

www.soluzionilavoro.it



SOLUZIONI LAVORO

OSSERVATORIO PERMANENTE IN MATERIA DI LAVORO, SINDACATO E PREVIDENZA SOCIALE DIRETTO DALLA PROF. MARIA NOVELLA BETTINI E COORDINATO DALLA DR. FLAVIA DURVAL, DAL PROF. AVV. PAOLO PIZZUTI E DALL'AVV. ALFONSO TAGLIAMONTE

Le dimissioni

Le dimissioni

di Michela Santucci

Sommario: 1. Dimissioni: nozione e disciplina applicabile – 2. Procedura di dimissioni (e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) – 3. Preavviso di dimissioni – 4. Dimissioni per giusta causa – 5. Campo di applicazione della nuova disciplina delle dimissioni – 6. Annullamento delle dimissioni.

1. Dimissioni: nozione e disciplina applicabile

Il rapporto di lavoro è un contratto di durata che si estingue per effetto del **recesso delle parti**, denominato “licenziamento”, se posto in essere dal datore di lavoro, “dimissioni”, se posto in essere dal lavoratore.

L’art. 2118 c.c. ha uniformato la disciplina delle due figure, consentendo il recesso liberamente con il solo obbligo di preavviso.

Tuttavia, le successive stratificazioni normative, nell’ottica di una più intensa protezione del lavoratore quale contraente debole, hanno determinato una profonda diversificazione degli istituti.

Così, mentre il potere di licenziamento del datore di lavoro ha conosciuto limiti sempre più stringenti, le dimissioni rimangono informate alla tutela della libertà personale del prestatore di lavoro che, salva la stipulazione di una lecita clausola di durata minima, ha la facoltà di recedere *ad nutum* dal contratto di lavoro a tempo indeterminato fermo restando l’obbligo di preavviso.

In tale quadro, le dimissioni, quale manifestazione di volontà unilaterale del lavoratore di estinguere il rapporto, sono espressione di un vero e proprio diritto potestativo, in deroga al principio sancito dall’art. 1372, co. 1, c.c., secondo cui il contratto può essere sciolto solo per mutuo consenso.

Ravvisando identiche esigenze di protezione, il legislatore ha prescritto per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro le stesse garanzie imposte per le dimissioni in generale e per le dimissioni della lavoratrice in gravidanza.

La dichiarazione del lavoratore, una volta comunicata al datore di lavoro, è idonea a produrre la cessazione del rapporto, a prescindere dai motivi che l’hanno determinata¹ ed indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro.

Si tratta, in particolare, di un negozio unilaterale recettizio produttivo di effetti dal momento in cui giunge a conoscenza del destinatario (art. 1334 c.c.) e senza che occorra l’accettazione di quest’ultimo.

Ne consegue che la revoca delle dimissioni è efficace solo se giunge al datore di lavoro prima delle dimissioni stesse.

Originariamente, la legge non imponeva per le dimissioni (così come per la risoluzione consensuale) una determinata forma, sicché erano valide anche quelle espresse oralmente o per fatti concludenti, salva diversa previsione contrattuale. Spettava, poi, al datore di lavoro provare le dimissioni o altra causa estintiva del rapporto per resistere alla pretesa di pagamento delle retribuzioni avanzata dal lavoratore sul presupposto della persistenza del rapporto stesso.

Tuttavia, la libertà di forma delle dimissioni (nonché della risoluzione consensuale) era stata talvolta utilizzata dal datore di lavoro per sottrarsi alla disciplina sui licenziamenti individuali.

¹ Cfr. Cass. 29 maggio 2013, n. 13396, GLAV, 2013, n. 26, 35; Cass. 11 ottobre 2006, n. 21748, *ivi*, 2007, n. 4, 47.

Ciò avveniva costringendo il lavoratore a sottoscrivere “in bianco” un documento attestante le dimissioni (o la risoluzione), oppure facendo leva sul comportamento concludente in ipotesi di licenziamento orale.

I più recenti interventi legislativi rispondono alla necessità di scongiurare i predetti abusi.

