



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA
DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M. FANNO"

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI POSSONO ANCORA
ESSERE RASSEGNAE?"**

RELATORE:

CH.MO/A PROF./SSA DE MOZZI BARBARA

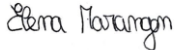
LAUREANDO/A: MARANGON ELENA

MATRICOLA N. 2000909

ANNO ACCADEMICO 2023 – 2024

Dichiaro di aver preso visione del “Regolamento antiplagio” approvato dal Consiglio del Dipartimento di Scienze Economiche e Aziendali e, consapevole delle conseguenze derivanti da dichiarazioni mendaci, dichiaro che il presente lavoro non è già stato sottoposto, in tutto o in parte, per il conseguimento di un titolo accademico in altre Università italiane o straniere. Dichiaro inoltre che tutte le fonti utilizzate per la realizzazione del presente lavoro, inclusi i materiali digitali, sono state correttamente citate nel corpo del testo e nella sezione ‘Riferimenti bibliografici’.

I hereby declare that I have read and understood the “Anti-plagiarism rules and regulations” approved by the Council of the Department of Economics and Management and I am aware of the consequences of making false statements. I declare that this piece of work has not been previously submitted – either fully or partially – for fulfilling the requirements of an academic degree, whether in Italy or abroad. Furthermore, I declare that the references used for this work – including the digital materials – have been appropriately cited and acknowledged in the text and in the section ‘References’.

Firma (signature) 

INDICE

INTRODUZIONE	4
CAPITOLO 1	6
L'EVOLUZIONE DELLE DIMISSIONI NEGLI ANNI	6
1. <i>Alcuni Principi Fondamentali</i>	6
2. <i>Dimissioni e Risoluzione Consensuale</i>	8
2.1 <i>La Legge n. 188/2007</i>	9
2.2 <i>La Legge n. 92/2012</i>	10
2.3 <i>Il Decreto Legislativo n. 151/2015</i>	11
3. <i>Dimissioni e Licenziamento</i>	12
3.1 <i>Legge n. 604/66</i>	13
3.2 <i>Dalla Legge Fornero n. 92/2012 al Decreto Legislativo n. 23/2015</i>	14
CAPITOLO 2	17
LA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA IN TEMA DI DIMISSIONI	17
1. <i>Il caso deciso dal Tribunale di Udine</i>	17
1.1 <i>L'istituto in dottrina</i>	18
2. <i>Il tassello mancante nella normativa</i>	21
3. <i>Il bilanciamento degli interessi in gioco</i>	22
3.1 <i>L'interpretazione del giudice: Sentenza n. 20/2022</i>	24
CONCLUSIONE	28
BIBLIOGRAFIA	29
SITOGRAFIA	30

INTRODUZIONE

Negli ultimi due decenni la disciplina giuridica delle dimissioni presentate dal lavoratore ha subito molti cambiamenti e revisioni. Questo perché l'obiettivo principale era quello di salvaguardare i diritti di chi, ancora oggi anche se in modo meno ricorrente, subiva le conseguenze di azioni e decisioni illegittime da parte dei datori di lavoro.

Il presente elaborato si propone di offrire una dettagliata analisi del caso delle dimissioni per fatti concludenti, ovvero quel caso particolare in cui il dipendente decide di non adempiere agli obblighi imposti dalla legge per la rassegnazione delle dimissioni, lasciando il potere decisionale in mano al datore di lavoro. Trovandosi in una situazione avversa, quest'ultimo il più delle volte esprime la volontà di porre fine al rapporto di lavoro, consentendo così all'ex dipendente di accedere a emolumenti che in realtà non gli sarebbero spettati.

Il primo capitolo ha come scopo ripercorrere l'evoluzione storica e normativa delle dimissioni in generale, partendo dall'epoca codicistica e arrivando alla disciplina attuale. In particolar modo, si riscontra come i primi interventi furono attuati con lo scopo di interrompere la lunga tradizione di condotte illegittime dei datori di lavoro note come "dimissioni in bianco". Nel paragrafo successivo vengono illustrate le prime operazioni messe in atto dalla legge italiana in materia di dimissioni e risoluzione consensuale, quali sono stati i vantaggi e quali problematiche sono state riscontrate. Successivamente si è cercato di dare un metro di paragone rispetto alle dimissioni e al licenziamento, i quali sebbene attengano a due contesti diversi, rimangono ugualmente degli atti unilaterali di recesso. Infatti, si è potuto notare come da una parte i requisiti per le dimissioni siano divenuti più rigidi, mentre dall'altra parte i limiti al potere disciplinare del datore di lavoro si siano attenuati con il tempo.

Nel secondo capitolo si esamina un caso pratico della fattispecie di dimissioni per fatti concludenti e come questo sia uno dei tanti casi che si verificano al giorno d'oggi. Nello specifico si approfondisce l'importanza di rilevare nel comportamento del lavoratore gli elementi che portano a dichiarare la volontà di voler concludere il rapporto e come la dottrina si è espressa in merito. In seguito, si mette in evidenza quello che è stata una mancanza del Governo, il quale ha omesso di dare seguito alle indicazioni che il legislatore aveva fornito riguardo alla fattispecie in questione e quali sono stati gli effetti che ne sono scaturiti. La giurisprudenza si è espressa sulla vicenda portando all'attenzione degli interpreti non solo le difficoltà che ne sono emerse, ma anche le possibili letture dell'istituto che ne sono scaturite, alla luce degli intenti precedentemente espressi dal legislatore. Nel panorama attuale, il caso esaminato è solo uno dei tanti che si verificano quotidianamente e per cui i datori di lavoro si

trovano in una situazione di stallo che non riescono a gestire. È importante notare come le decisioni prese in determinate circostanze da una parte cercano di non far mancare al dipendente la giusta tutela di cui necessita, mentre d'altra parte occorre anche riconoscere che talvolta i datori di lavoro stessi si possono trovare esposti a comportamenti ingiusti da parte dei lavoratori.

CAPITOLO 1

L'EVOLUZIONE DELLE DIMISSIONI NEGLI ANNI

1. Alcuni Principi Fondamentali - 2. Dimissioni e Risoluzione Consensuale - 2.1 La Legge 188/2007 – 2.2 La Legge 92/2012 – 2.3 Il Decreto Legislativo n. 151/2015 – 3. Dimissioni e Licenziamento – 3.1 Legge 604/66 – 3.2 Dalla Legge Fornero n. 92/2012 al Decreto Legislativo n. 23/2015

1. Alcuni Principi Fondamentali

Quello del rapporto di lavoro tra il datore e il dipendente è sempre stato un argomento ampiamente affrontato e discusso da legislatori, rappresentanti dei lavoratori e giuristi. In particolare, l'attività legislativa ha giocato un ruolo importante in materia di dimissioni ed ha più volte riformulato la disciplina normativa nel corso degli anni, interrogandosi su quali fossero gli aspetti rilevanti da mettere in evidenza.

Per comprendere a pieno la materia che disciplina la cessazione del rapporto, tramite la rassegna delle dimissioni, è fondamentale in primo luogo esporre e cogliere quali sono i principi salienti alla base del diritto contenuti nel Codice Civile.

Le dimissioni presentate dal prestatore di lavoro sono configurabili come un negozio unilaterale recettizio¹ e vengono disciplinate all'interno del Libro Quinto del lavoro nel quale troviamo gli articoli 2118 e 2119.

L'articolo 2118 rubricato "Recesso dal contratto a tempo indeterminato" enuncia il diritto del dipendente di recedere dalla relazione professionale coerentemente alle condizioni concordate, previo preavviso determinato nel contratto stabilito da lui e dal datore, o dal contratto collettivo. Il mancato rispetto di tale requisito comporta per il trasgressore il versamento di una somma equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di anticipazione².

L'articolo 2119 disciplina il "Recesso per giusta causa" per entrambe le parti che costituiscono la collaborazione lavorativa. Si determina perciò che, qualora sussista una motivazione fondata, il soggetto possa preventivamente ritirarsi dal contratto seppur non osservando il vincolo di preavviso³. La formulazione di "Giusta Causa" concerne una causa

¹ M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Egea, Milano, 2012, p. 19.

² Articolo 2118 Codice Civile, Libro Quinto, Titolo II, Capo I, Sezione III, Gazzetta Ufficiale.

