



REPUBBLICA ITALIANA

In Nome del Popolo Italiano

LA CORTE D'APPELLO DI TRIESTE

- Collegio di Lavoro -

composta dai Signori Magistrati

Dott. Lucio Benvegnù - Presidente relatore -

Dott. Giuliano Berardi - Consigliere -

Dott. Andrea Doardo - Giudice ausiliario -

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa in materia di lavoro iscritta al n. ... del Ruolo ..., promossa in questa sede di appello con ricorso depositato il 28/4/2022

da

..., rappresentato e difeso dagli Avv. Prof. Franco Scarpelli e Francesca Fiore in forza di procura notarile del 28/7/2020 rep.n. ... del Notaio dott.

di Roma ritrasmessa per via telematica unitamente al ricorso d'appello

- appellante -

contro

... s.p.a., in persona del dott. ... nella sua qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione, rappresentata e difesa dagli Avv. Franco Toffoletto, Raffaele De Luca Tamajo, Davide Paolo Gatti ed Antonio Pantò nonché dall'Avv. Lucia Spinoglio, quest'ultima anche domiciliataria in Trieste, in forza di procura alle liti trasmessa per via telematica, unitamente alla memoria difensiva con appello incidentale, come copia per immagine su supporto informatico di originale analogico

- appellato -

Oggetto della causa: giudizio di appello contro le sentenze n. .../2021 non defini-

tiva e 1/2022 definitiva del Tribunale di Trieste - nullità, invalidità e inefficacia di dimissioni e accordo conciliativo / continuità del rapporto di lavoro / pagamento differenze retributive e risarcimento danni.

Causa chiamata all'udienza di discussione del Data 3.

Conclusioni

- *OMISSIS* -

C.d.A., il 22/3/2020.

Tutto ciò premesso in fatto il sig. deduceva che le procedure telematiche di dimissioni, sia quelle del 16 agosto che quelle del 31 agosto, come anche la procedura di revoca delle prime dimissioni, si erano svolte in modo irregolare poiché egli non vi aveva attivamente partecipato di persona, nè aveva conferito mandato o incarico all'organizzazione sindacale tramite cui erano state effettuate; che neppure egli aveva dato mandato a procedere all'Avv. o all'Avv., cosa peraltro neppure possibile trattandosi di atto personalissimo; che di conseguenza tutte le suddette procedure dovevano ritenersi nulle ed inefficaci; che in subordine potevano ritenersi valide ed efficaci solo le dimissioni per giusta causa del 16 agosto, in quanto, pur formalmente viziate, rispondevano alla sua effettiva volontà; che anche il verbale di conciliazione del 7 settembre era affetto da numerose irregolarità; che infatti la procedura non si era svolta avanti alla commissione appositamente costituita presso l'Ispettorato del lavoro competente per territorio, nè poteva essere ricondotta alle ipotesi previste dagli artt.412 ter e quater c.p.c.; che la , presso la cui sede era stato sottoscritto il verbale, era un'organizzazione sindacale del tutto estranea al comparto in cui operava e alla categoria dirigenziale cui egli apparteneva; che egli non aveva mai conosciuto la sindacalista che aveva sottoscritto il verbale, peraltro competente per il settore turismo, nè mai le aveva conferito un qualche mandato o incarico per esserne tutelato, per cui non aveva ricevuto alcuna effettiva e qualificata assistenza nè da lei nè dalla , che la procura rilasciata all'Avv. non era riconducibile alla previsione degli artt. 185 e 420 c.p.c.; che tale procura gli era stata chiesta con una motivazione non reale, ovvero per evitargli il disturbo di un viaggio fino a Milano, mentre poi la procedura conciliativa si era svolta a Roma, dove egli risiedeva per cui avrebbe potuto essere presente di persona; che il conciliatore avrebbe potuto ricavare dal testo stesso dell'accordo la prova della costrizione e della minaccia esercitate su di lui; che il verbale di conciliazione, se ritenuto formalmente, valido, doveva comunque essere annullato per vizio della volontà, essendo egli stato costretto a concludere l'accordo per effetto della violenza posta in essere dalla società,

anche tramite soggetti terzi come il sig. [redacted] e l'Avv. [redacted], mediante minacce contro di lui e i suoi più stretti familiari; e che la violenza sussisteva anche qualificando la minaccia di disporre il licenziamento come minaccia di far valere un diritto, stante l'ingiustizia del vantaggio perseguito dalla società.

