

Corte d'Appello di Napoli Sezione Lavoro

Sentenza 24 marzo 2025 n. 1136

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza composta dai magistrati:

dott. Piero Francesco De Pietro Presidente

dott. Antonietta Savino Consigliere rel.

dott. Daniele Colucci Consigliere

ha pronunciato in grado di appello all'esito dell'udienza in trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c. dell'11/3/2024 la seguente

SENTENZA

nella causa civile iscritta al n.2015 del Ruolo Generale del lavoro dell'anno 2024

TRA

(...) rappresentato e difeso dall'avv. (...), presso il quale elettivamente domicilia in Aversa (CE), via (...)

APPELLANTE

E

(...) in persona del legale rappresentante p.t.

APPELLATA CONTUMACE

NONCHE'

(...), in persona del legale rapp.te p.t. rappresentato e difeso dall'avv., (...), elettivamente domiciliato presso la Sede prov.le di Caserta, via (...)

APPELLATO

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato il 18/7/24, il ricorrente in epigrafe proponeva appello avverso la sentenza n.1846/24 del 12/4/2024, con la quale il Tribunale di Napoli Nord, in funzione di Giudice del Lavoro, aveva rigettato la sua domanda di impugnativa del licenziamento orale e di reintegra in servizio.

L'appellante censurava la decisione sostenendone l'erroneità per avere ritenuto non provata la revoca delle sue dimissioni del 2 novembre 2021, nonostante vi fosse agli atti la ricevuta rilasciatagli dal Ministero del Lavoro, da cui si evinceva tanto la data di invio delle dimissioni per giusta causa che la pec del datore di lavoro; di qui l'errore del Tribunale che aveva ritenuto che esso appellante dovesse dimostrare, con un documento diverso da quello depositato (ricevuta di revoca delle dimissioni), la circostanza che la stessa fosse arrivata a destinazione; egli aveva operato secondo quanto previsto alla normativa in materia di dimissioni e revoca telematica di cui al portale del Ministero del Lavoro e la ricevuta prodotta era idonea a documentare l'avvenuta revoca, atteso che la notifica al datore di lavoro viene effettuata dal (...) che aveva provveduto a tale atto come dimostrava la pec di avvenuta consegna inviatagli dal (...) stesso con comunicazione del 15/7/24, in risposta alla sua istanza del 4/7/24.

Ribadiva, quindi, che, avendo regolarmente revocato in data 2/11/21 le dimissioni rassegnate lo stesso giorno dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato decorrente dal 23 agosto 2021, la risoluzione del rapporto di lavoro disposta senza forma scritta dalla (...) era nulla ed inefficace, di qui la fondatezza della sua domanda volta alla reintegra in servizio ed al risarcimento dei danni ex art. 2 D.Lgs. 2015/23; l'inefficacia del licenziamento orale del 3/11/21 era idonea ad assorbire anche la nullità del contratto a termine viziato ab origine per non essere stato sottoscritto tra le parti.

Chiedeva, pertanto, in riforma dell'impugnata sentenza, l'accoglimento della domanda di primo grado. Con vittoria di spese del doppio grado.

La società resistente, nonostante la regolare notifica dell'atto di gravame presso il suo difensore, è rimasta contumace nel presente grado di giudizio.

L'(...) si è costituito sostenendo il proprio difetto di legittimazione passiva in quanto nessuna domanda era stata formulata nei suoi confronti.

All'esito dell'udienza, tenuta con le modalità sopra dette e del deposito delle prescritte note della parte appellante, la causa è stata assegnata in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE

La domanda dell'impugnante, quale introdotta in primo grado e reiterata in questa sede del gravame, è volta, previo accertamento della rituale revoca delle dimissioni, alla declaratoria di nullità/inefficacia del licenziamento del 3/11/21 per difetto di forma scritta, con le conseguenze reintegratorie e risarcitorie previste dall'art. 2 D.Lgs. 23/15 per il licenziamento orale.

