



Intervento a cura dell'avvocato Valcanover Filippo di Trento in tema di dimissioni

Natura giuridica delle dimissioni

Le dimissioni sono un atto unilaterale recettizio, con la conseguenza che sono idonee a risolvere il rapporto di lavoro – evidentemente senza che sia necessaria alcuna accettazione da parte del datore di lavoro – quando la loro comunicazione giunge a conoscenza del destinatario ai sensi degli artt. 1334 e 1335 c.c.; l'univoco orientamento della giurisprudenza sul punto è chiaramente espresso nella seguente massima: *“Ai sensi dell'art. 1335 c.c., la dichiarazione recettizia (nella specie, lettera di dimissioni del lavoratore) si presume conosciuta nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, cioè nel luogo che, per collegamento ordinario (dimora o domicilio) o per normale frequenza (per l'esplicazione dell'attività lavorativa) o per una preventiva indicazione o pattuizione, risulti in concreto nella sfera di dominio e controllo del destinatario stesso, sì da apparire idoneo a consentirgli la ricezione dell'atto e la cognizione del relativo contenuto. Detto luogo, nel caso di dichiarazione diretta ad una società, non può che identificarsi con quello della sua sede, non essendo altresì necessario, per il verificarsi della presunzione suddetta, che l'atto sia consegnato o giunga nella materiale disponibilità della persona o dell'organo (spesso collegiale) che della società stessa ha la rappresentanza legale, purché risulti che sia giunto, con qualsiasi mezzo idoneo, nella sede sociale, in cui l'organo rappresentativo dell'ente esplica la propria attività, ed ivi sia stato consegnato a persona abilitata a riceverlo.”* (cfr. Cass.: 6471/1987).

È stato affermato che se le dimissioni sono presentate al diretto superiore che sia tenuto ad inoltrarle in via gerarchica all'organo della società che deve prenderne atto, esse hanno efficacia al momento della presentazione; cfr., Cass. 3217/1990.

La natura di atto unilaterale recettizio delle dimissioni porta con sé due principali conseguenze:

- si applicano, in quanto compatibili, le norme che regolano i contratti ai sensi dell'art. 1324 c.c. (cfr. Cass. 5922/1998, Cass. 1443/1986)
- la revoca delle dimissioni è possibile solo se raggiunge la conoscenza del datore di lavoro prima che questi sia venuto a conoscenza delle dimissioni stesse (cfr. Cass. 6645/1995¹, Cass. 11179/1990).

Il preavviso

L'art. 2118 c.c. prevede che il lavoratore possa dimettersi senza alcun limite, fatto salvo però l'obbligo di preavviso. In effetti, il momento estintivo del rapporto di lavoro va individuato, non all'atto delle dimissioni, ma al termine del periodo di preavviso.

La tesi maggioritaria, infatti, riconosce un'efficacia reale – e non meramente obbligatoria – al preavviso, che costituisce quindi un termine di sospensione di efficacia del recesso: neppure la corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso, quindi, porta all'immediata cessazione del

¹ *Le dimissioni del prestatore di lavoro costituiscono un atto unilaterale irrevocabile, nel senso che, una volta poste in essere, il loro autore non può recedere unilateralmente da esse. Ne consegue che, nell'ipotesi in cui l'atto di recesso debba essere trasmesso al destinatario, può aversi "revoca" delle dimissioni solo ove la manifestazione di volontà che annulli la precedente pervenga al destinatario prima delle dimissioni e renda non operative le stesse, Cass. 6645/1995.*

rapporto, con l'effetto che il lavoratore avrà diritto al riconoscimento di tutti gli eventuali benefici sopravvenuti per tutto il periodo di preavviso (cfr. Cass. 17334/2004², Cass. 14646/2001, Cass. 8836/1996).

Il preavviso resta poi sospeso durante la malattia del lavoratore, durante tutto il periodo di comporto (Cass. 17334/2004 cit., Cass. 10272/2003, Cass. 8823/1992); è stato tuttavia affermato che in caso di malattia sorta in pendenza del preavviso, il lavoratore possa validamente rinunciare a tale proroga (Cass. 669/1987³, Cass. 9611/1983).

La durata del preavviso – per la cui quantificazione il codice civile rimanda alla contrattazione collettiva, agli usi, ovvero all'equità – è generalmente fissata dai contratti collettivi.