Affermava quindi il ricorrente che il suo rapporto di lavoro con [redacted]

era ancora in corso; che quindi la società era tenuta a riammetterlo in servizio ed a corrispondergli la retribuzione pattuita con decorrenza dal deposito del ricorso, e inoltre, a titolo risarcitorio, i compensi maturati per tutta la durata del patto di stabilità triennale non rispettato, ovvero dall'1 settembre 2017 al 31 dicembre 2019; che [redacted] doveva inoltre corrispondergli la retribuzione variabile dell'anno 2017, nonché una somma pari al bonus annuale per gli anni 2018 e 2019, attesi i risultati conseguiti dalla società, e ancora il valore del benefit consistente nell'alloggio in Roma, pari all'ammontare dei canoni pagati dalla società, essendo questo entrato a far parte della retribuzione.

- omissis -

- omissis -

★ ★ ★

2. Con il suo appello principale il sig. [] censura la sentenza di primo grado nella parte in cui ha respinto le numerose contestazioni da lui sollevate contro l'esistenza stessa e comunque la validità e l'efficacia delle prime dimissioni per giusta causa presentate per via telematica il [] attraverso un funzionario sindacale a lui ignoto, non in sua presenza, a richiesta dell'Avv. [] o di un altro soggetto sconosciuto e comunque non autorizzato; della revoca di questo atto effettuata (con le stesse modalità irregolari) il [];

delle successive dimissioni del 31/8/2017, anch'esse affette dai medesimi vizi; e infine dell'accordo conciliativo stipulato in sede sindacale il 7/9/2017.

2.1. Essendo pacifico fra le parti che il sig. [redacted] non si è recato personalmente nella sede dell'organizzazione sindacale che ha curato la trasmissione telematica delle prime dimissioni, della loro revoca e delle seconde dimissioni, e che la procedura è stata eseguita a richiesta di un soggetto ignoto - in quanto non ricavabile dai moduli in atti (docc.49, 51 e 60 del fascicolo di parte appellante in via principale), ma presumibilmente da identificare con l'Avv. [redacted] o un suo incaricato - la prima questione da affrontare è certamente quella relativa alla ammissibilità (ed eventualmente alla forma) della delega a compiere queste tipologie di negozi giuridici.

2.1.1. In linea generale si deve ritenere che le dimissioni non siano - o meglio non fossero secondo l'originaria impostazione del Codice Civile - un atto non delegabile.

Appartengono infatti a questa categoria solo i negozi che incidono su posizioni soggettive strettamente personali dell'individuo e indisponibili, mentre il diritto alla prosecuzione del rapporto di lavoro è notoriamente un diritto a contenuto patrimoniale e disponibile: non vi è pertanto alcun ostacolo a che un atto abdicativo di questo diritto sia compiuto dal lavoratore tramite un rappresentante nominato ai sensi degli artt.1387 e 1324 c.c.

2.1.2. L'art.26 comma 1 del d.lgs. 151/2015 ha però introdotto per le dimissioni una speciale forma *ad substantiam*, stabilendo che queste "sono" (e cioè devono essere) "fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalita' 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 modalita' individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3"; e il d.m. 15 dicembre 2015, che ha regolato le modalità tecniche di trasmissione, ha previsto che la procedura ha la finalità di garantire "il riconoscimen-

to certo del soggetto che effettua l'adempimento", essendo questo adempimento "necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore".