Nella fattispecie concreta, però, va innanzitutto evidenziato che, diversamente da quanto sostenuto dal (...) non vi è stato alcun licenziamento orale in data 3/11/21, della cui prova, come è noto, secondo l'elaborazione giurisprudenziale (cfr Cass n.3822/2019, Cass. n. 13195 del 2019 e Cass. n. 16013 del 2022) è onerato il lavoratore che lo impugna, con la conseguenza che lo stesso non può già solo per questa ragione invocare la tutela prevista per il licenziamento verbale dalla norma posta a fondamento delle sue richieste.

Nel caso concreto, invece, pacifico il rapporto di lavoro a tempo indeterminato intercorso con la società resistente dal 23 agosto 2021 al 2/11/21, risulta che, in data 2/11/21, il dipendente ha rassegnato le proprie dimissioni per giusta causa, regolarmente comunicate alla società (...) ed alla DTL.

Il lavoratore poi, nella stessa giornata del 2/11/21, ha deciso di revocare tali dimissioni, avvalendosi, come aveva fatto per le dimissioni, della procedura telematica prevista dalla legge ai fini della validità di tali atti.

La (...) in primo grado, ha, però, negato di avere ricevuto la pec di avvenuta revoca delle dimissioni, sostenendo di avere ricevuto solo quella delle dimissioni, di qui la piena efficacia delle stesse e l'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del (...) a cui aveva fatto seguito, per il periodo dal 24/11/21 al 31/1/22, la stipula tra le parti di un contratto di lavoro a tempo determinato ritualmente prodotto, la cui sottoscrizione, come si legge nella sentenza impugnata, senza che vi sia alcuna censura sul punto, non è stata formalmente disconosciuta dal lavoratore, il quale, nel suo atto di appello, senza confrontarsi con tale specifica motivazione, ritiene, del tutto infondatamente, tale questione assorbita dal dedotto licenziamento verbale del 3 novembre 2021, del tutto insussistente, dal momento che, in base alla sua stessa ricostruzione, vi sarebbero state le dimissioni e poi la revoca delle stesse.

Ne consegue che nessuna rilevanza hanno le osservazioni di cui al primo motivo di censura circa la validità della revoca delle sue dimissioni, in quanto comunque manca la prova della risoluzione del rapporto di lavoro ad opera della (...) resistente secondo le modalità di tempo indicate dal lavoratore, in sostanza la prova di un provvedimento espulsivo del datore di lavoro.

Risulta inoltre che l'attività lavorativa alle dipendenze della (...) è ripresa in virtù di un contratto di lavoro a tempo determinato, che, diversamente da quanto sostenuto dallo stesso, non è affatto assorbito dal dedotto e non provato licenziamento, ma rappresenta una novazione del precedente

rapporto, ormai cessato in conseguenza delle sue dimissioni, dal momento che, come già ben osservato dal primo giudice, in base ad una precisa e dettagliata ricostruzione del quadro normativo di riferimento, lo stesso non ha fornito la prova che la revoca delle stesse (di cui alla ricevuta prodotta in atti) fosse pervenuta al datore di lavoro, trattandosi comunque di un atto ricettizio.

Ed invero, come si legge nella sentenza impugnata (cfr pag. 5 e 6), "La fattispecie in esame si è verificata (nel novembre 2021) 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."

Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità... (omissis).

La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276" (omissis)".

La normativa 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 (Cassazione civile sez. lav., 26/09/2023, n.27331).

Sotto questo primo profilo le dimissioni sono da considerarsi, dunque, efficaci, in quanto sono state trasmesse, con l'ausilio di un patronato, compilando on line il modulo preposto, al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nonché al datore di lavoro.

E' necessario ricostruire la normativa che disciplina nel dettaglio, all'art. 3 del Decreto ministeriale del 15/12/2015, le comunicazioni delle dimissioni e della loro revoca:

1. Per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca è adottato il modulo di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto.

