

N. 2186 /2025 R.G.



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI BRESCIA

SEZIONE LAVORO, PREVIDENZA E ASSISTENZA OBBLIGATORIA

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Isabella Angeli, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa

da

D. [REDACTED]

con gli avv. [REDACTED]

- RICORRENTE

contro

T. [REDACTED] S.N.C. in persona del
legale rappresentante *pro tempore*

con l'avv. [REDACTED]

- RESISTENTE

Oggetto: Altre ipotesi

All'udienza di discussione, i procuratori delle parti concludevano come da rispettivi atti.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso del 3.10.2025 D. [REDACTED] ha adito l'intestato Tribunale premettendo di essere stato assunto dalla società T. [REDACTED] S.n.c. con contratto a tempo indeterminato in data 3.02.2022 e di essere stato inquadrato come operaio di livello 1 CCNL Tessili Artigianato.

Ha rappresentato di aver lavorato per la convenuta sino al 20.05.2025, data in cui era stato allontanato oralmente dal posto di lavoro, con invito a non ripresentarsi più.

Ha aggiunto di aver trasmesso la sua disponibilità a riprendere servizio in data 30.05.2025, senza ottenere alcun riscontro, e di aver appreso solo successivamente che già in data 26.05.2025 la società aveva trasmesso all'ITL di Brescia comunicazione *ex art. 26 comma 7-bis* d.lgs. 151/2015, per presunta assenza ingiustificata.



Ha sostenuto l'illegittimità della condotta avversaria, sia in ragione della falsa rappresentazione dei fatti operata dal datore di lavoro; sia, in ogni caso, per mancato decorso del termine di 15 giorni previsto dalla legge applicabile per l'integrazione dell'ipotesi di dimissioni per fatti concludenti.

Ha precisato, in ordine a tale aspetto, che non poteva considerarsi sufficiente il decorso del diverso termine di 5 giorni previsto dalla contrattazione collettiva per poter considerare dimissionario un lavoratore assente: la previsione negoziale era, infatti, limitata al caso – insussistente nella fattispecie in esame – di mancato rientro al lavoro del dipendente, entro appunto 5 giorni, dal termine del periodo di ferie.

Ha dedotto altresì l'inapplicabilità analogica, in punto di giornate computabili, delle clausole del CCNL dedicate al rilievo disciplinare delle assenze dei dipendenti, stante la diversa finalità di tali previsioni. Ha invocato, a conferma, la circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 27.03.2025 e la nota Ministeriale del 2.04.2025.

Ha evidenziato che, nell'ipotesi di equiparazione della cessazione in contesa ad un licenziamento, quest'ultimo sarebbe stato comunque illegittimo per insussistenza del fatto e, comunque, per violazione della procedura di cui all'art. 7 l. 300/70.

Ha concluso chiedendo, previ i necessari accertamenti, l'applicazione delle tutele di diritto comune; ovvero, in via subordinata, di quelle di cui al combinato disposto degli artt. 3, 4 e 9 d.lgs. 23/2015. Ha chiesto altresì il riconoscimento dell'indennità di mancato preavviso, nell'ipotesi di accertamento dell'intervenuta interruzione del rapporto.

Con memoria di costituzione parte convenuta ha chiesto, in via principale, il rigetto delle avversarie domande, innanzitutto negando di aver sospeso il ricorrente, il quale se n'era invece andato di propria iniziativa al termine di una discussione con la titolare [REDACTED], che gli aveva contestato di svolgere in modo approssimativo le mansioni assegnate.

Ha prodotto, a dimostrazione della deduzione, un messaggio *whatsapp* diretto al [REDACTED], con il quale gli si chiedeva se avesse intenzione di rientrare o meno in azienda.

Ha confermato di aver attivato la procedura *ex art. 26 comma 7-bis d.lgs. 151/2015* in data 26.05.2025 e ha sostenuto la legittimità di tale condotta, sottolineando che la *ratio* dell'istituto delle dimissioni per fatti concludenti consentiva di poter applicare – ai fini dell'integrazione del medesimo – lo stesso termine (in questo caso, di 3 giorni) previsto dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata. Ha citato giurisprudenza di merito, sul punto.



Ha negato, alla luce di quanto esposto, il diritto del ricorrente alle tutele invocate, anche considerando l'insussistenza di alcun atto di licenziamento. Ha negato, altresì, la debenza dell'indennità sostitutiva del preavviso.