2. Procedura di dimissioni (e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro)

L' art. 26 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, stabilisce che «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 www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (*oggi, ITL*)...».

Con successivo D.M. 15 dicembre 2015 è stato, poi, definito il modulo per la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale, valido su tutto il territorio nazionale e dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità.

Tale disciplina non prevede una procedura alternativa di dimissioni; pertanto, il mancato utilizzo della procedura telematica comporterà l'inefficacia di ogni altra forma di comunicazione delle dimissioni.

Secondo la vigente procedura di dimissioni occorre:

- a) chiedere e ottenere dall'Inps il Pin personale (quale credenziale di accesso ai servizi Inps)²;
- b) accedere al sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it) nella sezione dedicata a questo tipo di operazione;
- c) compilare il modulo telematico, specificando dati personali, informazioni di base sull'impresa (compresa *pec* o *e-mail*), data di inizio del rapporto e forma contrattuale di lavoro;
- d) indicare nel modulo la data di decorrenza delle dimissioni, da intendersi come il giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro, avendo cura di rispettare i termini di preavviso inseriti nel proprio contratto individuale di lavoro o nel ccnl, onde evitare di vedersi trattenuta l'indennità sostitutiva del preavviso in busta paga da parte del datore di lavoro;
- e) entro 7 giorni dalla data di trasmissione, il lavoratore può revocare le dimissioni o il consenso alla risoluzione consensuale, seguendo la stessa procedura telematica;
- f) le dimissioni decorrono dalla data di efficacia indicata nel modulo telematico: come anticipato, qualsiasi comunicazione effettuata in forma diversa è inefficace ai fini dell'interruzione del rapporto di lavoro. In altri termini, il mancato utilizzo del modulo *on line* determina l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale presentati con ogni diversa modalità alternativa.

L'invio del modulo *on line* può essere effettuato anche per il tramite di soggetti abilitati per conto del lavoratore (art. 26, co. 4, D.Lgs. n. 151/2015, come modificato dall'art. 5, co. 3, lett. b), D.Lgs. n. 185/2016; art. 2, co. 1, lett. b), D.M. 15 dicembre 2015), ossia:

- patronati;
- organizzazioni sindacali;
- consulenti del lavoro³;
- sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro (ITL);
- enti bilaterali;

² La richiesta del PIN richiede qualche giorno di attesa, in quanto *on line* si ottiene solo la prima parte del PIN, mentre la seconda parte arriva via posta racc.ta all'indirizzo di casa del richiedente.

³ V. Min. Lav. Resp. a Interpello 30 dicembre 2016, n. 24.

- commissioni di certificazione di cui all'art. 76, D.Lgs. n. 276/2003.

Malattia del lavoratore. Qualora, dopo aver inviato la comunicazione telematica di dimissioni, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso, il decorso del preavviso si interrompe ed il datore di lavoro è tenuto a rinviare la chiusura del rapporto di lavoro. Come è stato chiarito dal Ministero del Lavoro (Faq n. 21, pubblicata sul sito www.cliclavoro.gov.it), il lavoratore non deve, infatti, revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di estinzione nel momento d'invio della comunicazione di cessazione del rapporto. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è comprovata dallo stato di malattia del primo.

Comunicazioni del datore di lavoro. La procedura di dimissioni telematica non fa venir meno l'obbligo per il datore di lavoro di effettuare la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro nei 5 giorni successivi, indicando il motivo di cessazione del rapporto (art. 9-bis, D.L. 1 ottobre 1996, n. 510, convertito dalla L. 28 novembre 1996, n. 608). La data di effettiva estinzione del rapporto di lavoro è quella che risulta da tale comunicazione obbligatoria.

In particolare, il Ministero del Lavoro ha chiarito che nell'ipotesi in cui il lavoratore si dimetta senza osservare la procedura telematica e non si presenti più sul posto di lavoro, il rapporto di lavoro non può considerarsi risolto (Faq n. 33, pubblicata sul sito www.cliclavoro.gov.it). Pertanto, il datore di lavoro è legittimato a contestare l'assenza ingiustificata e ad intimare il licenziamento, con le relative conseguenze (pagamento del "ticket" per il licenziamento stesso ed erogazione della Naspi al lavoratore). Nessun effetto risolutivo può dunque essere attribuito al comportamento concludente del prestatore di lavoro.

