

Tribunale di Ravenna Sezione Lavoro

Sentenza 11 dicembre 2025 n. 441

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA
Sezione Lavoro CIVILE**

Il Tribunale, nella persona del Giudice dott. Dario Bernardi ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al n. r.g. 695/2025 promossa da:

(...) rappresentato e difeso dall'avv. (...)

RICORRENTE

contro

(...) rappresentato e difeso dall'avv. (...)

RESISTENTE

CONCLUSIONI

Le parti hanno concluso come da verbale d'udienza di precisazione delle conclusioni.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso (...) domandava

Accertare che il ricorrente è stato oggetto da parte della (...), (...) di un licenziamento; dichiarare che suddetto licenziamento è nullo o illegittimo e per l'effetto ordinare alla società (...) di reintegrare il ricorrente sig. (...) posto di lavoro da lui ricoperto; - Condannare (...) a corrispondere al ricorrente una somma pari alla retribuzione utile per il calcolo del tfr dall'estromissione (7.5.2025) fino all'effettiva reintegrazione; o nella misura massima prevista dalla legge, oltre agli interessi legali e alla rivalutazione monetaria, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal recesso fino alla reintegrazione, in via subordinata: - dichiarare che il rapporto di lavoro tra Il Sig. (...) - iniziato il giorno 1.4.2023 non si è mai interrotto e per l'effetto ordinare alla società (...); di reintegrare il ricorrente sig. (...) nel posto di lavoro da lui ricoperto; - Condannare (...) corrispondere al ricorrente la retribuzione dal momento dell'estromissione (7.5.2025) fino all'effettiva reintegrazione".

(...) resisteva al ricorso.

La causa veniva posta in decisione senza assumere mezzi di prova costituendi.

I fatti di causa sono pacifici.

Il ricorrente risultava assente ingiustificato nel periodo dal 23.4. al 6.5.2025. All'esito di questo periodo, il datore di lavoro attivava la procedura di cui all'art. 26 comma 7-bis del D.Lgs. 151/2015, come modificato dall'art. 19 della L. 203/2024, comunicando all'Ispettorato del Lavoro di Ravenna-Ferrara, sede di Ravenna, la risoluzione del rapporto del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata.

In base a tale disposizione "In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai-rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza".

La nuova norma ha colmato un vuoto di disciplina, anzi un errore di disciplina, posto che, in base alla normativa da ultima esistente prima dell'approvazione della L. 203/2024 - quale risultato di una pluralità di interventi normativi sviluppatisi nei decenni e tesi a rafforzare la effettiva volontà del lavoratore in quello nello snodo delicato del rapporto rappresentato dalle dimissioni - l'abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore non poteva dare luogo ad una forma di recesso per volontà del lavoratore; ciò comportava l'attivazione necessaria (al fine di porre termine al rapporto di lavoro) del procedimento disciplinare, con l'addebito del recesso alla volontà datoria, con tutte le note conseguenze in tema di pagamento del ticket naspi, oltre che (dal punto di vista previdenziale) della spettanza della naspi stessa, in una ipotesi nella quale risultava difficile ravvisare gli estremi di una disoccupazione involontaria. La normativa di recente introduzione si rivela tuttavia altamente carente dal punto di vista degli elementi strutturalmente necessari per integrarne la fattispecie. Non è in particolare chiarito se il termine di assenza ingiustificata sia quello previsto dai singoli CCNL per attivare la fattispecie disciplinare del licenziamento per motivo soggettivo (si tratta ordinariamente di una manciata di giorni: nel caso di specie 4 giorni consecutivi), o se piuttosto si tratti di un termine diverso e necessariamente più lungo.

Tuttavia, come da insegnamento costante della Consulta, le norme di legge non si dichiarano incostituzionali perché possono essere interpretate contro la Costituzione, dovendo il giudice interpretarle in base alla stessa, ove possibile, per cui occorre tentare una interpretazione conforme che possa dare alla fattispecie un senso compiuto ed una sua razionalità, anche in rapporto agli altri istituti confinanti (qui il licenziamento disciplinare).