Le domande di parte ricorrente sono fondate, nei seguenti termini.

Deve innanzitutto ritenersi dimostrata, quanto alla ricostruzione degli eventi del 20.05.2025, la veridicità di quanto esposto in memoria.

Applicando gli ordinari principi circa la ripartizione dell'onere probatorio in materia contrattuale, deve affermarsi infatti che incombeva sulla parte pacificamente inadempiente rispetto alle obbligazioni a proprio carico – il lavoratore assente dal lavoro – l'onere di dimostrare di essere stato impossibilitato a prestare la propria attività, per ragioni riconducibili ad una scelta datoriale.

L'assunto è coerente con quanto recentemente affermato dalla giurisprudenza di legittimità nello specifico settore dei contratti di lavoro, nelle ipotesi in cui il dipendente contesti l'applicazione di una sanzione disciplinare per assenza ingiustificata. Sebbene il datore di lavoro sia onerato di fornire la prova della condotta che ha determinato l'irrogazione della sanzione, laddove l'addebito sia costituito dall'assenza ingiustificata, è sufficiente *“provare il fatto nella sua oggettività”*, gravando invece *“sul lavoratore l'onere di provare elementi che possano giustificarlo”* (Cassazione civile sez. lav., 26/02/2021, n.5478).

Nella fattispecie in esame, il ricorrente non ha formulato alcuna istanza istruttoria volta a dimostrare quanto dedotto circa la decisione del titolare della resistente di allontanarlo dal posto di lavoro. Tanto sarebbe sufficiente a comprovare la tesi della convenuta; ma a ciò si aggiunga anche che quest'ultima ha prodotto un messaggio *whatsapp* dal valore inequivoco (*“Ciao, puoi farmi sapere che intenzioni hai visto che manchi da lavoro da 4 giorni?”*) datato 26.05.2025, all'apparenza inviato al ; il quale, in giudizio, non ha preso posizione sul documento, sostanzialmente confermandone l'autenticità.

Tanto premesso, la condotta datoriale deve comunque essere qualificata come illegittima.

Invero, l'art. 26, comma 7-bis, d.lgs. 151/2015 di recentissima introduzione è, come noto, così formulato: *“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 [...]”.

Questo Tribunale, consapevole dell’esistenza di un contrasto giurisprudenziale circa l’interpretazione della norma, ritiene di aderire alla tesi secondo la quale la deroga *in peius* al periodo di 15 giorni di assenza del dipendente per l’integrazione dell’ipotesi di cd. dimissioni per fatti concludenti – consentita alle parti sociali – deve essere specifica, per poter operare. In altri termini, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore assente, solo laddove siano decorsi i 15 giorni previsti dalla legge ovvero il minor termine previsto dal CCNL a tale specifico fine.

Tale interpretazione è più in linea con il tenore letterale della disposizione, che in alcun modo appare riferirsi ai termini cd. disciplinari, cioè a quelli che generalmente la contrattazione collettiva individua come limite minimo di assenza oltre il quale è giustificato il licenziamento del lavoratore.

Né, d’altro canto, può ritenersi i termini previsti dalle clausole in materia disciplinare siano applicabili per via analogica. Le clausole disciplinari, infatti, hanno come finalità quella di individuare quale sia, nei vari settori lavorativi, il limite di assenza ingiustificata tollerabile dal datore di lavoro; limite oltre il quale, invece, l’assenza assume una rilevanza disciplinare di gravità tale da consentire al datore di lavoro di applicare la massima sanzione. Le previsioni alle quali rinvia l’art. 26 cit., invece, hanno come obiettivo quello di equiparare una situazione di mero fatto ad un atto negoziale, che – al di fuori di questa ipotesi – deve addirittura assumere caratteri di forma (telematica) imposti a pena di inefficacia dal comma 1. Si tratta, dunque, di istituti non sovrapponibili, in quanto caratterizzati da *ratio* assolutamente differenti.

Non può neppure ignorarsi in effetti la circostanza che, ad oggi, la quasi totalità delle clausole cd. disciplinari sono state negoziate antecedentemente all’introduzione del comma 7-bis in contesa; e non sono state, quindi, in alcun modo “calibrate” dalle parti sociali (e in particolare dai rappresentanti dei lavoratori) in tal senso. Ciò non è irrilevante, considerando le diverse conseguenze che ricadono sul dipendente dall’interruzione del rapporto di lavoro per licenziamento o per dimissioni.

