

# il Giurista del Lavoro

2 | 2008

Mensile di approfondimento giuridico, fiscale, previdenziale e assicurativo in materia di lavoro

## Sommario

**Il lavoro a progetto**  
Considerazioni sulla circolare n. 4/2008 del Ministero del lavoro relativa all'attività di vigilanza  
di Piero Gualtierotti e Rossella Gualtierotti 2

**La consegna a mani della lettera di licenziamento**  
di Pietro Scudeller 11

**Reintegrazione nel posto di lavoro e collaterale obbligo contributivo**  
di Luigi Pelliccia 16

**Il rito applicabile alle cause tra società cooperativa e socio lavoratore**  
L'ipotesi di connessione tra domande da trattarsi con il rito del lavoro e domande da trattarsi con il rito societario  
di Francesco Natalini ed Elia Notarangelo 25

**Deposito a mezzo servizio postale del ricorso in opposizione al decreto ingiuntivo emesso da un ente previdenziale**  
di Luigi Pelliccia 31

**Osservatorio Giurisprudenziale**  
Approfondimenti su sentenze di particolare interesse  
a cura di Romina Dalzini 37

**Ultime dalla Cassazione**  
Rapida panoramica delle ultime pronunce della Suprema Corte  
a cura di Romina Dalzini 41

# La consegna a mani della lettera di licenziamento

PIETRO SCUDELLER

La Corte di Cassazione, nella sentenza n. 23061 del 5 novembre 2007<sup>1</sup>, ha affermato, nella risoluzione di un caso di impugnazione di un licenziamento per mancato superamento del periodo di prova, la validità della consegna a mani di una lettera di licenziamento.

La massima: *“Il principio, secondo cui, anche al di fuori dell’ambito di operatività dell’art. 138, comma 2, c.p.c., il rifiuto del destinatario di un atto unilaterale recettizio di ricevere lo stesso non esclude che la comunicazione debba ritenersi avvenuta e produca i relativi effetti, ha un ambito di validità determinato dal concorrente operare del principio secondo cui non esiste, in termini generali ed incondizionati, l’obbligo, o l’onere, del soggetto giuridico di ricevere comunicazioni e, in particolare, di accettare la consegna di comunicazioni scritte da parte di chicchessia e in qualunque situazione. In particolare, nel rapporto di lavoro subordinato è configurabile in linea di massima l’obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni, anche formali, sul posto di lavoro e durante l’orario di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale egli è sottoposto (così come non può escludersi un obbligo di ascolto, e quindi anche di ricevere comunicazioni, da parte dei superiori del lavoratore). (Nella specie, la S.C. ha confermato sul punto la*

*sentenza di merito che aveva ritenuto illegittimo il rifiuto opposto dal lavoratore a ricevere la lettera di licenziamento che il datore intendeva consegnargli a mano all’interno della struttura nella quale lavorava e durante l’orario di lavoro).”*

Nella fattispecie si controverteva dunque sulla avvenuta consegna a mani di una lettera di recesso datorile dal rapporto di lavoro, che il lavoratore si sarebbe rifiutato di ricevere: i superiori gerarchici del licenziando, in coincidenza con l’ultimo giorno del periodo di prova, lo convocavano in un ufficio della sede aziendale, durante l’orario di lavoro, gli leggevano il testo della lettera e gliela consegnavano, ma questi si rifiutava di riceverla. Il lavoratore sosteneva poi in causa che gli era stata prospettata anche la possibilità delle dimissioni e che gli venne offerta la possibilità di una pausa di riflessione di alcune ore per la scelta tra le due alternative: dimettersi o essere licenziato per mancato superamento della prova. Egli usciva quindi dall’ufficio lasciando la lettera di licenziamento sul tavolo e sosteneva poi in causa di non essersi rifiutato di riceverla, ma di aver inteso usufruire della pausa di riflessione concessagli.