Casi particolari di dimissioni

In casi particolari, l'ordinamento prevede discipline speciali delle dimissioni; tali discipline speciali sono motivate da due ordini di esigenze: a) per tutelare il lavoratore nella propria libertà di scelta, verificandone in maniera più pregnante la volontà di recedere dal rapporto di lavoro (es. dimissioni per causa di matrimonio, dimissioni per gravidanza o puerperio), b) tutelare il lavoratore che ha maturato la volontà di recedere a causa di determinate circostanze (es. dimissioni per giusta causa, dimissioni per trasferimento d'azienda). Per altre ragioni, un'altra categoria di dimissioni che presenta peculiarità di disciplina è quella delle dimissioni dei dirigenti.

- *Dimissioni per causa di matrimonio*: le dimissioni della lavoratrice intervenute nel periodo tra il giorno della richiesta di pubblicazione del matrimonio ed un anno dopo le nozze devono essere confermate, a pena di nullità di dette dimissioni, innanzi all'Ufficio provinciale del Lavoro (art. 35 D.Lgs. 198/2006). Coerentemente alla natura di nullità di dette dimissioni, qualora la lavoratrice non le confermi nel termine previsto, è stato poi dichiarato che essa avrà diritto alle retribuzioni maturate nel periodo di astensione dal lavoro solo dal momento in cui richieda di riprendere il lavoro facendo valere la nullità di tali dimissioni⁴ (cfr. anche Tribunale di Torino, 20 luglio 1989, che addirittura ha ritenuto valide le dimissioni, pur non confermate innanzi all'Ufficio provinciale del Lavoro, per essersi la lavoratrice rifiutata di riprendere il lavoro dopo l'invito in tal senso rivoltole dal datore⁵).

² Dal principio secondo cui il preavviso, cui è da attribuire efficacia reale, costituisce un termine legale sospensivo dell'efficacia del negozio di recesso, si desume che, in mancanza di accordo tra le parti circa la cessazione immediata del rapporto, il diritto al preavviso comporta la prosecuzione del rapporto stesso e di tutte le connesse obbligazioni fino alla scadenza del termine di preavviso che peraltro rimane sospeso in caso di sopravvenuta malattia del lavoratore, comunque non oltre la scadenza del periodo di comporto. (Fattispecie relativa al licenziamento di un dirigente di azienda di credito), Cass. 17334/2004.

³ Il principio per cui il rapporto di lavoro continua, con la permanenza delle reciproche obbligazioni delle parti, durante il periodo di preavviso con la conseguenza che il termine di questo resta sospeso per tutta la durata del periodo di comporto in caso di malattia del lavoratore sopravvenuta in pendenza del termine stesso, non impedisce che, nell'ipotesi di dimissioni, il dipendente che recede dal contratto possa validamente manifestare la volontà di pervenire alla risoluzione del rapporto con effetto immediato ovvero alla normale scadenza del preavviso, rinunciando così alla continuazione suddetta o all'eventuale prolungamento corrispondente alla durata del comporto, Cass. 669/1987.

⁴ Premesso che la nullità delle dimissioni, salvo conferma davanti all'ufficio del lavoro, è prevista soltanto dalla l. 9 gennaio 1963 n. 7 sul divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio e non dalla legge n. 1204 del 1971 a tutela delle lavoratrici madri, ove, come nella specie, non sia contestata la nullità delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice madre per il rifiuto del datore di lavoro di consentirle la fruizione dei congedi facoltativi, la lavoratrice non ha diritto alle retribuzioni arretrate, essendosi volontariamente allontanata dal posto di lavoro, per cui la "mora credendi" del datore di lavoro sorge solo nel momento in cui la lavoratrice, facendo valere la nullità del proprio recesso e la perdurante validità del rapporto di lavoro, offra nuovamente la propria prestazione, Cass. 1087/1987.

⁵ Debbono considerarsi spontanee e quindi efficaci ancorché non confermate all'UPLMO, con conseguente

- *dimissioni per gravidanza e puerperio*: si riporta il testo dell'art. 55 D.Lgs. 151/2001:

“1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento⁶, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso”.

Tra le indennità spettanti ai sensi del primo comma della norma citata, la giurisprudenza costante ricomprende anche l'indennità sostitutiva del preavviso (Cass. 8970/1995⁷, Cass. 2999/1985).

- *Dimissioni per giusta causa*: “... Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente”⁸ (cfr. art. 2119 c.c.).

