



REPUBBLICA ITALIANA
In nome del Popolo Italiano
CORTE DI APPELLO DI CATANZARO
Sezione Lavoro

La Corte, riunita in camera di consiglio, così composta:

dott. Emilio Sirianni Presidente
dott. Rosario Murgida Consigliere relatore
dott. Antonio Cestone Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in grado di appello iscritta al numero 710 del ruolo generale affari contenziosi dell'anno 2024, vertente

TRA

G [REDACTED]

appellante

E

V [REDACTED]

appellata

Oggetto: appello a sentenza del Tribunale di Cosenza. Licenziamento.

Conclusioni: come dai rispettivi atti di causa.

FATTO

1. [REDACTED] G [REDACTED] ha lavorato alle dipendenze dell' [REDACTED] appellata dal 1.9.2017 e, dopo non aver lavorato nel periodo pandemico, nel quale, insieme agli altri dipendenti, è stata collocata in cassa integrazione, nel mese di dicembre 2021 ha manifestato la sua disponibilità a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro. Le trattative avviate in sede sindacale non hanno però sortito effetto e il 30.12.2021 la società datrice di lavoro l'ha invitata vanamente a riprendere a lavorare. Il 7.2.2022 le



ha contestato disciplinarmente la protratta assenza e il 1.3.2022 le ha comunicato la “risoluzione del rapporto di lavoro per intervenute dimissioni”, in tal senso interpretando la sua “prolungata ed ingiustificata assenza dal lavoro”. Il 18.3.2022, la lavoratrice ha fatto pervenire alla società una “impugnativa di licenziamento con richiesta di reintegra”, protestando l’assenza di “alcuna dimissione” da parte sua e rivendicando “la immediata reintegrazione in servizio”. Controparte ha replicato con comunicazione del 6.4.2022, con la quale ha ribadito l’intervenuta risoluzione del rapporto stante “il contegno” della lavoratrice.

2. Con ricorso del 13.9.2022 al tribunale di Cosenza, quest’ultima ha denunciato la “nullità del licenziamento” e ha chiesto di “ricostituire il rapporto di lavoro tra le parti”, nonché di condannare la società convenuta a risarcirle il “danno da commisurarsi in tutte le mensilità dalla data di recesso” del 1.3.2022.

3. Nella resistenza della convenuta, il tribunale – per quanto ancora rileva – ha rigettato il ricorso (con condanna della ricorrente al pagamento delle spese processuali) perché ha ritenuto: a) che “non essendo raggiunto l’accordo per la risoluzione del rapporto di lavoro, lo stesso era ancora esistente, sicché la lavoratrice avrebbe dovuto adempiere alla propria obbligazione prestando attività lavorativa”; b) che “la mancata prestazione lavorativa dal gennaio 2022” è “conseguente” alla decisione della ricorrente “di non continuare l’attività lavorativa”, sicché la sua protratta assenza va valutata “in termini di comportamento concludente che, inequivocabilmente, manifesta l’intento della lavoratrice di recedere dal rapporto di lavoro”; c) che “la particolare modalità assunta dalle dimissioni supera ogni rilievo formalistico delle stesse”, non potendosi applicare “la previsione dell’art. 26 d.lgs. 151/2015”, né “il principio espresso da Cass. 27331/2023”, “atteso che si verte in tema di comportamento concludente e non di atto (rispetto al quale valutare il requisito formale)”; d) che si deve dare prevalente rilievo al “volontario ed ingiustificato abbandono del posto di lavoro da parte della ricorrente” che preclude, “al di là della qualificazione del provvedimento impugnato in termini di accertamento delle intervenute dimissioni della lavoratrice”, l’accoglimento delle domande di ricostituzione del rapporto di lavoro e di risarcimento del danno. Ha posto a carico della ricorrente le spese processuali e le distratte a favore del difensore di controparte.

