



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE DI BERGAMO
Sezione Lavoro

n. 546/2025 R.G.

Oggi 07/10/2025, la causa viene trattata per iscritto.

Il Giudice, viste le note depositate, pronuncia sentenza,
depositando dispositivo e motivazione.





REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI BERGAMO

Sezione Lavoro

in composizione monocratica in persona del dott. Sergio Cassia in funzione di Giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa di lavoro n. 546/25, promossa con ricorso depositato il 10 marzo 2025 da

, con l'avv. A. Sterli

- attore -

contro

s.r.l., con sede a Mornico al Serio, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con l'avv. P. Chimisso

- convenuta -

Oggetto: dimissioni volontarie per assenza ingiustificata.
Causa chiusa a sentenza il 7 ottobre 2025.



Svolgimento del processo

Con ricorso depositato il 10 marzo 2025, conveniva avanti a questo Tribunale s.r.l. per ivi sentire:

- a) accertare "la nullità e/o annullabilità e/o illegittimità e/o inefficacia delle dimissioni ovvero della cessazione volontaria del rapporto" ex art. 26 c. 7 *bis* d.lgs. 151/2015, con condanna al pagamento delle retribuzioni sino alla reintegrazione nel posto di lavoro oppure al pagamento dell'indennità ex d.lgs. 23/2015
- b) condannare la datrice di lavoro al pagamento della somma di € 6.463,09 a titolo di differenze retributive, di cui € 4.173,81 per TFR.

Si costituiva in giudizio s.r.l., eccependo l'inammissibilità del ricorso e contestando nel merito la fondatezza della domanda.

La causa veniva discussa e decisa all'udienza odierna.

Le parti depositavano note difensive.

Motivi della decisione

L'eccezione di "inammissibilità" del ricorso (riconducibile in via interpretativa, in base agli argomenti spesi dalla convenuta, a una eccezione di nullità del ricorso ex art. 414 c. 1 n. 4 c.p.c.) va rigettata, posto che dall'esame complessivo dell'atto risultano chiaramente esplicitati gli elementi di fatto e di diritto a sostegno della domanda.

Nel merito, la domanda è fondata e va, pertanto, accolta.



L'art. 26 c. 7 *bis* d.lgs. 151/2015 prevede che "in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al 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 ordinariamente prevista per le dimissioni del lavoratore dai commi precedenti.

Ebbene, si osserva che:

- a) la società convenuta afferma che il ricorrente è rimasto assente ingiustificato dal 3 febbraio sino al 14 febbraio 2025; in tale ultima data (cfr. doc. 7 Cisse), la datrice di lavoro ha comunicato di ritenere risolto il rapporto "per fatti concludenti", ai sensi dell'art. 26 c. 7 *bis* d.lgs. 151/2015;
- b) il ricorrente afferma di avere offerto la prestazione lavorativa con *email* del 13 febbraio 2025 (cfr. doc. 4), cui era allegato un *file* .pdf, trasmessa dall'O.S. Filctem-CGIL, insieme alla richiesta di audizione relativa alla contestazione disciplinare;
- c) il *file* .pdf contenente la messa in mora non è sottoscritto dal lavoratore e non soddisfa quindi la forma scritta ex art. 1219 c.c., né il ricorrente ha dato prova di avere conferito mandato all'O.S. mittente (la quale è legittimata ex lege solo per l'impugnazione del licenziamento);



- d) il periodo di assenza ingiustificata considerato dalla datrice di lavoro al fine di ritenere risolto il rapporto va dal giorno 3 al giorno 14 febbraio, per un totale di 12 giorni di calendario;
- e) il CCNL applicato al rapporto di lavoro in esame (CCNL Gomma Plastica Industria) non prevede una disciplina specifica in tema di "dimissioni volontarie per assenza ingiustificata";
- f) non è applicabile - contrariamente a quanto ritenuto dalla datrice di lavoro - il termine previsto dal CCNL al fine di legittimare il datore di lavoro alla sanzione del licenziamento per assenza ingiustificata;
- g) la previsione del CCNL riguarda infatti un istituto del tutto diverso, il licenziamento disciplinare; il termine ivi previsto ha la funzione di individuare la misura della gravità dell'inadempimento che le parti collettive ritengono sufficiente a rendere intollerabile la prosecuzione del rapporto lavorativo, con conseguente possibilità per il datore di lavoro di procedere alla sanzione disciplinare, con le garanzie procedurali ex l. 300/1970; nel caso disciplinato dall'art. 26 c. 7 bis d.lgs. 151/2015, invece, il termine di 15 giorni previsto dalla legge (o quello diverso e - si deve ritenere, comunque maggiore - stabilito dalla contrattazione collettiva) ha la funzione di individuare la misura in cui il comportamento del lavoratore, che continuativamente non si presenti a rendere la prestazione per la giornata lavorativa, possa generare la presunzione di una volontà del lavoratore di sciogliere il rapporto; è evidente che l'operatività di



