

Aprile 2011



**Consistenti del Lavoro**  
Consiglio Provinciale  
dell'Ordine di Milano

Via Aurispa, 7 20122 Milano.

Tel: 02/58308188 - Fax: 02/58310605

e-mail: comm.centrostudi@consistentidellavoro.mi.it

# Sintesi

*Rassegna di giurisprudenza e di dottrina*

## SOMMARIO

**2** Temperamenti al rigore dell'obbligo di repaceage

**2** Danno da perdita di chance

**3** Il Licenziamento dirigenziale

**4** Disabile assunto a termine

**5** La configurabilità del reato di estorsione nell'ambito del rapporto di lavoro.

**6** Inquadramento dell'istituto del distacco

**7** Configurabilità delle c.d. quietanze a saldo

## IL PUNTO

**L**a riorganizzazione dell'Inps presenta le sue prime crepe e mostra con tutta evidenza le disfunzioni della nuova organizzazione a scapito dell'utenza e in particolare ai Consistenti del Lavoro. Il nostro Ordine ed in particolare il Presidente Zingales è impegnato nel presentare alla Dirigenza dell'Istituto tutte le istanze che vengono segnalate dai Colleghi manifestando l'insoddisfazione della Categoria. Preghiamo i Colleghi di continuare a segnalare all'Ordine i problemi riscontrati nei rapporti con l'Inps.

## ARGOMENTO DI ALTO INTERESSE

*Il licenziamento dirigenziale ad nutum: opportunità di una rilettura costituzionale*

COMMISSIONE STUDI E RICERCHE DELL'ORDINE CONSISTENTI DEL LAVORO DELLA PROVINCIA DI MILANO

### Presidente dell'Ordine

Giovanni Zingales

### Coordinatore scientifico del CSR

Potito di Nunzio

### Sezione Studi e Ricerche

Gilberto Asnaghi, Riccardo Bellocchio,

Stefano Guglielmi, Greta Leoni, Morena

Domenica Massani, Roberto Montelatici, Sabrina

Pagani, Silvana Pagella, Fabio Pappalardo, Lalla

Pollacchini Pagani, Pozzi Laura, Paola Rizzo

### Sezione Semplificazione normativa

Andrea Asnaghi, Gianluca Belloni, Luca Bonati,

Marco Cassini, Stella Crimi, Mariagrazia di Nunzio,

Donatella Gerosa, Alessandro Graziano, Luca Insabato,

Paolo Lavagna, Giuseppe Mastalli, Paolo Reja

**Sezione Scuola e Università:** Gabriele Corra, Anna De Lillo, Elena Piscitello, Alessandro Proia

### Sezione Formazione e aggiornamento

**professionale:** Alessandro Cornaggia, Isabella Di

Molfetta, Luca Paone, Roberto Piccini, Enrico Vannicola



## QUESTIONE TRATTATA

### “ TEMPERAMENTI AL RIGORE DELL'OBBLIGO DI REPECHAGE del lavoratore in caso di licenziamento per giustificato motivo ”

#### TESI-DECISIONE

#### AUTORE

G. Vanacore,  
Ancora sul repechage  
datoriale: estensione  
dell'obbligo a tutte le sedi  
di una multinazionale,  
ne La Responsabilità  
Civile, 3/2011

**S**econdo l'affermata giurisprudenza in materia dell'ultimo ventennio, accuratamente ricostruita dall'Autore, sia di merito come di legittimità, il datore di lavoro ha l'onere di provare di non avere potuto utilmente reimpiegare il lavoratore, che si intende licenziare per giustificato motivo oggettivo, all'interno della propria organizzazione aziendale (cd. Obbligo di repechage), con ciò segnando un punto a sfavore del principio della libertà economica consacrato all'art. 41 Cost. (a tutto favore del diritto del lavoratore alla stabilità del posto di lavoro).

