

Dimissioni senza preavviso, anche senza giusta causa.

Con la sentenza n. 160/2021, il Giudice del lavoro di Milano ritiene che il lavoratore possa recedere dal rapporto di lavoro senza preavviso e senza subire conseguenze economiche, se sussiste il rischio concreto che possa perdere il proprio posto di lavoro. Di ciò possono tenere conto pure gli ispettori.

di Mauro Parisi

Soprattutto in tempo di COVID-19, sono numerosi i posti di lavoro la cui sopravvivenza è a grave rischio. Molti, come noto, sono quelli mantenuti formalmente in vita solo in forza di disposizioni di legge o di interventi di solidarietà, nella spesso labile speranza di una ripresa.

Per cui è facile aspettarsi che i lavoratori dipendenti, comprensibilmente preoccupati, si guardino attorno e si diano da fare alla ricerca di valide alternative. Malgrado la crisi occupazionale che si registra, può anche accadere che gli sforzi di taluni siano premiati con nuove offerte di lavoro, occasioni inattese da non farsi sfuggire e da raccogliere al volo, per garantirsi un futuro di maggiore serenità.

Liberarsi del vecchio lavoro -quantunque in crisi e “quiescente”-, tuttavia, richiede il rispetto delle **note regole del preavviso**, per cui, sia il datore di lavoro, sia il dipendente, possono recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, ma offrendo un “*preavviso nel termine e nei modi stabiliti*” dal CCNL applicato.

Pure potendo comprensibilmente esistere validi motivi personali per cui una parte desideri con urgenza risolvere il proprio rapporto di lavoro, la cristallina previsione dell'**art. 2118 del codice civile** impedisce ogni eccesso di “fretta”, stabilendo in modo lineare che “*in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe*

spettata per il periodo di preavviso”.

A mitigare il divieto dell'incombenza immediata di inopinati addii, è il successivo art. 2119, codice civile, per il quale, tanto il datore di lavoro, quanto il dipendente, possono recedere *ad nutum* dal contratto “*qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto*”. In definitiva, si tratta dell'ipotesi di “giusta causa” del recesso.

Quando a dimettersi per **giusta causa** è il lavoratore, si tratta di norma di una reazione legittima a un comportamento illecito del datore di lavoro. In questo caso, al dipendente che recede compete anche l'indennità sostitutiva di preavviso.

Esclusa la fattispecie di dimissioni del prestatore di lavoro come giusta reazione a una condotta lesiva dell'azienda, tuttavia, pure essendogli sempre concesso recedere dal rapporto, il lavoratore sarà tenuto a garantire al datore di lavoro il richiesto preavviso temporale. In difetto, dovrà corrispondere all'azienda un'indennità equivalente al mancato periodo di lavoro “non preannunciato”.

La materia conosce, però, oggi, l'interessante orientamento offerto dal **Giudice del lavoro di Milano**, con la **sentenza n. 160 del 21.01.2021**.

Il caso sottoposto all'attenzione del Tribunale milanese riguardava la vicenda di lavoratori impiegati in un appalto pubblico, quali dipendenti dell'azienda appaltatrice.

Nel tempo, il committente pubblico aveva bandito concorsi, per le medesime attività e servizi svolti dall'appaltatore e alcuni lavoratori, partecipanti alla selezione pubblica, avevano superato le relative prove, inserendosi in modo utile nelle graduatorie.

Successivamente l'azienda appaltatrice aveva perso l'appalto. Non potendo l'azienda garantire l'occupazione di tutti coloro che erano stati impiegati nell'appalto, erano scattate le **procedure di licenziamento collettivo**.

I dipendenti continuavano a prestare la loro consueta attività, mentre il

nuovo appaltatore valutava la possibilità di assorbirli tutti.

Prima della conclusione dell'appalto in scadenza e delle varie procedure di "mobilità", tuttavia, il committente pubblico proponeva l'assunzione ad alcuni dei dipendenti dell'appaltatore, già vincitori della selezione. Senza attendere altro, né sostanziale soluzione di continuità, i lavoratori presentavano le loro "dimissioni volontarie" in via telematica e iniziavano immediatamente a operare per l'ente pubblico, presso la medesima struttura.

L'appaltatore uscente, pertanto, non potendo che prendere atto della scelta volontaria occorsa, si limitava a **trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso non lavorato**, come da CCNL.

Non condividendo la trattenuta, tuttavia, gli oramai ex-dipendenti agivano in giudizio, lamentando la lesione del loro diritto e pretendendo la restituzione dei relativi importi.