4. La ricorrente appella la sentenza perché, nell’addebitare al tribunale la contraddittoria valutazione della “volontà recessiva delle parti” e l’erronea applicazione



del principio di diritto affermato da Cass. n. 27331/23, sostiene: a) che il mancato rispetto delle formalità previste dall'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2015 “*comporta l'inefficacia delle dimissioni per fatto concludente e della conseguente risoluzione consensuale*”; b) che il suo comportamento era orientato al mantenimento del rapporto di lavoro e tale volontà è stata ribadita con la missiva di impugnazione del licenziamento, mentre la volontà di addivenire ad una risoluzione consensuale del rapporto era del datore di lavoro, come comprova la messaggistica telefonica trascurata dal tribunale; c) che è comunque ingiusta la sua condanna alle spese, in presenza delle condizioni legali che ne avrebbero giustificato la compensazione.

5. Nella resistenza dell'appellata che ha chiesto il rigetto dell'impugnazione assumendola infondata, il Collegio, su concorde richiesta delle parti, ha trattato la causa nelle forme di cui all'art. 127 ter c.p.c. e, acquisite le note di discussione prodotte da entrambe, la decide con la presente sentenza.

DIRITTO

6. L'appello è fondato e va accolto nei termini di seguito esposti.

7. La decisione del tribunale non merita conferma perché non considera che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può estinguersi per licenziamento, dimissioni o mutuo consenso¹, ma anche queste ultime due modalità estintive, diversamente da quanto ritenuto dal tribunale, soggiacciono ad oneri formali la cui mancata osservanza produce l'inefficacia del negozio risolutivo e la conseguente persistenza del rapporto di lavoro².

¹ *In dottrina*: “Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può cessare solo per le specifiche cause tipizzate dalla legge – in primo luogo per recesso ... dei contraenti, ossia per licenziamento o per dimissioni ... unica forma alternativa di cessazione, disciplinata dal diritto comune, è costituita ... dalla risoluzione consensuale del rapporto”.

² *È dello stesso autore l'osservazione secondo cui*: “Per effetto delle disposizioni introdotte dall'art. 4, comma 16, della legge 28 giugno 2012, n. 92 ... e dall'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, che prevedono il compimento di determinate formalità ... onde addivenire alla cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto, il datore dovrà inevitabilmente dimostrare la sussistenza delle predette formalità, non bastando più, ovviamente, la prova di avvenute dimissioni orali o del tacito scioglimento consensuale del rapporto”. In giurisprudenza, cfr. *Cass. 27331/2023*: “In base all'art. 26 d.lgs. n. 151 del 2015, il rapporto di lavoro subordinato può essere risolto per dimissioni o per accordo consensuale delle parti solamente previa adozione della forma scritta, con le modalità telematiche previste o presso le sedi assistite, a pena di inefficacia dell'atto” (conf. *Cass. 28384/2024* in mot.).



8. Tanto, nel caso di specie, non consente di attribuire al contegno della lavoratrice il significato concludente che il tribunale gli ha invece riconosciuto. Il rapporto di lavoro, a dispetto della perdurante assenza della lavoratrice, ha quindi continuato a permanere fintanto che la controparte datoriale non ha manifestato la volontà di espellerla³.

9. Una tale manifestazione di volontà espulsiva (che pur non vi rinviene nella comunicazione del 1.3.2022, con la quale la società datrice di lavoro si è limitata ad attribuire al comportamento di controparte una valenza concludente che però, come si è detto, è inficiata dall'inosservanza degli oneri formali di legge) si appalesa nella comunicazione del 6.4.2022, con la quale la società si è opposta alla riammissione in servizio reclamata dalla lavoratrice.

10. La mancata riammissione costituisce condotta attiva che si presta ad essere intesa come atto espulsivo⁴ e dà quindi luogo ad un licenziamento contro il quale la lavoratrice ha reagito in giudizio, espressamente e fondatamente impugnandolo stante l'insussistenza del presupposto fattuale (integrato dall'intervenuta cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni) sul quale esso riposa.

11. La tutela che pertanto le spetta, contro il censurato atto espulsivo, è quella contemplata dall'art. 8 della l. n. 604/1966, atteso che le allegazioni della datrice di lavoro in ordine alla sua consistenza occupazionale (cfr. pagg. 4 e 8 della memoria costitutiva di primo grado) non sono contestate e trovano conferma nella visura della camera di commercio in atti.

