GIUSTIZIA CIVILE.com

LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER VOLONTÀ DEL LAVORATORE TRA FORME VINCOLATE E COMPORTAMENTI CONCLUDENTI: UN APPARENTE CORTOCIRCUITO

di **FILIPPO CAPURRO**

Articolo del 05 settembre 2022

ISSN 2420-9651

GIUSTIZIA CIVILE.com
Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Il contributo analizza, attraverso l'analisi di un quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento, alcune criticità in fattispecie particolari, all'inizio di nicchia ma nel tempo estesesi, emerse nell'utilizzo della procedura telematica prevista in ipotesi di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

SOMMARIO: 1. Il quadro normativo e i problemi operativi - 2. La cessazione volontaria del rapporto per fatti concludenti - 3. Il reale ambito di applicazione della procedura telematica di garanzia - 4. Le recenti incursioni giurisprudenziali: tendenze e prospettive - 5. Riannodando le fila del discorso

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

1. Il quadro normativo e i problemi operativi

La procedura telematica prevista in ipotesi di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ha determinato alcune criticità in fattispecie particolari, all'inizio di nicchia ma nel tempo estesesi.

Siamo nell'ambito dell'art. 26 del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, secondo il quale:

*"1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'*articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, 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* www.lavoro.gov.it *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*.*

2. 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.*

(…)".

Si tratta dellaspeciale procedura cosiddetta "click lavoro", vigente a far data dal 12 marzo 2016, la cui finalità è quella di garantire la **genuinità della volontà del lavoratore** in merito alla cessazione volontaria del rapporto di lavoro. Tale volontà viene protetta sia nella sostanza, ossia nel suo genuino formarsi, che con riguardo alla forza di convinzione, prevedendo la facoltà di revoca entro un determinato termine.

La questione si pone quando il lavoratore cessa di presentarsi al lavoro con il precipuo obiettivo di provocare un licenziamento per giusta causa per assenza ingiustificata, atto che gli consente da un lato di **beneficiare della NASpI** e dall'altro di evitare che gli sia trattenuta - ove non intenda prestare in servizio il preavviso - la relativa **indennità sostitutiva**.

Tali effetti, in tutta evidenza, non potrebbero essere invece ottenuti mediante un normale atto di dimissioni.

Ma le implicazioni di una tale manovra per il datore di lavoro non sono indifferenti.

Da una parte infatti egli è costretto ad avviare una **procedura disciplinare** per assenza ingiustificata, la quale non solo comporta oneri amministrativi di gestione, che le dimissioni invece non determinerebbero, ma altresì anche la possibilità di un contenzioso conseguente al licenziamento, che, anche a voler ipotizzare di escludere

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

qualsiasi rischio immaginando il sistema giudiziario perfetto (*suum cuique tribuere*) comporta pur sempre il relativo impegno, anche economico.

Inoltre il licenziamento determina il pagamento da parte del datore di lavoro del **contributo d'ingresso alla NASPI** (c.d. "ticket licenziamento") [1].

Tale contributo è in stretta connessione con l'erogazione della NASpI [2] conseguente alla disoccupazione involontaria che, come si è detto, è il principale obiettivo del lavoratore che tenti la manovra sopra descritta [3].

Infine, lato datore di lavoro, come si è accennato, in ipotesi di licenziamento per giusta causa vi è anche l'impossibilità per il datore di lavoro di **trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso**, cosa che invece sarebbe consentita in caso di dimissioni rassegnate dal lavoratore senza aver offerto in servizio la prestazione durante il periodo di preavviso.

Vi sono poi le **distorsioni di carattere pubblicistico**: la disoccupazione del lavoratore nell'ipotesi sopra descritta non è in tutta evidenza involontaria; sicché il pagamento della NASpI non dovrebbe avere luogo. Un tema quest'ultimo che anche per l'INPS non potrà rimanere ancora a lungo inosservato.

2. La cessazione volontaria del rapporto per fatti concludenti

Prima di proporre una credibile soluzione del cortocircuito sopra illustrato, va menzionato un principio della tradizione giuridica giuslavoristica, che per ora ricordiamo nei suoi termini generali.

Il recesso del lavoratore ben può essere ricavato da comportamenti che palesino indubbiamente la sua volontà di risolvere il rapporto, tali da **escludere anche solo l'astratta possibilità di abusi**, che specificamente l'art. 26, d.lgs. 151/2015 vuole evitare. Ad esempio il c.d. "biancone" compilato *ad hoc* da un datore di lavoro disinvolto per simulare all'occorrenza le dimissioni.