Le dimissioni per giusta causa sono prive di quella libertà di scelta che caratterizza appunto le dimissioni volontarie e pertanto – costituendo una sorta di licenziamento di fatto – sono attribuiti al lavoratore i diritti a questi spettanti in caso di licenziamento.

Nel caso delle dimissioni, il principio dell'immediatezza trova però un'applicazione meno rigorosa rispetto al recesso per giusta causa da parte del datore di lavoro: viene considerato l'interesse del lavoratore a proseguire il rapporto nonostante l'inadempimento datoriale e la maggior ponderazione richiesta dalla decisione di porre termine al proprio rapporto di lavoro (Cass. 253/1984, Cass. 3222/1980⁹, Cass. 2956/1980). Sempre a differenza del licenziamento per giusta causa, nel caso di dimissioni non è neppure necessaria una specificazione delle contestazioni contro il datore di lavoro. Ancora, si è ritenuto ammissibile, e non preclusivo del riconoscimento della giusta causa delle dimissioni, il fatto che il lavoratore avesse posticipato l'interruzione della prestazione

esonero del datore dagli obblighi retributivi, le dimissioni rese da una lavoratrice durante il periodo di divieto di licenziamento di cui all'art. 1 legge n. 7 del 1963, quando risulti che la lavoratrice stessa si era rifiutata di riprendere il lavoro, dopo l'invito in tal senso rivolto dal datore, e che le dimissioni erano state formalmente motivate con ragioni che già avevano costituito in precedenza motivo di doglianza nei confronti del datore di lavoro stesso.

⁶ Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

⁷ *A norma dell'art. 12 l. 30 dicembre 1971 n. 1204 (tutela delle lavoratrici madri), nel caso di dimissioni volontarie presentate nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalla legge o dal contratto in caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, Cass. 8970/1995.*

⁸ In mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

⁹ *Il principio dell'immediatezza, che condiziona la validità e tempestività delle dimissioni del lavoratore per giusta causa, deve essere inteso in senso relativo e può essere nei casi concreti, compatibile con un intervallo ragionevole di tempo da valutarsi dal giudice del merito in relazione al caso concreto, Cass. 3222/1980.*

lavorativa rispetto alla presentazione delle dimissioni¹⁰.

La contrattazione collettiva ha previsto una serie specifica di fattispecie di giusta causa di dimissioni (in particolar modo relativamente al rapporto di lavoro dirigenziale), di altre fattispecie si trova un'ampia casistica nella giurisprudenza.

- mancato pagamento di una congrua parte della retribuzione (Cass. 5146/1998¹¹, Cass. 133/1989 Cass. 648/1988, ma contro Cass. 9589/1987).
- mancato pagamento dei contributi previdenziali: in questo caso la giurisprudenza è meno univoca, pur prevalendo la tesi che legittima le dimissioni per giusta causa, quantomeno se esse non avvengono dopo una lunga tolleranza da parte del lavoratore del mancato versamento (Cass. 3222/1980, Cass. 2956/1980, Cass. 1339/1983; contro Cass. 9589/1987).
- variazione di mansioni: oltre alla tutela fornita dall'art. 2103 c.c., che sanziona la nullità del demansionamento, la giurisprudenza è univoca nel ritenere sorrette da giusta causa le dimissioni presentate a seguito di mutamento peggiorativo delle mansioni (Cass. 21673/2005, Cass. 9731/1990).

Come indicato espressamente nel testo della norma in esame, il lavoratore con rapporto a tempo indeterminato dimessosi per giusta causa ha diritto al preavviso; deve ritenersi che il lavoratore, oltre a ciò, abbia comunque diritto al pieno risarcimento del danno subito a seguito dell'inadempimento del datore di lavoro¹² (così il lavoratore a tempo determinato, pur non avendo diritto all'indennità di preavviso, è comunque legittimato alla richiesta di risarcimento danni)¹³.

- *Dimissioni per trasferimento d'azienda*: "...il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'articolo 2119, primo comma" (art. 2112 c.c.). Siamo quindi in una fattispecie in cui il datore di lavoro non commette alcun atto illecito (che, come ad esempio in caso di demansionamento, il lavoratore potrà contrastare in quanto vero e proprio inadempimento datoriale), ma in cui vi sia comunque una sostanziale modifica delle condizioni di lavoro che, pur non comportando l'impossibilità anche temporanea di prosecuzione del rapporto, danno diritto al lavoratore alle tutele offerte dalla disciplina delle dimissioni per giusta causa.