³ Articolo 2119 Codice Civile, Libro Quinto, Titolo II, Capo I, Sezione III, Gazzetta Ufficiale.

legittima che non consente, nemmeno provvisoriamente il proseguire dei rapporti che intercorrono tra lavorante e titolare; infatti, il recesso per giusta causa può essere presentato senza preavviso e senza corrispondere alcun tipo di indennità, ed inoltre, la stessa deve essere motivatamente dimostrata in sede giudiziaria, al fine di dimostrare la legittimità della scelta di interrompere il rapporto di lavoro.

Contestualmente all'articolo 2118 del Codice Civile, nel quale viene recitata la libera disposizione del posto di lavoro che un lavoratore possiede scegliendo di rassegnare le dimissioni o risolvendo consensualmente il contratto, troviamo l'articolo 2113 c.c., il quale pone rilevanza ad un aspetto indiscutibile e prontamente rimarcabile, inerente alle rinunce e transazioni.

Analizzando in modo dettagliato le enunciazioni di autonomia decisionale negli articoli sopracitati che i dipendenti possono esercitare, vengono previste delle restrizioni volte ad alimentare la tutela per la classe dipendente. Si identifica perciò l'invalidità delle rinunce e delle transazioni che hanno per oggetto diritti del lavoratore che derivino da norme inderogabili di legge e di contratti o accordi collettivi⁴. Ciò significa che la normativa ha imposto in modo previdente un regime particolare per le rinunce e transazioni, con il fine ultimo di salvaguardare i diritti dei lavoratori ed evitare situazioni di squilibrio contrattuale: per convalidare e rendere effettivo lo scioglimento di tali diritti è necessario che sia sottoscritta la rinuncia dal lavoratore titolare presso le sedi "protette", ed in particolare in sede di conciliazione amministrativa, sindacale o giudiziaria. Seguendo questa procedura, non sarà possibile per il lavoratore impugnare l'atto di rinuncia entro sei mesi, come previsto dalla legge.

Un altro tassello imprescindibile è rappresentato dal Principio di Buona Fede ex art 1375 cc⁵.

Quest'ultimo riconosce la correttezza e la fiducia reciproca, quali elementi essenziali alla base nell'adempimento degli obblighi contrattuali, con il fine di costituire un rapporto tra le parti, che sia genuino e trasparente ed estraniando comportamenti ingannevoli e malevolmente opportunistici, o addirittura illeciti.

Tali comportamenti si ritiene che debbano essere rispettati non solo in fase di negoziazione e stipula del contratto, ma soprattutto in fase di esecuzione. In modo non poco infrequente, questo articolo viene spesso portato all'attenzione in sede giudiziaria per contestare

⁴ Articolo 2113 Codice Civile, Libro Quinto, Titolo II, Capo I, Sezione III, Gazzetta Ufficiale.

⁵ Articolo 1375 Codice Civile, Libro Quarto, Titolo II, Capo V, Sezione I, Gazzetta Ufficiale.

comportamenti ritenuti non opportuni e non garanti di lealtà e trasparenza verso la controparte.

Il principio di buona fede ha una duplice natura: oggettiva e soggettiva.

Questo criterio, inteso nell'accezione oggettiva come regola di condotta da tenersi nei rapporti giuridici⁶, benché di fondamentale importanza nella prosecuzione dei rapporti, non viene sottolineato esclusivamente dall'articolo appena citato, ma si presenta ulteriormente in altri articoli del Codice: all'articolo 1175 si raccorda al concetto di "solidarietà corporativa", ciò comporta una coesione e un coinvolgimento in una responsabilità contrattuale che incorpora più soggetti; all'articolo 1337 cc, il quale sottolinea l'importanza dell'osservazione di tali comportamenti nella fase delle trattative e nelle situazioni precontrattuali, un presupposto iniziale che influenza il svilupparsi delle vicende; all'articolo 1366 cc, secondo cui l'interpretazione del contratto è da considerarsi in buona fede, poiché vengono perseguiti i caratteri di equità e lealtà, in maniera tale da favorire un clima pacifico riguardo ai potenziali conflitti che possono sorgere tra le parti.

Queste norme possono essere considerate come "introduttive" al tema delle dimissioni, in quanto vanno a definire quali sono gli aspetti da non trascurare e che per molto tempo, soprattutto in tempi passati, sono stati ignorati o non sufficientemente analizzati, ed hanno portato ad un susseguirsi di vicende quali abusi di potere e scarsa assistenza ai lavoratori. La conoscenza di questi non compensa l'effettiva intenzione di tutelare una serie di soggetti che sono considerati la parte "debole" del rapporto: serve l'effettiva applicazione, affinché possano essere salvaguardati. D'altro canto, non si può ignorare un secondo aspetto non meno importante: anche la parte datoriale dev'essere assicurata, poiché anche se in modi meno frequenti, i datori di lavoro possono rivelarsi vittime di comportamenti inappropriati da parte dei dipendenti, volti a realizzare i propri obiettivi. Per tale motivo non deve essere vista come la parte inumana che annienta e si interessa solamente dei propri scopi a discapito dei lavoratori.

2. Dimissioni e Risoluzione Consensuale

Negli anni antecedenti le prime riforme del diritto del lavoro, la scelta del prestatore di porre fine al rapporto con il datore di lavoro, era riconosciuta secondo due modalità: in primo luogo, il soggetto recedente poteva optare per le dimissioni volontarie, attenendosi, come detto

⁶ Una regola improntata alla lealtà nei confronti delle altre parti (Cass. civ. Sez. II, 11 Maggio 2016, n. 9651).

precedentemente, al rispetto del periodo di preavviso; in alternativa, ove possibile, vi era un patto di risoluzione con il datore di lavoro, il quale aveva lo scopo di accordare le due parti in modo consenziente per porre fine ai rapporti. In quel contesto, non vi erano i requisiti di forma e potevano risolversi anche per fatti concludenti o semplicemente in via orale⁷.

Era necessario, che il responsabile aziendale fornisse una prova di tali volontà ed inoltre non era valida l'ipotesi in cui l'assenza del dipendente dal lavoro venisse considerata a prescindere, come se il soggetto fosse intenzionato a dimettersi. Da questi presupposti, l'unico percorso percorribile per annullare gli atti di cessazione del rapporto era quello dell'impugnazione sancito dagli articoli 428 e 1427 del Codice Civile⁸. Le due possibili revoche che potevano essere compiute quindi, erano pronunciate in caso di incapacità naturale, ovvero si intendeva che il lavoratore non fosse in grado di intendere e di volere; oppure, per vizi del consenso.

Stante queste condizioni, la riflessione appare spontanea: soffermandosi su queste due casistiche, si lascia intendere (in modo corretto o meno), che le intenzioni del gestore di lavoro potrebbero non essere nobili e sincere. Questo perché sia nel primo caso che nel secondo, potrebbe far pensare che egli voglia approfittarsi della sua posizione di preminenza e fissati questi presupposti, verrebbe a cedere quello che risulta essere uno dei principi fondamentali, rappresentato dall'articolo 1375 del Codice Civile, e più discussi nell'ambito lavorativo, ossia la Buona Fede.

2.1 La Legge n. 188/2007

Nonostante questa poca curanza nel rappresentare i diritti dei lavoratori, considerati come parte "sfavorevole" della relazione contrattuale, il legislatore ha deciso di intervenire sulla libertà di recesso, ponendo dei limiti che incombevano sull'imprenditore e lasciando intatta quella dei lavoratori, se non per particolari contesti come matrimonio, gravidanza e puerperio.

Con la Legge n. 188 del 2007 recante "*Disposizioni in materia di modalità, per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera*", ed entrata in vigore il 23 Novembre 2007, viene "spianata" la strada della disciplina in tema di dimissioni. Quest'ultima muoveva da un'esigenza di difesa nei confronti dei subordinati, cercando di intervenire su quelle che erano

⁷ G. Pellacani, *Licenziamento orale o dimissioni? Il riparto degli oneri probatori al tempo delle dimissioni vincolate*, in Riv. it. dir. lav., 2022, I., p. 243.