La giurisprudenza ha sempre ammesso che nel **comportamento delle parti** possa ravvisarsi la volontà - a volte anche reciproca - di non dare più seguito al rapporto di lavoro. In particolare è stato affermato che il recesso volontario del lavoratore può essere desunto da comportamenti, anche omissivi, che, interpretati alla luce dei principi dell'affidamento, inequivocabilmente manifestino l'intento di recedere dal rapporto, come nel caso in cui il prestatore si sia allontanato dal posto di lavoro e non si sia più presentato per diversi giorni o si sia reso inadempiente alle obbligazioni derivanti dal

© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

rapporto lavorativo. Così, per tutte Cass. 10 ottobre 2019, n. 25583 e Cass. 8 marzo 2011, n. 5454.

Sono queste, in effetti, pronunce che afferiscono a fattispecie precedenti al d.lgs. 151/2015, ma che, per le ragioni che si dovranno illustrare, non è possibile ignorare.

La possibilità e l'attualità della cessazione del rapporto per **fatti concludenti** è pure implicitamente confermata dal dibattito giurisprudenziale - anche recente e solo apparentemente estraneo al nostro ambito di indagine - circa l'onere della prova sulla modalità di cessazione del rapporto, se con licenziamento orale o con dimissioni di fatto, o al limite tramite risoluzione consensuale per fatti concludenti.

Secondo un primo indirizzo, il lavoratore che domandi la reintegrazione nel posto di lavoro (ai sensi dell'art. 18, comma 1, L. 300/1970 o dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 23/2015) deve provare non il suo licenziamento, ma la **mera estromissione** dal rapporto di lavoro, mentre la prova che intende ricondurre la cessazione del rapporto ad un negozio di dimissioni, costituendo eccezione in senso stretto, graverebbe sul datore di lavoro. In tal senso Cass., 16 ottobre 2018, n. 25847; Cass., 21 settembre 2011, n. 19236; Cass. 27 agosto 2007, n. 18087; Cass., 20 maggio 2005, n. 10651. Un orientamento questo che attribuisce rilievo alla effettiva **difficoltà che incontra il lavoratore nel fornire la prova** di un licenziamento orale, quale atto unilaterale che attiene alla sfera volitiva del recedente.

In senso contrario vi sono però pronunce che richiedono al lavoratore la prova dell'esistenza di un atto estintivo riconducibile al datore di lavoro e non della sola circostanza della mera cessazione di fatto del rapporto. Così per tutte Cass. 8 febbraio 2019, n. 3822; Cass. 21 settembre 2000, n. 12520 e Cass. 16 ottobre 2007, n. 21607. Un'impostazione questa che valorizza l'art. 2697 c.c. in base al quale graverebbe sul proponente dell'azione l'onere di fornire la prova, in questo caso del licenziamento, non potendo ritenersi vigente in materia un principio di inversione dell'onere probatorio tale per cui ricadrebbe sul datore di lavoro la dimostrazione che il recesso sia dovuto ad altra causa. Diversamente si ammetterebbe l'esistenza di una presunzione per la quale la cessazione di un rapporto di lavoro derivi sempre da un licenziamento [4].

3. Il reale ambito di applicazione della procedura telematica di garanzia

L'intero problema gira intorno al quesito se la condotta del lavoratore possa o meno di per sé **comportare la cessazione del rapporto di lavoro**, o se invece sia oggi

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

comunque necessario un atto o uno specifico adempimento quale appunto la procedura tematica di dimissioni o di risoluzione consensuale.

Un approccio rigido in relazione all'art. 26, d.lgs. 151/2015, è sostenuto da una parte della dottrina [5] secondo la quale *"La nuova normativa non può dunque dirsi completamente priva di imperfezioni, fra le quali spicca la* ***mancata regolamentazione del caso di dimissioni per fatti concludenti****. Diversamente dalla l. n. 92/2012, la più recente novella non precisa infatti quale sia la sorte del rapporto contrattuale qualora il lavoratore non si presenti più sul luogo di lavoro senza tuttavia rassegnare le dimissioni secondo le modalità dettate dalla legge: v'è dunque da chiedersi se l'assenza prolungata nel tempo sia tuttora qualificabile come* ***dimissioni tacite del lavoratore*** *(…) oggi come allora l'esegesi del testo normativo pare fornire una risposta assai differente:* ***prevedendo l'inefficacia delle dimissioni prive della forma prescritta, la legge considera improduttiva di effetti l'espressione della volontà di dimettersi mediante un mero comportamento****, impedendo di qualificare come dimissioni l'assenza ingiustificata dal lavoro, anche se prolungata e anche qualora da tale comportamento possa dedursi il venir meno dell'interesse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto. Naturalmente, pur non potendo essere qualificato come dimissioni, il comportamento del lavoratore* ***non è privo di effetti****, giacchél'assenza ingiustificata dal lavoro* ***apre le porte al licenziamento disciplinare*** *del dipendente".*

