

GUIDA PRATICA SULLE DIMISSIONI DEI LAVORATORI

Nozione generale

Dicasi "dimissione" il recesso unilaterale (art. 1373 cod. civ.) proveniente dal lavoratore, il cui atto, avendo natura recettizia, non richiede, per produrre l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, l'accettazione del datore di lavoro bensì la semplice comunicazione allo stesso (Massima Corte Cassazione 25/3/1987 n. 2913).

La sua efficacia decorre dal momento in cui viene a conoscenza (art. 1334 cod. civ.) del datore di lavoro, che nel caso coincida con una società avente una struttura gerarchica articolata, avrà effetto dal momento della presentazione al diretto superiore, che sarà tenuto ad inoltrarle all'organo della società abilitato a prenderne atto (Sentenza Corte Cassazione 19/4/1990, n.3217).

Da ciò ne consegue che le dimissioni potranno essere revocate solo se la manifestazione di volontà del dimissionario non sia già giunta al competente organo aziendale; in tal caso le dimissioni sono definite non operative (Sentenza Corte Cassazione 13/6/1995, n. 6645).

Le dimissioni potranno essere infine inoltrate per giusta causa o volontariamente.

Forma

Le dimissioni possono essere comunicate anche oralmente (Sentenza Corte Cassazione 25/12/1987, n. 9587), ma per giungere al perfezionamento delle stesse ed al fine di evitare contestazioni la regola prevede la forma scritta.

Qualora le modalità siano previste dalla contrattazione collettiva la forma scritta sarà richiesta *ad substantiam* e quindi le dimissioni rassegnate oralmente saranno invalide, poiché mancanti del requisito formale (Sentenza Corte Cassazione 25/2/1998, n. 2048).

Vi sono casi, invece, in cui le disposizioni contrattuali prevedono che da comportamenti tenuti dal dipendente scaturiscano in modo automatico le dimissioni; ne costituisce un esempio il rifiuto del lavoratore di trasferirsi in altro luogo di lavoro o l'assenza ingiustificata oltre i 3 giorni (Massima della Corte di Cassazione 10/6/1998, n. 5776).

La Legge 188/2007, introduce nuove disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, in particolare prevede (art. 1, comma 1) che la lettera di dimissioni volontarie, fatto salvo quanto previsto dall'art.2118 c.c., finalizzata a comunicare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, deve essere presentata dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera, pena la sua nullità, su degli appositi **moduli** gratuiti, predisposti dalle DPL, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego, con validità di quindici giorni dalla data di emissione

Tali moduli dovranno esporre i seguenti dati (art. 1, comma 3):

- un codice alfanumerico progressivo di identificazione;
- la data di emissione;

nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione:

- della lavoratrice o del lavoratore, o del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera;
- del datore di lavoro;
- della tipologia di contratto da cui si intende recedere;
- della data della sua stipulazione;
- .- di ogni altro elemento utile.

Le nuove modalità riguardano (art. 1, comma 2):

- tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato (art. 2094 c.c), indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata;
- i contratti di collaborazione coordinata e continuativa;
- i contratti di lavoro a progetto;
- i contratti di collaborazione di natura occasionale;
- i contratti di associazione in partecipazione (art. 2549 c.c.) per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo;
- i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

Con decreto ministeriale, da emanarsi entro tre mesi dalla entrata in vigore della Legge 188/2007, verranno definite le modalità di realizzazione dei moduli, le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni e le modalità per la diffusione gratuita anche attraverso il sito internet del Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Preavviso

Per preavviso si intende il lasso di tempo intercorrente tra la comunicazione del recesso ed il momento della cessazione vera e propria della prestazione lavorativa.

Il lavoratore dimissionario pertanto sarà tenuto a preavvisare il datore, del suo recesso, nei termini e nei modi previsti dalla contrattazione collettiva (art.2118 cod. civ.).

Al dipendente che non rispetta i predetti termini, il datore di lavoro tratterà, su quanto dovutogli, un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso non lavorato.

