



**TRIBUNALE ORDINARIO di RAVENNA**

sezione CIVILE

Oggi **11 dicembre 2025**, innanzi al Giudice dott. DARIO BERNARDI, in udienza da remoto ai sensi degli artt. 127 e 127-bis c.p.c. (visto l'art. 196-duodecies disp. att. c.p.c.), su piattaforma Microsoft Teams;

il giudice dà atto di riconoscere (in quanto noti all'ufficio o comunque identificatisi) a video tutti i partecipanti alla stanza virtuale predisposta dal DGSIA e che gli stessi riescono pienamente a sentire l'audio della riunione e a comunicare;

i partecipanti assicurano che non sono in atto collegamenti con soggetti non legittimati e che non sono presenti soggetti non legittimati nei luoghi da cui sono in collegamento.

in particolare che sono presenti:

Per la parte ricorrente, compare l'avvocato **.....**, il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

Per la parte resistente compare l'avvocato **.....** in sostituzione, il quale si riporta ai propri atti e insiste in tutte le richieste (anche istruttorie) in essi formulate;

dà atto di avere depositato una sentenza recente del Tribunale di Milano n. 4632/2025.

L'udienza da remoto si svolge con il consenso di tutti i soggetti appena indicati, i quali dichiarano di rinunciare a far valere qualunque questione relativa alle modalità di svolgimento dell'udienza da remoto;

I difensori concludono come da rispettivi atti introduttivi, rinunciando alla presenza al momento della lettura della sentenza.

Il Giudice

si ritira in camera di consiglio all'esito della quale provvede a dare lettura integrale della sentenza, da considerarsi pubblicata con la sottoscrizione del presente verbale (alla lettura nessuno è presente per le parti).

Il Giudice

dott. DARIO BERNARDI





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

Sezione Lavoro CIVILE

Settore lavoro

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:

A rappresentato e difeso dall'avv. 1

**RICORRENTE**

*contro*

... rappresentato e difeso dall'avv. 2

**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



C.F. (...) di un licenziamento; dichiarare che suddetto licenziamento è nullo o illegittimo e per l'effetto ordinare alla società F' (...) di reintegrare il ricorrente sig. (...) nel 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. (...) e (...) iniziato il giorno 1.4.2023 non si è mai interrotto e per l'effetto ordinare alla società F' (...) di reintegrare il ricorrente sig. (...) nel posto di lavoro da lui ricoperto; - Condannare (...) a 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 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".*

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<sup>1</sup> – quale risultato di una pluralità di interventi normativi sviluppatasi 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 datoriale, 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.

<sup>1</sup> E così passando dalle dimissioni in forma orale di cui al codice civile, prima alle tutele speciali di cui alla L. 7/1963 (oggi codice pari opportunità: D.Lgs. 198/2006, art. 35, 4° comma) e alla L. 53/2000 (oggi testo unico paternità e maternità: art. 55, comma 4°, DLgs. n. 151/2001), poi per la L. 188/2007 relativa ai moduli a data certa per le sole dimissioni (quasi immediatamente abrogata), sino alla L. 92/2012 con il procedimento di convalida di cui all'art. 4, che già contemplava al comma 19 la possibilità di un meccanismo di accertamento delle dimissioni per fatti concludenti, per giungere infine al D.Lgs. 151/2015, art. 26 che, abrogando il precedente meccanismo di cui alla legge Fornero, prevedeva "a pena di inefficacia" l'invio di un modulo telematico previa identificazione qualificata, senza tuttavia attuare quella parte della delega legislativa relativa proprio alla necessità di "assicurare la certezza del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore" (L. delega 10 dicembre 2014, n. 183, art. 1, comma 6, lett. g).





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<sup>2</sup>.

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

<sup>2</sup> Per una soluzione differente, Trib. Udine 27.5.2022 che riconosce – all'esito di un pregevole sforzo interpretativo – anche sotto il vigore della normativa delegata del 2015 la possibilità di considerare come dimissionario il comportamento di protratta assenza del lavoratore in base ai seguenti passaggi interpretativi: 1) usare legge delega a fini interpretativi e delimitativi; 2) necessità di dare interpretazione costituzionalmente orientata agli artt. 41 e 38 Cost.; 3) riferire la procedura di cui al decreto 151 alle sole dimissioni istantanee; 4) ritenere che il decreto 151 non riguardi i comportamenti concludenti protratti nel tempo; 5) conferire un effetto risolutorio al comportamento concludente del lavoratore protratto nel tempo



Sentenza n. cronol. 3047/2025 del 11/12/2025  
tutela lavoristica ed il principio della libertà di impresa<sup>3</sup>.