Vi sono tuttavia diversi argomenti giuridici e logici per ritenere che la norma procedurale di cui all'art. 26, d.lgs. 151/2015 non si applichi al caso posto all'inizio di questo contributo.

L'art. 26, d.lgs. 151/2015 è infatti una norma che **disciplina una forma**, appunto quella delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, e riguarda l'ipotesi in cui la volontà risolutiva del rapporto si esprima e si sostanzi in una **manifestazione istantanea** e quindi necessariamente **incardinata in un atto formale recettizio**, atto da proteggere nella sua genuinità appunto con la procedura telematica ministeriale.

Nel caso che ci occupa, invece, la volontà risolutiva si esprime in una **manifestazione di volontà continuata** e/o **incardinata in più gesti sostanziali**.

Peraltro, l'art. 26, d.lgs. 151/2015 è stato emanato in forza di una legge delega e precisamente la L. 10 dicembre 2014, n. 183.

Secondo l'art. 1, comma 5 di tale legge *"Allo scopo di conseguire obiettivi*

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

di ***semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro*** *nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese".*

Da parte sua l'art. 1, comma 6 precisa che:

"Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

(…).

g*) previsione di modalità semplificate per* ***garantire data certa*** *nonché l'****autenticità della manifestazione di volontà*** *della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle* ***dimissioni*** *o alla* ***risoluzione consensuale*** *del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di* ***assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore****;*

(…)".

La stessa legge delega rende quindi evidente che con la procedura di cui all'art. 26 d.lgs. 151/2015 il Governo ha disciplinato solo l'ipotesi di **atto istantaneo (recettizio) di cessazione del rapporto** (dimissioni e risoluzione consensuale) e non l'ipotesi in cui il dipendente o le parti pongano in essere comportamenti concludenti, atti ad incidere sul rapporto di lavoro, i quali giuridicamente, come si è sopra ricordato, hanno una dignità sistematica nel nostro ordinamento.

E menzionando qui una legge delega non è possibile ignorare i principi affermati dalla Consulta [6] secondo la quale *"Sotto il profilo formale, infatti, la legge delega è il prodotto di un procedimento di legiferazione ordinaria a sé stante e in sé compiuto e, pertanto, non è legata ai decreti legislativi da un vincolo strutturale che possa indurre a collocarla, rispetto a questi ultimi, entro una medesima e unitaria fattispecie procedimentale. Sotto il profilo del contenuto, essa è un* ***vero e proprio atto normativo****, nel senso che è un atto diretto a porre, con* ***efficacia*** **erga omnes,** ***norme*** *(legislative)* ***costitutive*** *dell'ordinamento giuridico: norme che hanno la particolare struttura e l'efficacia proprie dei "principi" e dei "criteri direttivi", ma che, per ciò stesso,* ***non cessano di possedere tutte le valenze tipiche delle norme legislative*** *(come, ad esempio,*

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

quella di poter essere ***utilizzate, a fini interpretativi****, da qualsiasi organo o soggetto chiamato a dare applicazione alle leggi)”.*

4. Le recenti incursioni giurisprudenziali: tendenze e prospettive

Alcune recenti pronunce, su fattispecie per le quali si applicava *ratione temporis* l'art. 26, d.lgs. 151/2015, sono di particolare interesse ai nostri fini.

Secondo Trib. Udine 27 maggio 2022, n. 20 est. Luongo, la procedura telematica **non spinge nel terreno dell'irrilevanza i fatti concludenti**, precisando anzi che *“(…) come sottolineato dalla più attenta dottrina, essendo rimasta immutata la* ***facoltà di libero recesso prevista dall'****art. 2118 cod. civ., le dimissioni possono continuare a configurarsi come valide, almeno in ipotesi specifiche, anche per effetti di* ***presupposti diversi*** *da quelli della avvenuta formalizzazione telematica imposta con la novella del 2015 (…)”*.