L'alterazione dei moduli. Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro "alteri i moduli" attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro è prevista, salvo che il fatto costituisca reato, l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria (da euro 5.000 ad euro 30.000). La competenza per l'accertamento e l'irrogazione di tale sanzione è attribuita agli ITL, con applicazione, in quanto compatibili, delle disposizioni della normativa generale sulle sanzioni amministrative (L. 24 novembre 1981, n. 689, e successive modifiche ed integrazioni). La violazione non è sanabile e, pertanto, non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004 (art. 26, co. 4, D.Lgs. n. 151/2015).

3. Preavviso di dimissioni

Il lavoratore può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato nel rispetto del preavviso⁴, secondo i termini e le modalità previsti dai contratti collettivi, dagli usi o secondo equità⁵. In mancanza di preavviso ed in assenza di giusta causa di dimissioni, il lavoratore

⁴ Fa eccezione l'ipotesi della lavoratrice madre dimissionaria, per il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (vale a dire dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino: art. 54, D.Lgs. n. 151/2001) e del lavoratore padre dimissionario che ha usufruito del congedo di paternità, che non hanno obbligo di preavviso e la relativa indennità di mancato preavviso (di cui all'art. 2118 c.c.) è a carico del datore di lavoro (art. 55, co. 4, D.Lgs. n. 151/2001). V. Min. Lav. Interpello 7 novembre 2014, n. 28. Detta indennità non è dovuta se il datore di lavoro provi che la lavoratrice/lavoratore abbia, senza intervallo di tempo, iniziato un nuovo lavoro dopo le dimissioni e la medesima/o, a sua volta, non provi che il nuovo lavoro sia meno vantaggioso sia sul piano patrimoniale che non patrimoniale (Cass. 12 aprile 2000, n. 10994). Cfr. SANNA, VICHI, BOSCO (a cura di), *Maternità e paternità nel rapporto di lavoro, Manuali de Il Sole 24 Ore*, 2012, n. 7, 125.

⁵ In materia di recesso dal rapporto di lavoro, è da considerare valida la clausola del contratto individuale di lavoro che preveda un termine di preavviso per le dimissioni più lungo rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo, previa corresponsione di un corrispettivo in denaro al lavoratore per l'allungamento del termine (Cass. 3 novembre 2009, n. 23235; Cass. 10 marzo 1984, n. 1674; Cass. 22 giugno 1982, n. 3811).

recedente è tenuto a versare al datore di lavoro un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (art. 2118 c. c.)⁶.

Il preavviso è, dunque, il periodo di tempo intercorrente dal momento in cui una delle parti comunica all'altra la volontà di recedere dal contratto (il lavoratore, nel nostro caso) fino al giorno di effettiva risoluzione del rapporto.

Il preavviso del lavoratore risponde all'esigenza di tutelare il datore che subisce il recesso, ossia assolve alla funzione di garantire al datore medesimo un determinato arco temporale per limitare (o contenere) i danni, vale a dire per reperire un sostituto del lavoratore dimissionario.

Durante la decorrenza del periodo di preavviso, il rapporto di lavoro si svolge normalmente con tutti i diritti e gli obblighi delle parti⁷.

Secondo la giurisprudenza, è da ritenere legittimo un accordo individuale tra datore e prestatore di lavoro che prevede il prolungamento del periodo di preavviso dovuto in caso di dimissioni rispetto a quello fissato dal contratto collettivo applicato, purché tale facoltà di deroga sia prevista dal contratto collettivo medesimo e il lavoratore riceva un compenso economico in funzione corrispettiva del vincolo assunto⁸.

4. Dimissioni per giusta causa

Tuttavia, quando sussiste una giusta causa il lavoratore può dimettersi *ante tempus* nel contratto a tempo determinato e senza dare il preavviso nel contratto a tempo indeterminato (art. 2119, co.1, c.c.). La giusta causa implica, infatti, l'impossibile prosecuzione, anche temporanea, del rapporto di lavoro.