La Corte di Cassazione ha ritenuto di considerare questa offerta di una breve pausa di riflessione come una condizione risolutiva apposta al licenziamento<sup>2</sup>: qualora il lavoratore si fosse dimesso

(1) In *Giust. civ. Mass.* 2007, 11.

(2) Per le condizioni apposte ai contratti v. gli artt. 1353 e ss. del codice civile; per l’applicabilità di tali norme anche agli atti unilaterali v. l’art. 1324 c.c.

il licenziamento si sarebbe risolto; in mancanza delle dimissioni e scaduto il tempo della condizione, il licenziamento diveniva efficace a tutti gli effetti; rimanendo irrilevante la mancata ricezione della lettera da parte del lavoratore, che doveva intendersi dunque efficacemente consegnata, nonostante il mancato ritiro.

Pare interessante ed opportuno riportare i passaggi essenziali della motivazione della sentenza, che spieghino perché la consegna a mani possa essere ritenuta, secondo la Suprema Corte, perfettamente valida: "Se non sussiste un obbligo generale dei soggetti privati di ricevere comunicazioni a mano da altri soggetti privati, quest'obbligo può invece sussistere, in relazione alle circostanze, e purché non sia prescritto per legge o per contratto l'utilizzo di un mezzo specifico (ad esempio con lettera raccomandata, per telegramma, tramite fax, ecc.) quando i due soggetti privati siano già uniti da uno stretto vincolo contrattuale, che comporti, o possa comportare, una serie di comunicazioni reciproche, ed anche quella comunicazione specifica si inserisca all'interno del rapporto negoziale. In particolare, per quanto qui interessa, quest'obbligo si deve ritenere esistente, quando non sia previsto altrimenti, nell'ambito del rapporto subordinato in forza del vincolo che lega il prestatore al datore, e che comporta perciò, sia pure per ragioni funzionali al rapporto di lavoro e limitatamente ad esse, una soggezione del dipendente al datore di lavoro. [...] «In particolare, nel rapporto di lavoro subordinato è configurabile in linea di massima l'obbligo del lavoratore di ricevere comunicazioni anche formali sul posto di lavoro, in dipendenza del potere direttivo e disciplinare al quale egli è sottoposto» (Cass. civ., 5 giugno 2001, n. 7620), mentre «un obbligo analogo non è configurabile, in genere, al di fuori dell'orario di lavoro e, in particolare, in un luogo pubblico» (ivi)".

La Corte aggiunge poi che "altro è la forma della comunicazione ed altro il mezzo di trasmissione della comunicazione. Nel caso di specie, trattandosi di licenziamento, la comunicazione doveva

essere fatta per iscritto, ma non erano previste modalità specifiche per la trasmissione dello scritto. [...] Vale perciò il principio, previsto espressamente per le comunicazioni ufficiali tramite ufficiale giudiziario (art. 140 c.p.c.) ma anche per le lettere raccomandate, che il rifiuto di ricevere l'atto equivale a consegna".

Le affermazioni della Corte si rivelano condivisibili ed ispirate ai migliori e fondamentali principi dell'ordinamento giuridico privato.

Ma si proceda con ordine: innanzitutto è bene aver chiare in mente quali siano le principali norme in gioco.