Durante il preavviso le parti conservano i diritti e gli obblighi derivanti dal contratto di lavoro; il datore di lavoro, pertanto, avrà l'obbligo di corrispondere la retribuzione e gli eventuali aumenti previsti dalla contrattazione collettiva, mantenere le precedenti mansioni e rispettare le norme in materia di sicurezza, mentre il prestatore sarà tenuto a rispettare gli obblighi di diligenza, fedeltà e subordinazione e rispetto dell'orario di lavoro.

Ci sono casi in cui, durante il periodo di preavviso diviene impossibile svolgere la prestazione lavorativa, il che comporta l'obbligo da parte del datore di corrispondere al prestatore un'indennità sostitutiva.

Riportiamo qui di seguito le ipotesi i cui è dovuta tale indennità:

- dimissione per giusta causa (Sentenza della Cassazione 11/1/1995, n.276; Sentenza della Cassazione 13/9/1997, n.9137)

- dimissione della lavoratrice presentate durante il periodo in cui opera il divieto di licenziamento (art. 55 D.Lgs n. 151 del 26 marzo 2001; Sentenza della Cassazione del 22/10/1991, n.11164)

- dimissione della lavoratrice rassegnate a seguito di licenziamento per matrimonio (art. 35, comma 4, D.lgs 198 del 11 aprile 2006).

E' possibile inoltre che le parti si accordino per non effettuare la prestazione durante il preavviso o che il datore di lavoro, in caso il dipendente rassegni le dimissioni, abbia interesse alla risoluzione immediata del rapporto, laddove in quest'ultimo caso occorrerà l'assenso del lavoratore e la relativa corresponsione dell'indennità.

La durata del preavviso è regolata dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità, ma nella maggior parte dei casi è stabilita, per tutte le categorie dei lavoratori, dai CCNL, con facoltà per i contratti individuali, riguardo alla specialità delle mansioni affidate al prestatore, di stipulare un patto che stabilisca, in caso di dimissioni, una preavviso più lungo.

La decorrenza del termine di preavviso inizia dal momento in cui l'altra parte ne viene a conoscenza ed i giorni computati saranno quelli di calendario e non quelli lavorati, ma essa sarà interrotta in caso di chiamata alle armi, malattia, ferie (art.2109 cod. civ.).

Qualora non venga applicato il contratto collettivo, per gli operai occorre far riferimento agli usi o all'equità, mentre per gli impiegati verrà applicata la normativa sull'impiego privato (R.D.L. n.1825/24) che prevede una durata del preavviso variabile, in base all'anzianità di servizio ed al livello di inquadramento contrattuale.

Comunicazioni agli enti

Entro 5 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, il datore è tenuto ad informare il Centro per l'impiego competente della cessazione presso il quale è ubicata la sede di lavoro, inviando il modulo C/CRL debitamente compilato o altro analogo in uso presso i centri per l'impiego, contenente i dati del lavoratore e la qualifica (art. 21, comma 1, Legge n. 264/1949, come sostituito dall'art. 6, comma 3 D.Lgs 297/2002, Circolare Ministero punto 3, n. 12/2003).

Si ricorda che tale comunicazione va effettuata solo nel caso di risoluzione di un rapporto a tempo indeterminato o per rettificare la data di cessazione indicata all'atto dell'assunzione (Nota Ministero del lavoro n. 440 del 04 gennaio 2007).

Nel caso in cui il termine per comunicare la cessazione coincida con un giorno festivo, intendendo per tale anche il sabato, è consentita la proroga automatica al primo giorno lavorativo utile (Ministero del lavoro 12/04/2007).

Al fine di assicurare l'unitarietà e l'omogeneità del sistema informativo lavoro, *i moduli* per le comunicazioni obbligatorie saranno definiti con decreto Ministeriale (art. 4-bis, comma 7, D.Lgs. n. 181/2000).

La denuncia di cessazione potrà essere effettuata utilizzando qualsiasi mezzo, compreso il recapito a mano da parte di persone diverse dal datore di lavoro o dal lavoratore stesso.