2.1.3. Consentire le dimissioni per procura sarebbe del resto contrario alla *ratio legis*: se infatti lo scopo della procedura introdotta dal d.lgs. 151/2015 era, come è certo, quello di impedire il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, è chiaro che questo scopo sarebbe del tutto frustrato se il lavoratore potesse dimettersi tramite un terzo delegato (poichè, se così fosse, al datore di lavoro basterebbe, per eludere la legge, farsi rilasciare dal dipendente una procura in bianco).

L'unica delega possibile nell'ottica del d.lgs. 151/2015 è pertanto quella che il lavoratore, presente di persona e debitamente identificato, conferisca ad uno dei soggetti (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissione di certificazione, consulente del lavoro, sede territoriale competente dell'_____), abilitati per legge a curare l'invio telematico delle dimissioni.

2.2. Il comma 7 dell'art.26 esclude però la necessità della procedura del comma 1 *"nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile"* - e cioè quelle previste dagli artt.185, 410, 411, 412 ter e 412 quater c.p.c. - *"o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003"*.

Occorre allora verificare se sia o no valida ed efficace la conciliazione in sede sindacale sottoscritta il _____, nella quale è stato riprodotto il precedente accordo datato 31 agosto - 1 settembre con cui le parti avevano convenuto che il rapporto di lavoro si sarebbe risolto a seguito delle "dimissioni ordinarie" presentate dal lavoratore con effetto dall'1 settembre (risultando così il 31 agosto l'ultimo giorno di lavoro del sig. _____ alle dipendenze di _____).

2.2.1. La conciliazione di cui si discute non rientra certamente nella previsione degli artt.185 e 410 c.p.c. (non essendo stata conclusa avanti all'autorità giudiziaria

o alla commissione di conciliazione istituita presso la competente Direzione Provinciale del Lavoro), nè degli artt.412 ter e quater c.p.c. (poichè la stipula non è avvenuta nè presso un sede e con le modalità previste dal contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro dirigenziale in corso fra il sig. [redacted] e [redacted] nè avanti a un collegio di conciliazione e arbitrato appositamente costituito dalle parti).

2.2.2. Essa va perciò ricondotta alla previsione dell'art.411 comma 3 c.p.c.

Questa richiede però *"che l'accordo sia raggiunto con un'effettiva assistenza del lavoratore da parte di esponenti della propria organizzazione sindacale cioè di quella alla quale egli ha ritenuto di affidarsi"* (così Cassazione Sez. L. Sentenza n. 11167 del 22/10/1991; nello stesso senso Sez. L. Sentenza n. 13910 del 11/12/1999; Sez. L. Sentenza n. 4730 del 03/04/2002; Sez. L. Sentenza n. 12858 del 03/09/2003; Sez. L. Sentenza n. 24024 del 23/10/2013; Sez. L. Sentenza n. 18864 del 26/09/2016).

E, in concreto, il sig. [redacted] contesta che queste condizioni si siano verificate, affermando di non aver mai conferito mandato nè richiesto l'intervento della sig.ra [redacted] (che in occasione della stipula dell'accordo ha svolto le funzioni di conciliatore) e dell'organizzazione sindacale alla quale costei apparteneva ([redacted]); e comunque di non aver ricevuto da questi soggetti alcuna effettiva assistenza, poichè la sig.ra [redacted] da lui mai conosciuta, aveva competenza riguardo al comparto turismo e la [redacted] non era un sindacato rappresentativo della categoria dei dirigenti di aziende industriali.

2.2.3. La contestazione del sig. [redacted] non tiene però conto del fatto che egli, proprio in vista della stipula dell'accordo conciliativo, aveva conferito una specifica procura agli Avv. [redacted] e [redacted] (doc.62 e del fascicolo di parte appellante).

Della validità di questa procura non vi è ragione di dubitare: è stata redatta in forma scritta (ai fini degli artt.1967 e 1392 c.c.); il sig. [redacted] non ha mai disco-

nosciuto la sottoscrizione da lui apposta in calce al documento (cosa che rende irrilevante la mancanza di autentica); e non vi è alcuna norma da cui poter ricavare l'impossibilità per il lavoratore di farsi rappresentare nella stipula di un accordo conciliativo in sede sindacale (stante l'inapplicabilità dell'art.26 del d.lgs. 161/2015).

