



Valeria Fili

Le tutele per le lavoratrici dimissionarie al tempo della riforma Fornero

Riassunto: La regola generale in materia di dimissioni e di risoluzione consensuale del contratto, fino alla l. n. 92/2012, è stata quella della libertà, sia per ciò che concerne la forma sia i motivi, con l'unico obbligo di dare un preavviso, salvo il caso della sussistenza di una giusta causa. Con la riforma Fornero, entrata in vigore il 18 luglio 2012, il legislatore mette in campo una strategia e degli strumenti per combattere le cattive prassi delle dimissioni in bianco e delle dimissioni coartate al fine di tutelare le lavoratrici e i lavoratori dalla discriminazione collegata alla genitorialità.

Parole chiave: Diritto del lavoro, Mercato del lavoro, Discriminazioni per sesso

Abstract: Critical analysis of the resignation rules contained in Act n. 92/2012, especially for women.

Keywords: Labour law, Labour market, Sex discrimination

Contenuto in: Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne

Curatori: Silvana Serafin e Marina Brollo

Editore: Forum

Luogo di pubblicazione: Udine

Anno di pubblicazione: 2013

Collana: Donne e società

ISBN: 978-88-8420-798-2

ISBN: 978-88-8420-798-2 (versione digitale)

Pagine: 143-151

Per citare: Valeria Fili, «Le tutele per le lavoratrici dimissionarie al tempo della riforma Fornero», in Silvana Serafin e Marina Brollo (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Udine, Forum, 2013, pp. 143-151

Url: <http://www.forumeditrice.it/percorsi/storia-e-societa/donne-e-societa/donne-politica-e-istituzioni-il-tempo-delle-donne/le-tutele-per-le-lavoratrici-dimissionarie-al>



LE TUTELE PER LE LAVORATRICI DIMISSIONARIE AL TEMPO DELLA RIFORMA FORNERO

Valeria Filì

Dimissioni e risoluzione consensuale del contratto di lavoro

La regola generale in materia di dimissioni e di risoluzione consensuale del contratto, fino alla l. n. 92/2012 – e con un brevissimo intervallo di cui si darà conto nel prosieguo –, è stata quella della libertà, ai sensi degli artt. 1372, 1° comma, 2118 e 2119 c.c., sia per ciò che concerne la forma sia i motivi, con l'unico obbligo di dare un preavviso, salvo il caso della sussistenza di una giusta causa¹.

Una tutela particolare era stata ritagliata, da un lato, nei riguardi della lavoratrice per il periodo che va dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino ad un anno dopo la celebrazione dello stesso, prevedendosi la nullità delle dimissioni salvo 'conferma' entro un mese davanti alla Direzione provinciale del lavoro (art. 1, l. n. 7/1963, sostanzialmente rifluito nell'art. 35 del c.d. Codice delle pari opportunità, d.lgs. n. 198/2006)²; e, dall'altro, per i genitori naturali, adottivi e affidatari, disponendosi la necessità di una (non meglio specificata) 'convalida' ad opera del servizio ispettivo del Ministero del lavoro (art. 12, l. n. 1204/1971 e art. 18, 2° comma, l. n. 53/2000, rifluiti nell'art. 55 d.lgs. n. 151/2001); in entrambi i casi l'obiettivo è quello di garantire la genuinità della volontà della dimissionaria (o del dimissionario) e di evitare condotte elusive della disciplina dei licenziamenti da parte del datore di lavoro³.

¹ A. Levi, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Torino, Giappichelli, 2012; A. Vallebona - C. Craca, *Dimissioni*, in *Il diritto. Enciclopedia giuridica*, V, Milano, Giuffrè, 2007, p. 83 (pp. 70-90); A. Levi, *Dimissioni del lavoratore [aggiornamento-2007]*, in *Digesto comm.*, Torino, Utet, p. 261; M. Del Conte, *Dimissioni del lavoratore: libertà di forma e primato della volontà*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 3 (2009), p. 341 (pp. 339-360).