⁸ G. Proia, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in Riv. it. dir. lav., 2017, p. 3-4.

le problematiche riscontrate riguardo ai vincoli di forma. Viene così stabilito che l'atto unilaterale di rinuncia doveva essere necessariamente disposto su appositi moduli cartacei, soddisfacendo il requisito della forma *ad substantiam* e che quindi in mancanza di questo, l'atto fosse radicalmente nullo. Questi documenti in particolare avevano validità quindicennale dalla data di emissione⁹ e potevano essere reperiti online nel sito internet ufficiale del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale. La destinazione comune a cui si voleva giungere e che ha portato la giurisprudenza per la prima volta a prendere una posizione in merito, era quella di estirpare completamente quel fenomeno che per anni è stato oggetto di condotte illecite da parte dei principali, riconosciuto come "Dimissioni in bianco". Sostanzialmente questi episodi consistevano nel costringere il lavoratore a sottoscrivere illegittimamente le dimissioni già al momento dell'assunzione, senza apporvi una data, in modo che le stesse potessero poi essere utilizzate qualora il titolare lo ritenesse più opportuno. Se da un lato questa legge veniva considerata come un tentativo più che valido nel porre fine ai comportamenti fraudolenti dei datori di lavoro, dall'altro venivano formulate due critiche in merito: venne accusata di sovraccaricare l'apparato burocratico¹⁰ e in aggiunta non disciplinava l'ipotesi della risoluzione per mutuo consenso. Le considerazioni rilevate facevano propendere più per una visione negativa che positiva riguardo alle novità che la legge vi aveva portato; pertanto, fu decisa la sua abrogazione l'anno successivo.

2.2 La Legge n. 92/2012

Successivamente a questo primo quadro normativo, nel 2012 la giurisprudenza ritorna in campo: la ministra Fornero ha percepito come doveroso intervenire non solo sulla questione principale, bensì anche su quella riguardante i genitori occupati, andando a modificare il decreto legislativo n. 55 del 2001. La novità consisteva nell'estendere i termini entro cui, una volta rassegnate le dimissioni o stabilita la risoluzione consensuale, i dipendenti diventati genitori potevano convalidare gli atti all'ufficio ispettivo del ministero, entro il terzo anno di nascita del figlio¹¹. La motivazione dietro a questa scelta, è che per molti anni e per certi aspetti ancora oggi, i neogenitori sono soggetti a prassi discriminatorie operate nei loro confronti e non vedono riconoscersi il più delle volte un sostegno volto a conciliare la sfera professionale a quella privata. Oltre a questo, essi riscontrano delle difficoltà nel

⁹ Articolo 1, Legge n. 188/2007, Gazzetta Ufficiale.

¹⁰ A. Fenoglio, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in Riv. it. dir. lav., 2016, p. 255.

¹¹ Articolo 4, comma 16, Legge n. 92/2012, Gazzetta Ufficiale.

reinserimento nel mercato di lavoro in seguito all'interruzione delle mansioni per occuparsi della famiglia¹².

Accanto a questo, si può vedere che la materia delle dimissioni e della risoluzione consensuale viene nuovamente affrontata: con questa norma viene stabilito che gli atti di cessazione del rapporto (dimissioni e risoluzione) devono essere validati nelle sedi territoriali individuate dai contratti collettivi di riferimento, quali centri per l'impiego o direzione del lavoro; in alternativa, era possibile certificare le intenzioni dei dipendenti dimissionari, in conclusione alla ricevuta di conferma della fine dei rapporti. A questo punto era indispensabile comprendere le implicazioni nell'eventualità in cui tale requisito non fosse rispettato. Qualora il lavoratore dopo aver ricevuto l'invito dal titolare a presentarsi alle sedi opportune non acconsentisse entro sette giorni, si realizzava la conclusione del rapporto di lavoro¹³; mentre, nel lato opposto, qualora venisse a mancare la convocazione del datore entro trenta giorni dalla presentazione dell'atto unilaterale di cessazione, quest'ultimo veniva dichiarato privo di ogni effetto¹⁴.

2.3 Il Decreto Legislativo n. 151/2015

A dare un punto di definizione ci pensa l'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 recante "*Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*", entrato in vigore il 12 Marzo 2016. Quest'ultimo, in una prima fase, pone fine alla libera forma del recesso e all'obbligo di convalida, disponendo che le dimissioni o risoluzione consensuale devono necessariamente essere fatte tramite modalità telematica su appositi moduli ministeriali. A seguire, questi devono essere trasmessi al datore di lavoro e all'ente territoriale preposto al controllo del lavoro in conformità delle linee guida fornite, a pena di inefficacia. In secondo luogo, viene disciplinato anche il caso in cui il dipendente dovesse pentirsi delle sue decisioni e quindi, poter revocare la volontà precedentemente manifestata. Nel caso si verificasse questa condizione, egli sarebbe tenuto ad effettuare la disdetta, con le stesse modalità con cui sono stati effettuati questi atti, entro sette giorni dalla data di trasmissione dei documenti (come precedentemente stabilito dalla Legge n. 92/2012).

¹² A. Fenoglio, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, cit., p. 254.

¹³ Articolo 4, comma 19, Legge 92/2012, Gazzetta Ufficiale.

¹⁴ Articolo 4, comma 22, Legge 92/2012, Gazzetta Ufficiale.

Si rammenta inoltre, che dalla procedura appena illustrata rimangono escluse alcune categorie di lavoratori e lavoratrici: le lavoratrici gestanti e le lavoratrici o lavoratori nei primi tre anni di vita del figlio (poiché era prevista la procedura di convalida dinanzi agli ITL); i lavoratori marittimi, del pubblico impiego, domestici, in prova. Rimangono esclusi tra l'altro anche gli atti di cessazione del rapporto di lavoro disposti in sede giudiziaria, agli enti di certificazione¹⁵ e al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale, nonché presso gli istituti territoriali del lavoro o delle organizzazioni sindacali¹⁶.

In questo contesto si può notare come le continue reinterpretazioni giuridiche avvenute negli anni siano state realizzate in modo tale da generare una consistenza al tema delle dimissioni e della risoluzione consensuale. Queste hanno subito un significativo mutamento nel tempo passando da una forma libera, ad essere dettagliatamente disciplinate e soggette a dei vincoli rafforzati.

3. Dimissioni e Licenziamento

Accanto al quadro normativo delle dimissioni e della risoluzione consensuale posto in essere, si pone rilevanza ad un altro contesto, che negli anni ha subito riformulazioni ed aggiustamenti da parte della giurisprudenza, la quale cerca sempre di mettere in luce quelli che sono gli aspetti critici e le continue evoluzioni della materia.

Come precedentemente analizzato, nel 1942 l'Articolo 2118 del Codice Civile metteva in una condizione di parità gli atti di dimissioni e licenziamento, regolandoli uniformemente con il solo vincolo del preavviso. Questo recesso, detto "Ad Nutum" trascurava tuttavia, il rapporto di potere sproporzionato tra i due soggetti, che inequivocabilmente non potevano essere trattati allo stesso modo. Successivamente agli episodi di comportamenti illegittimi degli impresari, il legislatore ha ritenuto doveroso garantire tutela ai lavoratori sui quali incombe una posizione avversa.

¹⁵ Articolo 76 decreto legislativo n. 276/2003, Titolo VIII Procedure di Certificazione, Capo I *Certificazione dei contratti di lavoro*, Gazzetta Ufficiale.

¹⁶ Articolo 26, comma 7, Decreto Legislativo n.151/2015, Gazzetta Ufficiale.

3.1 Legge n. 604/66

La legge n.604/66 stabilì così l'interruzione di questo parallelismo¹⁷, lasciando inalterata la libertà di rassegnare le dimissioni per il lavoratore e la nozione di "Giusta Causa"(come già visto nell'art. 2119 cc) ed aggiunse che il licenziamento disposto dal datore di lavoro "ante tempus", deve essere sorretto da una giustificazione che fondi la cessazione del rapporto. La mancata sussistenza della giustificazione comporta l'illegittimità del licenziamento. Vengono delineate così due fattispecie del licenziamento contenute nei primissimi articoli della normativa sopra citata: per giusta causa o per giustificato motivo¹⁸.

Da un lato l'istituto giuridico del licenziamento per "giusta causa" fa riferimento ad un gravissimo inadempimento degli obblighi contrattuali o ad un comportamento extralavorativo rilevante da parte del dipendente. Questa fattispecie, infatti trattandosi di un comportamento che fa venir meno la fiducia imputabile al lavoratore¹⁹, rientra nel tema del Licenziamento Disciplinare e non vincola al rispetto del periodo di preavviso.

Dall'altra parte l'istituto giuridico del licenziamento per "giustificato motivo", come disciplinato dalla Legge 604/66, si riferisce ad un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali gravanti sul lavoratore (g.m.s.); ovvero su ragioni inerenti all'attività produttiva, o che vanno ad incidere sul normale funzionamento dell'attività d'impresa²⁰(g.m.o.). Siffatta categoria di licenziamento, nonostante vi sia alla base una giustificazione oggettiva o soggettiva fondata, prevede il rispetto del periodo di preavviso.