Da ultimo, depongono nel senso di escludere un’interpretazione analogica anche esigenze di certezza del diritto: proprio perché, come si è detto, una situazione di mero fatto viene equiparata ad un atto negoziale, è necessario che non vi siano dubbi su quale sia la situazione di fatto alla quale sono ricollegate conseguenze particolarmente gravi sul piano giuridico; e



ciò impone l'applicazione del termine previsto dalla legge ovvero da una clausola della contrattazione collettiva, che espressamente ricolleggi all'assenza prolungata la volontà dimissionaria del dipendente che la ponga in essere.

Nel caso di specie, peraltro, risulta dirimente la circostanza che, laddove la contrattazione collettiva ha voluto equiparare l'assenza del lavoratore alle sue dimissioni, lo ha fatto esplicitamente. Il riferimento è all'art. 52, ai sensi del quale "*il lavoratore che entro 5 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro senza giustificato motivo sarà considerato dimissionario*". Deve desumersene, a contrario, l'impossibilità di considerare dimissionario il lavoratore assente – perlomeno, sulla base della contrattazione collettiva – in assenza delle condizioni (decorso del termine di 5 giorni dalla fine del periodo di ferie) prescritte dalla citata previsione.

A fronte di quanto esposto, deve certamente ritenersi che parte resistente abbia trasmesso *ante tempus* la comunicazione *ex art. 26 comma 7-bis d.lgs. 151/2015*, posto che il lavoratore era assente dal 20.05.2025 e l'invio all'ITL è avvenuto il 26.05.2025. Inoltre, è pacifico che il XXXXXXXXXX si sia offerto di rientrare in servizio il 30.05.2025, cioè entro i 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

In ordine alle conseguenze dell'accertata violazione, deve escludersi l'applicabilità della disciplina prevista per le ipotesi di licenziamento illegittimo, non essendo intervenuto, nel caso di specie, alcun licenziamento.

Si condivide quanto sostenuto da parte ricorrente: essendosi il rapporto interrotto solo *de facto*, per dimissioni in realtà prive di efficacia per assenza dei presupposti di legge, deve ritenersi che dal punto di vista giuridico il contratto sia proseguito senza soluzione di continuità. Con la conseguenza che correttamente il XXXXXXXXXX ha agito per ottenere la *restitutio in integrum* e il risarcimento del danno, sostanzialmente azionando l'ordinaria tutela prevista dall'art. 1453 c.c. nell'ipotesi di inadempimento del contratto a prestazioni corrispettive. Si precisa che, pacifica l'offerta della prestazione lavorativa da parte del dipendente il 30.05.2025, le retribuzioni omesse sono dovute da tale data, prima della quale l'inadempimento del datore di lavoro era giustificato dall'assenza della controparte negoziale.

Considerato che il rapporto non si è mai interrotto:

- non è dovuta l'indennità sostitutiva del preavviso;
- la retribuzione di riferimento, da prendere in considerazione ai fini risarcitori, è quella di Euro 1.447,92, da versarsi per tutte le mensilità omesse dal 30.05.2025 (compresa la tredicesima), sino all'effettivo ripristino del rapporto.



La novità della questione giuridica sottoposta all'esame del Tribunale e l'esistenza di un contrasto giurisprudenziale tra i giudici di merito, in ordine alla risoluzione della stessa, giustificano la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando ogni contraria istanza ed eccezione disattesa così provvede:

- 1 - accerta l'inefficacia delle dimissioni comunicate *ex art. 26, comma 7-bis d.lgs. 151/2015* da T [REDACTED] S.n.c. all'ITL di Brescia in data 26.05.2025 con riferimento alla posizione di D [REDACTED] e, per l'effetto, accerta che il rapporto di lavoro tra le parti non si è mai interrotto;
- 2 - condanna parte resistente ad adempiere al contratto in corso, reinserendo parte ricorrente presso il posto di lavoro precedentemente occupato;
- 3 – condanna altresì parte resistente a versare in favore di parte ricorrente, a titolo risarcitorio, le retribuzioni spettanti (calcolate escludendo la quota TFR) dal 30.05.2025 all'effettiva riammissione in servizio, oltre interessi e rivalutazione dalla maturazione al saldo;
- 3 – rigetta nel resto;
- 4 - compensa le spese di lite.

Fissa il termine di 60 giorni per il deposito della sentenza.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Così deciso in Brescia il 27/01/2026

il Giudice del lavoro

Isabella Angeli