La normativa precedente aveva la pecca (a parere di chi scrive ridondante anche in un vizio di costituzionalità, sub specie di quelli che produce il legislatore quando pretende di considerare un fenomeno naturale o umano diversamente da quello che in realtà è) di ricondurre una causa estintiva del rapporto di evidente derivazione volontaristica dal lavoratore, al fatto del datore di lavoro (trasformando di fatto l'abbandono del posto di lavoro e, dunque, un comportamento di recesso non formalizzato da parte del lavoratore, in un licenziamento), il che, come visto, aveva rilevanti conseguenze sul piano previdenziale e sui costi del licenziamento steso.

Del pari la nuova normativa non può sicuramente ricavare una presunzione assoluta di volontà di dimissioni da un comportamento ambiguo (per brevità dell'assenza) del lavoratore, tale da non essere obiettivamente (e ragionevolmente) riconducibile ad uno schema induttivo legale (con presunzione addirittura iuris et de iure). In questo senso sembra in effetti essersi mosso il legislatore nel momento in cui ha previsto, in mancanza di diversa disposizione dei CCNL, un termine normativo di almeno 15 giorni di assenza ingiustificata per potersi attivare la presunzione legale assoluta di intento dimissionario.

Previsione questa che appare la sintesi di un ragionevole bilanciamento tra il principio di tutela lavoristica ed il principio della libertà di impresa.

In via di derivazione logica, così come il termine specifico previsto dalla norma di legge non avrebbe potuto essere così breve da infrangere questo delicato equilibrio (individuando una manciata di giorni al fine di ritenere un comportamento legalmente concludentemente - dimissionario - del lavoratore) è evidente che identicamente deve ritenersi con riguardo a quelle che sono le prerogative della contrattazione collettiva. Dal che ne discendono due corollari.

Il primo è che ai fini del comma 7-bis non potranno mai rilevare i termini previsti ordinariamente dai contratti collettivi per l'attivazione della procedura di licenziamento disciplinare, in quanto termini eccessivamente brevi per poterne indurre, con presunzione legale assoluta, una volontà dimissionaria.

Serviranno quindi dei termini ad hoc previsti dalla contrattazione collettiva che siano sufficientemente ampi dal potersene inferire una precisa e inequivocabile volontà dimissionaria.

Il secondo è che il termine ad hoc previsto dalla contrattazione collettiva non possa derogare in pejus il termine di 15 giorni previsto dal comma 7-bis in quanto quest'ultimo risulta - come visto sopra - integrare un parametro legale costituzionalmente ragionevole per l'attivazione della presunzione iuris et de iure, ciò che importa che ogni termine convenzionale inferiore allo stesso non possa che considerarsi irragionevole (in quanto termine non dotato di sufficiente ampiezza da potere qualificare come obiettivo e non ambiguo - in termini dimissionari - il comportamento di assenza protratto del lavoratore).

In mancanza, quindi, di previsione ad hoc nel singolo CCNL, varrà il termine legale di 15 giorni.

Tirando le fila del discorso risulta pertanto che:

1) al superare del termine previsto dal CCNL per procedere al licenziamento per assenza ingiustificata protratta, il datore potrà procedere alla contestazione ad alla punizione del comportamento inadempiente del lavoratore;

2) per potersi ritenere un comportamento di abbandono da parte del lavoratore idoneo a permettere di inferirne la sussistenza di dimissioni di fatto è necessario attendere un termine più lungo, pari almeno a quello previsto dalla legge di 15 giorni, salvo un termine maggiore e ad hoc che se previsto dal CCNL dovrà essere rispettato in luogo di quello legale.