È utile rammentare inoltre che, l'onere probatorio della dimostrazione di giusta causa o del giustificato motivo, ricade sul datore di lavoro²¹. Ciò si evince, oltre che dalla stessa l. n. 604/66, anche dall'art. 2697 cc, in materia di onere della prova.

Un avanzamento significativo nella normativa del licenziamento avviene dopo alcuni anni, il quale disciplinava il regime sanzionatorio applicabile in caso di Licenziamento Illegittimo. Tale disciplina, tuttavia sanciva una divisione e una disparità di trattamento basata sulle dimensioni dell'azienda: alle imprese piccole trovava applicazione l'Art. 8 della Legge 604/66, mentre alle imprese medio-grandi trovava applicazione l'Art. 18 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori). Nel primo caso la tutela prevista era la cosiddetta "Obbligatoria",

¹⁷ M. Altimari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, in Riv. it. dir. lav., n. 4, 2022, p. 570.

¹⁸ Articolo. 1, Legge 604/66, Gazzetta Ufficiale.

¹⁹ Cass. civ., Sez. lavoro, 24 luglio 2003, n. 11516.

²⁰ Articolo 3, Legge 604/66, Gazzetta Ufficiale.

²¹ Articolo 5, Legge 604/66, Gazzetta Ufficiale.

ovvero quella prevista in caso di licenziamento illegittimo per vizio procedurale, la quale tuttavia non era caratterizzata dalla reintegrazione, ma dalla possibilità di percepire un'indennità o la riassunzione; scelta che, però, spettava al datore. Nel secondo caso, qualunque fosse la natura del licenziamento illegittimo, la tutela prevista era quella "Reale", la quale consisteva nella reintegrazione nel posto di lavoro oltre ad un'indennità parametrata alle retribuzioni perdute dalla data del licenziamento fino alla reintegrazione; in alternativa alla reintegrazione era possibile percepire un'indennità di quindici mensilità. Questa discrepanza tra piccole e medio-grandi imprese segnava perciò una differenza di disciplina abbastanza ampia.

3.2 Dalla Legge Fornero n. 92/2012 al Decreto Legislativo n. 23/2015

Con le più recenti riforme in tema di diritto del lavoro, dal 2012 si ha un repentino e inaspettato cambio di rotta. Se lo scopo delle precedenti riforme era quello di salvaguardare i diritti dei lavoratori subordinati, limitando quello che era il potere in capo al datore, ora così non è più. Si avvia così una serie di interventi legislativi che vanno a ridurre quelli che erano i limiti al potere di licenziamento dei datori di lavoro.

Nel 2012 la Legge Fornero n. 92 applica una rivisitazione dello Statuto dei Lavoratori, in particolare l'articolo 18, andando a modificare il regime sanzionatorio previsto in caso di Licenziamento Illegittimo²² e lasciando intatta la Legge n.604/66. Tale disposizione non va ad incidere sui presupposti sostanziali, quanto in realtà va a porre l'attenzione sulle tutele riconosciute ai lavoratori illegittimamente licenziati, introducendo quattro diversi livelli di tutela: il primo livello rappresentava i casi di licenziamento illegittimo più gravi, come il licenziamento discriminatorio; il secondo comprendeva i casi in cui il lavoratore veniva licenziato per fatti insussistenti o per fatti tipizzati dai contratti collettivi come meritevoli di "sanzione" conservativa, i quali appunto consistevano in situazioni in cui il dipendente commetteva delle insubordinazioni, tali per cui poteva essere punito per esempio con un richiamo scritto, e non già con un provvedimento così drastico come il licenziamento; il terzo caso comprendeva quei licenziamenti che venivano riconosciuti come ingiustificati, e cioè privi della giusta causa e del giustificato motivo; infine l'ultimo livello di tutela si riferiva ai casi di licenziamento viziato nella procedura. Nel rilevare i livelli di tutela appena descritti, solo i primi due comprendevano la reintegrazione del posto di lavoro, oltre al riconoscimento

²² Altalex, *Riforma del lavoro Fornero*, Legge 28 giugno 2012, n. 92, 07 Dicembre 2023, [www. Altalex.com](http://www.altalex.com).

di un'indennità risarcitoria, mentre per gli ultimi due era prevista solo l'indennità risarcitoria graduata dal giudice.

La riflessione che emerge dall'analisi della Legge Fornero è che viene in parte modificato il meccanismo della tutela reale contenuta nell'Articolo 18 Legge 300/70, con il fine di ridurne il campo di applicazione. Questa disposizione, se da una parte voleva essere un supporto ai datori di lavoro rispetto alle gravose conseguenze che derivano dalla pronuncia di licenziamento illegittimo, è stata molto contestata in quanto la riforma è stata interpretata come una “demolizione” del simbolo storico della promozione dei diritti dei lavoratori e cioè dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.

Ad aggiungere ulteriore materia di riflessione fu la Legge n. 183/2014, cd Jobs Act, la quale delegò al Governo il compito di emanare atti legislativi che promuovessero una riforma del mercato del lavoro²³. Ciò che concretamente è stato realizzato, è stato un ulteriore abbassamento delle tutele previste in caso di licenziamento illegittimo nei confronti dei lavoratori assunti in data successiva al 7 Marzo 2015. Viene emanato così il decreto legislativo 23/2015, il quale disciplina con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti i lavoratori assunti con qualifica di operai, impiegati o quadri²⁴. Tale decreto prevedeva che la tutela reale, ossia quella che comprendeva la reintegrazione nel posto di lavoro, fosse riconosciuta solo in alcune circostanze, riconducibili ai casi più gravi di licenziamento, come per esempio il licenziamento nullo o discriminatorio, a prescindere dal numero di personale presente in azienda. Rientra tra i casi più gravi anche quello del licenziamento per ragione consistente nella disabilità fisica o psichica del lavoratore. Spetta la reintegrazione anche nei casi più gravi di difetto di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. In tutti gli altri casi spettava solamente un risarcimento, calcolato in base alla maturazione degli anni di lavoro del dipendente. In ciò si sostanziava la logica delle “tutele crescenti”.

Quest'ultimo criterio, in base al quale l'indennità veniva riconosciuta in base agli anni di servizio prestati dal lavorante, venne dichiarato in seguito dalla Corte Costituzionale (sentenza n. 194/2018) illegittimo, poiché si è ritenuto che spettasse al giudice quantificare l'entità di tale somma, non solo tenendo conto dell'anzianità di servizio, ma anche di ulteriori elementi.

²³ Legge Delega n. 183/2014, “*Deleghe al Governo in materia di riforma deli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*”.

²⁴ M. Spataro, *Licenziamento individuale, L'analisi completa dell'istituto, dai presupposti di legittimità ai casi di nullità, dalle forme di impugnazione ai profili processuali*, 16 Marzo 2020, www.altalex.com.

Dall'analisi condotta fino a qui, si è osservato come nel corso degli anni vi sia stata una modifica della disciplina di dimissioni e licenziamento in certo senso antitetica: da un lato sono stati introdotti limiti sempre più stringenti alle dimissioni e alla risoluzione consensuale; dall'altro si sono alleggeriti i vincoli in materia di licenziamento²⁵.

Nel primo caso, ancora una volta la ragione che si pone alla base dell'intervento è quella inerente al contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, ed in linea più generale l'obiettivo di far sì che le azioni dei dipendenti rispecchino la genuina volontà da loro manifestata. Nel secondo caso, se da una parte questi interventi in materia di licenziamento hanno provocato un forte turbamento nella società, dall'altra sono stati percepiti da chi ha contribuito a realizzare le riforme, come un contributo al rinnovamento del mercato del lavoro.

²⁵ G. Proia, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, cit., p. 5.

CAPITOLO 2

LA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA IN TEMA DI DIMISSIONI

1. Il caso deciso dal Tribunale di Udine – 1.1 L’istituto in dottrina – 2. Il tassello mancante nella normativa – 3. Il bilanciamento degli interessi in gioco – 3.1 L’interpretazione del giudice: Sentenza n. 20/2022

1. Il caso deciso dal Tribunale di Udine

Dopo aver ripercorso la metamorfosi della disciplina delle dimissioni avvenuta negli anni, e come siano emerse le diverse prospettive di chi ha provveduto a realizzarne il cambiamento, si prospetta una tematica alquanto complessa inerente alla risoluzione del rapporto di lavoro derivante da fatti concludenti.

Un’importante sentenza del tribunale di Udine offre il destro per esporre l’istituto giuridico delle dimissioni.

