

Risoluzione del rapporto di lavoro

Dimissioni *per facta concludentia*: quali i limiti dopo la riforma Fornero

CASSAZIONE CIVILE, Sez. lav., 2 luglio 2013, n. 16507 - Pres. Stile - Est. Napoletano - P.M. Matera - P.A. c. Poste italiane s.p.a.

Recesso dal rapporto di lavoro - Dimissioni - Attribuzione di significato negoziale alla manifestazione implicita di volontà - Parti collettive: potere di determinazione di una clausola risolutiva espressa - Esclusione

(C.c. artt. 1455, 1456, 2118)

Alle parti collettive non è consentito di concordare l'attribuzione a determinati comportamenti del lavoratore di valore e significato negoziale di manifestazione implicita o per *facta concludentia* della volontà di dimettersi, senza possibilità di prova contraria. Il rapporto di lavoro può estinguersi, in base all'ordinamento giuridico, esclusivamente per le cause a tal fine previste dalla legge e non è permesso alle parti introdurre altre cause di estinzione del rapporto.

ORIENTAMENTI GIURISPRUDENZIALI

Conforme	Cass., Sez. lav., 12 marzo 1987, n. 2605; Pretura di Foggia 2 ottobre 1989; Cass., Sez. lav., 27 ottobre 1995, n. 11158; Cass., Sez. lav. 22 novembre 1999, n. 12942; Cass., Sez. lav., 1 agosto 2003, n. 11758.
Difforme	Cass., Sez. lav., 1 febbraio 1989, n. 617; Cass., sez. lav. 10 giugno 1998, n. 5776; Cass., Sez. lav. 20 maggio 2000, n. 6604.

(omissis)

Svolgimento del processo

La Corte di Appello di Roma, confermando la sentenza di primo grado, rigettava la domanda di P.A., proposta nei confronti della società Poste italiane, avente ad oggetto l'impugnazione della comunicazione con la quale la società le rendeva noto che, non essendo rientrata in servizio al termine del periodo d'aspettativa, il rapporto di lavoro s'intendeva risolto per dimissioni ai sensi degli artt. 34 e 75 del CCNL del 2003.

A fondamento del *decisum* la Corte del merito, per quello che interessa in questa sede, poneva, innanzitutto, il rilievo che trattandosi di rapporto il cui sinallagma era sospeso per aspettativa, non poteva l'assenza ingiustificata equipararsi ad un comportamento disciplinarmente rilevante con conseguente inapplicabilità della L. n. 300 del 1970, art. 7. Riteneva, poi, la predetta Corte che il comportamento del lavoratore tenuto al termine dell'aspettativa ben poteva essere valutato dalle parti sociali quale comportamento concludente della volontà di non riprendere servizio.

Rimarcava, infine, la Corte territoriale che in punto di

fatto non risultava che la madre della lavoratrice avesse tempestivamente consegnato al datore di lavoro la richiesta di un'ulteriore aspettativa.

Avverso questa sentenza la P. ricorre in cassazione sulla base di tre censure.

Resiste con controricorso la società intimata.

Motivi della decisione

Con il primo motivo la ricorrente, deducendo violazione e falsa applicazione degli artt. 2118 e 1418 c.c., L. n. 604 del 1966, art. 6 e L. n. 300 del 1970, art. 18 in relazione all'art. 34 CCNL dei dipendenti Poste italiane, sostiene l'erroneità della sentenza impugnata sul rilievo che la Corte del merito non ha tenuto conto che la clausola contrattuale, la quale prevede che il lavoratore che al termine dei periodi di aspettativa non riprenda servizio senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario, è nulla in quanto stabilisce una causa di risoluzione del rapporto non prevista dalla legge.

La censura è fondata.

Sulla questione va registrato un risalente contrasto nella giurisprudenza di questa Corte segnato per un verso dalla sentenza n. 2605 del 12 marzo 1987 secondo cui il reces-

so dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato può attuarsi unicamente nella duplice forma del licenziamento intimato dal datore di lavoro ovvero delle dimissioni rassegnate dal lavoratore; pertanto, mentre è possibile che le parti contraenti, collettive od individuali, assegnino a determinati comportamenti di uno dei soggetti del rapporto il significato e l'efficacia dell'atto unilaterale di recesso ed, in particolare per il lavoratore, delle dimissioni, deve invece escludersi la possibilità di introdurre un terzo genere di recesso con la previsione di un comportamento, giudicato significativo dell'intenzione di recedere, che sia svincolato dall'effettiva volontà della parte e che non ammetta la possibilità di prova contraria, giacché in tal caso il patto costituirebbe in realtà un'inammissibile ed invalida clausola risolutiva espressa del rapporto.