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

<sup>3</sup> Certo, i giorni avrebbero potuti essere anche di più, ma se non si scende al di sotto della ragionevolezza, si rientra nella discrezionalità del legislatore; nel caso di specie non si verte indubbiamente in fattispecie che a monte vedono un comportamento illegittimo del datore di lavoro (nello specifico l'apposizione di termine illegittimo ad un contratto di lavoro) e che aveva indotto la giurisprudenza di legittimità in materia ad una estrema prudenza nel ravvisare il recesso per mutua, protratta inattuazione del rapporto e così: A) a ritenere non sufficiente al fine di un mutuo consenso risolutorio una inattuazione del rapporto per oltre 4 anni di durata (Cass. n. 13535/2015); B) per Cass. SS.UU. 21691/2016 con riferimento al caso dei contratti a tempo determinato, la mancata impugnazione della clausola che fissa il termine viene considerata indicativa della volontà di estinguere il rapporto di lavoro tra le parti a condizione che la durata di tale comportamento omissivo sia particolarmente rilevante e che concorra con altri elementi convergenti, ad indicare, in modo univoco ed inequivoco, la volontà di estinguere ogni rapporto di lavoro tra le parti; C) Cass. n. 13958/2018 ha ritenuto immune da vizi logico giuridici la decisione del giudice di merito che ha dichiarato la risoluzione per mutuo consenso del rapporto di lavoro in considerazione, oltre che del tempo trascorso - circa cinque anni - anche di altri elementi, quali il ritiro del libretto di lavoro e l'accettazione del TFR senza riserve); D) Cass. n. 24140/2019 ha ritenuto congruo il termine di 14 anni; si consideri poi come nell'art. 4, comma 19 della L. Fornero fosse previsto che "*Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21*".





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<sup>4</sup> – coordinando inoltre il nuovo istituto con il

<sup>4</sup> Quale si rivela quella prescelta da una recente sentenza del Tribunale di Milano, citata dalla difesa resistente ed esclusivamente per questo qui esaminata criticamente in quanto essa giunge ad identificare il termine previsto “dal contratto collettivo nazionale di lavoro” di cui all’art. 26 comma 7-bis del D.lgs. 151/2015 in quello individuato dalla contrattazione collettiva ai fini disciplinari (“La nuova norma non fa altro che mutare la qualificazione giuridica degli effetti di tale condotta, trasformandola da presupposto per un licenziamento datoriale a fatto concludente che manifesta la



Sentenza n. cronol. 3047/2025 del 11/12/2025  
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 improvvida, 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 presuntive 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

---

*volontà del lavoratore di recedere*”), ma questo, come detto, non appare convincente perché né il legislatore (che in questo caso in effetti non l'ha fatto), né di conseguenza la contrattazione collettiva dal primo delegato, possono creare una presunzione *iuris et de iure* fondata su un elemento di manifesta irragionevolezza: dunque, con una assenza di 4 giorni il comportamento del lavoratore potrà avere rilievo disciplinare se il datore vorrà procedere in questo senso, potendo portare al licenziamento del lavoratore, ma risulta francamente irragionevole sostenere che chi resta assente per 4 giorni abbia manifestato una inequivocabile e irretrattabile volontà di dimettersi.

dunque, illecito disciplinare e manifestazione della volontà di dimettersi sono concetti evidentemente diversi e vanno tenuti bene distinti al fine di non cadere in irragionevolezza che l'interpretazione adottata nella presente sentenza in effetti evita, proprio seguendo la strada maestra mostrata dallo stesso legislatore del 2024 con l'indicazione del termine legale di 15 giorni di protratta assenza ingiustificata, termine come visto sufficiente ampio e per questo ragionevole base fattuale di una presunzione assoluta di fonte legale.





[qui l'art. 26 comma 7-bis del D.lgs. 151/2015], alle norme in tema di decadenza<sup>5</sup>, 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 € 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

<sup>5</sup> Questa è forse, dal punto di vista della certezza del diritto, la questione più delicata, posto che l'assenza di un termine di decadenza apre alla concreta possibilità di successive controversie, anche a distanza di anni, nelle quali il lavoratore potrebbe invocare il ritorno in azienda, essenzialmente vanificando le ragioni poste alla base del meccanismo introdotto dalla L. 203/2024; l'eventualità è tuttavia evitabile con la semplice cautela datoriale di rispettare il dettato normativo ed in particolare il termine (legale o contrattual-collettivo) di rilevanza per cristallizzare il comportamento dimissionario del lavoratore; d'altra parte, essendo le norme in tema di decadenza disposizioni eccezionali, che vanno fatte oggetto di stretta interpretazione con conseguente divieto di estensione analogica (Cass. n. 30490/2021), le esigenze di certezza del diritto (talvolta confuse con istanze di certezza dell'impunità) non possono evidentemente spingersi sino al punto di introdurre interpretativamente termini di decadenza *praeter legem*, ossia in ipotesi diverse da quelle previste dalla legge (e quella del caso di specie non solo, come visto, non è riconducibile alla decadenza in tema di licenziamenti, non venendo in essere un licenziamento, ma nemmeno risulta *octo oculi* rientrare nelle altre e varie ipotesi di cui all'art. 32 della L. n. 183/2010).



tra le parti non si è mai interrotto; Sentenza n. cronol. 3047/2025 del 11/12/2025

- 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 risarcitorio 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 € 4.000,00 per compensi, oltre i.v.a., c.p.a. e 15,00 % per rimborso spese generali.

Ravenna, 11 dicembre 2025

Il Giudice  
dott. Dario Bernardi