Il caso portato alla luce nella sentenza pronunciata dal giudice della città friulana vedeva presentare ricorso una lavoratrice di una società che gestiva mense e servizi di ristorazione. La signora chiedeva in sede giudiziaria, l’annullamento della risoluzione dei rapporti lavorativi e la dichiarazione di continuità del rapporto dalla data 6 luglio 2020. In conseguenza di ciò, ella chiedeva che le venisse riconosciuta la retribuzione dal momento della pronuncia (in caso di esito positivo del giudice) fino all’effettiva riammissione in servizio, compreso il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, oltre agli accessori di legge.

La ricorrente, la quale prestava il proprio lavoro da più di dieci anni, dichiarò: di essersi volontariamente assentata dal lavoro senza fornire alcuna giustificazione dal 14 dicembre 2019, spiegando come la situazione al tempo era per lei diventata estenuante e non più sostenibile per via dei continui cambiamenti dei turni di lavoro; di aver ricevuto un’intimazione a rassegnare le dimissioni dalla datrice di lavoro in data 12 giugno 2020 e che successivamente, non avendovi dato riscontro, la responsabile aziendale avesse trasmesso i documenti di cessazione del rapporto al Centro per l’impiego, espressamente indicato nella causale “dimissioni”; di aver proceduto all’impugnazione per lo scioglimento del rapporto, in quanto non aveva mai adempiuto alla compilazione dei documenti presenti sul sito ministeriale ufficiale (come previsto dalla legge).

In contrapposizione, la resistente ha esposto il proprio disaccordo e quindi chiesto il rigetto di tali domande, in base all’argomento che, non solo che la lavoratrice si era astenuta dal lavoro

per un periodo di oltre sei mesi, ma che non avrebbe peraltro dato riscontro agli inviti ricevuti dalla datrice. Viene infatti inizialmente, verificata l'esistenza della prima lettera con la quale si chiedeva un confronto sereno tra le due parti, così da esplicitare le motivazioni che l'avevano spinta ad abbandonare il luogo di lavoro. Successivamente viene confermato l'invio da parte della responsabile aziendale della seconda lettera, con cui si chiedeva di adempiere alle formalità previste per le dimissioni in via telematica. Inoltre, la società convenuta spiega come la signora precedentemente alla sua assenza, avesse manifestato la volontà di non rientrare al lavoro una volta concluso il periodo di ferie e che tali comportamenti hanno portato alla conseguenza di risoluzione del rapporto per fatti concludenti. La parte datoriale, trovandosi coinvolta in quello che è stato un susseguirsi di vicende causate dall'inopportuno comportamento tenuto dell'ex lavoratrice, accusa che l'intento di quest'ultima, molto probabilmente era finalizzato ad ottenere il licenziamento, in modo tale da poter percepire l'indennità di disoccupazione.

Tornando alla questione in oggetto, il giudice dopo aver rigorosamente analizzato la vicenda raccogliendo testimonianze e prove, ha pronunciato il rigetto delle richieste vantate dalla ex dipendente.

1.1 L'istituto in dottrina

Dalle seguenti vicende si può chiaramente percepire che, per quanto possano essere rilevanti le motivazioni che hanno mosso la ex dipendente ad adottare tali condotte, ciò che risulta essere significativo sono i fatti espressamente accaduti. Sono difatti questi ultimi che vanno a determinare la pronuncia finale del giudicante. Nonostante ciò, si riconosce che il caso a cui si è di fronte, è caratterizzato da una particolare complessità e che comporta la conduzione di una attenta analisi.

Il primissimo aspetto che salta all'occhio è la spinosa difficoltà che deve contrastare la parte datoriale: dinanzi a determinati comportamenti della prestatrice di lavoro, la reazione istintiva potrebbe essere quella di voler procedere al licenziamento. A tale decisione conseguirebbe l'avvio di una procedura che andrebbe ad assecondare le intenzioni della dipendente; inoltre, comporterebbe non solo degli esborsi in termini economici, ma anche delle criticità di natura organizzativa-aziendale inerenti alla preventiva ricerca di una persona sostitutiva.

Quest'ultimo appunto, sebbene non costituisca un problema poco rilevante, viene tuttavia ritenuto marginale e secondario; non interessa dunque, approfondirlo in questa sede. Ci si soffermerà, invece, sulla prospettiva del licenziamento disciplinare.

Il secondo aspetto non è immediato come il precedente e risulta essere abbastanza contorto: il decreto legislativo n.151/2015 impone nitidamente precise modalità di presentazione delle dimissioni²⁶. Si desume perciò dalla disposizione in riferimento che non vi siano altre possibilità con cui l'atto unilaterale di scioglimento del rapporto di lavoro possa essere rassegnato; ragion per cui si deve respingere l'ipotesi di interpretazione di fatti quali per esempio l'assenza ingiustificata, come espressione della volontà di dimettersi²⁷.

Ciononostante, e date le premesse, non si può non tener conto che i comportamenti tenuti dalla lavoratrice, quali il non voler rientrare al lavoro dopo le ferie e il silenzio protratto per mesi a seguito delle richieste di delucidazioni, siano effettivamente espressivi di una volontà dismissiva.

È necessario in questa sede, esprimere delle considerazioni in merito al comportamento concludente percepito come obiettivo di porre fine al rapporto di lavoro.

Nel periodo antecedente l'entrata in vigore del Decreto cd "Jobs Act" e di conseguenza, prima del verificarsi dell'episodio preso in esame dal Tribunale di Udine, la dottrina si è occupata dell'istituto giuridico delle dimissioni per comportamento concludente. In dettaglio, ha posto l'attenzione sul concetto di volontà e si è interrogata sulle prospettive a favore e su quelle contrarie. In argomento, venivano forniti diversi punti di vista, i quali talvolta risultavano tra di loro contrastanti e difficili da comprendere.

Una prima tesi sosteneva che vi era una sorta di equivalenza tra i fatti (comportamento concludente) e le reali intenzioni di un soggetto, cosicché le norme consentivano di esaminare la correlazione tra di essi.

In questo primo caso, si riteneva necessario ricercare il nesso logico che intercorreva tra l'effettivo volere e la volontà manifestata. Una seconda tesi presentava difformità rispetto alla precedente, in quanto affermava che vi era alla base una consapevolezza affine ai comportamenti tenuti da una persona. Si faceva riferimento in questo contesto, al principio di responsabilità di cui un soggetto è provvisto, ossia una persona è a conoscenza dei fatti che potrebbero scaturire dal compiere una determinata azione²⁸.

Tenendo conto della tutela che si voleva fornire al lavoratore, è fondamentale condurre un'analisi sugli intenti della persona, basandosi- come sostiene la Corte di cassazione²⁹-

²⁶ Articolo 26, comma 1, Decreto Legislativo n.151/2015, Gazzetta Ufficiale.

²⁷ M. Altimari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, cit., p. 575.

²⁸ M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, cit., p. 34.

²⁹ Cass. civ., Sez. lavoro, 11 novembre 2010, n. 22901.

sull'elemento soggettivo sotteso al comportamento concludente. Ciò significava che, al fine di avere la certezza che una certa condotta risultasse configurabile come manifestazione di volontà, si teneva in considerazione il fatto che una certa azione per il lavoratore potesse assumere un diverso significato rispetto a quello di voler concludere il rapporto di lavoro. Ciò andava, quindi, di pari passo con la prima tesi sostenuta. Data l'ambiguità e il carattere potenzialmente equivoco del contegno del lavoratore, era fondamentale condurre un'analisi precisa. Si parlava perciò, di un'indagine volta a verificare l'accertamento della volontà univoca e incondizionata di recedere dal rapporto, per poter giungere alla conclusione di dimissioni per fatti concludenti³⁰.

Di per sé l'assenza ingiustificata del dipendente non è idonea a manifestare univocamente la volontà di recesso, in quanto doveva essere supportata da ulteriori elementi verificati dal giudice. Quest'ultimo nel rilevare il fatto concludente faceva emergere due aspetti rilevanti.

In primo luogo, il giudicante doveva confermare con precisione che la condotta concludente del lavoratore avesse manifestato univocamente la volontà di porre fine al rapporto³¹. Il comportamento concludente si identificava così con la manifestazione di volontà.

