

TRIBUNALE DI MILANO

SEZIONE LAVORO

N.R.G. 4953/2025

Il Giudice Francesca M.C. Capelli, all'udienza del 10/11/2025 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 4953/2025 R.G.L. promossa da:

, (C.F.

, rappresentata e difesa dagli

Avv.ti

– ricorrente –

CONTRO

, (C.F.

rappresentata e difesa dagli Avv.ti .

– resistente –

OGGETTO: Impugnazione licenziamento con domanda di reintegrazione.

Conclusioni delle parti:

per la parte ricorrente: *“In via principale: 1) accertare e dichiarare l'inesistenza e/o l'inefficacia e/o l'insussistenza delle dimissioni asseritamente rese per fatti concludenti e comunicate dalla convenuta ai servizi competenti con effetto dal 20/01/2025; 2) accertare e dichiarare l'illegittimità dell'estromissione dal servizio realizzata per fatti concludenti in data 20/01/2025 (o diversa data di giustizia), nonché, per quanto possa occorrere, l'inesistenza e/o l'inefficacia e/o l'illegittimità del licenziamento disciplinare intimato in data 14/03/2025, ovvero in subordine la sua illegittimità, e conseguentemente: a. ai sensi dell'art. 2, comma 1, d.lgs. 23/2015, ovvero in subordine dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015, ordinare la reintegrazione della ricorrente nel posto di lavoro, con 21 condanna della Convenuta al pagamento delle retribuzioni decorrenti dall'estromissione dal servizio sino all'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità, e al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali per il medesimo periodo; b. in subordine, e salvo gravame, ordinare la riammissione in servizio di diritto comune, con condanna al pagamento delle retribuzioni maturate a decorrere dall'estromissione dal servizio, ovvero in subordine dalla messa in mora, e sino all'effettiva riammissione; c. in ulteriore subordine, ai sensi dell'art. 3,*

comma 1, d.lgs. 23/2015, condannare la convenuta al pagamento di un'indennità compresa tra le 6 e le 36 mensilità, tenuto conto degli indici di legge; 3) Nella denegata e non creduta ipotesi in cui venga ritenuto efficace il licenziamento disciplinare intimato in data 14/03/2025 e in ogni altra ipotesi in cui non venga disposta la reintegrazione e/o riammissione in servizio della ricorrente, previo ogni più opportuno accertamento, anche incidentale, condannare la Convenuta: a. al pagamento delle retribuzioni maturate per il periodo dalla messa in mora (28/01/2025) e sino alla data di efficacia del licenziamento in data 14/03/2025, al tallone mensile di Euro 1.469,41; b. al risarcimento del danno derivante dalla impossibilità di accedere al trattamento di disoccupazione maturato a decorrere dall'ottavo giorno successivo al licenziamento e sino al reperimento di una nuova occupazione, nella misura pari al 75% della retribuzione per i primi 6 mesi, da decurtarsi del 3% per ciascun mese successivo, e fino a un massimo di 24 mesi così determinati; 4) con rivalutazione monetaria e interessi legali dal dovuto al saldo; 22 5) con vittoria di spese e compensi professionali per il presente giudizio di merito; 6) con sentenza esecutiva.”;

per la parte resistente: “*respingere il ricorso avversario, mandando comunque assolta la Società convenuta da ogni pretesa fatta o da farsi valere nei suoi confronti; - con vittoria di spese, diritti e onorari”.*

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 9 luglio 2025, la sig.ra _____ ha convenuto in giudizio la società _____, impugnando la cessazione del rapporto di lavoro intervenuta in data 20 gennaio 2025, qualificata dalla datrice di lavoro come "dimissioni volontarie di fatto".

La ricorrente ha esposto di essere stata assunta a tempo indeterminato dal 12 settembre 2022 con mansioni di educatrice (livello D1 CCNL Cooperative Sociali) e di aver subito, a partire dall'anno scolastico 2024/2025, un peggioramento delle condizioni lavorative che ha causato un grave crollo psicofisico, costringendola ad un periodo di assenza per malattia dall'8 novembre al 21 dicembre 2024.