Le dimissioni per giusta causa si configurano a fronte di gravi inadempimenti del datore di lavoro che ledano irrimediabilmente la fiducia del lavoratore nella regolare esecuzione del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa, costituiscono giusta causa di dimissioni (con onere probatorio a carico del lavoratore):

- la violazione dell'obbligo di sicurezza;
- il demansionamento;
- la forzata collocazione in ferie del lavoratore⁹;
- il *mobbing*;
- il reiterato mancato pagamento di voci retributive¹⁰;
- l'omesso versamento dei contributi previdenziali e assistenziali¹¹;
- la sostanziale modifica delle condizioni di lavoro nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda;
- l'effettuazione di indagini o di controlli vietati sul lavoratore;
- le molestie sessuali;
- il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra in assenza delle comprovate "ragioni tecniche, organizzative e produttive" e senza il rispetto delle procedure contrattuali¹².

Non costituiscono, invece, giusta causa di dimissioni il fallimento dell'imprenditore o il provvedimento di liquidazione coatta amministrativa dell'azienda (art. 2119, co.2, c.c.)

⁶ Cfr. Cass. 2 settembre 2014, n. 18522; Cass. 11 giugno 2004, n. 11137.

⁷ Cass. 21 luglio 1975, n. 2876, OGL, 1975, 1140 (M); Cass. 23 gennaio 1973, n. 221, *ivi*, 1973, 131 (M).

⁸ Cass. 15 settembre 2016, n. 18122, GLAV, 2016, n. 40, 35; Cass. 6 agosto 2015, n. 16527, *ivi*, 2015, n. 42, 25; Cass. 12 marzo 2015, n. 4991, RIDL, 2016, II, 9, con nota di CARBONE, *Legittima la deroga delle parti al periodo di preavviso previsto dal ccnl*.

⁹ Trib. Teramo 23 dicembre 2015, GLAV, 2016, n. 26, 66.

¹⁰ Cass. 23 maggio 1998, n. 5146; Trib. Milano 10 maggio 2013, LG, 2013, 854.

¹¹ Cass. 8 novembre 1980, n. 5996, NGL, 1981, 103; Cass. 15 maggio 1980, n. 3222, *ivi*, 1980, 609.

¹² Cass. 14 febbraio 2006, n. 3227.

ovvero le possibili scelte organizzative aziendali adottate dal datore di lavoro sul piano tecnico, organizzativo e produttivo¹³.

Al ricorrere di una giusta causa, il lavoratore può dimettersi con effetto immediato, senza fornire il preavviso previsto dal contratto collettivo applicato (art. 2119, co.1, c.c.). Il recesso del lavoratore deve, infatti, avvenire contestualmente al verificarsi (o alla conoscenza) del fatto (c.d. principio di immediatezza del recesso), in quanto l'eventuale tolleranza spontanea del fatto stesso implicherebbe la prosecuzione provvisoria del rapporto, incompatibile con la giusta causa di dimissioni¹⁴.

Inoltre, in caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato, il lavoratore dimissionario per giusta causa ha diritto a ricevere dal datore di lavoro **un'indennità pari a quella di mancato preavviso**, equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso stesso (art. 2119, co.1, c.c.). Il lavoratore, a compenso del pregiudizio specifico subito a causa della risoluzione del rapporto, non può pretendere altro che la suddetta indennità¹⁵.

La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) - disciplinata dal D.Lgs. n. 22/2015, come modificato dai D.Lgs. n. 148 e n. 150 del 2015 (Titolo I°, artt. 1-14) - è espressamente attribuita anche ai lavoratori che abbiano rassegnato le dimissioni per giusta causa (art. 3, co. 2, D.Lgs. n. 22/2015; INPS Circ. n. 94/2015).

La previsione è in linea con la sentenza n. 269/2002 della Corte costituzionale che, nell'ipotesi di dimissioni per giusta causa, aveva affermato che l'indennità di disoccupazione spetta al lavoratore poiché la risoluzione del suo rapporto di lavoro deve essere imputata a condotta del datore di lavoro e lo stato di disoccupazione che ne consegue non può essere qualificato come volontario¹⁶.