Il rigore dei Giudici ha, tuttavia, trovato in alcuni casi un temperamento. In particolare, l'obbligo di repechage non ha mai trovato applicazione né nel caso di liquidazione dell'azienda né nella fattispecie dei licenziamenti del dirigente. Ma non solo: in molteplici occasioni i Giudici hanno affermato come sia loro preclusa un'indagine e una valutazione sulla scelta dei criteri di gestione dell'impresa, proprio in omaggio al citato art. 41 Cost.. Resta, pur tuttavia, indiscusso che in due fattispecie ben

precise l'obbligo di repechage non può essere disatteso, e precisamente:

**1.** Nel caso di soppressione del posto di lavoro deve essere fornita prova che l'offerta di trasferirsi presso altra sede di lavoro sia stata fatta al lavoratore prima del licenziamento e da questi rifiutata. A tale proposito, l'Autore mette in luce come l'indagine delle sedi disponibili non debba, come da giurisprudenza sul punto, estendersi fino a ricomprendere società del gruppo che operino in autonomia totale le une dalle altre, senza configurarsi, cioè, come autonomi centri di imputazione di interesse. L'indagine del Giudice, in questo caso, si estende alla intera organizzazione aziendale;

**2.** In caso di sopravvenuta impossibilità fisico-psichica del lavoratore alla prestazione: la prova, a carico del datore di lavoro, di non aver potuto reimpiegare il lavoratore nell'impresa, anche con mansioni inferiori, è assolutamente rigorosa.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ DANNO DA PERDITA DI CHANCE: i criteri di quantificazione ”

#### TESI-DECISIONE

#### SENTENZA

Cass. Sez. Lav.  
26 marzo 2010,  
n. 7414

**L**a sentenza trae origine dalle doglianze di un dipendente delle Poste Italiane che lamenta un supposto danno derivante da perdita di *chance*, in quanto l'azienda avrebbe violato, nell'espletamento di una procedura selettiva per la promozione ad una qualifica superiore, i criteri di buona fede e di correttezza, compromettendo così le sue possibilità di accedere alla promozione.

Le pronunce in materia sono oramai copiose e hanno superato, da tempo, le originarie impostazioni che negavano il risarcimento ritenendo la perdita di *chance* una mera aspettativa di fatto e non un diritto e si sono attestate sul riconoscimento del risarcimento del danno emergente e non del lucro cessante (come, invece, inizialmente statuito). Laddove sia possibile, infatti, valutare economicamente la probabilità, effettiva e congrua, di raggiungere un certo bene, la relativa perdita che produce un danno attuale e risarcibile deve essere risarcita. A

tal fine, occorre che ne sia provata la sussistenza, anche secondo un calcolo di probabilità o per presunzioni. Si esclude la presunzione *in re ipsa* del danno che, dunque, non può essere presunto.

Occorrerà, pertanto, provare innanzitutto l'inadempimento datoriale e poi che vi sia una possibilità non trascurabile di esito favorevole delle operazioni selettive: la sentenza in commento afferma che il danno da perdita di *chance* è nullo, se la probabilità è pari a zero; è del pari nullo se le possibilità sono pari a 100, venendo in tal caso, il danno da perdita di *chance*, a coincidere con il danno da perdita del risultato.

Inoltre, i Giudici sottolineano come l'onere della prova, a carico del lavoratore, debba comunque essere modulato in ragione delle diverse fattispecie che, a mero titolo di esempio, possono concretarsi in casi di dequalificazione professionale, esclusione da corsi di formazione, mancata o ritardata assunzione.



## QUESTIONE TRATTATA

### “ IL LICENZIAMENTO DIRIGENZIALE AD NUTUM: opportunità di una rilettura costituzionale ”

**AUTORE**  
**S.Varva,**  
**Il licenziamento**  
**dirigenziale tra**  
**giustificata e**  
**recesso ad nutum,**  
**ne Il Lavoro nella**  
**Giurisprudenza,**  
**8/2010**

#### TESI-DECISIONE

**L'**a disciplina limitativa dei licenziamenti (l. n. 604 del 1966) non si applica ai dirigenti, anche se questi devono essere intesi come lavoratori subordinati: il datore di lavoro può recedere dal rapporto ad *nutum*, a norma dell'art. 2118 c.c., fermo restando la pacifica applicazione dell'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa).

