



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE D'APPELLO DI BOLOGNA
Sezione controversie del lavoro

La Corte d'Appello, in composizione collegiale nelle persone dei seguenti magistrati:

dott. Marcella Angelini

Presidente

dott. Alessandra Martinelli

Consigliere relatore

dott. Luca Mascini

Consigliere

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa civile di II grado iscritta al n. **233/2026 RGA**

avverso la sentenza n. 441/2025 del Tribunale di Ravenna, Sezione Lavoro, resa a conclusione della causa iscritta al R.G. 695/2025, pubblicata in data 11/12/2025, non notificata;

avente ad oggetto: dimissioni di fatto;

posta in discussione all'udienza collegiale tenutasi in data 02.07.2026;

promossa da:

Parte_1 (P.I. *P.IVA_1* in persona del legale rappresentante pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avv. Silvio Maria Zigni e presso il suo Studio elettivamente domiciliata, sito in Melzo (MI), via Monte Rosa n. 15, come da procura in atti;

- Appellante;

contro

Controparte_1, (C.F. *C.F._1*),

rappresentato e difeso dall'avv. Mauro Silvestri, elettivamente domiciliato presso lo studio del difensore in Ravenna, via Carducci n. 5, come da procura in atti;

- Appellato;

udita la relazione della causa;

udita la lettura delle conclusioni assunte dai procuratori delle parti costituite, come in atti trascritte;

esaminati gli atti e i documenti di causa, così decide.

Concisa esposizione delle ragioni di fatto e di diritto della decisione

1. Con ricorso ex art. 414 c.p.c., ritualmente notificato unitamente a pedissequo decreto, *Controparte_1* adiva il Tribunale di Ravenna, in funzione di giudice del lavoro, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“[...]

- *accertare che il ricorrente è stato oggetto da parte della *Parte_1**

C.F. *P.IVA_1* di un licenziamento;

- *dichiarare che suddetto licenziamento è nullo o illegittimo e per l'effetto ordinare alla società *Parte_1* di reintegrare il ricorrente sig. *CP_1* nel posto di lavoro da lui ricoperto;*

- *condannare *Parte_1* 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. *Controparte_1* e [...] *Parte_1**

*iniziato il giorno 1.4.2023 non si è mai interrotto e per l'effetto ordinare alla società *Parte_1* *Pt_1* di reintegrare il ricorrente sig. *CP_1* nel posto di lavoro da lui ricoperto;*

- *condannare *Parte_1* a corrispondere al ricorrente la retribuzione dal momento dell'estromissione (7.5.2025) fino all'effettiva reintegrazione; con vittoria di spese, diritti ed onorari ...”.*

A fondamento delle domande come rassegnate in via gradata, il ricorrente deduceva:

- di essere stato assunto in data 1.4.2023 dalla società evocata in giudizio per svolgere la propria attività presso il cantiere “Marcegaglia Ravenna S.p.A.”, con mansioni di carrellista/operatore logistico;

- che in data 12.12.2023 subiva un infortunio sul lavoro che gli procurava una distorsione alla caviglia con tumefazione peri-malleolare; entrava quindi in copertura *CP_2* dal 13.12.2023 e, dopo varie proroghe, veniva dichiarato clinicamente guarito dal 14 giugno 2024;

- che rimaneva assente per malattia, stante la persistenza del dolore tanto da impedirgli di deambulare senza l'aiuto di stampelle, fino al 22 aprile 2025, legittimato da una serie di certificati medici, periodo interrotto di tanto in tanto da giorni di ferie e di permessi;

- che al termine del periodo di congedo, in data 22 aprile 2025, non rinnovava il certificato, confidando nel fatto che, all'esito della visita specialistica già fissata per il 28 aprile, lo specialista gli avrebbe rilasciato un nuovo certificato giustificativo anche a copertura del periodo pregresso;
- che, invero, i giorni successivi al 23 aprile rimanevano scoperti, non potendo peraltro fruire di ferie giacché, ancorché richieste, gli venivano rifiutate;
- che, in data 6 maggio 2025 - ritenendo che il lavoratore si fosse volontariamente assentato dal lavoro non essendo rientrato presso la sede lavorativa al termine del periodo di congedo per malattia, certificato sino al 23 aprile - la società datrice di lavoro comunicava all'Ispettorato del Lavoro di Ravenna- Ferrara, sede di Ravenna, la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni di fatto.