Si tratta di una interpretazione che, seppure risulta fondata su criteri a sua volta induttivi (essa è sostanzialmente basata su quello che la norma NON può prevedere, giungendo ad attribuire alla stessa l'unico significato che essa può costituzionalmente avere, seppur come detto muovendo da un dato di partenza del tutto oscuro) appare in grado di dare una lettura non in contrasto con la Costituzione - evitando al contempo soluzioni decisamente critiche sotto questo profilo - coordinando inoltre il nuovo istituto con il sistema dei rimedi contrattuali già presenti ed in particolare con il licenziamento disciplinare.

Nel caso di specie il datore di lavoro attivava la procedura de qua dopo il trascorrere di 14 giorni scelta che, oltre che assolutamente improvvista, va quindi ritenuta illegittima, A questo punto è necessario verificare le conseguenze della insussistenza dei presupposti per l'attivazione da parte datoriale della fattispecie delle dimissioni presunte di cui al comma 7-bis.

Parte ricorrente ha invocato la disciplina sul licenziamento.

Tale conclusione non appare corretta in quanto manca non solo l'attivazione di una procedura di licenziamento (non decisiva in quanto sono evidentemente possibili anche forme di risoluzione non formalizzata o di fatto, anche orale), ma manca anche la volontà di procedere ad un licenziamento (altrimenti il datore avrebbe proceduto in base al percorso legale previsto o, comunque, non avrebbe attivato il canale di cui al comma 7-bis).

L'avere il datore di lavoro attivato una procedura risolutiva basata sull'altrui recesso rende evidente l'assenza di un licenziamento sia in senso oggettivo che soggettivo (a livello processuale, si direbbe che è diversa - perlomeno - la causa petendi).

Questo rende inapplicabili tutte le norme sui licenziamenti (e, dunque, dalla verticale di tutele, alla possibilità di monetizzare la reintegra, al minimo risarcitorio nell'ipotesi in cui il licenziamento fosse qualificabile come nullo per contrarietà a norma imperativa (qui l'art. 26 comma 7-bis del D.Lgs. 151/2015) norme in tema di decadenza etc.)

Considerato che le norme sui licenziamenti rappresentano - in presenza di un regime vincolistico - una disciplina limitativa (della responsabilità datoriale) rispetto all'azione ordinaria di adempimento di cui al codice civile (art. 1453), ne consegue che - non essendosi qui in presenza di un atto qualificabile come licenziamento - il lavoratore avrà la possibilità di esperire tale ultima azione al fine di ottenere il ripristino del rapporto (in realtà da considerarsi mai cessato), oltre al risarcimento del danno in base agli ordinari criteri civilistici e, dunque, da questo punto di vista, parametrato sulla base delle retribuzioni omesse (in questo caso Euro 2.389,93 mensili; la somma comprende i ratei di 13ma e 14ma; non comprende il TFR che è inesigibile essendo il rapporto mai cessato) nel periodo oggetto di illegittima interruzione del rapporto. Tale, subordinata domanda di parte ricorrente è quella che va quindi accolta. Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale, definitivamente pronunciando, ogni diversa istanza ed eccezione disattesa o assorbita, così dispone:

- 1) accerta l'inesistenza dei presupposti per l'operatività della procedura di cui all'art. 26 comma 7-bis del D.Lgs. 151/2015, con la conseguenza che il rapporto di lavoro tra le parti non si è mai interrotto;
- 2) condanna il datore di lavoro all'esecuzione del contratto;
- 3) condanna il datore di lavoro al pagamento al ricorrente di una somma a titolo risarcitolo pari alle mensilità di retribuzione omesse con decorrenza 7.5.2025 e sino alla riammissione in servizio (all'esito della quale seguiranno le ordinarie retribuzioni);
- 4) condanna il datore di lavoro a rimborsare al lavoratore le spese di lite, che si liquidano in Euro 4.000,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00% per rimborso spese generali.

Ravenna, 11 dicembre 2025