltro rimaneva sostanzialmente privo di occupazione, non ricevendo alcuna direttiva in ordine all'operato da svolgere, nonostante i molteplici e ripetuti solleciti in tal senso rivolti ai preposti organi aziendali. Tale situazione si protraeva, a suo dire, dal mese di agosto 2013 sino al febbraio del 2014.

Nel mese di febbraio 2014, a seguito della richiesta di collaborazione formulata dall' , il ricorrente veniva trasferito presso il sito di dove prestava la propria attività fino al mese di luglio 2014.

La data 12 agosto 2014, il ricorrente riceveva dall'odierna resistente la comunicazione relativa alla propria inclusione tra le persone da riqualificare nell'ambito della procedura ex lege n. 223/1991 medio tempore avviata dalla medesima, a suo dire, in violazione delle condizioni e dei presupposti previsti dalla citata normativa. In particolare, osservava che la società convenuta, nel predisporre le graduatorie ed i

punteggi dei singoli dipendenti ricadenti nella procedura da qua, non prendeva in considerazione la circostanza che il ricorrente avesse un carico familiare superiore a quello effettivo (3 figli). Per tali motivi, oltre che per una presunta scarsa trasparenza della procedura, rifiutava le proposte di riqualificazione formulate dalla odierna resistente.

In data 6 febbraio 2015 l'azienda bandiva un concorso interno per una figura di responsabilità, al quale il ricorrente, in possesso a suo dire dei requisiti richiesti, prendeva ritualmente parte. All'uscita delle graduatorie il suo nominativo non risultava, peraltro, né tra i vincitori, né tra gli esclusi; per tale ragione egli formulava richiesta di chiarimenti, rimasta, a suo dire priva di riscontro.

In data 23 febbraio 2015, al ricorrente, convocato presso la struttura centrale aziendale, veniva comunicato il recesso datoriale dal rapporto di lavoro in applicazione del provvedimento di destinazione precedentemente adottato e rimasto sino ad allora sospeso. Il ricorrente si rifiutava, peraltro, di sottoscrivere la relativa missiva e l'azienda provvedeva conseguentemente ad inviargliela per telegramma (DOC. 30 fascicolo di parte ricorrente) e raccomandata (DOC. 29 fascicolo di parte ricorrente), nello quale si specificava che il rapporto doveva intendersi cessato alla data della comunicazione orale del licenziamento prima indicato.

Il ricorrente contestava il licenziamento intimato (DOC. 47 fascicolo di parte ricorrente) deducendone l'illegittimità, in quanto adottato in palese violazione della normativa recata dal citato R.D. n. 148/1931, nonché, in ogni caso, determinato da evidente intento ritorsivo.

Quanto al primo profilo, parte ricorrente evidenziava la necessità di inquadrare la fattispecie concreta entro l'ambito di operatività della normativa richiamata, avente, a suo dire, carattere speciale e dovendo pertanto trovare applicazione in via esclusiva e prevalente rispetto ad ogni altra fonte di pari grado al rapporto di lavoro autoferrotranviario. Da ciò conseguiva l'illegittimità del recesso datoriale, intimato prescindendo dal parere obbligatorio del previsto Consiglio di Discipline, e dunque di fatto privando il ricorrente di un ulteriore grado di giudizio, con evidente menomazione del diritto di difesa dello stesso.

In ogni caso, il ricorrente assumeva il carattere ritorsivo della condotta complessivamente posta in essere dall'odierna resistente, chiaramente preordinata ad estrometterlo dalla società. A sostegno di tale conclusione militerebbero, a suo dire, tanto la vicenda relativa al licenziamento collettivo, quanto quella inerente il concorso interno, ambedue sintomatiche dell'intento evidenziato.