Questione preliminare alla applicazione o meno del regime limitativo risiede nell'operare una (corretta) identificazione (e delimitazione) della categoria dirigenziale. Nel ripercorrere le diverse posizioni assunte dalla Magistratura, l'Autore evidenzia come la situazione odierna sia caratterizzata (anche) da realtà assai complesse (con ordini gerarchici all'interno della medesima categoria dirigenziale) e, dunque, la definizione di "dirigente" risulti fortemente influenzata dalla variabilità degli elementi caratterizzanti.

Assume importanza primaria l'ampio potere di autonomia nell'attività direttiva, la subordinazione all'imprenditore o ad altro dirigente superiore, la rappresentanza extra e endo aziendale e i poteri di supremazia gerarchica sul personale.

Su tale base si arriva all'applicazione della legge n. 604/66 a quei soggetti per i quali l'attribuzione della categoria sia avvenuta sulla base di un convenzione individuale in deroga ai principi di legge e alla normativa contrattuale collettiva (cd. pseudo-dirigenti).

L'Autore ricorda poi come, per legge, il datore di lavoro abbia l'obbligo di rispettare la forma scritta della comunicazione di recesso e di liquidare il trattamento di fine rapporto. Resta, altresì, ferma la nullità del licenziamento discriminatorio, tutela, secondo l'Autore, priva di effettività in quanto risentirebbe fortemente, fra l'altro, delle difficoltà che il dirigente ha nel dimostrare il carattere illecito del recesso.

Accanto, poi, al quadro legale si delinea il quadro convenzionale delle norme che disciplinano il recesso del dirigente. Infatti, il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro può prevedere l'obbligo di motivare per iscritto le ragioni del licenziamento e la possibilità, per il lavoratore, qualora ritenga non giustificata la motivazione, di ricorrere ad un collegio arbitrale ovvero all'autorità giudiziaria. Qualora

il licenziamento sia ritenuto "ingiustificato" dagli organi giudicanti, l'imprenditore dovrà liquidare un'indennità in favore del lavoratore parametrata anche in relazione all'anzianità anagrafica e di servizio del lavoratore.

Ma cosa si intende per licenziamento "(in)giustificato"?

La giustificata dell'atto di recesso viene individuata come non arbitrarietà e non discriminatorietà e connotata da ragionevolezza e serietà del motivo del licenziamento. Spetta al datore di lavoro dimostrare la fondatezza dei motivi alla base del licenziamento nonché la loro idoneità a giustificare il recesso.

A tale proposito, l'Autore pone in risalto come la elaborazione giurisprudenziale della nozione di "giustificata" prescindendo dalla nozione di "giustificato motivo" di licenziamento. Da ciò ne discende, correttamente a suo avviso, che le ragioni del licenziamento non devono essere informate al criterio della *extrema ratio* e che il licenziamento è sottratto alla resistenza dell'obbligo di ripescaggio (cd. *repechage*).

Infine, viene affrontato il tema del licenziamento disciplinare, "uno degli snodi interpretativi di maggior rilievo". Dopo un oscillante atteggiamento della Magistratura sul punto che, giustamente, ha inteso dirimere il conflitto tra l'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, e l'esercizio di un potere datoriale libero (di comminare il licenziamento) e l'inesistenza di un rapporto gerarchico in senso stretto tra dirigente e imprenditore, le Corti si sono attestate sulla seguente posizione richiamando i concetti espressi dalla Corte Costituzionale che fanno leva sull'art. 7 cit. quale espressione di principi di civiltà giuridica: anche al dirigente è applicabile la procedura del licenziamento disciplinare (contestazione dell'addebito e esercizio del diritto di difesa da parte del lavoratore).

L'Autore trae da questa posizione tre considerazioni, di cui due (almeno in parte) condivisibili, una, invece, a suo avviso, criticabile:

**a.** l'impostazione riportata supera la distinzione tra

dirigente apicale e dirigente minore in relazione alla proceduralizzazione del potere disciplinare (ma cosa succede se si tratta dell'amministratore delegato?)