Dall'altro dalla decisione di cui alla sentenza n. 5776 del 10 giugno 1998 per la quale quando il contratto collettivo definisce l'assenza del lavoratore prolungata oltre i tre giorni e non giustificata quale dimissioni, l'assenza medesima assume il valore giuridico di un atto di dimissioni, in quanto considerata espressione della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto, per convenzionale ed esplicita disposizione delle parti in tal senso, che ravvisano le dimissioni come intervenute per fatti concludenti.

Ritiene il Collegio di dover dare continuità giuridica al primo dei citati orientamenti che ha trovato conferma nella successiva sentenza n. 12942 del 22 novembre 1999.

Tanto perché, come condivisibilmente ritenuto nella sentenza n. 12942 del 22 novembre 1999 cit., alle parti non è consentito di attribuire a determinati comportamenti del lavoratore il valore ed il significato negoziale di manifestazione implicita o per *facta concludentia* della volontà di dimettersi, senza possibilità di prova contraria. In tale ipotesi, invero,, non si tratterebbe più di dimissioni manifestate per *facta concludentia* - le quali presuppongono una volontà effettiva di dimettersi e la manifestazione di essa seppure in forma diversa dalla dichiarazione esplicita - ma della attribuzione convenzionale di un determinato effetto giuridico - la cessazione del rapporto - ad un determinato comportamento. Tanto le parti collettive non possono stabilire, atteso che il rapporto di lavoro può, in base al nostro ordinamento giuridico, estinguersi esclusivamente per le cause a tal fine previste dalla legge e non è permesso alle parti introdurre altre cause di estinzione del rapporto. Diversamente, tutta la disciplina legislativa limitativa dei licenziamenti, che ha progressivamente allontanato il rapporto di lavoro dagli ordinari principi sull'estinzione dei rapporti obbligatori, sarebbe *inutiliter data*.

Conforta tale soluzione l'ulteriore rilievo che se così non fosse si dovrebbe ipotizzare la previsione da parte della contrattazione collettiva di una presunzione assoluta che confliggerebbe con la natura stessa della nozione di dimissioni per *facta concludentia*.

Del resto questa Corte, più di recente, ha affermato che l'assenza ingiustificata e protratta oltre un certo termine può essere assunta, in sede di contrattazione collettiva o

individuale del rapporto di lavoro privato, quale causa di scioglimento del rapporto di lavoro, soltanto considerandola quale sanzione disciplinare (cfr.

Corte cost. 29 novembre 1982 n. 204 e n. 427 del 1989), necessariamente preceduta dalle garanzie procedurali previste nella L. 20 maggio 1970, n. 300, art. 7, commi 1, 2 e 3 (Cass. 6 ottobre 2005 n. 19418).

Non è, quindi, corretta la sentenza impugnata che ha ritenuto sulla base della contrattazione collettiva di assegnare all'assenza ingiustificata del lavoratore il valore di manifestazione per *facta concludentia* di rassegnare le dimissioni.

Il secondo ed il terzo motivo che attengono rispettivamente al vizio di motivazione in ordine alla reviviscenza del rapporto di lavoro a seguito della cessazione del periodo di aspettativa ed alla violazione della L. n. 300 del 1970, art. 7, comma 2, rimangono assorbiti.

In conclusione il primo motivo va accolto e gli altri dichiarati assorbiti.

Conseguentemente la sentenza impugnata va cassata in relazione al motivo accolto con rinvio, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di appello di Roma in diversa composizione.

P.Q.M.

La Corte accoglie il primo motivo del ricorso, dichiara assorbiti gli altri, cassa, in relazione al motivo accolto, la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese del giudizio di legittimità, alla Corte di Appello di Roma in diversa composizione.

(*omissis*)

IL COMMENTO

di Paola Salazar (*)

La determinazione delle cause di cessazione del rapporto di lavoro essendo rimessa unicamente alla legge è sottratta dal nostro ordinamento giuridico non solo alle parti del rapporto di lavoro ma anche alle parti collettive.