In particolare, il licenziamento, cioè il recesso datorile nel rapporto di lavoro subordinato, era regolato in origine, nel nostro ordinamento, dai soli artt. 2118 e 2119 del cod. civ., che ne richiedevano alcuni presupposti di sostanza, ma non ne limitavano in alcun modo la forma; trattandosi di atto che incide pesantemente nella sfera giuridica, patrimoniale e di vita del lavoratore, il legislatore del 1966, con la Legge 604, all'art. 2, introduceva la regola (confermata con le modifiche della successiva L. 108/90) di un limite altresì formale: "Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro", a pena di inefficacia. Peraltro l'art. 10 della stessa legge precisa che tale norma non si applica, tra gli altri, ai lavoratori assunti in prova, fino al momento in cui l'assunzione non diventi definitiva<sup>3</sup> (né alcun requisito di forma è previsto nell'art. 2096 c.c.)<sup>4</sup>. Laddove la Corte scrive, quindi, che "trattandosi di licenziamento, la comunicazione doveva essere fatta per iscritto", si ritiene faccia riferimento ad una norma contrattualcollettiva di settore (altrimenti: *quandoque dormitat bonus Homerus*). Sulla quale possono presumibilmente inferirsi quali applicabili le medesime considerazioni ed esperienze maturatesi sull'art. 2 sopra citato. A proposito del quale dottrina e giurisprudenza hanno avuto modo da tem-

(3) Cfr. Corte Cost. 28 luglio 1976 n. 204, in *Giust. civ.*, 76, I, 478; Corte Cost. 22 dicembre 1980 n. 189 in *FI*, 1981, I, c. 308, con nota di MAZZOTTA; Corte Cost. 241/2000, *D., Lav.*, 01, II, 191, con nota di FONTANA; Cass. 91/5634; DEL PUNTA, *Lavoro in prova*, *Enc. g.*, Vol. XVIII; O. MAZZOTTA, *I licenziamenti*, *Commentario*, Giuffrè, 1992, p. 522 e ss.; M. TATARELLI, *Il licenziamento individuale e collettivo*, Cedam, 2006, p. 166.

(4) Altra questione è poi l'opportunità, ovvero la convenienza, di usare ugualmente la forma scritta, anche laddove non richiesta, per motivi di maggior facilità di prova successiva sia del motivo del licenziamento per mancato superamento della prova, sia della eventuale motivazione del mancato superamento, qualora si acceda a quella giurisprudenza, minoritaria, che la ritiene necessaria: argomento sul quale non è tuttavia possibile dilungarsi in questa sede.

po di chiarire che la comunicazione per iscritto richiesta dalla norma va intesa come necessità di forma scritta dell'atto di licenziamento<sup>5</sup>.

Si riconosce poi, tradizionalmente, all'atto di licenziamento natura di atto unilaterale recettizio, che quindi deve essere indirizzato al lavoratore e che produce i propri effetti solo nel momento in cui giunge a conoscenza di questi<sup>6</sup>.

L'art. 1334 c.c. recita infatti: "Gli atti unilaterali producono effetto dal momento in cui pervengono a conoscenza della persona alla quale sono destinati"; e l'art. 1335 c.c. aggiunge una presunzione di conoscenza: "La proposta, l'accettazione, la loro revoca e ogni altra dichiarazione diretta a una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia".

Nella sistematica civile si distinguono dunque i vari momenti perfezionativi dell'efficacia dei contratti in genere, dei contratti con obbligazioni del solo proponente e degli atti unilaterali: ognuno ha la sua regola per il perfezionarsi dell'efficacia. Gli atti unilaterali consistono in ogni dichiarazione negoziale (come è il recesso), ma anche in atti non negoziali destinati ad altri soggetti, quali la denuncia, l'avviso, la diffida, ecc.: tutti questi atti si definiscono recettizi perché la loro efficacia scatta proprio nel momento in cui sono ricevuti dal destinatario, o

meglio dal momento in cui questi ne viene a conoscenza, presupponendosi però, a norma dell'art. 1335, fino a prova contraria, che la ricezione, cioè il giungerà all'indirizzo del destinatario, ne comporti anche la conoscenza. Il legislatore richiede quindi al ricevente uno sforzo minimo di diligenza e collaborazione, che consiste nel ricevere ciò che gli viene consegnato e nel prendere conoscenza di ciò che è contenuto nell'atto che riceve, al punto di imporre al ricevente l'eventuale prova di giuste cause di impedimento della conoscenza, nonostante il ricevimento. Quanto alla nozione di "indirizzo", dottrina e giurisprudenza hanno avuto modo di chiarire che esso si identifica non solo con il luogo di abitazione, dimora o domicilio del destinatario, dovendosi intendere per tale qualsiasi situazione e luogo che rientri nella sfera di dominio del destinatario<sup>7</sup>.