La comunicazione di cessazione è valida anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Inps, dell'Inail o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive,

nonché nei confronti della prefettura-ufficio territoriale del Governo (art. 1, comma 1184, Legge 296/2006 finanziaria 2007).

Sanzioni

L'omessa comunicazione è punita con una sanzione amministrativa da €100 a € 500, per ciascun lavoratore interessato (art. 19, comma 3, D.lgs.276/2003) ma nel caso in cui l'adempimento della medesima venga effettuato spontaneamente.

Restituzione dei documenti di lavoro

Il datore, successivamente alla risoluzione del rapporto di lavoro sarà obbligato a consegnare al lavoratore:

- la scheda professionale (art. 5 D.P.R. 442/2000) o anagrafica (art. 1-bis, D.lgs.181/2000);
- copia del modello CUD entro 12 giorni dalla richiesta del lavoratore (art. 4, 6-quater, DPR 322/1998);
- certificati o titoli di studio, nel caso in cui siano stati richiesti dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione;
- dichiarazione attestante l'ammontare della retribuzione assoggettata al contributo di solidarietà;
- prospetto di liquidazione del T.F.R.

Cause di invalidità

Presupponendo che le dimissioni sono considerate atti volontari del lavoratore, non dovranno essere viziate nella loro formazione; esse pertanto saranno soggette, alla pari di qualsiasi negozio giuridico alla disciplina della nullità (art.1418 c.c.) ed annullabilità (art.1425 c.c.).

Si precisa che il contratto è nullo qualora: manchi uno degli elementi essenziali; la causa sia illecita; i motivi siano illeciti; l'oggetto sia illecito, indeterminato o indeterminabile.

Sono considerate nulle, pertanto, le lettere di dimissioni volontarie presentate dal lavoratore o dal prestatore d'opera senza l'utilizzo degli appositi moduli predisposti dalle DPL e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego (art. 1 comma 1 legge 188/2007)

Sono annullabili, invece, le dimissioni:

- rassegnate da persona incapace di intendere e di volere;
- rassegnate dal dipendente, ma indotte dal datore di lavoro, sotto minaccia di licenziamento. Nel caso in cui la minaccia di licenziamento sia intimata per giusta causa, affinché si produca l'annullamento delle dimissioni, sarà necessario che il lavoratore provi l'inesistenza del diritto del datore di lavoro a licenziarlo perchè infondate le inadempienze addebitate a suo carico (Massima Corte Cass. 20/1/1999, n.509).

- rassegnate dal dipendente per violenza morale esercitata dal datore di lavoro. Ai fini dell'annullabilità tale violenza può manifestarsi in modo variabile, indefinito e non esplicito o può agire solo come concausa, ravvisabile nella minaccia dell'esercizio di un diritto (Sentenza Corte Cassazione 26/5/1999, n. 5154).

L'azione di annullamento si prescrive in cinque anni; nel caso in cui l'annullabilità dipende da vizio del consenso o da incapacità legale, il termine decorre dal giorno in cui è cessata la violenza, è stato scoperto l'errore o il dolo, è cessato lo stato di interdizione o d'inabilitazione o il minore ha raggiunto la maggiore età (art.1442, c.c.).

Giusta causa

Al lavoratore è data la facoltà di recedere dal contratto senza preavviso qualora si verifichi una giusta causa che impedisca la prosecuzione del rapporto. Quando ciò accade il lavoratore ha diritto a percepire anche l'indennità di preavviso (art.2119 cod. civ.).

Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

La valutazione della sussistenza di una giusta causa è rimessa all'accertamento giudiziale secondo i principi di libertà e dignità di lavoro sanciti dalla costituzione, tenendo conto che la subordinazione gerarchica del lavoratore non implica, né l'obbligo di prestare attività lavorativa in condizioni di disprezzo per la propria persona, né di essere costretto a subire ingiurie da parte di un superiore (Massima della Cassazione 11/2/2000/1542).

Superata da oltre duemila anni, infatti, la tesi aristotelica, secondo cui vi sono uomini nati per comandare e uomini nati per obbedire, il lavoratore offeso nella sua dignità di uomo ha il diritto di chiedere la risoluzione del rapporto ed il risarcimento dei danni che ne derivano, essendo la prestazione di lavoro resa impossibile in una condizione di disprezzo della persona che la rende.