Il ricorrente impugnava, pertanto, nei confronti di  
, il licenziamento intimatogli, chiedendo al Tribunale nella presente sede di volere: accertare e dichiarare l'illegittimità/nullità, ovvero annullare l'atto espulsivo ai sensi dell'art. 2 della legge n. 108/90, con condanna di parte convenuta al pagamento in ogni caso delle dovute differenze retributive con gli accessori di legge; in via principale, ordinare alla società resistente di reintegrare il ricorrente nel posto di lavoro con le mansioni già svolte, ovvero condannarla al risarcimento del danno patito, stabilendo un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello della reintegra, in misura non inferiore a dodici mensilità, nonché al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, maggiorati

degli interessi legali, nonché al pagamento delle mensilità lavorative non erogate; in via subordinata, condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata nella misura massima di 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero di quella somma ritenuta di giustizia in considerazione della gravità degli addebiti formulati; in via ulteriormente subordinata, in ipotesi di mancato riconoscimento del requisito dimensionale del datore di lavoro, condannare la società resistente a riassumere il ricorrente entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a corrispondergli la somma pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, ovvero quella maggiore o minore somma che risulterà dovuta, in ogni caso non inferiore a due mensilità e mezza.

All'udienza del 22/10/2015 si costituiva la società

, la quale contestava in toto l'avversa ricostruzione fattuale e giuridica. In via preliminare, la società resistente eccepiva l'avvenuta decadenza del ricorrente dal diritto di impugnativa giudiziale del licenziamento, in quanto intervenuta, a suo dire, oltre il termine legale di 180 giorni previsto dalla legge a pena di decadenza. In particolare, deduceva che, dovendosi individuare il dies a quo in quello di spedizione dell'impugnativa stragiudiziale (id est 13/03/2015), ne conseguiva l'avvenuta decadenza alla data del 14/09/2015, data di deposito del presente ricorso.

Ancora, sempre in via preliminare, parte resistente deduceva in ogni caso l'inammissibilità, ovvero l'infondatezza delle domande formulate dal ricorrente per il pagamento delle differenze retributive, nonché, in via ulteriormente gradata, di tutela obbligatoria ai sensi della legge n. 108/90. A tal proposito osservava che è ormai consolidato il principio secondo cui le domande diverse da quelle aventi ad oggetto l'impugnazione del licenziamento e proposte nel ricorso avanzato nelle forme del cosiddetto rito Formero debbano ritenersi inammissibili.

Nel merito, parte resistente deduceva l'assoluta legittimità, trasparenza e correttezza dell'imputato licenziamento disciplinare, determinato dal venir meno del vincolo fiduciario che deve imprescindibilmente sussistere tra le parti del rapporto di lavoro, a seguito della gravità dei fatti contestati al ricorrente e corroborati, oltre che dalle risultanze documentali allegare in atti, altresì dalle verifiche condotte successivamente dalla stessa società. Negava altresì gli addebiti formulati in merito al paventato carattere ritorsivo delle condotte assunte anche in occasione della procedura di licenziamento collettivo e del concorso interno bandito per la copertura di un ruolo dirigenziale. In particolare, osservava che la società aveva, contrariamente a quanto sostenuto da parte ricorrente, inoltrato formale richiesta di chiarimenti in ordine all'effettivo carico familiare del medesimo, non ricevendo alcun riscontro; quanto all'esclusione dal concorso interno, evidenziava che la pendenza di procedimento disciplinare a suo carico costituiva motivo ostativo alla partecipazione, come da previsione del relativo bando.

Quanto alla prospettata operatività nel caso di specie della normativa speciale di cui al citato regio decreto, parte resistente opponeva, in primis, di avere correttamente applicato la stessa, dando seguito alla sospensione della sanzione della destituzione irrogata e sollecitando presso la competente Regione Lazio la nomina del Collegio di Disciplina, senza peraltro avere alcun riscontro. In ogni caso, assumeva l'avvenuta implicita abrogazione della normativa de qua ad opera degli interventi legislativi volti alla privatizzazione del rapporto di lavoro pubblico, come peraltro confermato da

recenti arresti sul punto del Consiglio di Stato. Infine, deduceva di avere correttamente agito nell'esercizio del potere disciplinare che senz'altro compete al datore di lavoro in ipotesi di condotte connotate da tale gravità da compromettere il vincolo fiduciario e nel rispetto dei dettami di cui all'art. 7 della legge n. 300/70, da ritenersi disciplina di carattere generale. Concludeva, pertanto, per il necessario rigetto delle opposte prospettazioni e domande.

All'udienza del 19/11/2015, codesto Ufficio, constatata l'assenza di volontà conciliativa delle parti e ritenendo la causa matura per la decisione, si riservava.