L'evoluzione della materia e, quindi, la necessità, di ottenere attraverso la procedura di convalida delle dimissioni una chiara ed univoca manifestazione della volontà di dimettersi impedisce di continuare a conformarsi a quell'orientamento che attribuisce rilevanza, anche nel rapporto di lavoro, alla volontà negoziale implicita.

La volontà negoziale implicita nella risoluzione del rapporto di lavoro

La decisione che qui brevemente si commenta costituisce interessante occasione di approfondimento di un argomento che, prima delle riforme che hanno interessato la materia del diritto del lavoro negli ultimi anni, aveva formato oggetto di due differenti orientamenti giurisprudenziali e che ora deve necessariamente essere analizzata e considerata anche alla luce delle novità introdotte dalla l. 28 giugno 2012, n. 92 in materia di dimissioni (1).

Si tratta dell'ipotesi, di matrice civilistica, in cui alla parte di un rapporto obbligatorio venga attribuita una volontà negoziale implicita, ovvero per *facta concludentia*, con attribuzione di un determinato effetto giuridico. Fattispecie abbastanza comune nel diritto dei contratti ai sensi dell'art. 1456 c.c. ma ipotesi non praticabile nei casi di cessazione del rapporto di lavoro, per la naturale posizione di debolezza tradizionalmente attribuita dal nostro ordinamento giuridico al prestatore di lavoro nell'ambito del rapporto contrattuale e perché, come riportato anche dalla decisione in commento, spetta solo alla legge la determinazione dei casi di risoluzione del rapporto di lavoro (2).

Il tema presenta ormai diverse sfaccettature e risulta essere coinvolto anche dai mutamenti che hanno interessato la materia del diritto del lavoro e delle relazioni industriali negli ultimi anni. La decisione, infatti ha ad oggetto, in modo più specifico, l'autonomia delle parti collettive di determinare specifiche ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro. Infatti la clausola censurata - dichiarata peraltro nulla - era contenuta nel CCNL delle Poste e prevedeva che il lavoratore assente non giustificato al termine di un periodo di aspettativa sarebbe stato considerato dimissionario.

La Cassazione, aderendo all'orientamento più rigoroso e ricostruendo il ragionamento alla base della propria censura, ricorda che è sottratta all'autono-

mia delle parti - anche delle parti collettive che sono pur sempre soggetti privati - l'attribuzione, in via convenzionale, di un determinato effetto giuridico - ossia la cessazione del rapporto di lavoro - ad un determinato comportamento del lavoratore. O meglio, secondo la Cassazione, la determinazione delle cause di cessazione del rapporto di lavoro essendo rimessa unicamente alla legge è sottratta dal nostro ordinamento giuridico non solo alle parti del rapporto di lavoro ma anche alle parti collettive. «*Diversamente*», dice la Cassazione «*tutta la disciplina limitativa dei licenziamenti, che ha progressivamente allontanato il rapporto di lavoro dagli ordinari principi sull'estinzione dei rapporti obbligatori, sarebbe inutiliter data*». Non solo, la Cassazione, secondo un ragionamento che analizza proprio un risalente contrasto giurisprudenziale ritiene non solo di accogliere ma anche di dare continuità a quell'orientamento - più rigoroso appunto - che esclude possa darsi valore, nella risoluzione del rapporto di lavoro, a comportamenti del lavoratore che costituiscano manifestazione implicita di una determinata volontà - in particolare quella di dimettersi - richiedendo, per contro, che si debba sempre ricercare nel prestatore di lavoro la reale volontà di porre fine al rapporto di lavoro.

La ricostruzione del ragionamento posto alla base di tale principio appare utile per inquadrare la decisione nel quadro della più recente - necessaria - evoluzione del nostro diritto del lavoro. Evoluzione che,

Note:

(*) N.d.R.: il presente contributo è stato sottoposto, in forma anonima, al vaglio del Comitato di Valutazione.

(1) Per un approfondimento generale in merito alle novità della riforma Fornero cfr. lo speciale pubblicato su questa stessa Rivista nel n. 10/2012 ed ivi, con riguardo alla procedura delle dimissioni cfr. M. Del Conte, *L'intricata procedura per le dimissioni, dalla L. n. 188/2007 alla L. n. 92/2012*.