Una diversa soluzione sarebbe secondo il Tribunale *“irragionevole”* e *“di dubbia compatibilità costituzionale”*, nonché in contrasto con i principi dell'affidamento e della buona fede in senso oggettivo.

Il caso riguardava una lavoratrice assentatosi dal posto di lavoro senza fornire alcuna giustificazione, per indurre, da quanto in effetti è poi emerso, la parte datoriale ad adottare il licenziamento per assenza ingiustificata. Il datore di lavoro, d'altro canto, a seguito della prolungata assenza, invece di licenziare, aveva inviato alla lavoratrice una lettera con cui le comunicava che, in considerazione dell'assenza ingiustificata che si prolungava da circa sei mesi, riteneva che il rapporto di lavoro **dovesse considerarsi risolto in via di fatt**o, esortando altresì il lavoratore a comunicare le dimissioni con la apposita procedura telematica ed allegando l'apposito modulo. Al dichiarato fine di evitare abusi, che comportano una ricaduta di ordine economico sia per il datore di lavoro che per le finanze pubbliche, nel comportamento assunto dal prestatore (abbandono del posto di lavoro) è stata ravvisata la risoluzione di fatto del rapporto e ciò **a prescindere dal rispetto delle procedure telematiche** di cui all'articolo 26, d.lgs. 151/2015. In tale comportamento, infatti, il Giudice ha ritenuto prevalente la sintomatica manifestazione della volontà di non dare più seguito al contratto di lavoro.

In particolare è stato precisato che *“pur in difetto di una corretta formalizzazione delle dimissioni, è agevole ravvisare nel comportamento concretamente tenuto dalle parti, l'una nei confronti dell'altra, la sintomatica manifestazione di una* ***reciproca e convergente volontà*** *– pur se sorretta da motivi diversi – di non dare più seguito al*

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

*contratto di lavoro (...) determinandone così la risoluzione per fatti concludenti (...) l'inerzia protratta nel tempo non è certo idonea, se isolatamente considerata, a manifestare una volontà abdicativa, dovendo tale inerzia inserirsi in un contesto idoneo ad ingenerare un valido affidamento (...) nel caso de quo, tuttavia, vi sono diversi elementi fattuali che dimostrano l'**univoca sussistenza della volontà dismissiva in capo alla lavoratrice**".*

Secondo Trib. Monza 2 febbraio 2019 est. Sommariva - sempre in relazione a una fattispecie di assenza del lavoratore e rientrante *ratione temporis* nella riforma - *"Pur **non essendo mai stata formalizzata da nessuna delle due parti la cessazione del rapporto lavorativo** qui controverso, il comportamento dalle stesse tenuto l'una nei confronti dell'altra è indice di manifesto reciproco disinteresse per la sua prosecuzione, tale da determinarne la risoluzione per fatti concludenti. Se è infatti vero che, come chiarito anche da ultimo dalla* Cassazione con sentenza n. 8215/19*, il mero decorso del tempo tra la cessazione del rapporto di lavoro e l'azione intrapresa dal lavoratore per ottenerne il ripristino non è da solo sufficiente a perfezionarne la **risoluzione per mutuo consenso** in mancanza di ulteriori elementi, tuttavia, nel caso esaminato, sono riscontrabili proprio quegli ulteriori elementi che dimostrano in modo inequivocabile la volontà dismissiva del lavoratore (mancato rientro sul luogo di lavoro, richiesta di costituzione di un rapporto di lavoro in capo ad altro soggetto con riferimento alla medesima vicenda lavorativa, offerta della prestazione esclusivamente nei confronti di quest'ultimo e transazione della relativa controversia).*

Interessante è anche Trib. Foggia 25 marzo 2022, n. 1240 est. Vitarelli, anch'essa fattispecie rientrante nella vigenza dell'art. 26, d.lgs. 151/2015. In effetti il giudice non ha toccato espressamente tale norma, ma la motivazione è nel senso di ritenere che una complessiva condotta del lavoratore possa comunque esprimere una sua intenzione di risolvere il rapporto a prescindere da un atto formale. In particolare è affermato che *"Ed, inoltre, il rigetto del capo della domanda inteso ad accertare che il rapporto di lavoro terminava per effetto del licenziamento orale comminato dal datore di lavoro, dovendosi dunque concludere che cessava per **dimissioni volontarie per lavoratore**, poste in essere per il **tramite dell'assenza prolungata dal posto di lavoro**.*

Appare opportuno sottolineare che la giurisprudenza ha sancito la validità delle dimissioni del lavoratore anche quando difetti la formale volontà di risolvere il contratto, qualora questa sia deducibile in modo inequivocabile dal suo comportamento

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

che, di fatto, manifesta la volontà di recedere dal rapporto (cfr. Cass n. 25583 del 10 ottobre 2019*)"*.

