

Tribunale di Milano Sezione Lavoro

Sentenza 17 settembre 2026 n. 4224

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

La dott.ssa Maria Grazia Florio in funzione di giudice del Lavoro ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di I Grado iscritta al N. 3284/2026 R.G. promossa da:

(...) con il patrocinio dell'avv. (...) e dell'avv. (...)

contro:

(...) con il patrocinio dell'avv. (...) e dell'avv. (...)

Oggetto: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione

FATTO E DIRITTO

Con ricorso depositato in data 09/03/2026, (...) ha convenuto in giudizio avanti al Tribunale di Milano - sezione Lavoro - (...) (...), chiedendo di: - Accertare e dichiarare, per tutti i motivi esposti in fatto e in diritto, nonché per violazione delle procedure ex art. 26r comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015 e dei principi di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., la nullità, l'inesistenza e/o l'inefficacia delle dimissioni asseritamente rese per fatti concludenti, comunicate alla ricorrente con le comunicazioni datate 22.7.2025 e 12.8.2025 e trasmesse dalla resistente ai competenti uffici con effetto dal 12.8.2025;

- Accertare e dichiarare, in ogni caso, la nullità e/o l'inesistenza del licenziamento intimato oralmente e/o per fatti concludenti dalla resistente alla ricorrente in data 12.8.2025 (o diversa data che si accerterà in corso di causa), per difetto assoluto della forma scritta prescritta dall'art. 2 della L. n. 604/1966;

- Per l'effettor ordinare a (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, ai sensi dell'art. 2, comma 1, D.Lgs. n. 23/2015, la immediata reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato, con le medesime mansioni di OSS, livello 4S del CCNL UNEBA, presso la sede di Milano, Via (...);

- Condannare la resistente al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, per ogni giorno intercorso tra la data di estromissione dal servizio (12.8.2025 o diversa data di giustizia) e l'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, in misura comunque non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;
- Condannare la resistente al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali all'(...) e agli altri enti competenti per il medesimo periodo, dalla data di estromissione all'effettiva reintegrazione;

In via subordinata, nell'ipotesi in cui il Tribunale non dovesse qualificare la fattispecie come licenziamento e/o recesso nullo per difetto di forma scritta e/o per fatti concludenti dalla resistente alla ricorrente in data 12.8.2025 (o diversa data che si accerterà in corso di causa):

- Accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente per insussistenza del fatto ex art. 3 comma 2 D.Lgs. n. 23/2015, con conseguente applicazione delle tutele di cui all'art. 3 comma 2 D.Lgs. n. 23/2015, e ordinare a (...) in persona del legale rappresentante pro tempore, la immediata reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro precedentemente occupato, con le medesime mansioni di OSS, livello 4S del CCNL UNEBA, presso la sede di Milano, Via (...);
- Condannare la resistente al pagamento in favore della ricorrente di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto, per ogni giorno intercorso tra la data di estromissione dal servizio (12.8.2025 o diversa data di giustizia) e l'effettiva reintegrazione nel posto di lavoro, in misura comunque non inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto

In via ulteriormente subordinata

- Accertare e dichiarare l'illegittimità del licenziamento intimato alla ricorrente per assenza di giustificato motivo e/o di giusta causa, con conseguente applicazione delle tutele di cui all'art. 3 comma 1 D.Lgs. n. 23/2015, e condannare la resistente al pagamento dell'indennità risarcitoria in misura non inferiore a sei mensilità e non superiore a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, secondo i criteri di legge;

In ogni caso:

- Con condanna al pagamento della rivalutazione monetaria secondo gli indici ISTAT e degli interessi legali ex art. 429 c.p.c. dalla maturazione di ciascun credito al saldo effettivo;

Con vittoria delle spese di lite.

A sostegno delle proprie domande, la parte ricorrente ha esposto di essere stata assunta dalla resistente in data 25 luglio 2018 con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, a tempo pieno, con

orario settimanale di 38 ore articolato su turni nelle 24 ore, con inquadramento nel livello 4S del CCNL UNEBA, svolgendo mansioni di operatore socio-sanitario presso la struttura "Villa Maggi RSa". A seguito del decesso della madre avvenuto in Africa, la lavoratrice chiedeva e otteneva dalla caposala l'autorizzazione a fruire di un periodo di ferie dal 14 giugno 2025 al 17 luglio 2025, ferie successivamente confermate per iscritto dalla Direzione sino al 1° luglio 2025.

La ricorrente rientrava regolarmente in servizio il 18 luglio 2025, riprendendo l'attività lavorativa secondo i turni assegnati, senza che le venissero mosse contestazioni disciplinari in relazione alle assenze successive al 1° luglio 2025.

Con comunicazione datata 22 luglio 2025, trasmessa via e-mail e ricevuta dalla ricorrente solo il 28 luglio 2025, la resistente inviava comunicazione ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, indicando quale ultimo giorno di lavoro il 12 giugno 2025. Nondimeno, la lavoratrice risultava inserita nei turni di servizio del mese di agosto 2025 e in data 28 luglio 2025 fruiva regolarmente di un ROL previamente autorizzato.

Il 31 luglio 2025, inoltre, risultava giorno di riposo retribuito secondo la programmazione dei turni e le annotazioni contenute nel LUL, in coerenza con il sistema ciclico "5+1" costantemente applicato dalla resistente.

A fronte della situazione di incertezza ingenerata dalla suddetta comunicazione, la ricorrente richiedeva chiarimenti alla caposala e alla Direzione, senza ricevere riscontri.

In pari data, 31 luglio 2025, veniva rimossa unilateralmente dalle turnazioni del mese di agosto, senza ricevere ulteriori indicazioni lavorative.