(2) Per un'evoluzione del concetto di "debolezza" riferito alla figura del prestatore di lavoro cfr. M. Miscione, *Dialoghi di diritto del lavoro*, Milano 2010.

se da un lato ha portato il legislatore ad introdurre una specifica procedura amministrativa di convalida in caso di dimissioni, finalizzata proprio ad accertare la libera formazione della volontà da parte del prestatore di lavoro (art. 4, comma 17 e segg. l. n. 92/2012) - riaffermando il primato della legge in materia di determinazione delle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro - ha dall'altro voluto inserire in provvedimenti legislativi più ampi, anche singoli interventi legislativi volti a "scalfire" ed a "smussare" alcune delle rigidità proprie della materia, con significativa attribuzione di autonomia alle parti collettive.

Si pensi ad esempio alla possibilità di intervenire, da parte della contrattazione collettiva, per identificare ipotesi specifiche - *tipizzate* (3) - di cessazione del rapporto di lavoro (art. 30, comma 3 della l. 4 novembre 2010, n. 183). Ipotesi che assumono valore non solo tra le parti ma anche innanzi al giudice nel momento in cui questi sia chiamato a valutare le "motivazioni poste a base del licenziamento" e le conseguenze derivanti dal licenziamento riconosciuto illegittimo (nuovo art. 18, comma 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300) (4). Ma si pensi anche, in modo più ampio, alle potenzialità, anche di natura derogatoria, offerte dagli "accordi di prossimità" previsti dall'art. 8 del d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito con modificazioni in l. 14 settembre 2011, n. 148 (5).

Entrando nel merito della decisione in commento, va detto che essa aderisce ad un orientamento già espresso dalla Cassazione nel 1987 e confermato poi nel 1999 (6) secondo il quale «nel vigente ordinamento del lavoro la denuncia unilaterale del contratto a tempo indeterminato si attua nella duplice forma del licenziamento o delle dimissioni, a seconda che provenga dall'imprenditore o dal lavoratore e consiste, in entrambe le ipotesi, in una *manifestazione della volontà* di ritirare la propria adesione alla prosecuzione del rapporto. È possibile che le parti contraenti, collettive o individuali, assegnino a determinati comportamenti di uno dei soggetti del

menti e di parametri fissati dai predetti contratti e comunque considera le dimensioni e le condizioni dell'attività esercitata dal datore di lavoro, la situazione del mercato del lavoro locale, l'anzianità e le condizioni del lavoratore, nonché il comportamento delle parti anche prima del licenziamento». Come affermato da alcuni commentatori: «Si tratta di uno strumento di innovazione di grande rilevanza se si pensa alle potenzialità derivanti dalla disposizione di cui al citato art. 30. Infatti, il diritto del lavoro è l'unica branca del diritto in cui le parti di un contratto non si possono dare in via autonoma 'le regole del gioco' e ciò ad eccezione degli spazi di autonomia lasciati loro dalla legge. Spazi che però sono governati nella più gran parte dei casi, da norme 'inderogabili' e di applicazione prevalente ed assoluta rispetto alle pattuizioni individuali concordate tra le parti (datore di lavoro e lavoratore). Ciò sul presupposto, come sappiamo, della intrinseca debolezza della volontà del lavoratore portato (questo sì, ma in passato) ad accettare la volontà del soggetto (datore di lavoro/azienda) più forte» - cfr. M. Brisciani, L. Failla, *Licenziamenti individuali*, Milano 2012.

(5) L'art. 8, commi 1, 2, *2bis* e 3 d.l. n. 138/2011, così dispone: «1. I contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti, compreso l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011, possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro, all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività.

2. Le specifiche intese di cui al comma 1 possono riguardare la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento.

2-bis. Fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro, le specifiche intese di cui al comma 1 operano anche in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

3. Le disposizioni contenute in contratti collettivi aziendali vigenti, approvati e sottoscritti prima dell'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 tra le parti sociali, sono efficaci nei confronti di tutto il personale delle unità produttive cui il contratto stesso si riferisce a condizione che sia stato approvato con votazione a maggioranza dei lavoratori.

Omissis».