Ulteriori casi di dimissioni per giusta causa saranno ravvisabili nel:

- mancato o ritardato pagamento della retribuzione (Sentenza Corte Cassazione 26/1/1988, n. 648);
- mancato pagamento ripetuto di voci retributive (Sentenza Corte Cassazione 23/5/1998, n.5146);
- mancata regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore;
- mancato versamento contributivo (Sentenza Corte Cassazione 5/5/1980, n.2956) tranne il caso in cui è stato a lungo accettato dal lavoratore (Sentenza Corte Cassazione 23/2/1983, n.1339);
- comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro;
- pretesa del datore di lavoro di prestazioni illecite;
- trasferimento collettivo, qualora sia attuato dal datore di lavoro, con una scelta opinabile che cela una riduzione di personale, comportante particolare onerosità per i lavoratori, a causa della distanza tra la sede di provenienza e quella di

destinazione o in ragione della retribuzione non elevata e destinata a subire riduzione per la copertura di spese di viaggio, vitto e alloggio.

Volontarie

Sono definite volontarie le dimissioni, rassegnate dal prestatore che abbia convenienza a risolvere il rapporto di lavoro, in virtù del diritto riconosciuto a ciascun contraente di recedere da un contratto di lavoro a tempo indeterminato, dandone preavviso nei termini e nei modi stabiliti dalle disposizioni contrattuali, dagli usi o secondo equità (art.2118 cod. civ.).

CASI PARTICOLARI

Causa matrimonio

A garanzia della spontaneità delle dimissioni della lavoratrice, esse sono considerate nulle, qualora siano inoltrate nel periodo di interdizione del licenziamento in caso di matrimonio.

Si precisa, pertanto, che le suddette dimissioni, richieste nel periodo intercorrente tra il giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio e la scadenza dell'anno in cui esso è stato celebrato, saranno valide sole se confermate, entro un mese, dalla Direzione provinciale del lavoro (art. 35, comma 4, D.lgs 198 del 11 aprile 2006).

Aspettativa

Il lavoratore che si dimette durante o al termine dell'aspettativa avrà diritto al T.F.R. accantonato fino alla data in cui ha inizio l'aspettativa, rivalutato fino alla data della risoluzione del rapporto di lavoro.

Il prestatore, inoltre, avrà diritto ai ratei di tredicesima mensilità o gratifica natalizia, ad eventuali mensilità aggiuntive, ferie e festività non godute maturate durante il periodo dell'aspettativa e conteggiate in base alla retribuzione vigente.

CATEGORIE PARTICOLARI

Lavoratrice gestante

E' prevista una particolare forma di tutela della lavoratrice gestante o puerpera anche nell'ipotesi di dimissioni volontarie, pertanto le stesse saranno sottoposte ad una particolare procedura ai fini della loro validità.

Qualora, infatti, le dimissioni siano presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore, il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, acquisteranno efficacia solo se convalidate dal Servizio Ispettivo della Direzione provinciale del lavoro, affinché sia resa legittima la risoluzione del rapporto di lavoro (art. 18 Legge 53/2000; art. 55, comma 4, D.lgs.151/2001).

La convalida delle dimissioni da parte del competente servizio ispettivo rappresenta una condizione essenziale di validità delle stesse, senza la quale tale atto unilaterale è da considerarsi viziato da nullità assoluta e, secondo la giurisprudenza di legittimità prevalente, idoneo ad estinguere il rapporto, potendo vantare il soggetto tutelato un diritto alla conservazione del posto di lavoro, con l'ulteriore diritto al risarcimento dei danni (art. 1223 c.c.).

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, a nulla rilevando la conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro, al momento del licenziamento o delle dimissioni (Sentenza Corte di Cassazione n. 6595 del 20 maggio 2000; Pretura Milano 23/12/1996).