5. Campo di applicazione della nuova disciplina delle dimissioni

La procedura telematica di comunicazione delle dimissioni introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015 si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato (salve le eccezioni previste, per esempio, per maternità o per i lavoratori in prova), compresi gli apprendisti che recedono dal rapporto di lavoro al termine del periodo formativo (v. Faq n. 47 del Ministero del Lavoro, pubblicata sul sito www.cliclavoro.gov.it). La questione non riguarda le dimissioni presentate dall'apprendista in un momento qualsiasi del periodo formativo, che non si differenziano in alcun modo dalle dimissioni ordinarie, ma il recesso comunicato dall'apprendista durante il periodo che segna la fine del percorso di apprendistato e il passaggio al rapporto di lavoro ordinario. Questa forma di recesso è disciplinata dall'art. 42, co. 4, D.Lgs. n. 81/2015. Secondo tale norma, al termine del periodo di formazione, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto, dando un preavviso, in base all'art. 2118 c.c., ma se nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Tale disciplina non si applica (art. 26, D.Lgs. n. 151/2015; Min. Lav. Circ. n. 12/2016)

¹³ Cass. 17 dicembre 2015, n. 25381, GLAV, 2016, n. 10, 42.

¹⁴ Cass. 2 luglio 2014, n. 15079, GLAV, 2014, n. 32-33, 53; Cass. 21 novembre 2011, n. 24447, RIDL, 2012, II, 655, con nota di DONINI, *Giusta causa di dimissioni tra inadempimento datoriale e comportamento concludente del lavoratore*; Cass. 1 giugno 1994, n. 5298, RCDL, 1995, 207; Cass. 22 dicembre 1987, n. 9589, GI, 1989, I, 182, con nota di GRANATO; Cass. 23 febbraio 1983, n. 1339, GC, 1983, I, 3353; Cass. 5 maggio 1980, n. 2956, NGL, 1980, 425; Trib. Grosseto 30 marzo 2005, LG, 2005, 799. Tuttavia, il principio di immediatezza va inteso in senso relativo per consentire al lavoratore di valutare la tendenziale irreversibilità della situazione lesiva (Cass. 10 ottobre 1984, n. 5072, NGL, 1984, 639; Cass. 16 maggio 1983, n. 3368, RFI, 1983, voce Lavoro (rapporto), n. 2058).

¹⁵ Cass. 7 novembre 2001, n. 13782, RIDL, 2002, II, 591, con nota di VINCIERI.

¹⁶ Cass. 28 maggio 2015, n. 11051; Cass. 17 dicembre 2008, n. 29841.

- nei rapporti di lavoro domestico e “nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del *decreto legislativo n. 276 del 2003*” (art. 26, co.7, D.Lgs. n. 151/2015 e Min. Lav. Circ. n. 12/2016); in altre parole, la regola non vale nel caso in cui il recesso intervenga nelle c.d. sedi protette di cui all'art. 2113, co. 4, c.c. (ovverosia ITL, sede sindacale, collegio di conciliazione ed arbitrato, sede giudiziale) o avanti alle commissioni di certificazione;
- al recesso effettuato durante il periodo di prova;
- nei casi di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla/dal lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, per le quali è prevista la convalida presso il competente ITL (ai sensi dell'art. 55, co. 4, D.Lgs. n. 151/2001);
- ai lavoratori del settore marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del codice della navigazione;
- ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni (art. 26, co. 8 *bis*, D.Lgs. n. 151/2015, inserito nel corpo della norma con l'art. 5, co. 3, lett. a), D. Lgs. 24 settembre 2016, n. 185 - c.d. correttivo al *Jobs Act*). La procedura di comunicazione telematica delle dimissioni (e delle risoluzioni consensuali) trova invece applicazione per i dipendenti delle società private il cui capitale azionario sia interamente detenuto da uno o più soggetti pubblici. La legge prevede, infatti, l'utilizzo della procedura per tutti i rapporti di lavoro privati, a prescindere dalla natura del datore di lavoro, con le sole eccezioni espressamente individuate dalla legge (cfr. *Faq n. 41 del Ministero del Lavoro*, pubblicata sul sito www.cliclavoro.gov.it);
- ai collaboratori coordinati e continuativi (co.co.co.). Le nuove modalità telematiche per presentare le dimissioni si applicano solamente al rapporto di lavoro subordinato: l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, fa infatti riferimento, quale destinatario della comunicazione, unicamente al “datore di lavoro” (e non anche al “committente”). La risoluzione unilaterale (o la risoluzione consensuale) del contratto in corso da parte del collaboratore non richiede, quindi, che siano adempiute le formalità previste per i dipendenti, essendo sufficiente una semplice comunicazione scritta.