(6) Cfr. Cass., Sez. lav. 22 novembre 1999, n. 12942 in *Mass. giur. it.*, 1999

Note:

(3) Sulla natura delle clausole tipizzate di cui in parola cfr. A Vallebona, *La riforma del lavoro*, Torino 2012.

(4) L'art. 30, comma 3 della l. n. 183/2010 così dispone: «Nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo VIII del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Nel definire le conseguenze da riconnettere al licenziamento ai sensi dell'articolo 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e successive modificazioni, il giudice tiene egualmente conto di ele-

rapporto il significato e l'efficacia dell'atto unilaterale di recesso e, in particolare per il lavoratore, delle dimissioni. Una tale previsione non può introdurre però un terzo genere di recesso dal contratto di lavoro e - perché il patto non si risolva in una inammissibile ed invalida clausola risolutiva espressa di tale contratto - svincolare il contegno, giudicato significativo della intenzione di recedere, dalla volontà dell'agente; ciò che si verificherebbe se una tale intenzione dovesse presumersi senza possibilità di prova contraria (7)». In definitiva e secondo l'orientamento riaffermato dalla Cassazione sarebbe sempre necessaria la manifestazione espressa, da parte del prestatore di lavoro, della volontà di porre termine al rapporto di lavoro non potendo ritenersi valida e applicabile in materia di diritto del lavoro la clausola risolutiva espressa, ossia la previsione della attribuzione al comportamento di una delle parti del rapporto contrattuale di un significato implicito con effetti definitivi sulla continuità dello stesso. Ciò in quanto, secondo la ricostruzione che ne fa anche la dottrina, le dimissioni costituirebbero nella materia che ci occupa un atto "a forma vincolata" nel quale deve risultare sempre chiara e incontrovertibile la volontà del prestatore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro (8).

Quale ruolo per le norme civilistiche in materia?

Non potrebbe trovare spazio, pertanto, né l'orientamento minoritario espresso sul punto dalla stessa Cassazione e anch'esso riportato nella decisione in commento (9), né la riconduzione della fattispecie alle regole civilistiche in materia di risoluzione del contratto (10) se non limitatamente all'ipotesi non tipizzata della impossibilità sopravvenuta della prestazione, alla quale possono essere ricondotte tutte le ipotesi, quali quelle differentemente previste dal contratto collettivo, in cui ad un determinato comportamento venga ricondotta la conseguenza giuridica del venir meno dell'interesse alla prosecuzione del rapporto di lavoro e, nei rapporti di durata, dell'interesse del creditore a non ricevere una prestazione parziale. Ciò tuttavia apparirebbe praticabile, stando all'orientamento sposato da ultimo dalla Cassazione, non solo attraverso la possibilità di ammettere la prova contraria, quindi la manifestazione di una diversa volontà da parte del prestatore di lavoro, ma anche, come ritiene la dottrina, richiedendo al datore di lavoro di porre comunque in essere un comportamento diligente volto all'accertamento della reale volontà di rassegnare le dimissioni da parte del prestatore di lavoro (11).

Non solo, va anche ricordato che, secondo la giurisprudenza la manifestazione della volontà di recesso, da parte del lavoratore, deve essere libera e non vincolata, a pena di annullabilità per vizio del volere ex art. 1434 e 1435 c.c.. (12)

La manifestazione formale del recesso dopo la riforma del 2012

L'evoluzione della materia e, quindi, la necessità, se non l'opportunità di ottenere una chiara ed univoca manifestazione della volontà di dimettersi, volge nella direzione di un rigoroso accertamento di tale effettiva volontà. L'ordinamento giuridico infatti, richiede ormai da un anno il rispetto di una particolare procedura amministrativa in caso di dimissioni, diretta proprio ad accertare la reale volontà di porre termine al rapporto di lavoro. Non solo, da pochi mesi, ossia dal giugno scorso, la procedura è stata estesa dal legislatore anche alle lavoratrici ed ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto ai sensi dell'art. 61, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003 e agli associati in partecipazione. Il riferimento al solo comma 1 dell'art. 61, contenuto nel nuovo comma 23bis dell'art. 4 della l. 28 giugno 2012, n. 92 è stato inteso dal Ministero del lavoro come riferito alle sole collaborazioni a progetto, con esclusione, quindi dei contratti di collaborazione previsti dal comma 2 e

Note:

(7) Cfr. Cass., Sez. lav. 12 marzo 1987, n. 2605 in *Giur. It.*, 1988, I, 1, 1221; Cass. civ. Sez. lavoro, 27-10-1995, n. 11158 in *Mass. Giur. It.*, 1995

(8) Cfr. sul punto O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, 2012

(9) Cfr. Cass., Sez. lav. 10 giugno 1998, n. 5776 in *Mass. giur. it.*, 1998: «quando esiste, come nel caso di specie, una norma della contrattazione collettiva, di cui non è stata messa in dubbio la validità, che ravvisa nell'assenza prolungata oltre i tre giorni senza giustificata, un caso di dimissioni, è evidente che l'assenza medesima assume, per volontà delle parti, il significato attribuito di dimissioni, in quanto considerata espressione, da parte del lavoratore, della volontà di recedere dal rapporto di lavoro, per convenzionale ed esplicita disposizione in tal senso delle parti, che ravvisa le dimissioni come intervenute per *facta concludentia*».

(10) Sul punto cfr. F.P. Patti, *Autonomia privata ed effetti della Risoluzione del contratto ad esecuzione continuata o periodica*, commento a Cass. 6 dicembre 2011, n. 26169 in *Contratti*, 2012, 3, 121.

(11) Si osserva in dottrina che «non vi è dubbio che la legge imponga al datore di lavoro diligente di alzare il livello di attenzione nei confronti di dimissioni comunicate oralmente o realizzate in via di puro fatto con l'abbandono del lavoro. Il minimo che dovrà fare è procedere alla contestazione dell'assenza arbitraria, con il corollario del successivo eventuale licenziamento», cfr. O. Mazzotta cit.

(12) Cfr. sul punto Cass., Sez. lav. 13 settembre 2011, n. 18705 in *Prat. lavoro*, 2011, 42, 1844 mentre *contra* Cass., Sez. lav. 25 maggio 2012, n. 8298 in *Foro It.*, 2012, 7-8, 1, 2062.

dal comma 3 del citato articolo 61 (ossia le collaborazioni coordinate e continuative in senso stretto e le minicococo (13) cfr. la Circolare Ministero del lavoro n. 35 del 29 agosto 2013).

Una complicazione, forse inutile nel panorama degli adempimenti amministrativi richiesti in materia di lavoro e forse eccessiva con riguardo alle ipotesi di lavoro a progetto e di associazione in partecipazione per i quali non è possibile parlare propriamente di "dimissioni", ma a quanto pare resa necessaria, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, dalla pratica, assai deprecabile delle cosiddette "dimissioni in bianco".

Si tratta, in definitiva, della nuova procedura prevista per le dimissioni e per gli atti di risoluzione consensuale (commi dal 17 al 23 e nuovo comma 23bis inserito nell'art. 4 l. n. 92/2012 dal d.l. 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni in l. 9 agosto 2013, n. 99) che il legislatore ha inserito nell'art. 4 della Legge Fornero (l. n. 92/2012) tra i commi dedicati, in modo più specifico, all'introduzione di disposizioni a tutela della maternità e della paternità (art. 4 c. 16 e art. 4 commi 24-26).

Concettualmente, nell'intento del legislatore, la nuova procedura - che riecheggia pur con diversità quella introdotta dalla l. 17 ottobre 2007, n. 188, poi abrogata dall'art. 39, c. 10 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. 6 agosto 2008, n. 133 - si pone l'obiettivo generale di una migliore tutela del processo di formazione della libera volontà di porre termine al rapporto di lavoro da parte del lavoratore. Ciò viene previsto, però, in primo luogo attraverso un meccanismo di tutela posto a favore delle lavoratrici madri (e dei lavoratori padri) in un momento in cui gli impegni familiari dovuti alla cura della prole possono effettivamente intervenire a "forzare" la decisione di lasciare il lavoro, e, in secondo luogo, mediante estensione della procedura, con modalità più complesse, a tutti i prestatori di lavoro - anche quelli con contratto di lavoro a progetto - indipendentemente dalla sussistenza di particolari motivazioni di natura familiare. Ciò sul presupposto - forse eccessivo, ma in linea con l'orientamento più rigoroso espresso dalla sentenza in commento - che la scelta di lasciare il lavoro non sia mai del tutto libera ma presupponga sempre la necessità di accertare che tale scelta non sia stata indotta dal datore di lavoro magari sulla scorta di una previsione del contratto collettivo che induca a ritenere realizzata, per fatti concludenti appunto, la manifestazione della volontà da parte del lavoratore.