Tanto premesso, il lavoratore non riammesso al lavoro, adiva il Tribunale territorialmente competente contestando le dimissioni di fatto, ritenendo non operativo nella fattispecie concreta di cui all'art. 26 comma 7 *bis* del D.lgs. 151/2015, invece invocata dalla ditta datrice di lavoro; riteneva, piuttosto, che la condotta di quest'ultima configurasse un licenziamento orale e pertanto instava, previo accertamento della nullità o comunque illegittimità di tale unilaterale forma di cessazione del rapporto di lavoro, chiedendo la reintegra e tutte le provvidenze economiche del caso, come meglio precisato nelle conclusioni sopra riportate.

2. Il Giudice di primo grado - nella ferma resistenza della società ritualmente convenuta - istruita la causa in via documentale, ritenuto pacifico che il lavoratore fosse risultato assente ingiustificato dopo il trascorrere di 14 giorni (dal 23.4.2025 sino al 6.5.2025) e che il datore di lavoro avesse attivato la procedura di cui all'art. 26 comma 7-*bis* del D.lgs. cit., come modificato dall'art. 19 della L. 203/2024, previa disamina - anche in ottica costituzionalmente orientata della normativa di riferimento e degli istituti affini - riteneva tale scelta illegittima perché contraria alla legge; di talché, in punto di conseguenze giuridiche, riteneva: *i.* inapplicabile la disciplina prevista in tema di licenziamenti, in quanto eccentrica rispetto all'ipotesi concretamente trattata, mancando principalmente la volontà datoriale di procedere ad un licenziamento, come reso evidente dal comportamento della società che non ha proceduto in base al percorso legale previsto in materia disciplinare ma si è attivato secondo il canale di cui al comma 7-*bis* dell'articolo cit.; *ii.* applicabili le ordinarie azioni civilistiche pervenendo così a condannare il datore di lavoro all'esecuzione del contratto ed al risarcimento del danno in favore del lavoratore in ragione dell'illegittima condotta della datrice di lavoro, danno quantificato in misura corrispondente alle mensilità di retribuzione omesse, con decorrenza 7.5.2025 e sino alla riammissione in servizio del lavoratore.

3. La società soccombente ha proposto gravame avverso la sentenza di cui in epigrafe formulando un unico motivo di appello, deducendo l' illogicità e l'erroneità della motivazione della sentenza, in particolare criticando il ragionamento del giudice di prime cure secondo cui, in mancanza di previsione *ad hoc* nel singolo CCNL, ai fini della integrazione dell'istituto invocato dall'appellante, varrebbe il termine legale di 15 giorni previsto dalla norma di riferimento di cui all'art. 26, comma 7-*bis*, cit.

Nello specifico la società sostiene che tale normativa non conterrebbe alcuna locuzione tale da condurre a considerare il termine di 15 giorni quale soglia minima ai fini dell'integrazione dell'istituto delle dimissioni del lavoratore per come disciplinato dalla norma da ultimo citata, né tantomeno vieterebbe espressamente alla contrattazione collettiva di prevedere termini inferiori, dovendosi perciò avere riguardo – al fine di ritenere integrata la fattispecie invocata di cessazione del rapporto per dimissioni di fatto - al termine di 4 giorni previsto dal CCNL di riferimento per il licenziamento previsto in caso di assenza ingiustificata.