Al rientro, dopo aver rifiutato alcune proposte di ricollocazione ritenute inadeguate, si è assentata dal servizio a partire dal 7 gennaio 2025, comunicando telefonicamente alla propria referente di non essere in condizione di riprendere l'attività. Ha dedotto di non essere riuscita ad ottenere un certificato medico a causa dell'assenza della propria specialista psichiatra.

In data 20 gennaio 2025, la società le ha consegnato una comunicazione con cui, preso atto della sua assenza ingiustificata protrattasi per oltre 3 giorni, la considerava dimissionaria per "dimissioni volontarie di fatto".

La ricorrente ha contestato tale atto, qualificandolo come un'illegittima estromissione dal servizio, e ha impugnato anche il successivo licenziamento disciplinare "cautelativo" intimatole in data 14 marzo 2025 per i medesimi fatti. Ha sostenuto l'inapplicabilità della nuova disciplina sulle dimissioni per fatti concludenti (art. 26, co. 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dalla L. n. 203/2024) per il mancato superamento del termine legale di 15 giorni di assenza e per l'omessa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro. Ha quindi chiesto l'accertamento dell'illegittimità della cessazione del rapporto e la reintegrazione nel posto di lavoro, con le conseguenti statuizioni economiche.

Si è costituita in giudizio la società resistente, contestando integralmente le domande avversarie e chiedendone il rigetto. Ha sostenuto che la condotta della ricorrente fosse preordinata ad ottenere un licenziamento per giusta causa al fine di accedere indebitamente all'indennità di disoccupazione (NASpI). Ha affermato la piena legittimità del proprio operato, avendo correttamente applicato la nuova disciplina sulle dimissioni per fatti concludenti, entrata in vigore il 12 gennaio 2025. Ha dedotto che il termine di riferimento per l'assenza ingiustificata non fosse quello legale di 15 giorni, bensì quello di 3 giorni previsto dall'art. 42 del CCNL Cooperative Sociali, ampiamente superato dalla ricorrente. Ha inoltre documentato di aver regolarmente effettuato la comunicazione all'Ispettorato del Lavoro in data 21 gennaio 2025. Ha infine qualificato il successivo licenziamento come atto meramente cautelativo, privo di autonoma efficacia risolutiva, posto in essere solo a fronte della contestazione della lavoratrice.

Ritenuta la causa matura per la decisione sulla base della documentazione prodotta e delle questioni in diritto sollevate, all'odierna del 29.10.2025, dopo la discussione orale, la causa è stata decisa con lettura del dispositivo.

Il ricorso è infondato e deve essere rigettato.

La controversia verte sulla qualificazione giuridica della cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra le parti, avvenuta a seguito della prolungata assenza ingiustificata della lavoratrice a partire dal 7 gennaio 2025. Il nucleo della questione risiede nell'applicabilità e nella corretta interpretazione della nuova disciplina sulle "dimissioni per fatti concludenti", introdotta dall'art. 19 della L. n. 203/2024, che ha inserito il comma 7-bis all'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015.

La norma, entrata in vigore il 12 gennaio 2025 e quindi applicabile ai fatti di causa per il periodo di assenza successivo a tale data, dispone:

“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 *ratio legis* di tale disposizione è chiaramente quella di contrastare il fenomeno delle assenze ingiustificate finalizzate a provocare un licenziamento disciplinare per accedere all'indennità di disoccupazione, introducendo una presunzione legale di volontà dismissiva del lavoratore in presenza di una sua prolungata e ingiustificata inerzia.

La difesa della ricorrente ha eccepito l'inapplicabilità della norma per due principali motivi: il mancato superamento del termine di assenza e l'omissione della comunicazione all'Ispettorato del Lavoro.

Entrambe le eccezioni sono infondate.

Invero, la ricorrente sostiene che il termine di assenza ingiustificata debba essere "superiore a quindici giorni", come previsto dalla legge. Tale interpretazione è frutto di una lettura parziale e decontestualizzata della norma. Il testo di legge è inequivocabile nello stabilire un criterio alternativo e prioritario: il termine di riferimento è quello "previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro", mentre il termine legale di quindici giorni opera solo "in mancanza di previsione contrattuale".

Nel caso di specie, al rapporto di lavoro si applica il CCNL Cooperative Sociali, il cui art. 42 sanziona con il licenziamento disciplinare "le assenze ingiustificate protrattesi per 3 giorni consecutivi".