Si legge infatti nella relazione di accompagnamento

al disegno di legge poi divenuto l. n. 92/2012, che la nuova procedura in materia di dimissioni «mira a contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007. Tali nuove modalità consentono di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro. In particolare, al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro» (14).

La procedura di convalida delle dimissioni

Quanto agli aspetti più prettamente procedurali, l'art. 4, c. 17 della l. n. 92/2012 stabilisce che l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

In alternativa alla convalida presso le sedi competenti delle Direzioni territoriali del lavoro o il Centro per l'impiego, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione da parte della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione del modulo con il quale si procede alla comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro ai sensi del d.lgs. n. 181/2000 (moduli che, peraltro, recano ormai da un anno lo spazio dedicato all'apposizione della firma) (15).

Note:

(13) Cfr. sul punto anche la Circolare Ministero del Lavoro n. 35 del 29 agosto 2013.

(14) In merito ai profili di responsabilità, anche penale connessi con il fenomeno qui segnalato cfr. A. Levi, *Le dimissioni del lavoratore*, in G. Pellacani (a cura di), *Riforma del lavoro*, Milano 2012.

(15) Si ricorda che l'art. 4bis del d.lgs. 21 aprile 2000, n. 181 prevede quanto segue: «(...) 2. All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, prima dell'inizio della attività di lavoro, i datori di lavoro privati, sono tenuti a consegnare ai lavoratori una copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 9bis del d.l. n. 510/1996 convertito con modificazioni in l. n. 608/1996, e successive modificazioni, adempiendo in tal modo anche alla comunicazione di cui al d.lgs. n. 152/1997. L'obbliga-

(segue)

Si tratta, pertanto, di due adempimenti tra loro alternativi, la prima procedura è analoga a quella che caratterizza la convalida dell'atto di dimissioni della lavoratrice madre ai sensi dell'art. 55 del TU sulla maternità e paternità (d.lgs. 26 marzo 2011, n. 151), mentre la seconda procedura - alternativa - consistente nella sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, ha l'obiettivo di rendere direttamente attestabile - con modalità sicuramente più semplificate - la libera manifestazione della volontà del recesso da parte del lavoratore. Taluno ha sollevato, a riguardo, qualche perplessità in merito alla possibilità che tale forma di "autoconvalida" possa davvero rispondere alle finalità individuate dal legislatore in materia (16). Tuttavia, si tratta di una modalità di convalida già immediatamente operativa a decorrere dal 18 luglio 2012 e che non necessita di specifiche istruzioni operative da parte degli organi preposti - come è invece ipotizzabile con riguardo alla procedura di convalida presso la DTL o il Centro per l'impiego che ha determinato, invece la necessità di adeguamento da parte degli uffici e l'adozione di specifica modulistica.

Nell'ipotesi in cui non sia possibile procedere alla convalida nelle modalità sopra indicate (ossia, presso la DTL o il Centro per l'impiego ovvero mediante contestuale sottoscrizione della ricevuta di invio della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro - COB) la legge stabilisce che il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito da parte del datore di lavoro a presentarsi presso le sedi della competente DTL - o Centro per l'impiego - ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione sulla ricevuta di trasmissione della COB. Invito trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta consegnata al lavoratore, il quale ne sottoscrive copia per ricevuta, ovvero recapitata dal datore di lavoro al domicilio indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore, al quale deve essere allegata la copia della comunicazione di cessazione del rapporto che nel frattempo sia stata trasmessa dallo stesso datore di lavoro. Infatti, la legge stabilisce che alla comunicazione contenente l'invito da parte del datore di lavoro deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della COB.