12. Ne consegue la condanna dell'appellata a riassumere l'appellante o, in alternativa, ad erogarle un risarcimento che, tenuto conto, per un verso, dell'esiguo

³ *In dottrina*: "... l'inidoneità dell'iniziativa del lavoratore – non rispettosa delle formalità di legge a produrre l'effetto estintivo del rapporto – non dovrebbe implicare un avvenuto licenziamento orale; a meno che il lavoratore non chieda di essere riammesso al lavoro facendo valere la palese inefficacia delle presentate dimissioni e il datore si opponga". *E secondo altro autore*: "L'inefficacia delle dimissioni non convalidate a produrre l'effetto estintivo del rapporto di lavoro determina infatti il valore concludente del comportamento datoriale di estromissione del lavoratore dal luogo di lavoro".

⁴ *In dottrina*: "... sul piano formale, la mancata riammissione del lavoratore in servizio costituisce condotta attiva e ..., su quello sostanziale, il licenziamento, al pari di ogni atto negoziale, non presuppone la effettiva volontà risolutiva interna dell'autore, bastando che tale volontà sia compatibile con il comportamento posto in essere secondo il comune apprezzamento della generalità nell'ambito del contesto sociale di riferimento, sì da poter essere, il predetto comportamento, ragionevolmente inteso quale atto espulsivo".



organico aziendale e della consistenza economica dell'appellata (giacché essa ha un solo socio e un capitale sociale di appena 900 euro), ma, per altro verso, dell'ultra quadriennale anzianità di servizio della lavoratrice e della sua incontrovertita condizione di disoccupazione, nonché della notoria difficoltà, nel locale contesto del mercato del lavoro, di reperire nuove occupazioni, appare equo commisurare nell'importo di sei mensilità della sua ultima retribuzione di fatto (pari all'incontestato importo mensile di € 1.489,39), che dovrà essere maggiorato di rivalutazione monetaria e interessi legali, dalla data di cessazione del rapporto al soddisfo (cfr. Cass. n. 24277/2008).

13. L'entità del risarcimento che le spetta dovrà essere incrementata, altresì, in misura corrispondente alla retribuzione che essa non ha percepito dalla data del 18.3.2022 in cui, offrendo la sua prestazione, ha costituito in mora la società appellata e sino alla data del 6.4.2024 in cui quest'ultima, manifestando l'indisponibilità a riammetterla in servizio, ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro. Anche su tale importo aggiuntivo le spettano rivalutazione e interessi, ex art. 429 c.p.c., dal dovuto al soddisfo.

14. Le spese di lite seguono la soccombenza e distratte a favore del richiedente procuratore attoreo si liquidano come da dispositivo.

15. Al difensore distrattario dell'appellata non può essere imposta la restituzione delle spese processuali liquidate dal tribunale – siccome rivendicata dall'appellante – perché l'intervenuto pagamento delle stesse è contestato e non provato.

P.Q.M.

La Corte, definitivamente pronunciando sull'appello proposto da G. [REDACTED] [REDACTED], con ricorso depositato il 26.6.2024, avverso la sentenza del Tribunale di Cosenza, giudice del lavoro, n. 2172/23, pubblicata in data 27.12.2023, così provvede:

1. Accoglie l'appello per quanto di ragione e in riforma della gravata sentenza: a) dichiara illegittimo il licenziamento dell'appellante in data 6.4.2022; b) condanna l'appellata a riassumerla o, in alternativa, a pagarle un'indennità di importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, maggiorata di interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data di cessazione del rapporto al soddisfo; c) condanna l'appellata a corrispondere all'appellante, a titolo risarcitorio, l'importo della retribuzione maturata dal 18.3.2022 al 6.4.2022, maggiorato di rivalutazione monetaria ed interessi legali dal dovuto al soddisfo;



2. Condanna l'appellata a rifondere all'appellante le spese di lite che distrae a favore del suo difensore e liquida in € 2.700 per il primo grado e in € 2.920 per il secondo, oltre rimborsi e accessori di legge.

Così deciso nella camera di consiglio della Corte di appello di Catanzaro, sezione lavoro, del 26/11/2024.

Il Consigliere estensore
dott. Rosario Murgida

Il Presidente
dott. Emilio Sirianni