#### I motivi del ricorso

Il ricorrente poneva alla base del ricorso le eccezioni di illegittimità/nullità del licenziamento disciplinare intimato, in quanto assunto in violazione della normativa recata dal R.D. n. 148/1931, da considerarsi di carattere speciale e dunque applicabile in via esclusiva e comunque prevalente al rapporto di lavoro autoferrotranviario. Deduceva, in particolare, l'elusione delle garanzie apprestate dalla normativa in commento a tutela del lavoratore interessato da un procedimento disciplinare, assumendo la competenza esclusiva del Collegio di Disciplina a decidere in ordine alla sanzione da irrogare e nel caso di specie circa l'opportunità di confermare l'opinamento della destituzione ad opera della società odierna resistente. Denunciava, in ogni caso, la evidente finalizzazione ritorsiva del recesso datoriale, confermata dalle condotte poste in essere dall'odierna resistente in occasione della procedura di licenziamento collettivo avviata ai sensi della legge n. 223/91, peraltro in assenza dei presupposti di legge, nonché dalla sua illegittima esclusione dal concorso interno bandito per un ruolo confacente alle proprie competenze. Riteneva, pertanto, applicabile in suo favore la tutela reale di cui all'art. 18, comma 4, della legge n. 300/70, "perché il fatto rientra tra le condotte punibili con una sanzione conservativa sulla base delle previsioni dei contratti collettivi ovvero dei codici disciplinari applicabili", per avere la società resistente privato lo stesso di un grado di giudizio, all'esito del quale il Collegio di Disciplina, nell'esercizio di poteri allo stesso espressamente riconosciuti, bene avrebbe potuto optare per l'applicazione di una misura di carattere conservativo, in luogo della irrogata sanzione espulsiva.

#### Diritto

Il ricorso è inammissibile e deve essere pertanto rigettato per le ragioni di seguito esplicitate.

L'ordinamento giuridico nazionale appresta, com'è noto, una serie di strumenti a tutela del lavoratore che assuma di essere stato illegittimamente licenziato, tra i quali rientra il diritto di impugnare il provvedimento espulsivo ritenuto *contra legem*, in un primo momento in via stragiudiziale e successivamente (ma solo eventualmente, ovvero se lo reputi opportuno) anche giudizialmente, mediante proposizione di un ricorso dinanzi al competente giudice del lavoro. Peraltro, l'esercizio di tale diritto, nel chiaro intento del legislatore, non è rimesso al mero arbitrio del lavoratore, ma è soggetto a precisi termini decadenziali, la cui previsione si giustifica, anche, in funzione del generale

interesse alla certezza dei rapporti giuridici.

Per tali ragioni, il legislatore ha ritenuto opportuno prevedere, ex art. 6, commi 1 e 2 della legge n. 604/1966, ben due termini decadenziali a carico del lavoratore: un primo termine di 60 giorni, decorrenti dalla comunicazione scritta del licenziamento o dei motivi del medesimo, entro cui il lavoratore ha l'onere di impugnare il recesso datoriale reputato illegittimo mediante qualunque atto, anche extragiudiziale, con cui manifesti al datore di lavoro la volontà di contestare la validità e l'efficacia del provvedimento; un ulteriore e successivo termine di 180 giorni, entro cui il lavoratore ha l'onere, laddove lo reputi opportuno, di impugnare giudizialmente il licenziamento, mediante deposito del relativo ricorso presso la cancelleria del giudice del lavoro competente.

Prima che il secondo comma di detto art. 6 venisse novellato dall'art. 32 della legge n. 183 del 2010, il potere di impugnare in via giudiziale il licenziamento veniva assoggettato, a norma dell'art. 2967 cod. civ., al termine quinquennale di prescrizione di cui all'art. 442, primo comma, cod. civ. Senonché, il legislatore ha ritenuto che la previsione di un così lungo lasso di tempo per l'impugnativa giudiziale si prestasse ad una eccessivo protrarsi dei tempi di definizione dei rapporti giuridici tra le parti. In considerazione di tali ragioni, l'articolo 32 comma 1° legge n°183/2010 (cd. collegato lavoro) ha notevolmente abbreviato il termine suddetto, portandolo a 270 giorni. Da ultimo, il termine de quo è stato ulteriormente ridotto, ad opera dell'art. 1, comma 38 della legge n. 92/2012, che ha modificato l'art. 6, comma 2 della legge n. 604/1966, disponendo che l'impugnativa giudiziale deve avvenire "entro il successivo termine di 180 giorni".