6. Annullamento delle dimissioni

Per quanto non specificamente disposto, le dimissioni soggiacciono, ai sensi dell'art. 1324 c.c., in quanto atto tra vivi avente contenuto patrimoniale, alle norme che regolano i contratti, comprese quelle in tema di annullabilità per vizi della volontà (errore; violenza; dolo)¹⁷.

Le dimissioni, in quanto atto unilaterale ricettizio del lavoratore, sono, infatti, da considerarsi valide solo quando sono espressione di libertà e, poiché si traducono nella perdita del posto di lavoro e della relativa retribuzione, possono essere sempre annullate, al pari dei contratti, ogni qualvolta il processo formativo della volontà non sia stato libero, consapevole e frutto di autodeterminazione, come nel caso di dimissioni rassegnate per errore, dolo, violenza morale ovvero di incapacità legale o naturale (artt. 1427, 1438 e 428 c.c., applicabili anche agli atti unilaterali come le dimissioni, in forza del richiamo di cui all'art. 1324 c.c.).

Per l'annullamento delle dimissioni per “errore”, è necessario che lo stesso sia “essenziale” (nel senso di determinare concretamente la volontà risolutoria del rapporto di lavoro) e

¹⁷ Cfr. Cass. 14 febbraio 2011, n. 3617, GLAV, 2011, n. 19, 50, secondo cui le dimissioni possono essere annullate per “errore di diritto”, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1428 c.c., dell'art. 1429 c.c., n. 4, e dell'art. 1431 c.c., che si configura quando la situazione di falsa rappresentazione della realtà “riguarda l'esistenza (o la permanenza in vigore) o il contenuto e la portata di una norma giuridica ovvero il modo in cui la stessa deve essere interpretata o applicata – fermo restando che l'errore deve essere riconoscibile dal destinatario delle dimissioni”.

“riconoscibile” dal datore (art. 1429 c.c.). Ci si riferisce alle ipotesi di **“errore di fatto”** (ad esempio, apparenti circostanze oggettive tali da indurre il lavoratore a rassegnare le dimissioni, nella convinzione che l’azienda si trovi in una situazione di crisi irreversibile o di imminente fallimento) e di **“errore di diritto”** (ad esempio, nell’ipotesi in cui il lavoratore ritenga perfezionate le condizioni previste dalla legge per l’intimazione del licenziamento). Diversamente, le dimissioni per **dolo** si configurano quando il lavoratore è indotto alle dimissioni a seguito di raggiri (operati dal datore di lavoro o da un terzo), tali da coartare il processo formativo della volontà risolutoria del rapporto di lavoro (c.d. dolo determinante: art. 1439 c.c.).

L’ipotesi di annullabilità per c.d. **“violenza morale”** ricorre in presenza di comportamento del datore di lavoro o di un terzo “di tal natura da far impressione sopra una persona sensata e da farle temere di esporre sé e i suoi beni ad un male ingiusto e notevole” (artt. 1434 e 1435 c.c.).