In secondo luogo, la determinazione del comportamento concludente si intrinsecava alla ricerca di elementi oggettivi che ne riconducevano all'effettiva intenzione del soggetto. L'oggettività del contesto in cui si operava, assumeva significatività per ricondurre alla volontà del dipendente, la quale in questo caso non configurava più come manifestata, ma presunta. Questo perché la caratteristica ambigua del fatto, poteva assumere più significati come per esempio la semplice dimissione o una situazione improvvisa che non poteva costituire la colpa della persona³².

Si rifletteva successivamente che (come stabilito dalla Corte di cassazione con sentenza n. 12549/2003), non vi era alcuna legge che fosse di ostacolo alla possibilità di interpretare una condotta concludente come esplicita o presunta intenzione di voler porre fine al rapporto di lavoro. Infatti, anche semplicemente valutando il comportamento tenuto dal lavoratore, può essere un indice di consenso al non voler proseguire il rapporto lavorativo. Si esprimeva così il dissenso di alcuni che fanno parte della dottrina, alla libera forma delle dimissioni, poiché ritenevano che il vincolo di forma assicurasse il carattere univoco dell'atto³³.

³⁰ M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, cit., p. 35.

³¹ Cass. civ., Sez. lav., 13 aprile 2000, n. 4760.

³² M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, cit., p. 35.

³³ M. Del conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, cit. p.36-37.

2. *Il tassello mancante nella normativa*

Come precedentemente analizzato nel primo capitolo, in epoca codicistica per le dimissioni presentate dal lavoratore non era imposto un requisito di forma ai fini della validità. Per tale motivo, le stesse potevano avere luogo anche per fatti concludenti. Ripercorrendo brevemente l'evoluzione della suddetta materia, si arriva ad oggi con il decreto legislativo n. 151/2015 che ne disciplina espressamente le modalità, da cui non si può prescindere. Ne discende dunque che ad oggi, le dimissioni per fatti concludenti non sono disciplinate, poiché è necessario dimostrare l'autentica volontà del dipendente dimissionario.

Per catturare l'essenza della disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, è essenziale fermare l'orologio temporale della normativa e fare un passo indietro negli anni.

Negli anni precedenti (e anche successivi) l'entrata in vigore del sopracitato decreto, il legislatore riscontrava che i comportamenti inadempienti dei dipendenti mettevano i datori di lavoro nella posizione di invocare il licenziamento per assenza ingiustificata. Il licenziamento disciplinare, dunque, veniva vista come l'unica soluzione plausibile al fine di metter un punto a tali situazioni. Pur tralasciando la difficoltà di constatare l'effettiva assenza ingiustificata - che poteva essere impugnata dal lavoratore licenziato - ciò comportava però un investimento di risorse e tempo per i datori di lavoro³⁴.

Al fine di contrastare le condotte "ritorsive" dei dipendenti, il legislatore promulgava la Legge Delega n. 183/2014, denominata "*Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*". Quest'ultima nello specifico prevedeva "*modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore*³⁵".

Siffatta legge incorporava criteri e principi a cui il Governo doveva attenersi per attuare il decreto ad oggi in vigore. La legge delega in tal senso mirava a risolvere le criticità riscontrate riguardo alla Legge Fornero n. 92/2012, abrogando l'obbligo di convalida delle dimissioni.

³⁴ P. Staropoli, *Dimissioni del lavoratore tra diritto, tutele e abusi*, in Dir. prat. lav., n. 31/2023, p.1939.

³⁵ Articolo 1, comma 5 e comma 6, lettera g, Legge Delega n. 183/2014, Gazzetta Ufficiale.

Il fine ultimo era quello di garantire un equilibrio tra i diritti dei lavoratori e il legittimo interesse dei datori di lavoro nel tutelarsi da queste azioni omissive.

L'intento di fare chiarezza e regolamentare i casi di recesso unilaterale dal rapporto di lavoro che trascurano il rispetto delle disposizioni di legge, non è stato realizzato. Il Jobs Act, perciò non ha dato attuazione a tutti i decreti di cui si componeva la legge delega³⁶, escludendo l'importante e delicata disciplina delle dimissioni per fatti concludenti.

In questo contesto, viene spontaneo chiedersi quali siano le motivazioni per cui la legge delega così ben congegnata non abbia portato i suoi frutti. Il Parlamento nel delegare il compito di disciplinare questa fattispecie al Governo, aveva assolto il dovere di fornire criteri e principi direttivi come previsto dall'Articolo 76 della Costituzione. Questo articolo, infatti precisa che il compito legislativo spetta esclusivamente al Parlamento, tranne in determinati casi a cui viene delegato tale potere al Governo, fornendo dei principi e dei criteri direttivi per determinate materie e solo per un determinato periodo di tempo³⁷. Tuttavia, viene sollevata in merito una critica sulla probabilità che l'organo delegante, nel predisporre i principi guida con cui dare concretezza alla legge delega, non abbia soddisfatto i principi di interesse e esaustività³⁸. Ciò costituiva per la disciplina presa in esame una mancanza di accuratezza.

3. Il bilanciamento degli interessi in gioco

Una volta visti e affrontati i contenuti della legge delega e della normativa vigente, le quali avrebbero dovuto risolvere il grande dilemma delle dimissioni per "*facta concludentia*", è doveroso esaminare quelle che sono state tutte le conseguenze negative e positive della disciplina in vigore.

Partendo dal fenomeno delle dimissioni "in bianco" che per anni ha determinato un forte disagio per i lavoratori, si arriva ad oggi; epoca in cui la problematica sembra essere stata superata. Prima con la legge n. 92/2012 e poi con il decreto legislativo n.151/2015 si vuole ristabilire correttamente i pesi della bilancia che costituiscono le parti del rapporto lavorativo, senza propendere troppo a favore di una parte piuttosto che per l'altra.

³⁶ Jobs Act- dalla Legge ai Decreti Legislativi- Lo stato dell'arte e alcune considerazioni, 15 luglio 2015, www.anquap.it.

³⁷ Articolo 76 Costituzione, www.brocardi.it.

³⁸ M. Altimari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, cit. p. 573.

Se da una parte, perciò, si è riusciti a dare sostegno ai lavoratori, perché considerati come parte “debole” del rapporto, dall’altra parte non si è riusciti a fornire sufficiente tutela ai datori di lavoro, sui quali incombe ancora una volta il problema delle dimissioni per fatti concludenti. La mancata attuazione dell’inciso della legge delega che disciplinava questa fattispecie, ha provocato una elusione delle dimissioni volontarie mirata a percepire l’indennità di disoccupazione³⁹. I dipendenti, consapevoli del fatto che la Naspi rappresenta un contributo per chi ha perso non intenzionalmente la propria occupazione⁴⁰ (e non solo in questo caso), hanno messo in atto quello che viene definito un fenomeno di “assenze pianificate⁴¹”, con l’obiettivo di provocare il licenziamento disciplinare. Di fronte a questo scenario, i datori di lavoro si trovavano a gestire delle situazioni in cui i rapporti di lavoro non erano realmente conclusi, ma erano considerati “dormienti”, ovvero non venivano prestate le attività lavorative, ma i rapporti sussistevano. Sul piano economico, queste pratiche hanno portato per i datori di lavoro un accollo di costi inerenti al cosiddetto “ticket licenziamento” da versare all’Inps, poiché il licenziamento viene desunto come espressione della volontà del datore di interrompere il rapporto di lavoro e non del lavoratore. Un aspetto secondario, ma non meno importante è costituito dal fatto che i datori di lavoro dovevano provvedere alla riorganizzazione aziendale dovuta alla mancata esecuzione della prestazione del dipendente.

In questa prospettiva è utile sollevare una riflessione a riguardo.

L’appunto sorge ponendosi il quesito del perché non sia stata disciplinata la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti nel decreto del “Jobs Act”, sebbene vi fosse il buon proposito da parte del legislatore di fornire chiarezza in merito. Anche in un tempo successivo all’entrata in vigore di tale disposizione e dopo aver preso coscienza della complessità che ne portavano tali condotte, perché non si è riusciti ancora oggi ad avere evidenza sulla risposta? A riguardo sorge quindi il dubbio che a fronte delle modifiche della disciplina delle dimissioni avvenuta per contrastare le azioni illegittime nei confronti dei lavoratori, i datori di lavoro non siano considerati altrettanto meritevoli di tutela.

Sul punto sono state così evidenziate delle soluzioni praticabili al fine di far fronte alla complessità della materia.

³⁹ A. Maresca, *Licenziamento provocato dal lavoratore e diritto alla Naspi: su chi grava il costo del c.d. ticket licenziamento?*, in Riv. dir. lav., n.1/2021, p. 238-239.