Ebbene, l'interpretazione di tale ultimo inciso è foriera di non pochi dubbi in ordine all'individuazione del dies a quo a partire dal quale deve ritenersi inizi a decorrere il termine di 180 giorni previsto per l'impugnativa giudiziale del licenziamento.

In particolare, tre sono le soluzioni astrattamente ipotizzabili: alla stregua della prima, l'inciso de quo potrebbe interpretarsi nel senso di ritenere che i 180 giorni debbano conteggiarsi solo all'esito del decorso del primo termine di 60 giorni, previsto per l'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, e ciò in quanto, diversamente opinando, potrebbe scaturire un'ingiusta discriminazione a carico del lavoratore che eserciti prima l'impugnativa suddetta (il quale usufruirebbe così di un minor lasso di tempo per depositare il ricorso); secondo altra, invece, potrebbe ritenersi che il dies a quo si fini della decadenza coincida con quello di spedizione da parte del lavoratore della comunicazione relativa all'impugnativa stragiudiziale del licenziamento, senza attendere quindi il definitivo decorso del primo termine di 60 giorni per quest'ultima previsto (id est il 61 giorno). Infine, potrebbe considerarsi anche una terza ipotesi, ovvero quella di individuare il dies a quo in quello di ricezione dell'impugnativa stragiudiziale da parte del datore di lavoro, peraltro accolta dalla giurisprudenza di legittimità nel vigore del precedente termine quinquennale (ex multis Cass. sez. Lav. n. 24366 del 01/12/2010).

Ciò premesso, deve constatarsi l'adesione della più recente giurisprudenza di legittimità al secondo degli orientamenti analizzati.

In tal senso, è assolutamente chiara la posizione assunta dalla Suprema Corte, la quale, in una recente pronuncia, ha enunciato il principio di diritto secondo cui "la lettera della disposizione contenuta nella Legge n. 183 del 2010, articolo 32, comma 1, modificato dalla Legge n. 92 del 2012, articolo 1, comma 38, che commina l'inefficacia

*«dell'impugnazione extragiudiziale non seguita da tempestiva azione giudiziale, dimostra come dal primo del due atti debba decorrere il termine per compiere il secondo, e non dalla fine dei sessanta giorni concessi per l'impugnazione stragiudiziale. L'esigenza di celerità, intesa a tutelare l'interesse del datore di lavoro alla certezza del rapporto, indica ancora che il termine debba decorrere dalla spedizione e non dalla ricezione dell'atto» (Cass. sez. Lavoro n. 5717/2015). Dunque, appare evidente che, secondo i giudici di legittimità, in un'ottica di bilanciamento delle contrapposte esigenze di tutela inerenti le posizioni delle parti in gioco (lavoratore e datore di lavoro), il legislatore abbia inteso attribuire prevalenza a quelle più strettamente connesse al generale interesse alla certezza giuridica dei rapporti, quale fondamentale principio dell'ordinamento. Inoltre, in tal senso deporrebbe già la stessa lettera della disposizione citata, nella misura in cui dispone l'inefficacia dell'impugnativa stragiudiziale, cui non segue nel successivo termine di 180 giorni rituale deposito del ricorso introduttivo del giudizio, individuando una sorta di continuità temporale tra i due termini scanditi proprio dalla prima impugnativa.*

*In altre parole, la soluzione adottata, nella valutazione dei Giudici di legittimità, risulta essere quella maggiormente ragionevole in considerazione, da un lato della necessità di garantire adeguati strumenti di tutela a favore del lavoratore ingiustamente licenziato, il quale può far valere le proprie ragioni impugnando il provvedimento, seppur entro termini decadenziali prestabiliti; dall'altro lato, della contrapposta e parimenti rilevante esigenza di celerità, ma soprattutto di certezza del rapporto lavorativo e dei suoi tempi di durata. A tale soluzione il Tribunale ritiene di aderire, mutando il proprio precedente orientamento, in considerazione del valore della attività di nomofilachia esercitata dal Giudice di legittimità, necessario per assicurare uniformità di giudizi, valutazioni e trattamenti.*