² V. Filì, *Divieto di licenziamento per causa di matrimonio*, in M. Sesta (ed.), *Codice della famiglia*, III, Milano, Giuffrè, 2009, pp. 4354-4366.

³ R. Voza, *Le dimissioni della lavoratrice a seguito di matrimonio o maternità*, in *Massimario della giurisprudenza del lavoro*, 4 (2009), p. 120 (pp. 119-125).

Per estendere la tutela anche ad altre ipotesi di debolezza dei lavoratori e per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco, cioè rassegnate già all'atto dell'assunzione ma senza la data e affidate alla disponibilità del datore di lavoro, era stata ideata una particolare procedura per le dimissioni con la l. n. 188/2007, successivamente attuata con il decreto interministeriale 21.1.2008 (in G.U. n. 42 del 19 febbraio 2008) entrato in vigore il 5 marzo 2008, che però aveva sollevato più critiche e perplessità che favore, anche a causa del fatto che lasciava completamente scoperta l'ipotesi della risoluzione consensuale del contratto, che quindi diventava il nuovo *escamotage* per evitare la disciplina sui licenziamenti; la l. n. 188/2007 ha avuto vita brevissima essendo stata abrogata dall'art. 39, 10° comma, del d.l. n. 112/2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. n. 133/2008.

In ogni caso, possiamo affermare che quella che nel 2007 e 2008 era sembrata una procedura farraginoso, riletta oggi, alla luce del procedimento introdotto con la riforma Fornero, sembra quasi improntata alla massima semplificazione. Come detto, tale meccanismo venne abrogato poco dopo la sua attivazione ad opera del d.l. n. 112/2008, n. 112, convertito con modificazioni in l. n. 133/2008.

A seguito del fallimento di tale esperienza, con la riforma Fornero, entrata in vigore il 18 luglio 2012, il legislatore prova ancora a mettere in campo una strategia e degli strumenti per combattere le cattive prassi e tutelare le lavoratrici e i lavoratori, ma anche questa volta l'obiettivo non è completamente centrato.

Le tutele per le madri (e i padri)

Innanzitutto la riforma Fornero ambisce a chiarire alcuni aspetti e implementare la tutela dei genitori che lavorano.

L'art. 4, 16° comma, della l. n. 92/2012, sostituisce integralmente il 4° comma dell'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001 volto alla tutela della lavoratrice madre (biologica, adottiva o affidataria) e, se ha usufruito del congedo di paternità, anche del lavoratore padre (biologico, adottivo o affidatario), nel caso di dimissioni volontarie rassegnate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento⁴.

⁴ Tribunale di Lucca, 2 ottobre 2007, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1 (2008), II, p. 137 (pp. 137-140), secondo cui «la tutela relativa all'estinzione del rapporto di lavoro per dimissioni della lavoratrice madre, al pari di quella relativa al licenziamento, opera in modo oggettivo, indipendentemente dalla consapevolezza della donna riguardo al proprio stato di gravidanza. L'ignoranza del proprio stato da parte della lavoratrice non esclude dunque la necessità della convalida delle dimissioni da parte dell'Ispettorato del lavoro». A. Mi-

Il 4° comma versione previgente disponeva che

la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro⁵.

Alla luce di tale formulazione non risultava effettivamente molto chiaro quale fosse l'effetto della mancata convalida delle dimissioni da parte della Direzione territoriale (già provinciale) del lavoro, anche se certa giurisprudenza di merito aveva nettamente optato per la loro inefficacia⁶ (non si conoscono sentenze del giudice di legittimità sul punto). Il *favor* generale del legislatore nei confronti delle lavoratrici o lavoratori, nelle condizioni sopra indicate, si evince chiaramente anche dalla previsione del 5° comma della medesima norma, secondo cui «nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso»⁷.

scione, *Termini di validità ed efficacia delle dimissioni della lavoratrice madre*. Nota a T. Prato, 14 luglio 2009, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 4 (2009), p. 1440 (pp. 1440-1442).

