

Michele Grifa

Avvocato

e Consulente del Lavoro in Bologna

# Dimissioni telematiche, la necessità di una riforma

**L**a normativa inerente alle dimissioni volontarie e alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è stata oggetto negli anni di numerose riforme e di ancor più numerosi commenti, per lo più in senso critico. Sulla scia della recente sentenza del Tribunale di Udine depositata lo scorso 27 maggio, scopo di questo intervento non è quello di ripercorrere l'evoluzione normativa dell'istituto, ma di evidenziare la fallacia dell'attuale disciplina, che non si presta soltanto ad abusi da parte del lavoratore, ma anche a possibili elusioni da parte datoriale.

## La comunicazione telematica

Come noto, con l'entrata in vigore dell'art. 26 D.lgs. 151/2015 (Jobs Act) e del relativo decreto attuativo, «*le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro*». Il nobile intento della riforma che ha ispirato la norma appena citata era dichiaratamente quello di porre fine una volta per tutte al deprecabile fenomeno delle "dimissioni in bianco". Si voleva quindi evitare che il datore di lavoro, insieme al contratto di assunzione, facesse firmare al neo-assunto un documento con cui questi formalizzava le proprie dimissioni, lasciando ovviamente in bianco l'indicazione della data, che sarebbe poi stata aggiunta successivamente, a piacimento del datore di lavoro. Così facendo, l'azienda aveva modo di liberarsi con facilità del dipendente divenuto sgradito e la posizione contrattuale – già fragile – del lavoratore si indeboliva ulteriormente, ritrovandosi pendente sul capo una spada di Damocle alla quale difficilmente poteva sottrarsi.

Il Legislatore delegato del 2015, tuttavia, ha manca-

In materia di dimissioni, l'obiettivo delle brevi note è quello di evidenziare un ulteriore motivo per cui si rende assolutamente necessaria una riscrittura della norma che, da un lato, tuteli appieno il dipendente da possibili abusi datoriali e, dall'altro, non lasci però sguarnito neppure il datore di lavoro di fronte a comportamenti assenteistici altrettanto scorretti

to di dare attuazione ad un fondamentale comandamento del suo delegante, che gli chiedeva di formulare una norma che tenesse conto anche «*della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore*» (art. 1, c. 6, lett. g), L. 183/2014). Di tale necessità aveva tenuto conto la disciplina previgente al Jobs Act, introdotta con la c.d. riforma Fornero, che, in qualche misura, avrebbe dovuto essere preservata. Essa contemplava infatti un meccanismo con cui il datore di lavoro poteva superare l'inerzia del dipendente indolente che, smettendo di andare a lavoro e dimettendosi "di fatto", omettesse però di convalidare la propria decisione con le modalità prescritte dalla legge. Consentendo alla parte datoriale di valorizzare un simile comportamento concludente del lavoratore, si evitava all'azienda di ritrovarsi impantanata in uno "stallo alla messicana", che presto o tardi la avrebbe altrimenti costretta a prendere l'iniziativa e intimare al lavoratore il licenziamento per assenza ingiustificata.

## L'abuso da parte del lavoratore

È proprio nel mancato recepimento del suddetto passaggio della Legge delega che si annida quindi la possibilità di abuso da parte del lavoratore. Come sa bene chi opera nel settore, purtroppo, non è affatto infrequente che alla formalizzazione telematica delle dimissioni venga preferito un assai più redditizio periodo di assenza ingiustificata dal servizio, che prima o poi costringerà anche il più stoico dei datori di la-

voro ad avviare un procedimento disciplinare che gli consenta, dopo alcuni giorni, di poter finalmente risolvere il rapporto con un licenziamento per giusta causa. Licenziamento che, oltre a comportare il pagamento del c.d. “ticket”, esporrà l’azienda anche al rischio di possibile impugnazione. Il tutto, col grande beneficio per il dipendente di poter accedere all’indennità di disoccupazione (Naspi).

A onor del vero, il Tribunale di Udine ha da poco registrato il caso di un datore di lavoro così coraggioso (o indignato dal sistema) da imputare a dimissioni la cessazione del contratto di una dipendente che si era assentata senza giustificazione per oltre sei mesi, realizzando così quello che il Tribunale, dopo attente valutazioni, ha ritenuto essere un comportamento concludente idoneo a manifestare la volontà della lavoratrice di interrompere il rapporto<sup>1</sup>. Nell’ambito di quella vicenda, che comprensibilmente ha avuto ampia eco sulla stampa specializzata, il giudicante ha ritenuto legittimo il comportamento del datore di lavoro, che ha rifiutato di farsi surrettiziamente imporre l’accollo dei rischi (l’ipotetico giudizio) e dei costi (il ticket di licenziamento) derivanti da una scelta unilaterale della dipendente di risolvere il rapporto lavorativo.