¹⁰ La giusta causa di recesso non è da escludersi quando il lavoratore, rassegnando le dimissioni, ne abbia però posticipato l'effetto, così dimostrando la "possibilità" di prosecuzione del rapporto, ove ciò avvenga per rispetto dei principi di correttezza e buona fede nelle obbligazioni contrattuali, in considerazione della particolare posizione rivestita dal lavoratore nell'organizzazione aziendale e perciò dalle negative conseguenze di una immediata cessazione delle sue prestazioni. (Fattispecie relativa a medico responsabile del raggruppamento chirurgico di una casa di cura che, nella lettera di dimissioni per giusta causa, aveva precisato che le stesse avrebbero avuto effetto in un momento successivo), Cass. 5146/1998.

¹¹ Il reiterato mancato pagamento di voci retributive legittima il lavoratore al recesso per giusta causa esonerandolo dall'obbligo di preavviso, Cass. 5146/1998.

¹² L'art. 2119 c.c. non prevede il danno da risoluzione e l'indennità di preavviso non può pertanto coprire in funzione risarcitoria danni diversi da quelli tipici (mancata percezione delle retribuzioni per il periodo necessario al reperimento di una nuova occupazione). Alla risoluzione del rapporto per iniziativa del lavoratore (dimissioni causate da inadempimento del datore di lavoro) si applicano pertanto le norme generali del risarcimento del danno da inadempimento contrattuale, Cass. 1021/1998.

¹³ È stato anche riconosciuto come risarcibile anche il danno da mancata formazione, cfr. Cass. 13597/1992: Nel contratto di formazione e lavoro (che è una "species" del "genus" contratto di lavoro a tempo determinato), qualora ricorra l'ipotesi di dimissioni senza giusta causa, si configura inadempimento contrattuale da parte del lavoratore recedente, per cui si applicano le relative sanzioni con il risarcimento integrale del danno in favore dell'altra parte, secondo le norme comuni. Nessun rilievo ha l'eventuale preavviso, dato che si applica l'art. 2119 c.c. È manifestamente infondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 3 l. 19 dicembre 1984 n. 863 - sollevata rispetto all'art. 3 cost. - nella parte in cui non prevede la possibilità di dimissioni volontarie anche senza giusta causa. La disciplina legislativa assoggetta l'esercizio del diritto di risoluzione del rapporto di lavoro da parte del lavoratore (dimissioni) ad alcune cautele, giustificate dall'esigenza di evitare danni alla parte non recedente.

- *Dimissioni dei dirigenti*: la particolarità della disciplina sulle dimissioni dei dirigenti sta nella dettagliata normazione ad opera della contrattazione collettiva che tende a disciplinare nel dettaglio sia diverse fattispecie di giusta causa di recesso, sia la procedura da seguire nel porre in essere la cessazione del rapporto.

Vizi delle dimissioni

Le dimissioni possono essere viziate da annullabilità o nullità.

I casi di annullabilità sono quelli tipici del rapporto contrattuale (e qui vale il richiamo all'art. 1324 c.c.): dolo¹⁴, errore, violenza morale¹⁵, incapacità¹⁶.

L'azione di annullamento è soggetta al termine prescrizione di cinque anni che, trattandosi di diritto potestativo e non di diritto di credito, può essere interrotto solo dall'esercizio di tale diritto – quindi dall'azione giudiziale – e non da un atto di messa in mora.

Le cause di nullità delle dimissioni – oltre a quelle specifiche già indicate, come le dimissioni nel periodo di divieto di licenziamento per causa di matrimonio non ratificate presso l'Ufficio provinciale del Lavoro – sono quelle di diritto comune, come la violazione delle norme imperative di legge o la mancanza o illiceità della causa¹⁷.