Non solo, la legge stabilisce, altresì, che in questo caso il rapporto si intende risolto qualora il lavoratore o la lavoratrice, nel medesimo termine di sette

giorni dall'invito, non effettui la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Conclusioni

In pratica, la legge stabilisce che le dimissioni (e la risoluzione consensuale del rapporto) sono non solo sospensivamente condizionate alla convalida (formale, con accertamento esterno ad opera della DTL ma con modalità parzialmente diverse - probabilmente più semplificate - rispetto a quelle previste per le ipotesi previste dal TU della maternità con l'apposito modulo (17), ovvero con sottoscrizione della COB e mediante auto-convalida) ma anche sospensivamente condizionate al decorso di

Note:

(continua nota 15)

go si intende assolto nel caso in cui il datore di lavoro consegna al lavoratore, prima dell'inizio della attività lavorativa, copia del contratto individuale di lavoro che contenga anche tutte le informazioni previste dal d.lgs. n. 152/1997. Il datore di lavoro pubblico può assolvere all'obbligo di informazione di cui al d.lgs. n. 152/1997, con la consegna al lavoratore, entro il ventesimo giorno del mese successivo alla data di assunzione, della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero con la consegna della copia del contratto individuale di lavoro. Tale obbligo non sussiste per il personale di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165/2001. (...). 4. Le imprese fornitrici di lavoro temporaneo sono tenute a comunicare, entro il giorno venti del mese successivo alla data di assunzione, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la loro sede operativa, l'assunzione, la proroga e la cessazione dei lavoratori temporanei assunti nel corso del mese precedente. 5. I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, per quanto di competenza, sono tenuti, anche in caso di trasformazione da rapporto di tirocinio e di altra esperienza professionale a rapporto di lavoro subordinato, a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro le seguenti variazioni del rapporto di lavoro: a) proroga del termine inizialmente fissato; b) trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato; c) trasformazione da tempo parziale a tempo pieno; d) trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato; e) trasformazione da contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato; e-bis) trasferimento del lavoratore; e-ter) distacco del lavoratore; e-quater) modifica della ragione sociale del datore di lavoro; e-quinquies) trasferimento d'azienda o di ramo di essa. 6. Le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga dei rapporti di lavoro autonomo, subordinato, associato, dei tirocini e di altre esperienze professionali, previste dalla normativa vigente, inviate al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro, con i moduli di cui al comma 7, sono valide ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive, nonché nei confronti della Prefettura-Ufficio territoriale del Governo e delle province, ai fini delle assunzioni obbligatorie (...).

(16) Cfr. R. Caragnano, G. Caruso, in AA.VV. *La nuova riforma del lavoro*, Milano 2012.

(17) Cfr. sul punto la nota del Ministero del lavoro 26 febbraio 2009 e quanto osservato sul punto da E. Massi in AA.VV. *Il nuovo lavoro*, Milano 2012, 227 e segg.

un periodo di tempo di sette giorni, in assenza di convalida presso le sedi competenti o di auto-convalida, perché revocabili in tale termine da parte del lavoratore. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

La mancanza della convalida, così come il mancato completamento della procedura da parte del datore di lavoro con invito in un termine definito (30 gg) dalla data di dimissioni o della risoluzione consensuale - con la possibilità che *medio tempore* il lavoratore revochi comunque l'atto - rendono il recesso privo di effetto. Infatti il comma 22 dell'art. 4 della legge prevede che qualora, in mancanza della convalida presso la DTL, ovvero in mancanza della sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (COB), il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Come è possibile verificare dalla complessità delle norme e della procedura, l'obiettivo voluto dal legislatore di semplificazione dell'analoga procedura che era stata introdotta con la l. n. 188/2007 appare in parte disatteso (18). Sono infatti emersi da subito alcuni profili di perplessità in merito ad alcuni aspetti della procedura che hanno richiesto, di volta in volta, interventi chiarificatori da parte del Ministero del lavoro (19).

La legge, infine, introduce delle sanzioni specifiche per il mancato rispetto della procedura. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla l. n. 689/1981 (art. 4, c. 23 l. n. 92/2012).

Note:

(18) Cfr. sul punto A. Levi, op. cit. dove si legge: «Pur senza voler minimizzare le dimensioni del fenomeno delle dimissioni in bianco, la sensazione che inevitabilmente si trae è quella di un sovradimensionamento dei mezzi rispetto ai fini. Se il fine era quello di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, il legislatore sarebbe potuto intervenire con misure meno pervasive sulla disciplina generale dell'istituto e meno onerose sotto il profilo della gestione del rapporto di lavoro».

(19) Cfr. Circolare Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012; Nota di risposta a Interpello Ministero del Lavoro 12 ottobre 2012, n. 18273.