⁵ Tribunale di Milano, 27 luglio 2004, *Il lavoro nella giurisprudenza*, 3 (2005), p. 291 (pp. 291-292) «Il comma 4 dell'art. 55 d.lg. n. 151 del 2001, a norma del quale la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo della gravidanza, e della lavoratrice o del lavoratore, durante il primo anno di vita del bambino [...] deve essere invalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, convalida alla quale è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro, non è applicabile all'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto nella quale interviene la manifestazione di volontà e di autonomia negoziale di entrambe le parti».

⁶ Tribunale di Firenze, 2 dicembre 2005, *Rivista critica di diritto del lavoro*, 3 (2006), p. 616 (pp. 616-617): «È manifestamente infondata la q.l.c. per contrasto con gli art. 76, 77 Cost., dell'art. 55 comma 4 d.lg. 26 marzo 2001 n. 151, nella parte in cui richiede la convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice in stato di gravidanza; ne consegue l'inefficacia delle dimissioni rassegnate in stato di gravidanza e non convalidate dall'organo amministrativo».

⁷ Secondo Tribunale di Prato, 12 novembre 2008, in *Diritto & Giustizia*, 1 (2008), «il beneficio previsto dall'art. 55 d.lgs. n. 151 del 2001, secondo cui se la lavoratrice si dimette volontariamente nel periodo 'protetto' ha diritto alle indennità previste in caso di recesso del datore, ad esempio quella sostitutiva di mancato preavviso, è dovuto anche nel caso in cui la lavoratrice trovi un altro impiego subito dopo». Relativamente alla spettanza dell'indennità sostitutiva del preavviso si sono pronunciati: Tribunale di Milano, 14 novembre 2005, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 5 (2006), p. 617 (pp. 617-618), statuendo che «ai sensi degli art. 54 e 55, d.lgs. n. 151/2001, la lavoratrice madre (o il lavoratore padre) che dia le dimissioni durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento ha diritto, in ogni caso, all'indennità sostitutiva del preavviso dovendosi considerare irrilevanti i motivi delle

A fronte di una tutela del posto di lavoro così forte, motivata da una radicale sfiducia nei confronti della genuinità della determinazione della lavoratrice ovvero del lavoratore nella scelta di porre fine al rapporto di lavoro, tale da creare una sorta di presunzione di sussistenza di coercizione esterna nella determinazione dei predetti nel rassegnare le dimissioni, la norma concretamente appariva poco efficace a fronte di una non chiara definizione degli effetti della mancata convalida da parte del servizio ispettivo della Direzione territoriale del lavoro (D.T.L.); a questo si aggiunga anche che la norma non riguardava il caso della risoluzione consensuale del contratto, creando (ancora una volta) una falla nella tutela, ben potendo il datore anche in questo caso coartare la volontà della lavoratrice o del lavoratore al fine di risolvere il rapporto, radicalmente scansandosi l'applicazione delle norme in materia di licenziamento.

La novella operata dall'art. 4, 16° comma, della riforma Fornero, riscrivendo il comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001 esplicita l'effetto della mancata convalida; si legge

la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le novità risiedono, in primo luogo, nella previsione della necessità della convalida, da parte del servizio ispettivo della direzione territoriale del lavoro, non solo delle dimissioni ma anche della risoluzione consensuale⁸, verosimilmente per il fatto che quest'ultima può facilmente essere utilizzata per dissimulare un licenziamento per motivo illecito o discriminatorio della lavoratrice o del lavoratore ovvero le dimissioni di questi ultimi.

dimissioni non solo per il tenore letterale delle citate disposizioni, ma anche perché l'opzione interpretativa opposta postulerebbe di volta in volta un accertamento in fatto il cui contenuto ed i cui limiti sono di incerta definizione»; dello stesso tenore Tribunale di Milano, 17 giugno 2003, in *Rivista critica di diritto del lavoro*, 4 (2003), p. 771 (pp. 771-772) secondo «alla lavoratrice madre giornalista che rassegni le dimissioni volontariamente entro il compimento di un anno di età del bambino compete il diritto all'indennità sostitutiva di preavviso, senza che occorra verificare la sussistenza di ulteriori condizioni oltre quelle previste dagli art. 55 d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e 24 c.n.l.g.».