Lo scopo della norma è quello di tutelare la lavoratrice da eventuali pressioni del datore di lavoro e di accertare la volontarietà delle dimissioni nel periodo tutelato dal divieto di licenziamento (Circolare Ministero Lavoro, punto 3.2.2.3, n. 31 del 26 marzo 2001); la spontaneità di tale atto non può considerarsi accertata automaticamente, ma deve emergere necessariamente da un colloquio diretto con il lavoratore o la lavoratrice interessata. Si precisa infatti che ogni altra modalità senza l'osservanza della procedura sopra descritta non può ritenersi sufficiente all'accertamento della autentica volontà della lavoratrice o lavoratore, che rappresenta la ratio stessa della disposizione normativa (Lettera circolare 04 giugno 2007, n. 7001).

La convalida è posta a tutela del rapporto di lavoro della lavoratrice madre o del lavoratore padre, infatti, le disposizioni legislative subordinano espressamente alla convalida la risoluzione del rapporto di lavoro e non anche il diritto all'indennità di maternità/paternità, alla cui corresponsione si potrà procedere indipendentemente dalla verifica della convalida stessa.

Tale verifica non è richiesta neppure ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di disoccupazione che spetta anche in caso di dimissioni volontarie intervenute durante il periodo previsto per il divieto di licenziamento o entro un anno dall'ingresso del minore nella famiglia adottante o affidataria.

Infatti, se il congedo di maternità ha inizio trascorsi 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro e la lavoratrice, all'inizio del congedo di maternità, fruisce o ha comunque un diritto teorico all'indennità di disoccupazione, alla stessa verrà erogata l'indennità giornaliera di maternità, anziché quella di disoccupazione (art. 24, comma 4 D.lgs.151/2001).

Il diritto o meno all'indennità di disoccupazione, pertanto, è ininfluenza quando il congedo di maternità inizia entro 60 giorni dalla risoluzione del rapporto di lavoro (per dimissioni o licenziamento), periodo entro il quale è senz'altro riconoscibile il diritto all'indennità giornaliera di maternità (Circolare Inps 8/2003).

E' fuori dubbio che, alla lavoratrice dimissionaria, siano sempre dovute tutte le indennità previste per il licenziamento (art. 12 Legge 1204/1971), compresa l'indennità sostitutiva di preavviso (Cassazione 24/8/1995 n.8970) e indipendentemente dal motivo, quindi, anche nel caso in cui le stesse siano preordinate all'assunzione presso altro datore di lavoro (Cassazione 22/10/1991 n.11164).

Dirigenti

Costituiscono particolare fattispecie, le dimissioni del dirigente d'azienda, in virtù del fatto che sono previste dalla contrattazione collettiva di categoria ipotesi di dimissioni giustificate, come ad esempio quelle dovute per mutamento di mansioni.

In particolare, disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, facendo riferimento a tutte le vicende che incidono sull'elemento fiduciario tipico del rapporto di lavoro dirigenziale, prevedono la facoltà per il dirigente di recedere dal

rapporto stesso, con diritto a percepire una quota dell'indennità di preavviso, non solo nelle ipotesi di trasferimento della proprietà dell'azienda, di concentrazioni, fusioni e scorpori, ma anche nei casi in cui, per trasferimenti di quote o azioni di società, si determinano sostanziali cambiamenti nella titolarità dell'azienda (Sentenza Corte Cassazione 25/2/1988 n. 2009).

Gli orientamenti di Giurisprudenza

Orientamenti giurisprudenziali, inoltre, hanno affermato che in caso di dimissioni di dirigente di azienda commerciale inoltrate a causa del trasferimento dell'azienda, l'indennità sostitutiva del preavviso, a lui spettante secondo quanto previsto dal CCNL di settore, non implica la prosecuzione del rapporto di lavoro, per il tempo pari al periodo di preavviso e quindi il trattamento di fine rapporto e le mensilità aggiuntive andranno calcolate considerando la data di cessazione del rapporto coincidente con quella delle dimissioni (Sentenza Corte Cassazione 30/5/1989 n. 2620).

COOPERATIVA MICROBYT

Federica Villeggia