Agli Avv. [] e [] il sig. [] ha conferito (testualmente)

"anche disgiuntamente, tutti i più ampi e opportuni poteri affinché possano rappresentare lo stesso dinanzi alle sedi competenti (commissioni di conciliazione istituite in seno alla [] e/o Associazioni di [] o altre sedi sindacali competenti ai sensi degli articoli 2113 cod. civ. e 410 eseguenti c.p.c), con espressa facoltà di sottoscrivere accordi e/o verbali di conciliazione e/o ogni documento o atto necessario o opportuno ai sensi di legge, inclusi verbali di conciliazione, ai fini della risoluzione del rapporto tra il sig. [] e [].. A mero titolo esemplificativo e non esaustivo, viene loro conferito il potere di formalizzare e sottoscrivere verbali di conciliazione nonché transigere, conciliare, rinunciare ed accettare rinunzie sia di natura sostanziale sia procedurale, con riferimento ad ogni e qualsivoglia controversia, diritto, pretesa, azione o domanda direttamente o indirettamente connessa all'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro tra il sig. [] e [] con espressa facoltà di compiere ogni attività idonea per la definizione della vertenza medesima, anche ai sensi dell'art. 420cod.proc.civ."

Il testo della delega è estremamente ampio e quindi si deve ritenere comprensivo anche del potere di individuare e scegliere l'organizzazione sindacale cui rivolgersi per la stipula dell'accordo conciliativo, la persona fisica del sindacalista chiamato a svolgere la funzione di conciliatore e la sede presso cui effettuare la sottoscrizione (e ciò senza particolari limiti di comparto e di territorio, considerato che l'art.411 comma 3 c.p.c. non detta e non fa riferimento a regole in materia di competenza e che il sig. [] non ha mai dedotto e dimostrato di essere stato iscritto ad una qualche organizzazione sindacale rappresentativa dei dirigenti industriali, per cui si deve escludere che gli Avv. [] e [] fossero implicitamente tenuti a fare riferimento a questa).

Quanto all'effettività dell'assistenza da parte della [] e della sig.ra [] si deve ricordare che gli stati soggettivi rilevanti devono essere valutati, come prescrive l'art.1391 c.c., con riferimento alla persona del rappresentante, salvo che per gli aspetti predeterminati dal rappresentato.

In concreto il sig. [] non aveva fornito, nella procura, alcuna indicazione riguardo al sindacato cui rivolgersi; e va altresì detto che, in sede sindacale, le

parti non hanno fatto altro che riprodurre l'accordo conciliativo già sottoscritto dal sig. _____ il 31 agosto e il 1° settembre (docc.69 e 70 del fascicolo di parte appellante), all'esito delle precedenti trattative (testimoniate dai messaggi di posta elettronica e dalle varie versioni del testo di cui vi è copia in atti: docc. 56e, 57, 58, 60a, 61, 63e, 64, 65e, 66 del medesimo fascicolo).

Spettava perciò ai rappresentanti la facoltà e l'onere di valutare l'effettività (ovvero il grado e il contenuto) dell'assistenza sindacale da chiedere e ricevere in occasione dell'incontro del _____; e non risulta (né il sig. _____ ha mai allegato) che l'Avv. _____, ovvero colui che in concreto ha partecipato alla stipula del verbale di conciliazione in sede sindacale, avesse bisogno, data la sua qualifica professionale e considerata la dettagliata predeterminazione del contenuto dell'accordo transattivo, di uno specifico e approfondito supporto tecnico-giuridico (diverso e maggiore da quello ottenuto di fatto) nonchè di una particolare tutela e protezione da parte del sindacato.