⁸ M. Del Conte, *L'estinzione del rapporto di lavoro per mutuo consenso*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 3 (2009), p. 735 (pp. 734-780).

Vale la pena sottolineare che l'espressione utilizzata dal legislatore è sostanzialmente identica a quella della disposizione sostituita (seppur declinata ora al plurale): «devono essere convalidate dal servizio ispettivo»; in particolare va evidenziata la preposizione articolata 'dal', volendosi intendere che il soggetto competente ad effettuare la convalida è il servizio ispettivo, il quale, ovviamente, terrà conto delle dichiarazioni degli interessati e altre eventuali circostanze rilevanti di cui ha ricevuto notizia o documentazione. Non è quindi la lavoratrice (o il lavoratore) che convalida le proprie dimissioni avanti al servizio ispettivo, ma è la Direzione territoriale del lavoro che effettua la convalida delle dimissioni rese dal soggetto.

La seconda novità (ed anche la più rilevante) è data nel fatto che si scrive a chiare lettere che alla convalida è condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro; in altre parole, senza la convalida le dimissioni o la risoluzione consensuale sono inefficaci, cioè prive di effetto e quindi senza di essa il rapporto non può considerarsi cessato ma prosegue.

Le domande da porsi sono quattro: a) cosa accada nelle more della convalida, cioè per il periodo che intercorre tra il momento in cui la lavoratrice o il lavoratore hanno rassegnato le dimissioni o manifestato il loro consenso alla risoluzione consensuale e l'incontro per la convalida avanti alla D.T.L.; b) cosa accada se la D.T.L. convalida le dimissioni ovvero la manifestazione del consenso prestato alla risoluzione consensuale; c) cosa accada se D.T.L. non convalida le dimissioni ovvero la manifestazione del consenso prestato alla risoluzione consensuale del contratto; d) come debba essere qualificata la mancata presentazione, senza giustificato motivo, della lavoratrice o del lavoratore avanti alla D.T.L. a fronte di una rituale convocazione finalizzata alla convalida.

È di tutta evidenza che la soluzione del quesito *sub a)* è strettamente legata alla definizione delle altre due situazioni descritte *sub b)* e *c)*, e ancora prima all'inquadramento teorico della convalida.

Poiché la norma novellata dispone che «a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro» si ritiene di inquadrare la fattispecie come condizione sospensiva di natura potestativa (ma non meramente potestativa *ex art. 1355 c.c.* essendo il legislatore a prevederla a tutela della parte debole del rapporto di lavoro, quasi fosse un diritto al ripensamento, e quindi non sottoposta al mero arbitrio della lavoratrice o del lavoratore ma da un complesso di motivi che rappresentano un giustificato interesse all'avverarsi o meno dell'evento⁹), potendosi quindi invocare l'applicazione degli artt. 1358 e 1360 c.c.

⁹ Cass. 24 febbraio 1983, n. 1432; Cass. 25 gennaio 1983, n. 702; Cass. 15 marzo 1980, n. 1747.

Il quesito di cui alla lettera a) può trovare soluzione utilizzando l'art. 1358 c.c. rubricato «comportamento delle parti nello stato di pendenza», laddove si legge che «colui che si è obbligato o che ha alienato un diritto sotto condizione sospensiva, ovvero lo ha acquistato sotto condizione risolutiva, deve, in pendenza della condizione, comportarsi secondo buona fede per conservare integre le ragioni dell'altra parte»; in sostanza si tratta di una specificazione dei generali principi di correttezza e buona fede di cui gli artt. 1175 e 1375 c.c. risulta quindi chiaro che sia il datore sia il lavoratore devono agire in modo da non compromettere le ragioni dell'altra parte nelle more della convalida, specie in considerazione del fatto che la D.T.L. non necessariamente sarà in grado di fissare un incontro per tale adempimento entro un brevissimo termine dalla richiesta, così costringendo le parti a dover gestire la 'pendenza'.

