Dimissioni del lavoratore per fatti concludenti: la soluzione offerta dalla Cassazione a due tipiche situazioni di “stallo ”

scritto da goal | 16 Marzo 2020

di Paolo Galbusera e Andrea Ottolina*

Ci sono circostanze che, talvolta, rappresentano per il datore di lavoro una sorta di condizione di “stallo”, la cui soluzione non si trova nelle norme applicabili alla fattispecie, bensì va cercata con un necessario sforzo interpretativo. Una di queste, per esempio, è quella di un dipendente che, improvvisamente, si assenti senza alcuna giustificazione e, contestualmente, si renda irreperibile. In un caso simile, normalmente, il datore di lavoro invia la relativa contestazione disciplinare, utilizzando lo strumento della raccomandata con ricevuta di ritorno spedita all’indirizzo di residenza dichiarato dallo stesso dipendente al momento dell’assunzione.

Il problema si pone quando la raccomandata contenente la contestazione disciplinare non solo non viene ritirata dal lavoratore, ma, dopo un certo periodo, ritorna al mittente con la dicitura “*destinatario sconosciuto*”. Cosa fare a quel punto?

Sappiamo bene che la contestazione disciplinare, così come l’eventuale successivo licenziamento per giusta causa, ha natura di atto unilaterale recettizio e quindi, in base alla disciplina dettata dall’art. 1334 del codice civile, produce effetto nel momento in cui giunge a conoscenza della persona alla quale è destinato.

Vero è che il successivo art. 1335 del codice civile introduce una presunzione di conoscenza, per la quale l'atto recettizio si reputa conosciuto nel momento in cui giunge all'indirizzo del destinatario, e che pertanto, nel caso in cui la raccomandata contenente la contestazione o il licenziamento non sia stata consegnata per assenza del destinatario e di altra persona abilitata alla ricezione, la comunicazione si presume conosciuta dal momento del rilascio del relativo avviso di giacenza presso l'ufficio postale (cfr. Cass. sent. n. 20519 del 30.7.2019).

Tuttavia, secondo altra giurisprudenza della Corte di Cassazione, la presunzione di conoscenza di cui sopra non è integrata dalla sola prova della spedizione della raccomandata, essendo necessaria, attraverso l'avviso di ricevimento o l'attestazione di compiuta giacenza, la dimostrazione del perfezionamento del procedimento notificatorio (cfr. Cass. sent. n. 19232 del 19.7.2018).

Quindi, cosa accade quando, come nel caso illustrato all'inizio di questo commento, il lavoratore assente ingiustificato si è reso del tutto irreperibile? In teoria, in base ai principi sopra esposti, non essendo andato a buon fine il procedimento notificatorio, non dovrebbe operare la presunzione di conoscenza di cui all'art. 1335 cod. civ., con la conseguenza che il datore di lavoro si troverebbe nella paradossale condizione di non poter risolvere il rapporto e di dover tenere in organico il dipendente nonostante questi continui a non presentarsi sul posto di lavoro.

Il caso in esame è stato affrontato dal Tribunale di Torino con la sentenza n. 49 del 16.1.2017, secondo la quale è da ritenersi validamente consegnata al lavoratore la lettera di licenziamento anche nell'ipotesi in cui il postino non gliel'abbia consegnata avendone rilevato l'irreperibilità. Si tratta tuttavia di una decisione isolata e il rischio che l'efficacia di un simile licenziamento possa essere contestata è comunque concreto.

Altro caso di possibile stallo per il datore è quello in cui il dipendente comunichi le proprie dimissioni, senza tuttavia provvedere ad inoltrarle in modalità telematica, così come prescritto dall'art. 26 d.lgs. 151/2015, nonostante gli inviti in tal senso da parte del datore di lavoro. In tale circostanza, secondo la norma citata, le dimissioni del lavoratore sono da considerarsi inefficaci e di conseguenza, per far cessare il rapporto, il datore dovrebbe necessariamente procedere con il licenziamento, versando il relativo contributo e facendosi carico dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Con la recente **sentenza n. 25583 del 10.10.2019**, tuttavia, la Corte di Cassazione ha fissato un principio utile a risolvere le due delicate situazioni di impasse sopra descritte: la volontà del dipendente di recedere dal rapporto di lavoro può essere desunta anche da comportamenti che la palesino in modo inequivocabile, quali ad esempio l'allontanamento dal posto di lavoro per diversi giorni.

Quindi, nel caso in cui il dipendente, come nel primo esempio, abbandoni il posto di lavoro rendendosi irreperibile, ovvero, come nel secondo, comunichi le proprie dimissioni senza formalizzarle in modalità telematica, il suo comportamento potrà essere interpretato come espressione, per fatti concludenti, della volontà di interrompere il rapporto, con l'ulteriore conseguenza che il datore non dovrà corrispondere il c.d. ticket licenziamento e potrà addebitare al lavoratore il mancato preavviso.

**Avvocato in Milano*