In data 12 agosto 2025 la resistente trasmetteva una seconda comunicazione ex art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, indicando quale ultimo giorno lavorativo il 27 luglio 2025.

La ricorrente contesta la legittimità di entrambe le comunicazioni, assumendo di non aver superato la soglia di quindici giorni di assenza ingiustificata prevista dalla norma, tenuto conto delle giornate effettivamente lavorate, del ROL del 28 luglio 2025 e del riposo retribuito del 31 luglio 2025.

Con PEC dell'11 settembre 2025 la lavoratrice, per il tramite della difesa, impugnava le suddette comunicazioni, nonché ogni eventuale licenziamento illegittimo o orale, dichiarandosi disponibile alla ripresa dell'attività lavorativa.

Solo con comunicazione del 12 dicembre 2025 la resistente deduceva che l'indicazione del riposo del 31 luglio 2025 nel LUL sarebbe frutto di un errore materiale, circostanza specificamente contestata dalla ricorrente con successiva replica.

Dallo storico Mod. C/2 risulta, infine, che il rapporto di lavoro è stato registrato come cessato in data 12 agosto 2025.

Tanto premesso, la parte ricorrente ha dedotto la nullità, l'inesistenza e/o l'inefficacia delle dimissioni asseritamente rese per fatti concludenti, con applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 23/2015.

Si è costituita ritualmente in giudizio (...) chiedendo il rigetto delle avverse pretese perché infondate in fatto e in diritto; con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione, ritenuta la causa matura per la discussione senza necessità di svolgere attività istruttoria, all'udienza del 17.9.2026 il giudice ha invitato i procuratori delle parti alla discussione e all'esito ha pronunciato sentenza dando lettura del dispositivo e della motivazione.

Il ricorso è fondato, per le ragioni che di seguito si espongono. L'art. 26 c. 7 bis D.Lgs. 151/2015 prevede:

"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 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".

In proposito, va ritenuto che l'ipotesi di dimissioni per fatti concludenti sia una fattispecie del tutto differente dall'assenza ingiustificata rilevante a fini disciplinari: la prima opera automaticamente ex lege per il solo superamento del termine, la seconda costituisce causa di licenziamento nell'ambito di un procedimento disciplinare che prevede l'esercizio del diritto di difesa del lavoratore, ed è sorretta da un diverso regime giuridico. Conseguentemente, il termine di 15 giorni posto dall'art. 26 D.Lgs. 151/2015 deve considerarsi quale limite minimo per qualificare l'assenza del lavoratore come

intenzionale comportamento risolutivo, e ciò anche alla luce del fatto che la disciplina contrattuale collettiva non potrebbe apportare modifiche peggiorative a quanto disposto dalla fonte legale.

Nel caso di specie, dunque, in assenza di una specifica previsione del contratto collettivo, la presente analisi terrà conto del termine di 15 giorni posto dalla normativa citata.

Tanto detto, è pacifico fra le parti che la ricorrente abbia ripreso la prestazione lavorativa in data 18.07.2025.

E' inoltre documentale (cfr.Doc. 3 fasc. conv.) che la ricorrente era stata messa in copia per la comunicazione di dimissioni per fatti concludenti il 28.7.2025, ma non risulta in copia nella PEC del 29.7.2025 (doc. 4 fasc.conv.), pertanto non vi è prova che la lavoratrice fosse a conoscenza dell'avvenuto annullamento delle dimissioni.

Dalla lettura della busta paga di luglio risulta inoltre dimostrato in via documentale che parte attrice abbia lavorato il 26 ed il 27 luglio 2025; usufruiva di permessi ROL approvati per il giorno 28.07.2025; risultava in riposo retribuito per il giorno 31.07.2025 (documenti 4-9 fasc. ric.).

Poiché il 29 ed il 30 luglio la ricorrente era assente ingiustificata, secondo la prospettazione della resistente solo per un errore nell'elaborazione dei turni la lavoratrice è risultata di riposo il 31.7.2025.

Anche accedendo a questa tesi, fino al 12.8.2025 (data della comunicazione delle dimissioni per fatti concludenti, docc. 5 e 6 fasc., conv.) non si è comunque verificato il superamento dei 15 giorni fissati dal D.Lgs. 151/2015.

Conseguentemente, in ragione del mancato superamento del termine di 15 giorni di assenza ingiustificata, va dichiarata la nullità delle dimissioni per c.d. fatti concludenti.

Quanto alla tutela applicabile, trattandosi - come già chiarito - di una fattispecie differente dal licenziamento disciplinare, occorre disciplinare il caso in analisi secondo la tutela di diritto comune: parte convenuta deve dunque essere condannata alla riammissione in servizio della ricorrente e al pagamento di tutte le retribuzioni dovute dalla data della messa in mora (11.9.2025, doc. 13 fasc. ric.), detratto quanto percepito dalla lavoratrice per lo svolgimento di altra attività lavorativa dal 14.8.2025 (cfr. verbale del 28.4.2026).

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo secondo i criteri di cui al D.M. 55/14 (causa di valore indeterminabile, di complessità media, senza istruttoria, su valori minimi).

P.Q.M.

Il Tribunale di Milano in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, disattesa ogni contraria istanza ed eccezione, così provvede:

accerta e dichiara la nullità delle dimissioni e, per l'effetto, condanna parte convenuta alla riammissione in servizio e al pagamento di tutte le retribuzioni dovute dalla data della messa in mora (11.9.2025), detratto quanto percepito per lo svolgimento di altra attività lavorativa dal 14.8.2025;

condanna parte resistente alla rifusione delle spese di lite, liquidate in euro 4.524,00 oltre accessori come per legge.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Milano, 17.9.2026