Altra norma citata dalla Corte è poi l'art. 140 c.p.c., che, in materia di notificazione di atti giudiziari (processuali) prevede che in caso di irreperibilità del destinatario o in caso di rifiuto da parte dello stesso di ricevere l'atto, la notifica s'intende ugualmente perfezionata, peraltro con una serie di cautele, di adempimenti da parte dell'ufficiale giudiziario notificante, quali: deposito dell'atto presso la casa comunale, affissione di avviso di ciò alla porta dell'abitazione o dell'ufficio del destinatario e invio di pari avviso tramite raccomandata con avviso di ricevimento<sup>8</sup>.

(5) Cfr. tra le tante: Corte Cost. 398/1994; Cass. civ., Sez. Lav., 13 agosto 2007 n. 17652; Cass. civ., Sez. Lav., 19 giugno 2006 n. 14090; Cass. civ., Sez. Lav., 18 maggio 2006, n. 11670; Corte d'Appello di Firenze, 6 aprile 2006, in *D.L. Riv. critica dir. lav.* 2007, I, 236, nota di MULLER ROBERTO; Tribunale di Perugia, 20 febbraio 2006, in *Redazione Giuffrè*, 2006; Cass. 11.09.03 n. 13375; Cass. 26.08.02 n. 12559; Cass. 17.03.01 n. 3869. In dottrina cfr. BALLETTI, Art. 2, *Riassunzione o risarcimento del danno*, in *I licenziamenti individuali*, a cura di G. FERRARO, p. 88; DE LUCA TAMAJO, *Commento all'art. 2 L. 11 maggio 1990 n. 108, Nuove leggi civ. comm.* 91, p. 180. PAPALEONI, *La fine del libero licenziamento*, p. 113.

(6) Cass. 4 febbraio 1997 n. 1024; Cass. 93/6144; Cass. 29 maggio 1967 n. 1174; Cass. 18 ottobre 1955 n. 3279.

(7) "L'espressione «indirizzo del destinatario» si riferisce ad ogni luogo che, in quanto inserito nella sfera di dominio o di controllo del destinatario, appaia idoneo a consentirgli la ricezione dell'atto e la cognizione del relativo contenuto (C 00/15696, C 98/10564, C 92/2908, C 87/6471, C 79/4803, v. anche GIAMPICCOLO, *ivi*, 274), nonché al luogo concordato a tal fine dalle parti (C 72/3159, C 2283) (cfr. anche SACCO, *Il contr.*, Tr. Vassalli, 180 ss., e Tr. Rescigno, X, 75s.)." Così in CIAN TRABUCCHI, *Comm. breve al c.c.*, Cedam, 2002, sub 1335, II. "L'indirizzo del destinatario di una dichiarazione unilaterale recettizia, previsto dall'art. 1335, al fine della presunzione di conoscenza dell'atto che vi giunga deve considerarsi quel luogo che, per collegamento ordinario (dimora o domicilio), o per normale frequenza (luogo di esplicazione dell'attività lavorativa), o per una preventiva indicazione o pattuizione, risulti, in concreto, nella sua sfera di dominio e controllo, sì da apparire idoneo a consentire la ricezione di quell'atto e la cognizione del relativo contenuto senza inutile aggravio di oneri per il dichiarante": così in "La giurisprudenza sul codice civile annotata con la dottrina" di CESARE RUPERTO, Giuffrè, 2005, Libro IV, Tomo II, sub 1335, p. 1157. Cfr. anche Cass. 23 dic. 2002 n. 18272 in *R.I.D.L.* n. 3/2003, p. 616, con nota di SITZIA.