**b.** l'inosservanza della procedura comporta l'applicazione delle conseguenze risarcitorie previste dal CCNL (ma cosa accade se il datore di lavoro non applica alcun contratto?)

**c.** le garanzie dell'art. 7 St. Lav. dovrebbero essere riconosciute non solo nel caso di licenziamento disciplinare, bensì anche nel caso di recesso determinato da condotta non colpevole del dirigente che comprometta il rapporto fiduciario con l'imprenditore.

Quest'ultima affermazione lascia perplesso l'Autore: egli osserva come sia difficile conciliare una norma

tutta tesa alla garanzia del diritto di difesa con una fattispecie in cui la condotta del dirigente sia incolpevole o estranea al rapporto di lavoro. Ma questo, in realtà, apre il dibattito sul più ampio, e irrisolto, tema dei rapporti (e i confini) tra licenziamento per motivo oggettivo e licenziamento "ontologicamente" disciplinare.

Infine, l'Autore richiama l'attenzione sui contenuti della Carta di Nizza (art. 30) laddove si prevede che ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali.

Si potrebbe, infatti, profilare un problema di coordinamento tra la norma anzidetta e il descritto delicato equilibrio interno. L'Autore conclude riflettendo che forse è giunta l'ora che la Corte Costituzionale torni sul tema della ragionevolezza costituzionale del recesso ad *nutum* nella ambito della dirigenza.

### QUESTIONE TRATTATA

## “DISABILE ASSUNTO A TERMINE: ammisibilità in assenza di convenzione e computabilità ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva.”

**AUTORE**  
**M. Manicasteri**  
**Disabile assunto  
a termine  
in D&PL, 45/2010**

### TESI-DECISIONE

**L'**Autore riprende due questioni trattate dal Ministero del lavoro nella risposta a Interpello n. 66 del 31 luglio 2009 che sono:

**1.** l'ammisibilità della stipula di un contratto a tempo determinato con un lavoratore disabile in assenza di convenzione stipulata ex art. 11 della legge n. 68 del 1999;

**2.** la computabilità, ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva di posti di lavoro ai favore dei disabili, del soggetto qualora assunto con contratto a tempo determinato di durata inferiore ai 9 mesi.

In merito al primo aspetto, il Ministero del Lavoro risolve un problema, ampiamente dibattuto in giurisprudenza (anche nelle more dell'abrogata legge n. 482 del 1968, ma senza univoca risoluzione), affermando la legittimità dell'assunzione a termine di soggetti disabili in assenza di convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 11 della legge n. 68/99, qualora ricorrano le condizioni previste dalla legge in materia di contratti a tempo determinato. E', invece, pacifica la possibilità di assumere un disabile a termine all'interno di convenzioni, così come previsto dalla legge medesima.

Avvalora tale posizione la sentenza della Cassazione del 31 maggio 2010 n. 13285, stabilendo che non sono necessarie le ragioni giustificative per la stipula di un contratto a termine con un soggetto disabile in presenza di convenzione, avvala la tesi secondo la quale, invece, in presenza delle predette ragioni, si può ricorrere ad un contratto a termine con un soggetto disabile.

In merito al secondo punto, qualora il contratto abbia durata inferiore ai 9 mesi, il Ministero ha sostenuto che il disabile non può essere computato tra i soggetti disabili in forza.

L'Autore esprime il proprio dissenso in quanto la legge che regola il collocamento obbligatorio, nel disciplinare i criteri di computo della quota di riserva, non dispone in tal senso. L'esclusione dei soggetti assunti con contratto di durata inferiore ai 9 mesi riguarda solo la determinazione della base di computo. Se così non fosse, infatti, anche un disabile dirigente o apprendista o assunto con contratto di inserimento non potrebbe, irragionevolmente, essere computato come disabili, in quanto le predette categorie sono escluse dalla base di computo.