I quesiti di cui alle lettere b) e c) trovano risposta se si scioglie il nodo dell'efficacia della convalida, cioè *ex tunc* ovvero *ex nunc*; sul punto si può richiamare l'art. 1360 c.c., rubricato 'retroattività della condizione', il quale al 1° comma dispone che «gli effetti dell'avveramento della condizione retroagiscono al tempo in cui è stato concluso il contratto, salvo che, per volontà delle parti o per la natura del rapporto, gli effetti del contratto o della risoluzione debbano essere riportati a un momento diverso», potendosi quindi prospettare due soluzioni, la prima dell'efficacia *ex nunc*, l'altra *ex tunc*, a seconda che il prestatore di lavoro abbia eseguito o meno la sua prestazione in pendenza della condizione. Se la lavoratrice o il lavoratore, dopo aver rassegnato le dimissioni, non ha più eseguito la prestazione (ad esempio dimissioni senza preavviso ovvero con preavviso ma alla fine dello stesso si sia smesso di lavorare), la convalida avvenuta in un tempo successivo avrà efficacia *ex tunc*, cioè dal momento il cui le dimissioni avrebbero dovuto avere efficacia risolutiva se non fossero state sottoposte *ex lege* a condizione sospensiva (cioè dal momento in cui sono state rassegnate, nel caso di mancato preavviso, ovvero dalla scadenza del preavviso); se, viceversa, la lavoratrice o il lavoratore, dopo aver rassegnato le dimissioni, ha continuato ad eseguire la prestazione oltre la scadenza del preavviso e sino al giorno della convalida, questa avrà efficacia *ex nunc*, cioè dal giorno in cui si è realizzata, facendo quindi salvi gli effetti del rapporto sino a quel momento, con quello che ne consegue in ordine alla sussistenza dell'obbligo retributivo, contributivo e delle obbligazioni accessorie, quale ad esempio l'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. Questo tipo di impostazione mi pare riesca a coniugare l'applicazione dell'art. 1360, 1° e 2° comma, c.c. con le particolarità della natura del rapporto di lavoro in modo da non ledere i diritti del soggetto debole del rapporto né premiare l'eventuale condotta biasimevole del datore. Quanto al quesito *sub c)*, mutuandosi sempre le regole contenute nell'art. 1360 c.c., si può affermare che se la D.T.L., a fronte delle dichiarazioni re-

se dalla lavoratrice o dal lavoratore, non convalida le dimissioni rassegnate al datore ovvero il consenso prestato alla risoluzione del contratto, non verificandosi l'evento a cui era sospensivamente condizionata la risoluzione del contratto, il rapporto continua.

Il problema che si pone è allora quello di capire quali sono gli effetti sulla retribuzione e sulla contribuzione per la lavoratrice o il lavoratore dei giorni di non lavoro in pendenza di convalida e a fronte della successiva mancata convalida. Si potrebbe sostenere che nulla è dovuto alla lavoratrice ovvero al lavoratore poiché questi non ha lavorato, quasi ad ipotizzare una sospensione del rapporto con sospensione tanto dell'obbligazione lavorativa quanto di quella retributiva e del connesso obbligo di versamento dei contributi a carico del datore; dall'altro lato si potrebbe diversamente argomentare facendo leva sul fatto che in questo modo proprio il soggetto debole viene ad essere danneggiato essendo la mancata convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale pesante indizio di un comportamento intimidatorio o quantomeno scorretto del datore.

Mi sembra più convincente ipotizzare una doppia soluzione a seconda che si ravvisino gli estremi di una condotta in violazione dei canoni di correttezza e buona fede da parte del datore o addirittura di violenza posta in essere dal medesimo, o viceversa, che si ritenga la mancata convalida quale manifestazione di un 'ripensamento' da parte della lavoratrice o del lavoratore, senza che nulla possa essere imputato al datore. In altre parole, nel caso in cui si riesca a provare (in giudizio), la sussistenza di un vizio della volontà (artt. 1427 e ss. c.c.) da parte della lavoratrice o del lavoratore, relativamente alle dimissioni o al consenso prestato alla risoluzione consensuale del contratto, ovvero l'inadempimento da parte del datore ai doveri di correttezza e buona fede o, ancora, la violazione di norme imperative (ad esempio per elusione delle norme inderogabili che richiedono una giustificazione del licenziamento)¹⁰, si potrebbe ritenere che sostanzialmente la prestazione lavorativa è stata rifiutata dal datore illegittimamente, con conseguente *mora credendi* del medesimo. Il datore rimarrebbe quindi obbligato a retribuire le prestazioni rifiutate senza motivo legittimo (ed a versare i relativi contributi previdenziali), così non favorendosi il comportamento illegittimo dello stesso¹¹; viceversa, nel caso in cui non fosse impu-