(8) Quanto all'inciso della Corte "ma anche per le raccomandate, il rifiuto di ricevere l'atto equivale a consegna" si veda il disposto dell'art. 8 L. 890/82, che, modificato da intervento additivo della Corte Cost. (sent. 22.9.98 n. 346) e da varie norme successive, prevede ora una disciplina del tutto analoga a quella dell'art. 140 c.p.c.. Va osservato altresì che la giurisprudenza tende comunque a non richiedere, per l'operatività della presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 c.c., la prova dell'espletamento di tutte le formalità previste dal regolamento postale: per ampi riferimenti al riguardo cfr. "La giurisprudenza sul codice civile annotata con la dottrina" di CESARE RUPERTO, Giuffrè, 2005, Libro IV, Tomo II, sub 1335, p. 1160.

Tuttavia il riferimento della Corte sembra essere piuttosto all'art. 138 c.p.c., il quale, prevedendo la notifica a mani da parte dell'ufficiale giudiziario, enuncia poi, al secondo comma, la regola per cui "Se il destinatario rifiuta di ricevere la copia, l'ufficiale giudiziario ne dà atto nella relazione e la notificazione si considera fatta in mani proprie".

Quanto alla giurisprudenza precedente, va detto che la sentenza commentata si inserisce in un solco già ampiamente tracciato<sup>9</sup>.

Alla luce di tali precedenti, regole e principi, dunque, va esaminato il caso risolto dalla sentenza qui commentata.

La Corte fonda il proprio convincimento sull'osservazione che, se pur non sussiste un obbligo generale in capo a un privato cittadino di ricevere una comunicazione a mano da parte di chicchessia, tale obbligo può ritenersi sussistente nel caso di comunicazione da datore di lavoro a lavoratore, in virtù del potere direttivo del primo e della soggezione ad esso del secondo.

In altre parole, il lavoratore non potrebbe rifiutarsi di eseguire l'ordine datorile di ricevere una comunicazione scritta che gli viene consegnata da un superiore gerarchico, in quanto tale dovere rientrebbe tra i suoi obblighi di lavoratore subordinato; ed infatti la Corte precisa che per sussistere tale obbligo, occorre anche che la consegna (con l'implicito ordine di riceverla) sia effettuata da persona titolata (superiore gerarchico), in luogo aziendale e in orario di lavoro; al di fuori di tali condizioni non vi sarebbero infatti i presupposti perché l'ordine di riceverla possa ritenersi legittimo.

L'obiezione del difensore del lavoratore potrebbe allora sorgere spontanea: è vero che esiste in tali condizioni il potere direttivo del datore di lavoro e la soggezione del lavoratore che deve eseguire l'ordine ricevuto (anche se implicito); ma se il lavoratore si rifiuta ugualmente di eseguire il pur legittimo ordine

datorile, la conseguenza non dovrebbe essere che la comunicazione possa considerarsi come effettuata, perché nessuna norma lo prevede espressamente; le sole conseguenze possibili dovranno ricercarsi sul piano disciplinare: così il lavoratore sarà passibile di una sanzione disciplinare, ma la comunicazione dovrà essergli recapitata in altra forma idonea.

Tale obiezione risulterebbe però assolutamente capziosa e contraria ai principi generali dell'ordinamento, come si preannunciava sopra: non vi è infatti motivo alcuno per rendere più oneroso l'adempimento della comunicazione da parte del datore di lavoro, né diritto alcuno del lavoratore da tutelare, quando si consenta che la comunicazione gli venga recapitata anche a mani.

Già la citata Cass. 12571/1999 osservava infatti, giustamente, che è principio fondamentale del nostro diritto, sia sostanziale che processuale, che il rifiuto di una prestazione o di un adempimento da parte del destinatario non possa risolversi a danno dell'obbligato, citando all'uopo, nel diritto sostanziale, oltre all'art. 1335 c.c., anche l'art. 1206 c.c. sulla *mora credendi*.

