



Il licenziamento per dimissioni

Renzo La Costa

Qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso, anche in presenza di formali dimissioni del dipendente, va annoverata nel diverso alveo del licenziamento. In questa direzione viaggia il diritto comunitario ed anche interno. Ma andiamo con ordine, considerato che tale nuova teoria non è il frutto di dottrina "spinta", bensì di specifici atti normativi.

Va premesso che la direttiva UE 98/59 all'art. 1 paragrafo 1 prevede:

Articolo 1

1. Ai fini dell'applicazione della presente direttiva:

a) per licenziamento collettivo si intende ogni licenziamento effettuato da un datore di lavoro per uno o più motivi non inerenti alla persona del lavoratore se il numero dei licenziamenti effettuati (... a scelta degli Stati membri)...

Il legislatore sovranazionale ha ampliato la nozione di licenziamento per riduzione del personale e il campo di applicazione dell'annessa disciplina comprendendovi tutte le cessazioni del rapporto di lavoro che, anche se non inquadrabili tecnicamente come licenziamento, siano di fatto ascrivibili all'iniziativa ed alla sfera di interessi economico-organizzativi del datore di lavoro.

Ai sensi dell'art. 24 della legge 223 del 1991, il licenziamento collettivo viene inteso tale allorquando viene intimato da aziende oltre i 15 dipendenti:

1. nell'arco di un periodo di almeno 120 giorni ad almeno 5 dipendenti a tempo indeterminato nella stessa provincia, anche se in più unità produttive;
2. per riduzione, trasformazione o cessazione di attività o di lavoro,

L'art. 24 della legge n. 223/1991, infatti, al primo comma osserva che il licenziamento diventa collettivo quando viene attuato da *“imprese che occupino più di 15 dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendono effettuare almeno 5 licenziamenti, nell’arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell’ambito del territorio di una stessa provincia. Tali disposizioni si applicano per tutti i licenziamenti che, nello stesso arco di tempo e nello stesso ambito, siano comunque riconducibili alla medesima riduzione o trasformazione.”*

La questione che qui si intende approfondire è se un comportamento datoriale che abbia indotto un lavoratore a rassegnare le dimissioni per una modifica contrattuale unilaterale del datore di lavoro sconveniente al dipendente, in presenza di analoghe cessazioni di rapporti di lavoro, possa essere inquadrato nella disciplina dei licenziamenti collettivi, con le conseguenti tutele e garanzie.

La particolare fattispecie risulta affrontata dalla Corte di Giustizia UE, Prima Sezione, in sentenza 11 novembre 2015, causa C-422/14 (*) che scrutinava l'impugnativa di licenziamento di una dipendente. Nel rimettere la questione alla Corte di Giustizia UE, il giudice del rinvio tra l'altro chiedeva sostanzialmente se la direttiva 98/59 dovesse essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva. In proposito va ricordato che la direttiva 98/59 non definisce espressamente la nozione di «licenziamento». Tuttavia, in considerazione dell'obiettivo perseguito dalla direttiva medesima e del contesto in cui si colloca l'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, occorre rilevare che si tratta di una nozione di diritto dell'Unione che non può essere definita mediante un rinvio alle legislazioni degli Stati membri. Nel caso di specie – specifica la Corte UE – tale nozione deve essere interpretata nel senso che comprende qualsiasi cessazione del contratto di lavoro non voluta dal lavoratore e, quindi, senza il suo consenso (v. anche sentenze Commissione/Portogallo, C-55/02, EU:C:2004:605, punti da 49 a 51, nonché Agorastoudis e a., da C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, punto 28). Inoltre, occorre rilevare che dalla giurisprudenza della Corte emerge che i licenziamenti si distinguono dalle cessazioni del contratto di lavoro le quali, in presenza dei presupposti di cui all'articolo 1, paragrafo 1, secondo comma, della direttiva 98/59, sono assimilate ai licenziamenti per la mancanza di consenso da parte del lavoratore .

