

CORTE DI CASSAZIONE, Sez. Lav.,
Ordinanza 26 settembre 2023, n.
27331 - Pres. DORONZO - Rel.
BOGHETICH - A.A. c. D.

**Lavoro (Rapporto di) - Estinzione -
In genere - Dimissioni o risoluzione
consensuale - Modalità formali - Ne-
cessità - Assenza - Conseguenze.**

*Il rapporto di lavoro subordinato
può essere risolto per dimissioni
od accordo consensuale delle parti
solamente previa adozione di speci-
fiche modalità formali oppure presso
le sedi assistite, a pena di inefficacia
dell'atto (*).*

Svolgimento del processo

1. Con la sentenza indicata in epigrafe, la Corte d'appello di Catania, confermando la sentenza del Tribunale della medesima sede, ha accertato la legittimità delle dimissioni rese da A.A. in data (*omissis*) nei confronti del proprio datore di lavoro D.

2. La Corte territoriale, richiamando la giurisprudenza di legittimità (Cass. n. 3822 del 2019) emessa in

materia di applicazione della regola residuale dettata dall'art. 2697 c.c., ove si controverta sulla riconducibilità, della cessazione del rapporto di lavoro, al lavoratore (dimissioni) piuttosto che al datore di lavoro (licenziamento orale), ha ritenuto sprovvista di prova la domanda proposta dal lavoratore di accertamento di un provvedimento espulsivo del datore di lavoro.

3. Avverso tale sentenza il lavoratore ha proposto ricorso per cassazione, affidato a un motivo. Il datore di lavoro ha resistito con controricorso e ha depositato memoria.

4. La Procura generale ha depositato la propria requisitoria chiedendo il rigetto del ricorso.

5. Al termine della Camera di consiglio, il Collegio si è riservato il deposito dell'ordinanza nei successivi sessanta giorni.

Motivi della decisione

1. Con il primo motivo di ricorso è dedotta, ai sensi dell'art. 360 c.p.c., comma 1, n. 3, la violazione e/o falsa applicazione del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 26 e dell'art. 2697

(*) Il commento di Roberto Ponchio-
ne, *Dimissioni: requisiti formali ed one-*

re della prova dopo il D.Lgs. 151/2015,
segue il testo della sentenza in epigrafe.

c.c., avendo, la Corte territoriale trascurato che la fattispecie era regolata dalla norma del 2015 che impone la forma scritta alle dimissioni rese dal lavoratore.

2. Il ricorso merita accoglimento.

3. La fattispecie in esame si è verificata (nel giugno 2018) durante il periodo di vigenza del D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 26, il quale prevedeva (e prevede): *“1. Al di fuori delle ipotesi di cui del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, art. 55, comma 4, e successive modificazioni, 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 e delle politiche sociali attraverso il sito (omissis) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3”* (seguono numerosi diversi altri commi che regolano la facoltà di revoca delle dimissioni, le caratteristiche del modulo di dimissioni, le sanzioni penali in caso di alterazione del modulo, le sedi “protette” ove dette modalità formali non sono applicate, l’esclusione del lavoro domestico).

4. La Corte territoriale ha richiamato consolidata giurisprudenza di questa Corte la quale - nella vigenza del criterio, dettato dall’art. 2118 c.c., della libertà delle forme per il recesso del lavoratore - ha espresso un principio di diritto necessario per risolvere i profili di incertezza sulla effettiva causa di estinzione del rapporto di lavoro, con particolare riguardo al criterio di riparto dell’onere probatorio ove, a fronte dell’intervenuta cessazione del rapporto di lavoro senza formalità scritte, una parte (il lavoratore) deduca un sopravvenuto provvedimento di espulsione dall’azienda e l’altra parte (il datore di lavoro) eccepisca l’intervenuta determinazione di dimissioni (Cass. n. 3822 del 2019; nello stesso senso, Cass. n. 13195 del 2019; da ultimo, Cass. n. 16013 del 2022); la sentenza impugnata non si è, peraltro, avveduta della circostanza che le ipotesi esaminate dalla Suprema Corte erano sottratte alla più incisiva normativa introdotta, dapprima, con la L. n. 188 del 2007, art. 1 (abrogato subito dopo con il D.L. n. 112 del 2008, art. 39, convertito con L. n. 133 del 2008; su tale disposizione, cfr. Cass. n. 24750 del 2017) e, successivamente, (con la L. n. 92 del 2012, art. 4, comma

16, e poi) con il D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 26, che - a pena di nullità, *ex* L. n. 188 citata, e a pena di inefficacia, *ex* D.Lgs. n. 151 citato - ha introdotto per le dimissioni (e per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) l'onere della forma scritta. L'applicazione dei principi di diritto innanzi richiamati non si attaglia, pertanto, al caso di specie, che ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 151 del 2015.

5. La normativa (preceduta, nel tempo, da alcune previsioni di determinati contratti collettivi; cfr. sul punto Cass. n. 9554 del 2001, Cass. n. 5454 del 2011 e Cass. n. 29329 del 2022) che ha imposto, per le dimissioni, una determinata forma non altera la natura dell'atto di dimissioni come negozio unilaterale recettizio, ma richiede - ai fini dell'efficacia dell'atto - il rispetto di determinate forme (di natura telematica), salvo che le dimissioni (e la risoluzione consensuale) intervengano in sede assistita o avanti alla Commissione di certificazione. Tali procedure mirano a soddisfare, contestualmente, un duplice obiettivo: da un lato, conferire data certa alle dimissioni al fine di rendere impossibile il fenomeno delle dimissioni in bianco; dall'altro, fornire la garanzia che la

volontà del lavoratore di risolvere il contratto di lavoro (espressa tramite le dimissioni o l'accordo di risoluzione consensuale) si sia formata e sia stata espressa liberamente e genuinamente dal lavoratore medesimo, in assenza di qualunque costrizione esercitata dal datore di lavoro.