Concludo con un cenno alla sentenza Trib. Udine 30 settembre 2020, n. 106 est. Vitulli, che riguardava un'ipotesi di licenziamento per giusta causa irrogata a seguito di assenza ingiustificata. Il giudice ha affermato che il lavoratore dimissionario "a voce" il quale, non avendo fatto la procedura telematica obbligatoria, prevista dall'art. 26, d.lgs. 151/2015, con assenze continue non giustificate, aveva **costretto** il datore di lavoro a procedere alla risoluzione del rapporto per giusta causa nel rispetto della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970, è tenuto a **rifondere allo stesso la somma dovuta a titolo di ticket di ingresso alla NASPI** già pagato dallo stesso.

Uno spunto non indifferente sul filone degli obblighi di eseguire il contratto secondo correttezza e buona fede.

Di segno contrario è invece Trib. Arezzo 12 maggio 2021, n. 169, est. Rispoli, che ha escluso il diritto del datore a vedere rimborsato sia quanto pagato a titolo di "ticket licenziamento", sia altri costi asseritamente sostenuti dall'azienda e derivanti dall'improvviso venir meno del dipendente, ritenendo che il licenziamento fosse una libera scelta datoriale e non frutto del comportamento del dipendente.

5. Riannodando le fila del discorso

Nel quadro complessivo appena illustrato appare dunque disponibile una soluzione interpretativa coerente sul piano sistematico e, al contempo, funzionale sul piano pratico a evitare le conseguenze irragionevoli - quando non addirittura incompatibili con la disciplina sugli ammortizzatori sociali post cessazione del rapporto - delle condotte dei lavoratori artatamente assenteisti.

E così ammettere che oggi - pur nella vigenza dell'art. 26, d.lgs. 151/2015 - il rapporto di lavoro possa ancora essere risolto per fatti concludenti riconducibili al lavoratore o a entrambe le parti, appare la naturale via d'uscita al cortocircuito - a questo punto solo apparente - generato dalla riforma.

Naturalmente, le condizioni per ritenere la presenza di affidabili fatti concludenti andranno vagliate caso per caso dal giudice con adeguata attenzione, per evitare che sia vanificata la tutela prevista dalla procedura ministeriale nelle situazioni in cui effettivamente essa debba applicarsi.

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156

Riferimenti bibliografici

[1] Art. 2, commi 31-35, l. n. 92/2012.

[2] La NASpI è disciplinata dagli artt. 1-4, d.lgs. 22/2015.

[3] Ciò perché i casi in cui la NASpI viene erogata dall'iNPS anche in caso di cessazione volontaria del rapporto di lavoro sono nominati e rispondono a ragioni e finalità di tutela in alcune situazioni in cui lo stato di disoccupazione che ne consegue è sostanzialmente involontario. E così le dimissioni per giusta causa, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di licenziamento individuale di cui all'art. 7, l. 604/1966, la risoluzione consensuale conseguente al rifiuto del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza del lavoratore o mediamente raggiungibile in oltre 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblico (Circolare INPS 29 luglio 2015, n. 142 e Messaggio INPS 26 gennaio 2018, n. 369).

[4] A. Vallebona, *Disciplina dell'onere probatorio e disparità sostanziale delle parti del rapporto di lavoro*, in *ADL*, 2001, 777.

[5] A. Fenoglio, *Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica*, in RIDL, 2016, 253 (fasc. 2), ma in senso contrario C. Mogavero *Nuova procedura delle dimissioni on line: una diversa lettura delle norme*, in *Bollettino ADAPT* marzo 2016.

[6] Cort. Cost. 4 maggio 1990, n. 224.

Utente: STUDIO LEGALE ASSOCIATO BECCARIA E CAPURRO
giustiziacivile.com - n. 9/2022
© Copyright Giuffrè Francis Lefebvre S.p.A. 2022. Tutti i diritti riservati. P.IVA 00829840156