Si finirebbe d'altronde, altrimenti, per scontrarsi con la sistematica degli effetti degli atti vista sopra, che prevede che un atto unilaterale recettizio possa ritenersi conosciuto dal destinatario quando sia giunto al suo indirizzo: a norma degli articoli 1334 e 1335 c.c., infatti, come s'è visto, anche al destinatario della comunicazione la legge richiede uno sforzo minimo di diligenza, che consiste proprio nell'approfondire gli atti che gli vengono recapitati e nel prenderne conoscenza. Poiché "*nemo ad factum praecise cogi potest*", come dicevano i latini, ovvero "*you can lead a horse to water but you can't make him drink*", come dicono gli inglesi, non avrebbe senso alcuno pretendere che sia il datore di lavoro a farsi carico, oltre che della consegna, anche del rifiuto del lavoratore di ricevere e leggere quanto consegnatogli (o addirittura solo di

(9) Oltre alle sentenze richiamate nella decisione commentata - Cass. civ., 5 giugno 2001, n. 7620 e Cass. civ. 12 novembre 1999 n. 12571 (in *Mass. giur. lav.* 2000, 73, con nota di GRAMICCIA; in *Riv. crit. dir. lav.* 2000, 209, con nota di IANNELLO; e in *R.I.D.L.* 2000, II, 746, con nota di VENDITTI. Quest'ultima ritiene, appunto, applicabile il 2° comma dell'art. 138 c.p.c. anche agli atti stragiudiziali) -, vanno ricordate altresì Cass. 8 maggio 2001 n. 6421, in *R.I.D.L.*, 2002, II, 129; Cass. 1 giugno 1988 n. 3716, in *MGL*, 1988, 472; Corte d'Appello di Firenze 18 febbraio 2003 in *R.C.D.L.*, 2003, 796; Pretura di Torino 4 febbraio 1988, in *G. Piem.* 1988, 653 e Pretura Torino 14 dicembre 1981, *OGL*, 1982, 1307. In dottrina, nello stesso senso, A. VALLEBONA, *Istituzioni di diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro*, Cedam, 2005, p. 427. Pacifico in giurisprudenza è pure che la comunicazione di un licenziamento possa avvenire anche a mezzo di un terzo, che può essere poi sentito come teste per provare l'adempimento: Cass. 4 febbraio 1997 n. 1024, in *MGL*, 1997, suppl. 22.

ascoltare ciò che gli viene persino letto, come avvenuto nel caso di specie).

Si tratta dunque di un livello minimo di collaborazione diligente che si richiede al lavoratore come a qualsiasi altra parte contrattuale. In tal senso, gli articoli 1334 e 1335 c.c. risultano in linea, quasi attuazione di essi, con i principi fondamentali in tema di obbligazioni e contratti che prevedono una necessaria diligenza in capo a tutte le parti contrattuali: si richiamano all'uopo gli articoli 1176, 1218 e, in specie, 1375 c.c.<sup>10</sup>.

La conseguenza di comportamenti che risultano in violazione di tali principi, da parte del lavoratore, non può che essere posta a carico dello stesso; con la conseguenza che il rifiuto ingiustificato e scorretto di ricevere una comunicazione, può considerarsi equivalente alla consegna della medesima, rendendo pertanto efficace l'atto comunicato.

Alla luce di tali considerazioni, la soluzione data dalla Corte al caso di specie, non può che apparire assolutamente corretta e giusta, in virtù dei principi contrattuali e sugli atti unilaterali richiamati.