La compressione della libertà del lavoratore si evince anche quando nel comportamento del datore di lavoro sia riscontrabile **un’azione compulsiva, assimilabile alla violenza morale, tale da influire, con effetto diretto e determinante, sulla scelta di rassegnare le dimissioni**. Frequentemente, tale ipotesi si configura con la “minaccia di far valere un diritto” (art. 1438 c.c.) in cui il male minacciato (licenziamento o trasferimento, a fronte di inadempienze compiute dal prestatore) non è intrinsecamente ingiusto. Tuttavia, con la minaccia si vogliono conseguire “vantaggi ingiusti” che consistono nell’ottenimento da parte datoriale di risultati diversi da quello che la legge è diretta ad assicurare con l’esercizio del diritto (che si è minacciato di far valere). Queste circostanze possono costituire causa di annullamento delle dimissioni. In altri termini, “...le dimissioni del lavoratore, rassegnate sotto minaccia di licenziamento per giusta causa, sono suscettibili di essere annullate per violenza morale solo qualora venga accertata - e il relativo onere probatorio è carico del lavoratore che deduca l’invalidità dell’atto di dimissioni - l’inesistenza del diritto del datore di lavoro di procedere al licenziamento per insussistenza dell’inadempimento addebitato al dipendente, dovendosi ritenere che, in detta ipotesi, il datore di lavoro, con la minaccia del licenziamento, persegua un risultato non raggiungibile con il legittimo esercizio del proprio diritto di recesso”¹⁸.

Le dimissioni rese in stato di **“incapacità d’intendere o di volere”** (c.d. incapacità naturale) sono annullabili (art. 428, co.1, c.c.) se risulta un **“grave pregiudizio”** per il lavoratore dimissionario¹⁹, da intendersi come perdita “inconsapevole” del posto di lavoro, con effetti negativi sulla situazione patrimoniale, personale, familiare e sociale e relativo onere probatorio a carico del lavoratore.

Prescrizione. L’azione di annullamento delle dimissioni per incapacità naturale si prescrive in 5 anni, decorrenti dalla data di compimento dell’atto (art. 428, co. 3, c.c.); la sentenza di accoglimento determina il ripristino del rapporto di lavoro e il riconoscimento delle retribuzioni pregresse a decorrere dalla data di proposizione della domanda

¹⁸ Così, Cass. 14 giugno 2016, n. 12215, GLAV, 2016, n. 28, 38 e in LG, 2016, 928; Cass. 25 maggio 2012, n. 8298, FI, 2012, I 2062; Cass. 13 settembre 2011, n. 18705, PL, 2011, 1844; Cass. 12 marzo 2009, n. 6023, OGL, 2009, 427; Cass. 2 ottobre 2008, n. 24405, MGL, 2009, 190. Per la giurisprudenza di merito, cfr. Trib. Verona 19 marzo 2014, n. 112, GLAV, 2014, n. 30, 41.

¹⁹ Secondo tale disposizione “gli atti compiuti da persona che ... provi essere stata per qualsiasi causa, anche transitoria, incapace di intendere o di volere al momento in cui gli atti sono stati compiuti, possono essere annullati su istanza della persona medesima o dei suoi eredi o aventi causa, se ne risulta un grave pregiudizio all’autore”. Sull’annullabilità delle dimissioni per incapacità naturale, cfr. Cass. 28 ottobre 2014, n. 22836, LG, 2015, 89; Cass. 4 aprile 2014, n. 8004; Cass. 14 novembre 2013, n. 25068; Cass. S.U. 25 ottobre 2013, n. 24148; Cass. 1 settembre 2011, n. 17977; Cass. 30 maggio 2011, n. 11900, GLAV, 2011, n. 30, 33; Cass. 18 marzo 2008, n. 7292, MGL, 2008, 6, 501; Cass. 20 giugno 2006, n. 14267; Cass. 15 giugno 1995, n. 6756; Cass. 5 aprile 1991, n. 3569, MGL, 1991, 263; Cass. 4 marzo 1986, n. 1375, *ibidem*, 1986, 40; Cass. 4 novembre 1983, n. 6506.

giudiziale²⁰, non potendosi pretendere, nel periodo di mancate prestazioni, le relative retribuzioni²¹.

²⁰ Cass. 14 aprile 2010, n. 8886, MGL, 2010, 655.

²¹ Cass. 17 ottobre 2014, n. 22063, RGL, 2015, I, 285, con nota di MAGNIFICO, *Annullamento delle dimissioni e obbligo retributivo*.