¹⁰ Va certamente evidenziato che non è facile raggiungere la prova del comportamento datoriale sopra descritto, vedi sul punto le osservazioni di A. Piovesana, *I vizi della volontà nel rapporto di lavoro*, Milano, Kluwer Ipsoa, 2005, p. 193.

¹¹ Si tratterebbe di mutuare i ragionamenti sviluppati in tema di *mora credendi* del datore di lavoro nel caso di serrata illegittima: V. Vallebona, *Istituzioni di diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, Padova, Cedam, 2004, p. 275.

tabile ad un comportamento inadempiente o comunque illegittimo del datore la mancata prestazione di lavoro, nulla sarebbe dovuto alla lavoratrice o al lavoratore quanto a retribuzione e contributi, dovendosi qualificare l'inattività quale sospensione senza assegni del rapporto di lavoro.

Certo, a questo punto, pragmaticamente è preferibile per il datore esigere dal lavoratore o dalla lavoratrice una continuità nell'esecuzione della prestazione sino al momento della convalida delle dimissioni, chiedendo direttamente alla D.T.L. un appuntamento entro tempi rapidissimi proprio in ragione degli effetti che una mancata convalida può avere in ragione della scarsa chiarezza della norma di legge esaminata.

La terza novità è rappresentata dalla più estesa individuazione dei periodi protetti nonché dall'inserimento della precisazione concernente l'ipotesi di adozione internazionale. Nella formulazione previgente del comma 4° dell'art. 55 del d.lgs. n. 151/2001 il meccanismo della convalida delle dimissioni era previsto per «la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento». Con la novella operata dalla riforma Monti-Fornero il periodo protetto di allunga di altri due anni, perché oltre a coprire, come prima, il periodo di gravidanza, si dispone che la copertura sia per la lavoratrice sia per il lavoratore si estenda ai «primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9».

Quanto al quesito posto *sub d)*, e cioè come debba essere qualificata la mancata presentazione senza giustificato motivo della lavoratrice o del lavoratore avanti alla D.T.L. a fronte di una rituale convocazione finalizzata alla convalida, si potrebbe semplicemente argomentare che, nel silenzio della norma, tutto è rimesso alla valutazione dell'ispettorato, che potrebbe anche decidere di non convalidare, con la conseguenza di rientrare nell'ipotesi *sub c)* sopra descritta, oppure di convalidare, applicando in via analogica la norma del successivo comma 19 dell'art. 4 concernente la nuova procedura di dimissioni. Non convince questa seconda soluzione proprio perché la disposizione di cui al 16° comma dell'art. 4 non rinvia minimamente al successivo comma 19, potendosi dedurre la volontà del legislatore di non attribuire un significato univoco all'inerzia del lavoratore, ma deliberatamente lasciando una certa discrezionalità al servizio ispettivo della D.T.L., in modo da consentirgli di effettuare le valutazioni caso per caso anche in ragione di altre informazioni di cui eventualmente dispone. Conclusivamente sul punto, è chiaro che la mancata presentazione avanti alla D.T.L. a seguito di rituale convocazione non sia certamente

esplicazione di un comportamento corretto e in buona fede della lavoratrice o del lavoratore, salvo sussistano giustificati motivi, e che pertanto di questo debba tenersi conto nell'ipotesi di mancato svolgimento dell'attività lavorativa nella pendenza della convalida e quindi sulla scelta di optare per il caso di messa in mora del datore ovvero di sospensione del rapporto senza assegni.