Quello che in uno Stato di diritto sarebbe bene ricordare è che l’inflessibilità dimostrata dall’azienda nel caso giudicato a Udine non ha soltanto evitato al datore di lavoro l’esborso del ticket di licenziamento, ma ha anche realizzato un assai più ingente risparmio per le finanze pubbliche, contribuendo così ad evitare che si consumasse l’ennesimo abuso ai danni dello Stato, troppo spesso chiamato a sovvenzionare chi è rimasto senza lavoro per sua libera scelta.

Questa è dunque la principale e macroscopica storiatura dell’attuale impianto normativo, ma ve n’è anche un’altra.

### L’elusione del datore di lavoro

Si è accennato prima alla *ratio* ispiratrice della riforma del 2015, vale a dire il contrasto al fenomeno delle “dimissioni in bianco”. Ebbene, oltre a prestare il fianco all’abuso descritto nel paragrafo precedente, l’art. 26 D.lgs. 151/2015 non è neppure riuscito a schermare il lavoratore da possibili comportamenti fraudolenti di parte datoriale. Se infatti, a seguito del-

la novella, una dichiarazione di dimissioni firmata al momento dell’assunzione ha perso qualsiasi valenza giuridica, lo stesso non può dirsi di una rinuncia all’impugnazione del licenziamento sottoscritta “in bianco”.

Sia consentita a questo punto una rapida digressione. L’art. 2113 c.c., a tutela del lavoratore, sancisce l’invalidità delle rinunce operate al di fuori delle c.d. “sedi protette” e aventi ad oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dei contratti collettivi. La giurisprudenza, tuttavia, ha da tempo chiarito che il diritto di accettare il licenziamento e rinunciare alla sua impugnazione rientra nella piena disponibilità del lavoratore e rimane quindi escluso dalla disciplina limitativa del citato art. 2113 c.c. Sull’argomento, tra le molte, si ricorda la sentenza n. 22105/2009, in cui la Suprema Corte ha affermato che «*il lavoratore può liberamente disporre del diritto di impugnare il licenziamento, facendone oggetto di rinunce o transazioni, che sono sottratte alla disciplina dell’art. 2113 c.c.*». Dunque, finché si tratta semplicemente di accettare l’atto di recesso datoriale, rinunciando ad impugnarlo, non è necessario il 3 contesto protetto, potendo il lavoratore abdicare a tale suo diritto con una dichiarazione contenuta anche in una semplice scrittura privata.

Si intuisce quindi che l’obiettivo (fraudolento) del datore di lavoro di preconstituirsì una via d’uscita indolore dal rapporto lavorativo - una volta realizzabile tramite l’istituto delle dimissioni - , oggi può ancora essere raggiunto tramite la rinuncia all’impugnazione del licenziamento “in bianco”, che a livello pratico consente all’azienda di beneficiare degli stessi effetti, eludendo di fatto il divieto introdotto dal Legislatore del 2015.

Resta inteso che, così operando, il datore di lavoro dovrà comunque farsi carico degli oneri economici connessi all’atto espulsivo (pagando il ticket), ma eviterà comunque l’alea di una possibile vertenza. Il che - inutile farne mistero - rappresenta il vero deterrente sul versante datoriale. È bene anche evidenziare che, esattamente come succedeva per le dimissioni, anche un atto di rinuncia al licenziamento firmato in bianco potrà essere invalidato dal lavoratore che riesca a dimostrarne la tempistica di sotto-

1. Si veda “Assenza ingiustificata equiparata alle dimissioni” di A. Cannioto e G. Maccarone, *Quotidiano del Lavoro* – Sole24Ore, 8 giugno 2022.

scrizione ed il conseguente vizio del consenso, facendo così emergere a carico del datore di lavoro pesanti responsabilità, financo penali. Tuttavia, l'onere probatorio ricadrebbe interamente sul lavoratore, che, nel valutare l'opportunità di un'azione legale, facilmente potrebbe farsi scoraggiare da una simile incombenza.

#### **Osservazioni conclusive**

Va da sé che lo scopo di questo breve intervento non è quello di suggerire, a chi ancora non l'avesse colta,

lo sfruttamento di una lacuna nel sistema, bensì quello di evidenziare un ulteriore motivo per cui si rende assolutamente necessaria una riscrittura della norma, che da un lato tuteli appieno il dipendente da possibili abusi datoriali e, dall'altro, non lasci però sguarnito neppure il datore di lavoro di fronte a comportamenti assenteistici altrettanto scorretti. Se è consentito un commento all'indomani dell'entrata in vigore del "Decreto Trasparenza", questo sì che sarebbe uno dei temi davvero meritevoli di intervento riformistico in materia di lavoro. ●