*Quanto, infine, alla scelta di individuare il dies a quo in quello di spedizione, in luogo di quello di ricezione dell'atto da parte del datore di lavoro, si ritiene sia logico in considerazione del fatto che il successivo onere di impugnativa giudiziale incombe sul lavoratore, e dunque non vi è motivo di prevedere che il relativo termine di decadenza inizi a decorrere dal momento in cui la prima impugnativa stragiudiziale giunga a conoscenza del datore di lavoro. D'altra parte, tale soluzione si presenta altresì in linea con l'orientamento espresso dai giudici di legittimità in ordine alla questione relativa alla decorrenza del primo termine di 60 giorni, rispetto alla quale si è evidenziato che "l'impugnazione del licenziamento individuale è tempestiva, ossia impedisce la decadenza di cui all'art. 6, L. 604/1966, qualora la lettera raccomandata sia, entro il termine di sessanta giorni ivi previsto, consegnata all'ufficio postale ed ancorché venga recapitata dopo la scadenza di quel termine" (Cass. n. 22287/2008).*

*A questo punto, venendo al caso di specie, dalla documentazione prodotta in atti dal ricorrente (DOC. 47 fascicolo di parte) risulta che la raccomandata r.r. di impugnativa del licenziamento è stata spedita in data 13/03/2015 (come da timbro postale apposto), ovvero entro il termine di 60 giorni all'uopo previsto dall'art. 6, comma 1 della legge n. 604/1966 (il licenziamento è datato 23/02/2015). Peraltro, il ricorso è stato depositato, come da timbro apposto dalla cancelleria, in data 14/09/2015, e dunque a distanza di 185 giorni dalla suddetta impugnativa, ovvero 5 giorni più tardi dello scadere del termine di decadenza previsto dalla legge.*

Pertanto, in applicazione del disposto di cui al secondo comma del citato articolo 6, deve concludersi per l'inefficacia dell'impugnativa stragiudiziale del licenziamento formulata dal ricorrente in data 13/03/2015 (DOC. 47 fascicolo di parte ricorrente), in quanto non seguita da tempestiva impugnazione giudiziale, ovvero entro il successivo termine perentorio di 180 giorni previsto dalla disposizione in commento, e dunque non oltre la data del 09/09/2015.

Ne consegue l'inammissibilità del presente ricorso in quanto depositato quando ormai era definitivamente ed inutilmente decorso il prescritto termine decadenziale, e precisamente in data 14/09/2015, ovvero dopo 5 giorni dalla scadenza. È dunque altresì evidente l'impossibilità e l'inopportunità di procedere alla valutazione degli aspetti inerenti il merito della controversia in oggetto, i quali devono pertanto ritenersi assorbiti.

In considerazione delle ragioni esposte, accertata l'inefficacia, ex art. 6, comma 2 della legge n. 604/1966, dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento formulata dal ricorrente in data 13/03/2015 per intervenuta decadenza, alla data di deposito del presente ricorso, dal termine previsto dalla citata disposizione per l'impugnazione giudiziale, il ricorso deve dichiararsi inammissibile.

Ogni altra questione di merito deve ritenersi assorbita.

Attesa la non compiuta stabilità dell'orientamento assunto dal Giudice di legittimità in punto di decadenza, come sopra riferita, e attesa la attuale persistenza di oscillazioni giurisprudenziali di merito sullo stesso punto, risulta opportuno compensare le spese.

P.Q.M.

Accertata l'inefficacia, ex art. 6, comma 2 della legge n. 604/1966, dell'impugnazione stragiudiziale del licenziamento formulata dal ricorrente in data 13/03/2015 per intervenuta decadenza, alla data di deposito del presente ricorso, dal termine previsto dalla citata disposizione per l'impugnazione giudiziale, dichiara il ricorso inammissibile. Spese compensate.

Roma, 19 Novembre 2015

Deposito in Cancelleria  
Roma, il 19 - DIC - 2015  
E C  
---



Il Giudice