tale presunzione, peraltro non assistita dalle penetranti garanzie ex l. 300/1970, richieda un termine ben più lungo di quello generalmente previsto dai CCNL al fini del licenziamento disciplinare, che sia idoneo a rendere inequivocabile il disinteresse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto (a tale conclusione è anche giunto il Ministero del Lavoro, nella circolare n. 6/2025);

h) va inoltre osservato che i 15 giorni non possono essere intesi come giorni di calendario, bensì come giorni lavorativi; la disposizione infatti prevede che si deve "protrarre" oltre a tale termine la "assenza ingiustificata", cioè il comportamento del lavoratore che, obbligato a rendere la prestazione di lavorativa, non si presenti senza giustificazione in un giorno, appunto, lavorativo; a ritenere che i 15 giorni previsti siano di calendario si otterrebbe inoltre un risultato potenzialmente assurdo in caso di rapporti di lavoro a *part time* c.d. verticale, in cui al compimento del termine calcolato con giorni di calendario il lavoratore potrebbe essere rimasto assente ingiustificato per pochissimi giornate lavorative, anche in misura minore a quelle idonee a legittimare il licenziamento disciplinare;

i) nel caso in esame, la società convenuta ha erroneamente ritenuto sufficiente per l'operatività dell'istituto delle "dimissioni per fatti concludenti" un periodo di 12 giorni di calendario, inferiore a quello minimo legale.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 09/10/2025

Conclusivamente, accertata l'inefficacia risolutiva del comportamento del ricorrente e la sussistenza del rapporto di lavoro tra le parti, s.r.l. va condannata a risarcire il danno, pagando a le retribuzioni non corrisposte dalla data della efficace messa in mora (19 febbraio 2025; cfr. doc. 11), previa detrazione di quanto percepito in forza di attività lavorativa *medio tempore* svolta (come allegato dalla convenuta e non contestato dal lavoratore), con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

Quanto alle differenze retributive, si osserva che:

- a) non è dovuta l'indennità ex art. 2118 c.c., in ragione dell'inefficacia risolutiva del comportamento del lavoratore;
- b) dalla rimanente somma lorda di € 4.179,87, non altrimenti contestata nel *quantum*, va detratta la somma netta di € 3.741,71, pagata dalla datrice di lavoro con bonifico del 10 marzo 2026 (cfr. doc. 6 Green);
- c) quanto al residuo credito di € 438,46, va richiamata il principio per cui l'accertamento e la liquidazione dei crediti pecuniari del lavoratore per differenze retributive devono essere effettuati al lordo delle ritenute contributive e fiscali, mentre i problemi connessi alla detrazione di somme ai titoli sopra indicati riguardano il diverso e successivo momento del pagamento dei crediti medesimi (cfr., *ex multis*, Cass. 18584/2008).



Le spese seguono la soccombenza, liquidate ex reg. 55/2014 in dispositivo, con distrazione a favore del procuratore antistatario.

P.Q.M.

definitivamente pronunciando, così provvede: 1) accertata l'inefficacia risolutiva del comportamento del ricorrente e la sussistenza del rapporto di lavoro tra le parti, condanna _____ s.r.l. a pagare a _____ le retribuzioni non corrisposte dal 19 febbraio 2025, detratto quanto percepito per lo svolgimento di altra attività lavorativa, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; 2) condanna _____ s.r.l. a pagare a _____ la somma di € 438,46, con interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo; 3) condanna _____ s.r.l. a pagare a _____ la somma di € 2.500,00, oltre a contributo forfetario ex art. 2 c. 2 d.m. 55/2014, IVA e CPA, a titolo di spese e compensi professionali, con distrazione in favore del procuratore antistatario

Bergamo, 7 ottobre 2025

Il Giudice del Lavoro

Dott. Sergio Cassia



Sentenza n. 837/2025 pubbl. il 09/10/2025

RG n. 546/2025

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 09/10/2025