## QUESTIONE TRATTATA

### “ LA CONFIGURABILITÀ DEL REATO DI ESTORSIONE nell'ambito del rapporto di lavoro. ”

#### SENTENZA

Sentenza Cassazione penale,  
Sezione Lavoro,  
1° Luglio 2010 n. 32525

**Il Commento di A. Piovesano,  
ne Il lavoro nella giurisprudenza  
11/2010,**

#### TESI-DECISIONE

**N**ella sentenza in esame, la Cassazione penale, rifacendosi ad un orientamento consolidato della Giurisprudenza di legittimità, sostiene che integri gli estremi del reato di estorsione (ai sensi dell'articolo 629 c.p., il delitto in esame è configurabile ogni qualvolta *“chiunque, mediante violenza o minaccia, costringendo taluno a fare o ad omettere qualche cosa, procura a sé o ad altri un ingiusto profitto con altrui danno”*) la condotta del datore di lavoro, il quale minacciando il licenziamento o la mancata assunzione, faccia accettare condizioni di lavoro contrarie alla legge o alla contrattazione collettiva, (lavoro in nero, trattamenti economici inferiori a quelli previsti dal CCNL, sottoscrizione di lettera di dimissioni in bianco, rinuncia a congedi per malattia o infortunio sul lavoro), procurandosi un ingiusto profitto.

Gli elementi che costituiscono il reato di estorsione sono, quindi, la violenza o minaccia, la costrizione del soggetto passivo, e l'ingiusto profitto con altrui danno.

Ai fini della ascrivibilità della condotta del datore di lavoro nella fattispecie del reato di estorsione, sia la dottrina che la giurisprudenza, nel porre l'accento sull'elemento materiale della condotta mediante minaccia, hanno chiarito che la stessa deve ritenersi sussistente ogniqualevolta in relazione alla volontà sopraffattrice dell'agente, all'ingiustizia della pretesa, alle particolari condizioni della vittima, il lavoratore sia stato coartato nella libera determinazione della volontà, trovandosi soggetto all'alternativa di adempiere a quanto richiesto o di subire il male minacciato.

E' da escludere, invece, la sussistenza del reato di estorsione nell'ipotesi in cui l'adesione da parte del lavoratore a condizioni contrattuali inique e vessatorie sia frutto di una libera determinazione della volontà, effettuata in base ad una scelta autonoma e non coartata.

In tale ipotesi la condotta del datore di lavoro che approfitti, sia pure della sua naturale posizione di pre-

minenza o delle difficili condizioni ambientali e lavorative, per indurre i dipendenti ad accettare condizioni di lavoro deteriori (ossia di gran lunga inferiore alle effettive ore lavorate o a quanto formalmente risultante in busta paga) assumerà rilevanza sul piano giuslavoristico, ma non integrerà il reato di estorsione.

Con riferimento alla sentenza di Cassazione in commento, l'Autore evidenzia la criticità di dare una giusta interpretazione al termine “deteriori” e a espressioni analoghe utilizzate dalla Corte in alte occasioni.

Nel pensiero della Corte queste locuzioni sembrerebbero fare riferimento al parametro del “contratto collettivo”. Ma l'Autore ritiene questa interpretazione fuorviante e riflette, invece, come segue

- Il datore di lavoro, nel presupposto dell'art. 39 Cost. (principio di libertà sindacale) può scegliere di non applicare il contratto collettivo e potrà applicare/proporre retribuzioni inferiori rispetto a quanto previsto dal Ccnl. La diminuzione patrimoniale è il frutto di una libera scelta permessa dall'ordinamento. Prospettare una mancata assunzione/licenziamento non è una “minaccia ingiusta”, e dunque non si tratta di estorsione, in quanto conseguenza inevitabile e naturale della mancata accettazione delle condizioni economiche stabilite dal datore di lavoro

- Anche qualora, invece, il parametro di valutazione non fosse il CCNL ma la retribuzione ex art. 36 Cost. (norma immediatamente applicabile); non si potrebbe trattare di estorsione, ma solo di inadempimento contrattuale, in quanto mancanti i relativi presupposti. Ne consegue che solo laddove il parametro di riferimento sia, come detto sopra, il contenuto delle buste paga, si potrebbe riconoscere il reato di estorsione, oltre che di altri reati come la truffa e violazioni di norme di natura fiscale e previdenziale. Da qui l'esortazione alle Corti di scegliere espressioni non equivoche al fine di evitare sentenze dalla portata fuorviante