Ci si pone, a questo punto, l'ulteriore quesito se sia esigibile quella diligenza imposta dall'art. 1335 c.c., di apprendere e conoscere cioè quanto recapitato (anche a mani), anche a prescindere dal potere particolare che nel contratto di lavoro subordinato spetta al datore di lavoro, con lo specularlo stato di soggezione ad esso che sta in capo al lavoratore. A rigore, infatti, si potrebbe ritenere di poter concludere per la efficacia di una consegna, anche se rifiutata, effettuata anche fuori dei locali di lavoro o dell'orario di lavoro, potendosi prescindere dal potere direttivo del datore di lavoro che solo in tali condizioni può essere legittimamente esercitato. Ed in effetti la consegna a mani dovrebbe essere il mezzo di comunicazione più sicuro possibile e perciò effettuabile in qualsiasi circostanza. L'affermazione della Cor-

te, quindi, "secondo cui non esiste, in termini generali ed incondizionati, l'obbligo, o l'onere, del soggetto giuridico di ricevere comunicazioni e, in particolare, di accettare la consegna di comunicazioni scritte da parte di chicchessia e in qualunque situazione" andrebbe pertanto temperata dall'onere di collaborazione nel ricevimento di comunicazioni altrui, di cui s'è detto sopra, imposto dall'art. 1335 c.c.: ciò a maggior ragione nei casi in cui si tratti di ricevere atti consegnati da proprie controparti contrattuali (qualità che, quindi, andrebbe, preferibilmente, esplicitata all'atto della consegna). In altre parole l'osservazione della Corte parrebbe condivisibile soltanto nel senso che la consegna a mani incontra quei limiti sull'individuazione dell'indirizzo del destinatario, idoneo al ricevimento, sulla cui nozione si rinvia a quanto detto sopra (e, in particolare, alla precedente nota 7). Si potrebbe perciò ritenere che una consegna effettuata in luogo, orario e con modalità tali (anche al di fuori dell'ambito lavorativo) da consentirne il facile apprendimento da parte del ricevente, senza particolari oneri per lo stesso, dovrebbe consentire di ritenere esigibile quello sforzo minimo di diligenza nel riceverla da parte del destinatario, sufficiente a renderla valida ed efficace ai sensi dell'art. 1335 c.c. A fini pratici, peraltro, è ovvio che anche la scelta di un ambiente ed un tempo idonei alla consegna, tali cioè da non consentire scuse sulla possibilità di ricevimento (o dubbi sulla riconducibilità del luogo prescelto alla sfera di dominio e di controllo del destinatario o, ancora, dubbi sull'assenza di inutili aggravii di oneri per il medesimo), rimane comunque consigliabile. Il luogo di lavoro e l'orario di lavoro, per la consegna di una comunicazione ad un lavoratore subordinato, appaiono dunque senz'altro incontestabilmente idonei, ma possono non ritenersi gli unici idonei possibili<sup>11</sup>.

(10) Art. 1375 c.c.: "il contratto deve essere eseguito secondo buona fede".

(11) "Ai sensi dell'art. 1334, gli atti unilaterali (recettizi) producono effetto dal momento in cui pervengono, in qualsiasi modo, a conoscenza delle persone cui sono destinati, salva, peraltro, la prova, il cui onere grava sul dichiarante, dell'eventuale illiceità del modo in cui uno di tali atti è pervenuto a conoscenza del destinatario (Cass. 25 maggio 1981 n. 3914)": così in "La giurisprudenza sul codice civile annotata con la dottrina" di C. RUPERTO, Giuffrè, 2005, Libro IV, Tomo II, p. 1142. L'unico limite riconosciuto, secondo tale affermazione, risulterebbe addirittura quello dell'illiceità della modalità di consegna. *Contra*, però, oltre alla sentenza in commento, anche la citata Cass. 7620/2001, che (come segnalato dallo stesso RUPERTO ora citato, pagg. 1143 e 1144) aveva ritenuto legittimo il rifiuto del lavoratore di ricevere una lettera di licenziamento da parte del fattorino del datore di lavoro, il quale ne aveva tentata la consegna a mani sulla pubblica strada nei pressi dell'abitazione del lavoratore.