Il Giudice del lavoro di Milano dava loro ragione, rilevando che per questa ipotesi di recesso *ad nutum*, a prescindere dall'inesistenza di giusta causa delle dimissioni, **non è ammissibile alcuna trattenuta per mancato preavviso**.

Giudice del lavoro di Milano, sentenza n. 160/2021

Il ricorso dei lavoratori va accolto. La questione in fatto non è controversa. I lavoratori danno le proprie dimissioni (nell'ambito di una avviata la procedura di riduzione del personale), in date compresa tra il 28.12.2019 il 31.12.2019. Tutti i lavoratori vengono assunti dall'ente pubblico già committente, e cominciano a lavorare dal 1.1.2020. Ciò si svolge al di fuori della procedura di licenziamento collettivo, nell'ambito della quale era stata esclusa una possibilità di ricollocamento di ciascuno di loro. Generalmente la parte che recede deve rispettare un periodo di preavviso (art. 2118 c.c.), rappresentato dal lasso di tempo che intercorre tra la comunicazione del recesso e il momento in cui lo stesso acquista effetto. Tale periodo ha la funzione di evitare che la risoluzione immediata del contratto possa recare pregiudizio all'altra parte. Nella specie, l'azienda datrice di lavoro il 20.11.2019, ben prima delle dimissioni dei ricorrenti, dà avvio ad una procedura di licenziamento collettivo con la comunicazione ex artt. 4 e 24 L. 223/1991. In tale comunicazione ed anche nella parallela procedura di cambio di appalto, la convenuta dichiara di escludere una possibile ricollocazione del personale in seguito al mancato rinnovo dell'appalto a decorrere dal 31.12.2019. Non si vede dunque, in assenza di disciplina pattizia (individuale o collettiva) che faccia da quadro a simile fattispecie, come possa riconoscersi in concreto ricorrente la ratio dell'indennità ex art. 2118 c.c. in favore del datore di lavoro, visto che nessuna posizione lavorativa sarebbe stata garantita ai lavoratori successivamente alla data del 31.12.2019. La ricollocazione dei lavoratori presso un ente pubblico, se è evento certamente gradito ai lavoratori, non ha alcun riflesso sull'applicazione dell'indennità prevista dall'articolo 2118 c.c., di cui, manifestamente, non ricorre la ratio. Ne consegue che va riconosciuto a ciascun lavoratore il diritto a ripetere le somme indebitamente trattenute dal convenuto datore di lavoro.

A completamento del quadro fattuale, va appena osservato a margine, come, nel caso di specie, tutti i restanti lavoratori già impiegati nell'appalto, dal 1.1.2020 venivano comunque assorbiti dal nuovo appaltatore.

La sentenza milanese costituisce un'evoluzione rispetto alla tradizionale linea mantenuta dalla giurisprudenza (cfr. Cassazione, sentenza n. 13988/2017: “*ove una delle parti eserciti la facoltà di recedere con effetto immediato, il rapporto si risolve altrettanto immediatamente, con l'unico obbligo della parte recedente di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso e senza che da tale momento possano avere influenza eventuali avvenimenti sopravvenuti, a meno che la parte recedente, nell'esercizio di un suo diritto potestativo, acconsenta, avendone interesse, alla continuazione del rapporto lavorativo, protraendone l'efficacia sino al termine del periodo di preavviso*”), foriera di positivi riflessi per i dipendenti, soprattutto in epoche di difficoltà occupazionali. La soluzione offerta dalla sentenza n. 160/2021, del resto, sembra più favorevole rispetto ad altre previste fattispecie di grave messa a rischio del rapporto di lavoro, come nel caso di liquidazione coatta dell'impresa (cfr. art. 72, L.F.).

In definitiva, per il Tribunale di Milano, in casi di incertezza dichiarata e concreta quanto alla futura occupazione del lavoratore, quest'ultimo può dimettersi *ad nutum*, malgrado l'“incolpevolezza” del datore di lavoro e per il solo fatto che l'azienda non paia essere in grado di assicurargli il posto di lavoro per il futuro.

Rispetto alle dimissioni per giusta causa, tuttavia, nella descritta fattispecie il **preavviso appare “neutro”**, non dovendo essere assicurato un periodo di ulteriore prestazione del lavoro, ma neppure il versamento di una indennità in sua sostituzione.

Alla luce dell'autorevole indicazione giudiziale, è prevedibile che, in futuro, i lavoratori che si riterranno lesi quanto all'indennità di preavviso, oltre che al

Giudice, **potranno rivolgersi agli Uffici ispettivi** per ottenere -con disposizione o diffida accertativa- un ordine esecutivo di restituzione immediata delle somme trattenute dall'azienda all'atto delle dimissioni.