⁴⁰ Art. 3, comma 1, Decreto Legislativo n. 22/2015, Gazzetta Ufficiale.

⁴¹ M. Frediani, *Dimissioni: comportamenti concludenti e temporanea irrilevanza*, in Dir. prat. lav., n. 2/2024, p. 108-109.

Una prima osservazione riguarda il comportamento che può adottare il datore di lavoro nelle situazioni di dimissioni non effettivamente rassegnate, evitando così di cadere nel tranello del licenziamento per giusta causa. Si tratta di adottare una posizione volta a comminare al dipendente che non adempie alla prestazione lavorativa, delle sanzioni disciplinari mirate al mantenimento del rapporto di lavoro. In alternativa il datore di lavoro può esercitare il diritto di richiedere il risarcimento del danno subito, in conseguenza dell'assenza ingiustificata. Tale diritto, infatti verrebbe meno qualora la parte datoriale anziché adottare queste misure, scegliesse di procedere con il licenziamento, poiché il potere disciplinare si ultimerebbe con esso. In caso di procedura di recesso per volontà del datore di lavoro, l'unica richiesta di risarcimento del danno che lo stesso potrebbe azionare è quella inerente alla spesa sostenuta per il ticket licenziamento⁴².

Una seconda osservazione invece, viene fatta cercando di capire se la tutela per questi casi di licenziamento non realmente voluto dal datore di lavoro, possa seguire le stesse tutele che erano state previste per le dimissioni non volontarie. Se il recesso unilaterale del lavoratore, esercitato per timore o sotto minaccia di ritorsione può essere annullato perché considerato viziato nel consenso, può essere applicata per analogia la stessa tutela al datore di lavoro? Può quindi, un licenziamento disciplinare essere annullato poiché intimato sotto minaccia di assenza del lavoratore e successivamente verificata la violenza morale⁴³? È utile pensare in questo senso una situazione analoga a quella appena descritta, oppure il pensiero di paragonare le due parti del rapporto è del tutto irragionevole? Probabilmente da una parte si darebbe modo di affrontare le difficoltà che riscontrano i datori di lavoro dinanzi a siffatte circostanze. Dall'altra parte invece, potrebbe essere impensabile mettere sullo stesso piano i due soggetti, in quanto generalmente si ritiene che la parte datoriale abbia più autonomia nell'affrontare problematiche simili. In conclusione, tale prospettazione non pare convincente.

3.1 L'interpretazione del giudice: Sentenza n. 20/2022

Tornando ad esaminare la vicenda posta al Tribunale di Udine, si devono analizzare i nodi sollevati dal giudice, rispetto alle argomentazioni prospettate dall'ex dipendente. Nella sentenza n. 20 del 27 maggio 2022, vengono ricostruiti i fatti che si sono succeduti da quando

⁴² A. Maresca, *Licenziamento provocato dal lavoratore e diritto alla Naspi: su chi grava il costo del c.d. ticket licenziamento?*, cit., p. 241.

⁴³ R. Ciavarella, *Troppo rumore per nulla: il rimborso del contributo naspi in caso di licenziamento "forzato"*, in Riv. it. dir. lav., 2021, II, p. 305.

la dipendente ha deciso di non fare più rientro in servizio, fino all'impugnazione dell'avvenuta risoluzione dei rapporti.

In particolare, il giudicante ripercorre ancora una volta l'evoluzione della disciplina delle dimissioni, soffermandosi sul problema persistente che riguarda la legge delega n.183/2014 e il decreto legislativo n. 151/2015. Egli ribadisce la sola modalità con cui il lavoratore dimissionario può recedere dal rapporto di lavoro; tuttavia, aggiunge nella sentenza un dettaglio che non può essere tralasciato. Nonostante sia necessario il rispetto dei vincoli legali per formalizzare le dimissioni al fine di dare evidenza alla manifestazione di volontà, in alcuni casi la situazione può cambiare: si dice che la facoltà del dipendente di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro (come già rilevato dall'articolo 2118 del Codice Civile) rimane tale e in alcune dettagliate circostanze le dimissioni, “anche per effetto di presupposti diversi da quelli della avvenuta formalizzazione telematica⁴⁴”, sono idonee a produrre gli effetti.

Chiaramente con quanto descritto precedentemente, l'articolo 26 del decreto legislativo n.151/2015 prevedeva solamente quelle ipotesi in cui la volontà dismissiva veniva formalizzata con la procedura tramite il sito del ministero, e per tale motivo il caso preso in esame rimarrebbe al di fuori del relativo campo di applicazione. È proprio qui che viene in gioco l'inciso della legge delega rimasto inattuato: sebbene non sia stato dato riscontro alla volontà del legislatore di comprendere la fattispecie di dimissioni per fatti concludenti, l'interprete decide di approfondire il tema assumendo una posizione riguardo alla legge delega. Egli analizza principi e criteri della legge delega. Il giudicante friulano dichiara così che la legge delega n. 183/2014 può risultare uno strumento utile al fine di risolvere la questione interpretativa e più in generale può essere d'aiuto per fornire un'interpretazione delle casistiche similari⁴⁵. Difatti si continua nella sentenza dicendo che seppur in mancanza di una attuazione di tale inciso, ciò risulta fondamentale e non ostacolante per il giudice utilizzare tale elemento per considerare quella che era la volontà del legislatore delegante. In sostanza, la volontà di quest'ultimo di cui si doveva tenere conto era quella di voler disciplinare la fattispecie di dimissioni o della risoluzione consensuale correlata ai comportamenti concludenti tenuti dal lavoratore.

Si fa inoltre riferimento al licenziamento disciplinare. Il fatto di ritenere o credere che -a fronte delle condotte inopportune e insolventi dei dipendenti nell'adempiere agli obblighi di

⁴⁴ Tribunale di Udine, Sez. lavoro, Sent. 27 maggio 2022, n. 20.

⁴⁵ A. Levi, *Il licenziamento per volontà del dipendente: ossimori giuridici e realtà applicativa*, in *il Lavoro nella giurisprudenza*, n. 11/2022, p. 1005.

legge previsti per la cessazione del rapporto- l'unico rimedio sia quello del licenziamento per giusta causa, non solo è incoerente, ma può presentare una criticità ben più grave⁴⁶.

Il problema di cui si è appena fatto cenno richiama il potere in capo al datore di lavoro di recedere unilateralmente dal rapporto, come unica soluzione al fine di liberarsi da suddette circostanze. Si afferma appunto che adottare una tale prospettiva, richiamerebbe a sé un dubbio di discordanza con riferimento agli articoli 38 e 41 della Costituzione⁴⁷.

Nel primo caso si sottolinea l'importanza della solidarietà e dell'assistenza sociale, basate sui principi di universalità ed eguaglianza. In questo articolo vengono disciplinati il mantenimento e l'assistenza sociale che lo Stato deve fornire ai cittadini in base alle loro esigenze⁴⁸; inoltre viene imposto l'obbligo di fornire mezzi adeguati al sostentamento con il fine di proteggere dall'indigenza, soprattutto coloro che ne hanno più necessità. Nello specifico si fa riferimento al diritto dei lavoratori di ottenere un sostegno "nei casi di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria⁴⁹". La parte che interessa il caso è quella riguardante la perdita dell'occupazione non imputabile ad una volontà del dipendente: a fronte di un episodio di dimissioni per fatti concludenti e conseguentemente dimostrata la manifestazione di volontà del dipendente di recedere dal rapporto di lavoro, il licenziamento pronunciato dal datore di lavoro configurerebbe come "provocato". Ciò significa che, come previsto dal decreto legislativo n. 151/2015, la perdita involontaria dell'occupazione (non veritiera) profilerebbe come requisito al fine di ottenere l'indennità di disoccupazione. La pianificazione di tale licenziamento da parte del dipendente conseguirebbe un pagamento di sovvenzioni fornite dallo Stato "per la tutela di un fittizio stato di disoccupazione⁵⁰".

Nel secondo caso, viene disciplinata la libera iniziativa economica privata⁵¹, quale mezzo fondamentale per lo sviluppo e la crescita del paese. Con il termine "libera" gli imprenditori hanno il diritto e il potere di gestire delle attività economiche, senza restrizioni da parte dello Stato. Quest'ultimo allo stesso tempo riconosce dei criteri a cui l'iniziativa imprenditoriale deve uniformarsi, come l'utilità sociale e il rispetto della dignità umana, e dei programmi specifici per assicurare il benessere comune⁵². Con queste parole, l'articolo 41 della

⁴⁶ Trib. Udine, Sez. lav., 27 maggio 2022, n. 20, cit.