2. Il modulo di cui al comma 1 è reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it, con le modalità tecniche di cui all'allegato B, che forma parte integrante del presente decreto.

3. Il modulo di cui al comma 1 è inoltrato alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro con le modalità stabilite nell'allegato B, il quale stabilisce, altresì, le modalità di trasmissione del modulo alla Direzione territoriale del lavoro competente e i caratteri di non contraffazione e falsificazione della manifestazione di volontà di recedere o risolvere il rapporto di lavoro o di revocare tale volontà".

L'allegato B prevede, poi, che l'utente debba in primo luogo autenticarsi o agire tramite un soggetto abilitato; in secondo luogo, "in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato può accedere tramite il portale lavoro.gov.it: al form on-line per la trasmissione della comunicazione; alla pagina di ricerca e selezione di una comunicazione, per l'invio di una revoca". Nell'ultima fase si procederà: nel caso di adempimento eseguito con il supporto di un soggetto abilitato: alla firma digitale del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale o revoca degli stessi; alla trasmissione del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. In particolare, il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo.

Dunque, l'utente è onerato non solo ad attivare la procedura di dimissioni o revoca delle dimissioni attraverso il canale dedicato ma anche alla trasmissione di tale modulo non solo alla DTL ma anche al datore di lavoro, restando l'atto di revoca un atto recettizio".

Orbene, come ben osservato dal Tribunale, dalla normativa di dettaglio risulta che era onere del (...) comunicare l'atto di revoca delle dimissioni anche al datore e che, di fronte alla contestazione dello stesso di non avere ricevuto tale comunicazione ma solo quella delle dimissioni, l'odierno impugnante avrebbe dovuto dare la prova del corretto invio della revoca delle dimissioni alla (...); questo perché, come chiarito dalla Suprema Corte, la procedura protetta non altera la natura dell'atto di dimissioni e dell'atto di revoca delle dimissioni, quali negozi unilaterali recettizi, che richiedono, ai fini dell'efficacia dell'atto, il rispetto di determinate forme (di natura telematica). In assenza della prova del corretto completamento della procedura della revoca delle dimissioni, mediante l'invio delle stesse al datore di lavoro, deve ritenersi che le dimissioni inviate in sede protetta in data 2.11.2021 sono valide e non revocate (cfr anche il modulo DTL in atti che riporta solo le dimissioni e non anche la loro revoca), salvo che le dimissioni (e la risoluzione consensuale) intervengano in sede assistita o avanti alla Commissione di conciliazione.

Ne consegue, nonostante la questione sia già assorbita dalle precedenti osservazioni di questa Corte, anche l'infondatezza di tutta la censura con cui l'impugnante sostiene che non sarebbe stato suo onere fornire la prova che la revoca delle dimissioni fosse stata regolarmente trasmessa al datore di lavoro, in quanto a tanto provvedeva il Ministero, prova che doveva essere fornita nel giudizio di primo grado, a fronte della contestazione della società; peraltro neppure in questo grado tale prova è stata fornita, dal momento che non è stata affatto prodotta la pec attestante l'avvenuta notifica alla (...) della revoca delle dimissioni di cui si parla nell'atto di gravame.

In conclusione, per le suesposte ed assorbenti considerazioni, l'appello va rigettato e la sentenza impugnata confermata.

Nulla per le spese del grado stante la contumacia della società resistente, nonché nei confronti (...) attesa la sua posizione di terzo.

P.Q.M.

La Corte così provvede:

Rigetta l'appello.

Nulla per le spese del grado.

Dà atto che ricorrono le condizioni, ai sensi dell'art. 1, comma 17, l. 228/12, che ha introdotto il comma 1-quater all'art. 13 DPR 115/2002, per il pagamento dell'ulteriore contributo unificato previsto dall'art. 13 comma 1 bis DPR n. 115/02, se dovuto il contributo.

Napoli 11 marzo 2025.