Per quanto attiene allo specifico procedimento principale, essendo stata la lavoratrice a chiedere la cessazione del contratto di lavoro (con dimissioni) , si potrebbe ritenere, prima facie, che essa vi abbia acconsentito. Tuttavia, resta il fatto che, la cessazione di detto rapporto di lavoro è imputabile alla modifica unilaterale apportata dal datore di lavoro a un elemento sostanziale del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona della lavoratrice stessa. Infatti, da un lato, alla luce della finalità della direttiva 98/59, volta in particolare al rafforzamento della tutela dei lavoratori in caso di licenziamenti collettivi, le

nozioni che definiscono la sfera di applicazione della direttiva stessa, ivi compresa la nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), di quest'ultima, non possono essere interpretate restrittivamente. Orbene – ha proseguito la Corte UE – come risulta dalla decisione di rinvio, la riduzione della retribuzione fissa della lavoratrice di cui trattasi è stata imposta unilateralmente dal datore di lavoro per ragioni di ordine economico e produttivo e ha condotto, a fronte della sua mancata accettazione da parte della persona interessata, alla risoluzione del contratto di lavoro accompagnata dal versamento di un'indennità, calcolata sulla stessa base di quelle dovute in caso di licenziamento illegittimo. Alla luce di tutti i rilievi esaminati in sentenza, la Corte UE ha inteso rispondere alla questione dichiarando che la direttiva 98/59 dev'essere interpretata nel senso che il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso rientra nella nozione di «licenziamento» di cui all'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a), della medesima direttiva.

Deve essere allora compreso se il licenziamento classificato tale pur in presenza di dimissioni a causa del comportamento illegittimo ed unilaterale del datore di lavoro, possa rientrare nel quadro dei licenziamenti collettivi come disciplinati dal nostro ordinamento interno, in osservanza dei principi sanciti dalla predetta direttiva e dalla citata giurisprudenza comunitaria.

E' intervenuta da ultimo sull'argomento la sentenza della Corte di Cassazione nr.15401 del 20.7.2020. La suprema Corte aveva dapprima respinto i vari motivi di impugnazione del licenziamento proposti da un lavoratore, pur accogliendone l'ultimo, risolutivo della questione. Il lavoratore, pur dimissionario, aveva eccepito che nell'azienda cui prestava attività lavorativa erano intervenute da ultimo altre risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, tra cui ad es. quella di altra dipendente per il suo rifiuto di accettazione del trasferimento per comprovate ragioni organizzative, da intendere integrante licenziamento secondo la Direttiva 98/59 CE, come interpretata in particolare dalla sentenza della Corte di Giustizia UE 11 novembre 2015 in causa C- 422/14.

Alla luce di una corretta interpretazione dell'articolo 1, paragrafo 1, primo comma, lettera a) della Direttiva 98/59/CE del Consiglio del 20 luglio 1998 – ha affermato la suprema Corte – (concernente il riavvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di licenziamenti collettivi), rientra nella nozione di «licenziamento» il fatto che un datore di lavoro proceda, unilateralmente e a svantaggio del lavoratore, ad una modifica sostanziale degli elementi essenziali del contratto di lavoro per ragioni non inerenti alla persona del lavoratore stesso, da cui consegua la cessazione del contratto di lavoro, anche su richiesta dal lavoratore medesimo. Una tale interpretazione, conforme alla citata giurisprudenza della Corte di Giustizia, comporta il superamento della precedente dell'art. 24 I. 223/1991, anche alla luce del clig. 151/97 di attuazione alla Direttiva comunitaria 26 giugno 1992, n. 56, nel senso che nel numero minimo di cinque licenziamenti, ivi considerato come sufficiente ad integrare l'ipotesi del licenziamento collettivo, non potessero (allora) includersi altre differenti ipotesi risolutorie del rapporto di lavoro, ancorché riferibili all'iniziativa

del datore di lavoro, dovendosi intendere il termine licenziamento in senso tecnico, senza potere ad esso parificare qualunque altro tipo di cessazione del rapporto determinata (anche o soltanto) da una scelta del lavoratore, come nelle ipotesi di dimissioni, risoluzioni concordate, o prepensionamenti, anche ove tali forme di cessazione del rapporto fossero riconducibili alla medesima operazione di riduzione delle eccedenze della forza lavoro giustificante il ricorso ai licenziamenti. E' violato pertanto il superiore principio di diritto nell'escludere la rilevanza, ai fini del computo dei lavoratori determinanti la configurabilità di un licenziamento collettivo, di *"alcune ... risoluzioni consensuali"* derivanti *"dalla mancata accettazione di un trasferimento"*.

In presenza quindi del suesposto quadro normativo comunitario e della giurisprudenza interna da ultimo allineata, la questione che deve formare oggetto di riflessione ed approfondimento sta nelle tutele e conseguenze derivanti dal riconoscimento giudiziale delle dimissioni individuali per giusta causa e nelle tutele e conseguenze derivanti dal riconoscimento delle dimissioni riconducibili invece da una omessa procedura di licenziamenti collettivi. Tema assolutamente nuovo, per riflessioni assolutamente tutte da scrivere.