¹⁴ *In tema di violenza morale, quale vizio invalidante del consenso, i requisiti previsti dall'art. 1435 c.c. possono variamente atteggiarsi, a seconda che la coazione si eserciti in modo esplicito, manifesto e diretto, o, viceversa, mediante un comportamento intimidatorio, oggettivamente ingiusto, anche ad opera di un terzo; è in ogni caso sempre necessario che la minaccia sia stata specificamente diretta al fine di estorcere la dichiarazione negoziale della quale si deduce l'annullabilità e risulti di tale natura da incidere, con efficacia causale concreta, sulla libertà di autodeterminazione dell'autore di essa. Per la configurabilità del dolo come vizio del consenso, nella previsione dell'art. 1439 c.c. è invece necessario che il raggio o l'inganno abbia agito come fattore determinante della volontà negoziale, ingenerando nella parte che lo subisce una rappresentazione alterata della realtà. L'apprezzamento del giudice di merito sull'esistenza della minaccia e sulla sua efficacia a coartare la volontà di una persona, come quello sulla rilevanza delle dichiarazioni e del comportamento dell'agente, si risolvono in un giudizio di fatto, incensurabile in Cassazione se motivato in modo sufficiente e non contraddittorio. (Nella specie, la S.C. ha confermato la decisione di merito che, in relazione all'azione promossa da alcuni dipendenti dell'Enel, collocati in quiescenza a domanda con decorrenza 1 aprile 1998, prima "finestra" per l'accesso al trattamento pensionistico di anzianità, per ottenere, a seguito del blocco di dette pensioni disposto dal d.l. n. 357 del 1997, la dichiarazione di nullità o l'annullamento delle dimissioni, aveva escluso che dette dimissioni fossero viziate da comportamenti ingannevoli o minacciosi dell'Enel, osservando che gli elementi richiamati in proposito dai lavoratori, consistenti essenzialmente in un comunicato con il quale l'Azienda aveva dichiarato che non intendeva adottare a breve ulteriori provvedimenti di generalizzata incentivazione dei dipendenti all'esodo, e alle modalità utilizzate per contattare dipendenti che in precedenza avevano presentato le dimissioni, poi ritirate, al fine di rendere loro noto che la cosiddetta finestra di pensionamento di anzianità di fine dicembre 1997, dapprima chiusa dal d.l. n. 357 del 1997, era stata sbloccata, non avevano alcuna valenza minacciosa o ingannatoria), Cass. 16179/2004.*

¹⁵ *Quindi minaccia di un male ingiusto; si è osservato che: in tema di annullamento dell'atto di dimissioni del lavoratore, la minaccia del licenziamento per giusta causa si configura come prospettazione di un male ingiusto di per sé, invece che come minaccia di far valere un diritto (art. 1438 c.c.), ove si accerti l'inesistenza del diritto del datore di lavoro al licenziamento, per l'insussistenza dell'inadempimento addebitabile al dipendente (cfr. Cass. 15926/2004, Cass. 509/1999).*

¹⁶ *Soggetto al duplice requisito dell'incapacità di intendere e di volere – quantomeno notevole stato di turbamento psichico – e grave pregiudizio per l'incapace derivante dalle dimissioni. Cfr. Cass. 4967/2005, Cass. 515/2005. In materia di dimissioni del lavoratore subordinato, ai fini dell'annullabilità dell'atto, per lo stato di incapacità prevista dall'art. 428 c.c., occorre provare che, al momento in cui l'atto è stato compiuto, il dipendente si trovasse in uno stato di incapacità di intendere o di volere, per qualsiasi causa, anche transitoria; non occorre una totale privazione delle facoltà intellettive o volitive, risultando sufficiente una semplice menomazione o una patologica alterazione mentale tale da impedire la libera formazione di una volontà cosciente; risulta altresì necessario dimostrare che il lavoratore dimissionario abbia subito un grave pregiudizio dall'atto di dimissioni compiuto con un gesto inconsulto; mentre non è richiesto che risulti la malafede di chi le ha accettate, Cass. 7292/2008.*

¹⁷ *È il caso dell'utilizzo delle dimissioni per eludere le norme sul divieto di demansionamento o sulla prosecuzione del rapporto in caso di cessione d'azienda.*

Si rileva invece che la norma dell'art. 1447 c.c. (contratto concluso in istato di pericolo) e dell'art. 1448 c.c. (azione generale di rescissione per lesione) c.c. non sono applicabili, neppure in via analogica, alle dimissioni, che costituiscono un atto unilaterale del lavoratore non implicante alcuna prestazione in favore del datore di lavoro (Cass. 11179/1990¹⁸).

¹⁸ *La norma dell'art. 1447 (contratto concluso in istato di pericolo) e dell'art. 1448 (azione generale di rescissione per lesione) c.c. non sono applicabili, neppure in via analogica, alle dimissioni, che costituiscono un atto unilaterale del lavoratore non implicante alcuna prestazione in favore del datore di lavoro, 11179/1990.*