## QUESTIONE TRATTATA

### “ INQUADRAMENTO DELL'ISTITUTO DEL DISTACCO: aspetti di rilievo pratico. ”

#### AUTORE

**P. Rausei,**  
Lavoro presso terzi  
nell'interesse del datore,  
in D&PL, 41/2010.

#### TESI-DECISIONE

**L'**Autore affronta in maniera completa ed approfondita l'intero istituto del distacco analizzando ogni comma dell'art. 30 del Dlgs 10 settembre 2003 n. 276, unica norma di riferimento per il settore privato.

Rispetto alla esauriente trattativa che prende in considerazione, oltre al dato legislativo, anche la prassi amministrativa e la giurisprudenza saliente in materia, l'Autore sottolinea in particolare quanto segue:

**a.** l'operazione del distacco non necessariamente riguarda una sola persona, ma potrebbe riguardare una pluralità di soggetti simultaneamente, purché, si evidenzia, ogni singolo distacco presenti i requisiti e le condizioni di legittimità e di liceità prescritti dall'ordinamento

**b.** circa l'"interesse" che legittima il distacco (oltre alla sua temporaneità), si evidenzia come il distaccante deve essere spinto o mosso al distacco da un qualsiasi interesse produttivo proprio e specifico che non può coincidere, evidentemente, con quello alla mera somministrazione di lavoro, interesse, peraltro, che deve sussistere e protrarsi per tutta la durata del distacco. Inoltre, l'interesse deve essere accertato caso per caso in base alla attività esercitata e non semplicemente con riferimento agli scopi sociali dell'impresa. L'Autore mette altresì in risalto come il lavoratore distaccato non possa essere addetto a prestazioni lavorative generiche, ma a quella determinata attività lavorativa che caratterizza e sostanzia l'interesse proprio del distaccante.

Sempre in ordine all'interesse, l'Autore riflette su come esso non si sostanzia nel distacco in sé bensì in un vantaggio di tipo organizzativo e personale per il datore di lavoro distaccante di tipo patrimoniale e non. Infatti, l'assenza nella legge di riferimenti alla patrimonialità lascia spazi per una siffatta interpretazione.

**c.** circa il consenso espresso dal lavoratore nel caso di mutamento di mansioni, l'Autore non ne afferma la necessità in caso di assegnazione di mansioni equivalenti o analoghe, ma solo laddove il mutamento sul rapporto di lavoro del distaccato abbia carattere sostanziale.

**d.** relativamente al caso di distacco parziale del lavoratore (nel senso di svolgimento di prestazioni lavorative in parte presso il distaccante e in parte presso il distaccatario, secondo l'interesse del distaccante), l'Autore specifica che nulla osta alla legittimità di un distacco che riguardi anche solo talune giornate della settimana.

**e.** dall'analisi condotta sull'istituto emerge come il Legislatore abbia ommesso di imporre la comunicazione del distacco in forma scritta, omissione alla quale si può rimediare, così l'Autore, laddove si osservi come il D.lgs. n. 152 del 1997 di fatto lo preveda. Ma non solo: l'Autore specifica come la comunicazione ai Servizi per l'impiego (entro 5 giorni dall'evento) debba essere effettuata anche nelle ipotesi di distacco temporaneo destinate ad evitare il ricorso ai licenziamenti, nel caso di distacco comunitario e anche nei casi di cd. distacco "anomalo" dei disabili all'interno di convenzioni di inserimento lavorativo temporaneo con finalità formative.

**f.** perplessità, infine, suscita nell'Autore la posizione assunta dal Ministero del Lavoro in merito alla possibilità, per il distaccante, di assumere personale con contratto di lavoro a termine, per sostituire il lavoratore distaccato. Non si comprenderebbe, infatti, come possa conciliarsi la sussistenza di un interesse del distaccante con una motivata ragione sostitutiva del lavoratore distaccato.