- 2.3.** Solo per completezza si deve osservare che l'art.26 del d.lgs. 151/2015 - considerata la sua funzione di impedire la prassi di far sottoscrivere al lavoratore le dimissioni "in bianco" al momento dell'assunzione - sembra riguardare esclusivamente le dimissioni in senso stretto e cioè il negozio unilaterale con cui il lavoratore dichiara di voler interrompere il rapporto di lavoro, e non anche le dimissioni inserite nell'ambito delle reciproche concessioni fatte dalle parti al momento della stipula di un accordo transattivo (né rileva il rinvio all'art.2113 c.c., che riguarda solo le sedi ivi previste nel comma 4 e non la tipologia di negozio regolata dalla norma).

Nel caso di transazione, ovvero di dimissioni (non autonome ma) inserite in un accordo transattivo, il lavoratore ha del resto la tutela prevista dall'art.2113 comma 2 c.c., consistente nella possibilità di impugnare l'accordo (e farlo venire meno, comprese le dimissioni ivi contenute)¹¹ entro sei mesi dalla ces-

¹¹ *"Nell'ipotesi in cui la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, o le dimissioni (riferibili ad un diritto disponibile del lavoratore e quindi sottratte alla disciplina dell'art. 2113 cod. civ.) siano poste in essere nell'ambito di un contesto negoziale complesso, il cui contenuto investa anche altri diritti del prestatore derivanti da disposizioni inderogabili di legge o dall'autonomia collettiva, il pre-*

sazione del rapporto.

Anche ammettendo che la conciliazione del _____ non sia valida come conciliazione in sede sindacale, agli effetti dell'art.2113 comma 4 c.p.c. e dell'art.26 del d.lgs. 151/2015, rimarrebbe comunque valido, come transazione ordinaria, l'accordo sottoscritto dal sig. _____ il 31 agosto e l'1 (o 2) settembre ; e, non essendo questo mai stato impugnato nel termine di legge, esso si sarebbe ormai definitivamente consolidato in ogni sua parte (e cioè anche per quanto riguarda le dimissioni).

★ ★ ★

- o m i s s i s -

etto posto dall'art. 2113 cit. trova applicazione in relazione all'intero contenuto dell'atto (che è quindi soggetto a impugnazione), sempre che la clausola relativa alle dimissioni non sia autonoma ma strettamente interdipendente con le altre e che i diritti inderogabili transatti siano noti e specificati, non potendosi desumere da una formula generica contenuta in una clausola di stile. (Nella specie, avente ad oggetto un accordo transattivo tra le _____ e alcuni dipendenti, la S.C. ha confermato la sentenza impugnata che, escluda la presenza di un atto complesso, aveva ritenuto che la rinuncia a diritti indisponibili integrasse una mera clausola di stile e che l'unico effettivo oggetto della transazione fosse un diritto rinunciabile e disponibile, quale il recesso dal rapporto di lavoro in cambio di un corrispettivo nell'ambito di una ristrutturazione produttiva della società datrice di lavoro)" (Cassazione Sez. L. Sentenza n. 18285 del Data 80 ; Sez. L. Sentenza n. 12301 del Data 81 ; Sez. L. Sentenza n. 2716 del Data 82 ; Sez. L. Sentenza n. 11167 del Data 73).

★ ★ ★

8. La reciproca soccombenza delle parti giustifica l'integrale compensazione delle spese di lite d'appello.

P.Q.M.

la Corte di Appello di Trieste, definitivamente pronunciando, così decide:

respinge l'appello principale e l'appello incidentale proposti rispettivamente da

[] e da []

contro le sentenze del Tribunale di Trieste non definitiva n.131/2021 di data [] e definitiva n.15/2022 di data []

che per l'effetto integralmente conferma; compensa interamente fra le parti le spese di lite del grado; dà atto della sussistenza in capo ad entrambe le parti appellanti dei presupposti di cui all'art. 13 comma 1 quater del D.P.R. 115/2002.

Trieste, []

Il Presidente Estensore

(dott.Lucio Benvegnù)