⁴⁷ Ancora Trib. Udine, Sez. lav., 27 maggio 2022, n. 20, cit.

⁴⁸ Articolo 38 Costituzione, www.brocardi.it.

⁴⁹ Ancora Articolo 38 Costituzione, www.brocardi.it, cit.

⁵⁰ Trib. Udine, Sez. lav., 27 maggio 2022, n. 20, cit.; A. Levi, *Il licenziamento per volontà del dipendente: ossimori giuridici e realtà applicativa*, cit., p.1006; M. Altamari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, cit., p. 573-574.

⁵¹ Articolo 41 Costituzione, www.brocardi.it.

⁵² Ancora Articolo 41 Costituzione, www.brocardi.it, cit.

Costituzione dà modo agli imprenditori di avviare e gestire le proprie attività, le quali consentono loro di beneficiare dei propri sforzi e prendere decisioni autonomamente. Il fatto che il licenziamento disciplinare venga considerato come unico mezzo di intervento a fronte di dimissioni non formalmente (ma sostanzialmente) dichiarate, comporta ad un forte limite per il datore di lavoro: si tratta di una lesione alla sua libera iniziativa economica derivata dalla mancata possibilità di tutelarsi, trovandosi perciò costretto a manifestare una volontà di recesso che non corrisponde alla realtà. Oltre a ciò, sarebbe ingiustamente imposto al datore di lavoro l'accollo di costi derivanti dal recesso del rapporto (ticket "licenziamento") e di rischi legati ad un probabile processo giudiziale⁵³.

Il giudice, rigettando le richieste vantate dalla lavoratrice, pone un altro principio fondamentale che arricchisce la decisione presa nella sentenza: il Principio di Buona Fede. Questo, infatti è uno dei primissimi principi illustrati nel momento in cui si va a definire le basi del rapporto di lavoro ed interpellato più volte nei casi di controversie dovute al venire meno della fiducia. Anche in questo preciso contesto, l'interprete non desiste dall'accennarlo poiché va a avvalorare la propria tesi. Vengono così affiancati i Principi di Buona Fede⁵⁴ e Correttezza⁵⁵. Si analizza come la condotta tenuta dalla lavoratrice abbia favorito il venire meno della fiducia della controparte, innescando tutta una serie di conseguenze. Nella sentenza, infatti, si è dato voce ad alcune espressioni della Corte di cassazione che si ricollegano all'assenza e al silenzio della dipendente: essendo quest'ultima "titolare di una situazione creditoria o potestativa⁵⁶", il suo comportamento ha comportato - interpretando i principi di cui sopra - "la perdita della situazione soggettiva⁵⁷" stessa.

A fronte di siffatta dichiarazione del giudice e tenuto conto della sentenza n. 25583/2019 della Corte di cassazione, sembra che i comportamenti concludenti tenuti dal lavoratore (come figura generale), i quali manifestino univoca volontà di recesso, possano essere determinanti per la cessazione del rapporto di lavoro.

⁵³ Trib. Udine, Sez. lav., 27 maggio 2022, n. 20, cit.; A. Levi, *Il licenziamento per volontà del dipendente: ossimori giuridici e realtà applicativa*, cit., p.1006; M. Altimari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, cit., p. 573-574.

⁵⁴ Articolo 1375 Codice Civile, Gazzetta Ufficiale.

⁵⁵ Articolo 1175 Codice Civile, Gazzetta Ufficiale.

⁵⁶ Cass. civ., Sez. lav., 8 aprile 2016, n. 6900.

⁵⁷ Ancora Cass. civ., Sez. lav., 8 aprile 2016, n. 6900, cit.

CONCLUSIONE

Nello scenario attuale il legislatore è riuscito a colmare quello che era il precedente problema delle dimissioni sottoscritte illegittimamente al momento dell'assunzione, imponendo un vincolo che desse l'effettiva prova della volontà dismissiva del dipendente. Dall'altra parte il tema delle dimissioni per fatti concludenti risulta essere ancora un argomento non sufficientemente chiaro, poiché non è stato disciplinato dalla legge.

Lo scopo del presente elaborato è quello di mettere in luce i principali nodi relativi ad una materia così vicina e frequente nella quotidianità di ogni individuo. Si è visto come inizialmente questa fattispecie era riconosciuta dal Codice Civile in forma libera e poi con le prime riforme del lavoro la libertà di forma sia stata accantonata. Successivamente si è giunti alla disciplina attuale delle dimissioni dettata dal decreto legislativo n. 151/2015, il quale, tuttavia, non disciplina il fenomeno delle dimissioni per comportamento concludente. Ciò ha portato a non poche problematiche anche per quanto riguarda il tema della fruizione dell'Indennità di disoccupazione; profilo connotato da un tentativo continuo da parte dei lavoratori di raggirare la legge per poterla percepire.

Il caso del Tribunale di Udine esaminato in questa tesi, mostra come in situazioni complesse come questa, si possa comunque "sorpassare" sui vincoli formali, sempre nel rispetto della legge, per garantire eguaglianza e tutela dei diritti dei lavoratori e dei datori di lavoro. La decisione del giudice, infatti sebbene non fosse totalmente conforme ad un'interpretazione letterale del decreto legislativo, ha dato rilievo preminente alle intenzioni del legislatore, e cioè all'obiettivo sotteso alla legge delega, di garantire un equilibrio che rispettasse entrambe le parti che costituiscono il rapporto di lavoro.

Ebbene in merito v'è ancora un dubbio che non è stato risolto: se è vera l'ipotesi per cui sussistono le dimissioni per *facta concludentia*, qual è il termine temporale con cui si può dichiarare che il rapporto possa concludersi per volontà del lavoratore che non abbia presentato i documenti di dimissioni?

Una delle ipotesi avanzate dalla dottrina potrebbe riguardare l'imposizione di alcuni giorni *L*considera concluso per volontà del lavoratore anche senza il rispetto del vincolo legale. È scontato il fatto che tale possibilità possa non essere così immediata, poiché è necessario considerare le possibili criticità allo scopo di impedire il continuo raggiramento della legge per perseguire interessi opportunistici, piuttosto che globali.

BIBLIOGRAFIA

M. Del Conte, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Egea, Milano, 2012.

M. Altimari, *Le dimissioni tra forma vincolata e comportamenti concludenti: note su una giurisprudenza creativa*, in Riv. it. dir. lav., n.4/2022.

R. Ciavarella, *Troppo rumore per nulla: il rimborso del contributo naspi in caso di licenziamento "forzato"*, in Riv. it. dir. lav., 2021, II.

C. Di Carluccio, *Dimissioni: problemi esegetici e soluzioni interpretative. Nuove prospettive schiuse dal d.lgs. n. 151/2015*, in ADL, n. 1/2016.

A. Fenoglio, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in Riv. it. dir. lav., 2016, I.

M. Frediani, *Dimissioni: comportamenti concludenti e temporanea irrilevanza*, in Dir. prat. lav., n. 2/2024.

M. A. Garzia, *Dimissioni inefficaci: quale tutela?*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 3/2017.

A. Levi, *Il licenziamento per volontà del dipendente: ossimori giuridici e realtà applicativa*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 11/2022.

A. Maresca, *Licenziamento provocato dal lavoratore e diritto alla Naspi: su chi grava il costo del c.d. ticket licenziamento?*, in Riv. it. dir. lav., n.1/2021.

G. Pellacani, *Licenziamento orale o dimissioni? Il riparto degli oneri probatori al tempo delle dimissioni vincolate*, in Riv. it. dir. lav., 2022, I.

G. Proia, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, in Riv. it. dir. lav., 2017, I.

P. Staropoli, *Dimissioni del lavoratore tra diritto, tutele e abusi*, in Dir. prat. lav., 31/2023.

A. Zilli, *La forma (libera, convenzionale e amministrativa) delle dimissioni*, in il Lavoro nella giurisprudenza, n. 3/2019.

SITOGRAFIA

Altalex, <https://www.altalex.com>, consultato in data 14 Maggio 2024.

Anquap, <https://www.anquap.it>, consultato in data 09 Giugno 2024.

Brocardi, <https://www.brocardi.it>, consultato in data 13 Giugno 2024.

Gazzetta Ufficiale, <https://www.gazzettaufficiale.it>, consultato in data 15 Giugno 2024.

Wolters Kluwer, <https://www.wolterskluwer.com>, consultato in data 10 Giugno 2024.

N. parole utilizzate: 9370