È questo, dunque, il termine rilevante ai fini dell'applicazione del comma 7-bis dell'art. 26.

La tesi della ricorrente, secondo cui tale termine avrebbe una funzione puramente disciplinare e non potrebbe essere utilizzato per integrare la fattispecie delle dimissioni tacite, non può essere accolta. Il legislatore, nel rinviare alla contrattazione collettiva, ha inteso valorizzare la soglia di tolleranza che le stesse parti sociali hanno individuato come critica, ovvero il numero di giorni di assenza la cui gravità è tale da giustificare la sanzione massima della risoluzione del rapporto. 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 volontà del lavoratore di recedere.

È pacifico e documentalmente provato che la ricorrente si sia assentata ingiustificatamente dal 7 al 20 gennaio 2025. Anche a voler considerare, per il principio *tempus regit actum*, solo le assenze maturate dopo l'entrata in vigore della nuova legge (12 gennaio 2025), risulta un'assenza continuativa e ingiustificata dal 13 al 20 gennaio 2025, per un totale di sei giorni lavorativi, un periodo ben superiore alla soglia di tre giorni prevista dal CCNL di riferimento.

Il presupposto sostanziale del superamento del termine è, pertanto, pienamente integrato.

Anche l'eccezione relativa all'omessa comunicazione all'Ispettorato del Lavoro è smentita dalle risultanze documentali. La società resistente ha prodotto la comunicazione inviata in data 21 gennaio 2025, dimostrando di aver adempiuto all'onere procedimentale previsto dalla norma.

Il fatto che l'Ispettorato, come dedotto dalla resistente, abbia provveduto a inoltrare internamente la comunicazione all'indirizzo corretto, senza sollevare censure sull'operato datoriale, ne conferma la validità ed efficacia.

La norma prevede una clausola di salvaguardia, consentendo al lavoratore di neutralizzare la presunzione di dimissioni dimostrando "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 ricorrente ha addotto, quale giustificazione, l'impossibilità di ottenere una certificazione medica a causa dell'assenza per ferie della propria specialista di fiducia. Tale circostanza non integra in alcun modo la nozione di forza maggiore, che richiede un evento oggettivo, imprevedibile e insuperabile. La lavoratrice avrebbe potuto e dovuto rivolgersi al proprio medico di base o a qualsiasi altra struttura del Servizio Sanitario Nazionale per ottenere la certificazione necessaria a giustificare l'assenza, come peraltro aveva fatto per il precedente periodo di malattia.

La sua inerzia, pertanto, appare ingiustificata e non riconducibile ad alcuna causa esimente. Alla luce di quanto precede, il rapporto di lavoro deve ritenersi risolto per volontà della lavoratrice in data 20 gennaio 2025, per effetto dell'integrazione della fattispecie di cui all'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015. Di conseguenza, il successivo procedimento disciplinare avviato dalla società e conclusosi con il licenziamento del 14 marzo 2025 è giuridicamente irrilevante. Come correttamente dedotto dalla resistente, tale atto è stato posto in essere "in via meramente cautelativa e precauzionale", a fronte della contestazione della lavoratrice. Non si tratta di un "secondo licenziamento", né di un atto che possa sanare o modificare la precedente causa di estinzione del rapporto, già perfezionatasi per legge.

In conclusione, l'operato della società datrice di lavoro risulta pienamente conforme al quadro normativo e contrattuale. La cessazione del rapporto di lavoro è imputabile esclusivamente alla condotta della ricorrente, la cui prolungata assenza ingiustificata ha integrato la presunzione legale di dimissioni per fatti concludenti. Tutte le domande della ricorrente, fondate sull'illegittimità di tale cessazione, devono pertanto essere rigettate.

Le spese di lite seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo, tenuto conto del valore della causa e dell'attività difensiva svolta.

P.Q.M.

Rigetta il ricorso;

condanna la parte ricorrente al pagamento in favore della parte convenuta delle spese di lite, che liquida in € 3.500,00 oltre 15% per spese generali, I.V.A. qualora dovuta e C.P.A. come per legge.

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

29/10/2025

Il Giudice

Francesca Capelli