L'intervento si chiude, infine, con una ragionata analisi delle fattispecie sanzionatorie di distacco illegittimo che si annota per la particolare cura profusa nella redazione da parte dell'Autore.

## QUESTIONE TRATTATA

### “ CONFIGURABILITÀ DELLE C.D. QUIETANZE A SALDO come rinunce/transazioni ai fini dell'applicazione dell'art. 2113 c.c. ”

**AUTORE**  
**M. Gambacciani,**  
**L'efficacia**  
**delle dichiarazioni**  
**di quietanza-**  
**in Massimario**  
**della Giurisprudenza**  
**del Lavoro – ottobre 2010**

## TESI-DECISIONE

**L**e quietanze c.d. a saldo o liberatorie sono generalmente escluse dall'applicazione dell'art. 2113 c.c. (quindi il lavoratore non ha l'onere di impugnarle entro il termine di sei mesi) in quanto esse rappresentano mere dichiarazioni di scienza o clausole di stile, non hanno efficacia negoziale e dispositiva o dismissiva di diritti e quindi non sono configurabili come rinunce. Le quietanze a saldo esprimono invero solo il convincimento personale e non vincolante del lavoratore di essere soddisfatto di ogni suo diritto ed esse non impediscono allo stesso di ricorrere (nei termini di prescrizione ordinaria) all'autorità giudiziaria per richiedere la tutela di ulteriori diritti che non risultano soddisfatti.

Non sono neppure assimilabili alla confessione stragiudiziale (disciplinata all'art. 2730c.c.) in quanto la confessione deve avere ad oggetto fatti storici e non opinioni/giudizi. Assume tale natura, e quindi fa piena prova contro il lavoratore, qualora la dichiarazione abbia ad oggetto un fatto specifico (ad es, il lavoratore dichiara di avere goduto di giorni 10 di ferie).

Le dichiarazioni di quietanza possono però assumere valore di rinuncia (o transazione) quando vengono soddisfatti congiuntamente i seguenti due requisiti (il cui accertamento sarà affidato al giudice):

- 1)** requisito soggettivo: il lavoratore l'ha resa con chiara, esplicita, piena consapevolezza di rinunciare o transigere su propri diritti;
- 2)** requisito oggettivo: i diritti sono specifici e determinati o se non determinati obiettivamente determinabili.

Pertanto, al fine di configurare una quietanza come

una rinuncia/transazioni, è necessario che il lavoratore abbia l'esatta rappresentazione dei diritti che intende dismettere in favore del suo datore di lavoro e che la dichiarazione di volontà sia la più articolata, precisa e dettagliata possibile.

Dall'analisi dei casi giurisprudenziali è emerso al riguardo che si ritiene esistente una cosciente volontà negoziale ed abdicativa da parte del lavoratore quando lo stesso sottoscrive la dichiarazione di quietanza nell'ambito di una conciliazione in sede giudiziale, sindacale o amministrativa, in un'ottica di (ri)valorizzazione dell'autonomia privata. In questo caso il giudice è propenso a ritenere che la volontà del lavoratore sia adeguatamente assistita e quindi il suo consenso libero e consapevole e conseguentemente una dichiarazione a saldo da parte del lavoratore, anche se generica ed omnicomprensiva, acquista valore di dichiarazione negoziale e non mera dichiarazione di scienza o clausola di stile, determinando l'effetto liberatorio nei confronti del datore di lavoro.

Infine, l'Autore evidenzia i rapporti tra licenziamento e quietanze liberatorie sottoscritte all'atto della cessazione del rapporto di lavoro ove il lavoratore rinuncia, di fatto, alla impugnazione di un licenziamento illegittimo.

Dette quietanze sono ritenute valide qualora concorrano circostanze precise, oggettive, inequivocabili, concordanti che depongano per la accettazione espressa, volontaria e consapevole del licenziamento, anche se, lo si ripete, illegittimo.