6. La sentenza impugnata va, pertanto, cassata, dovendosi esprimere il seguente principio di diritto: ai sensi del D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 26, il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione di specifiche modalità formali oppure presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto.

7. In conclusione, va accolto il ricorso, la sentenza impugnata va cassata e rinviata alla Corte di appello di Catania, in diversa composizione, che prendendo atto della normativa applicabile al caso di specie, valuterà l'efficacia dell'atto di dimissioni e l'eventuale successivo regime sanzionatorio applicabile, provvedendo, altresì, sulle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso; cassa la sentenza impugnata e rinvia alla Corte di appello di Catania, in diversa composizione, che provvederà altresì sulle spese del presente giudizio di legittimità.

Conclusiones

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 12 settembre 2023.

Depositato in Cancelleria il 26 settembre 2023.

DIMISSIONI: REQUISITI FORMALI ED ONERE DELLA PROVA DOPO IL D.LGS. 151/2015

Roberto Ponchione

L'ordinanza che qui si commenta non brilla per chiarezza espositiva e lascia più di un dubbio all'interprete, che si ritrova a cercare alla decisione un filo logico, che appare contraddittorio o quantomeno non univoco, così come espresso nel suo contenuto letterale.

Premesso che non risultano precedenti giurisprudenziali specifici, dalla scarna ricostruzione del fatto effettuata dalla SC sembrerebbe che la vicenda in questione rappresenti il classico caso ove il rapporto di lavoro sia cessato in assenza di atti formali di licenziamento o di dimissioni e, in giudizio, si confrontino contrapposte tesi circa la effettiva causale di detta cessazione: conseguentemente il giudice del merito, ai fini dell'accertamento di quanto accaduto, si dovrebbe essere trovato ad esaminare le divergenti domande sulla base del criterio dell'onere della prova. Così circoscritto il *thema probandum* della causa, la parte motiva del provvedimento spiega che il Tribunale del Lavoro di Catania aveva accertato (prima) e poi la Corte d'Appello della medesima sede aveva confermato (dopo) la legittimità delle dimissioni rese dal lavoratore, ritenendo viceversa sfornita di prova la domanda di quest'ultimo circa la sussistenza di un provvedimento espulsivo datoriale. Di qui il ricorso del dipendente avanti la SC, con l'impugnazione della decisione di secondo grado.

Semberebbe di comprendere, dal tenore letterale della pronuncia in commento, che le corti di merito non abbiano considerato che il rapporto di lavoro in questione, per il momento storico in cui si è interrotto (giugno 2018) doveva essere regolato secondo le disposizioni di cui all'art. 26, D.Lgs. 151/2015, a mente del quale le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale “*sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche*”, salvo il caso in cui detti

atti riguardino rapporti di lavoro domestico ovvero intervengano nelle cc.dd. sedi “protette”. Ed il principio di diritto, sancito dalla SC per giustificare la cassazione della sentenza impugnata ed il conseguente giudizio di rinvio, si esprime in questi termini essenziali. Di qui la sensazione che i giudici di merito, nel caso di specie, abbiano invece valutato la legittimità delle dimissioni *ex art.* 2967 c.c. e non, invece, sulla base della normativa citata (dato per scontato che le dimissioni in questione non siano state rese con modalità telematiche ovvero in sede protetta, giacché in tal caso la forma scritta e la “sacralità del luogo” avrebbero escluso in radice la necessità di un giudizio di rinvio e la conferma di un principio del tutto ovvio).

Ma se le cose stanno così, rimane il dubbio della necessità di ribadire l’ovvio principio dell’inefficacia delle dimissioni prive dei requisiti formali indicati dalla norma: d’altronde, delle due l’una, o le dimissioni sono state rese nelle forme di legge (quindi sono valide: era necessario, immutato dovendo rimanere il dispositivo, un giudizio di rinvio?) o le dimissioni sono inefficaci (ed in questo caso ci si sarebbe aspettati che la SC fornisse indicazioni sulle regole da seguirsi per la soluzione della vicenda).

Sotto questo profilo, non potendosi pensare che, nella vicenda di fatto che ha originato l’*iter* giudiziale approdato avanti la SC, possano coesistere la inefficacia delle dimissioni del lavoratore e la mancata prova dell’esistenza di un provvedimento espulsivo da parte del datore di lavoro, una risposta deve essere data ed allora, ad avviso di chi scrive, occorrerà affidarsi al principio dell’onere della prova (questo sì, rimasto inalterato, come confermato dalla consolidata giurisprudenza formatasi in tema di contestuale assenza di atti formali di dimissioni o di licenziamento: cfr. *ex multis*, Cass., 22 maggio 2018, n. 12552, in *Mass. Giur. It.*, 2018; Cass., 3 marzo 2015, n. 4241, in *Giur. It.*, 2015, 11, 2432; Cass., 9 settembre 2011, n. 18523, in *Mass. Giur. It.*, 2011; per le corti di merito, v. Trib. Udine, 27 maggio 2022, n. 20, in

Quotidiano Giuridico, 2002).

Rimane, al postutto, la curiosità di sapere se il giudizio di rinvio verrà promosso e quale sarà il suo esito.