4. Si costituiva la parte appellata che, nell'argomentare l'infondatezza di quanto *ex adverso* dedotto, instava per il rigetto integrale dell'appello, con vittoria delle spese di lite, ritenendo ineccepibile la motivazione della sentenza impugnata in quanto coerente con la previsione dell'art. 26 D.Lgs. n. 151 del 2015, come mod. nel 2024 ed, in particolare, con l'obiettivo di equiparare una situazione di mero fatto ad un atto negoziale; peraltro, richiamava - ad ulteriore sostegno della lettura secondo cui l'istituto in trattazione e quello del licenziamento per assenza ingiustificata prolungata non sono sovrapponibili - la circolare n.6/2025 del Ministero del Lavoro, da cui emerge come nelle dimissioni di fatto il termine serva ad individuare l'operatività della presunzione, ritenendo inevitabile che tale termine sia di maggiore durata rispetto a quello del licenziamento per assenza ingiustificata, dovendo essere idoneo a rendere inequivocabile il disinteresse del lavoratore alla prosecuzione del rapporto.

Comunque, anche volendo prescindere dalle considerazioni già esposte dal Giudice di prime cure pur avallate pienamente, in punto di fatto parte appellata sostiene che, nel caso di specie, la mancanza di giustificazione dell'assenza sarebbe solo di 3 giorni - con conseguente inapplicabilità, in via analogica del periodo, di 4 giorni previsto dal CCNL di riferimento quanto al licenziamento per assenza ingiustificata prolungata - considerando che le assenze vanno computate come giorni lavorativi, con conseguente esclusione dal computo delle seguenti giornate: del 25 aprile in quanto festivo nonché dei giorni immediatamente successivi (26 e 27 aprile) in quanto corrispondenti, rispettivamente, ad un sabato – giornata non lavorativa – ed una domenica (giornata festiva).

5. Tanto premesso, al fine di delimitare la materia del contendere, la Corte ritiene preliminarmente doveroso precisare che, con riferimento all'accertamento fattuale

dell'assenza dal lavoro priva di giustificazione per la durata ininterrotta di 14 giorni, non vi è stata impugnazione incidentale da parte del lavoratore; pertanto la sentenza è sul punto coperta da giudicato, di talché l'argomentazione da ultimo svolta dall'appellato - laddove afferma che l'assenza ingiustificata sarebbe solo di 3 giorni - non è coltivabile in tale sede, non essendo stata veicolata in sede processuale con adeguato strumento tecnico-giuridico.

6. Ciò precisato, si ritiene che l'appello svolto dalla società sia infondato, per le ragioni di ordine giuridico come appresso indicate.

7. Segnatamente la norma di riferimento di cui all'art. 26, comma 7-bis, del D.lgs. 151/2015, alla luce della modifica di cui all'art. 19 della L. 203/2024, prevede espressamente la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, che inequivocabilmente deve trarsi dal suo comportamento, come emerge già dal tenore testuale della stessa, la quale 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' Controparte_3, 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 tal modo, la novella del 2024 - come già posto in rilievo dall'attento Tribunale - ha colmato un *vulnus* normativo giacché, anteriormente all'approvazione della L. 203 cit.¹, non poteva configurarsi una forma di recesso per volontario abbandono del posto di lavoro da parte del lavoratore, rendendosi piuttosto necessaria l'attivazione del procedimento disciplinare (con inevitabili conseguenze in capo al datore di lavoro quanto al *ticket* Naspi ed ai correlativi obblighi previdenziali).

8. Cionondimeno, tale norma si è immediatamente rivelata carente quanto agli elementi necessari all'integrazione della fattispecie risolutiva, è ciò in particolare in quanto la norma non specifica – per l'ipotesi in cui il CCNL di riferimento non preveda il caso di

¹ Coerentemente con il compendio normativo di riferimento, il Giudice di prime cure alla nota 1 della sentenza gravata (pag. 4), così ricostruiva il quadro legislativo anteriore alla novella del 2024: *“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)”*.

risoluzione del rapporto per abbandono volontario del posto di lavoro da parte del prestatore – se il termine a cui commisurare il periodo di assenza ingiustificata rilevante ai fini dell'integrazione di tale ultima fattispecie risolutiva, debba intendersi quello previsto dai singoli CCNL per attivare l'ipotesi disciplinare di licenziamento per prolungata assenza ingiustificata (che ordinariamente prevedono pochi giorni, come si trae dal CCNL “LOGISTICA, TRASPORTO MERCI E SPEDIZIONE”² pacificamente applicabile al caso di specie, che prevede a tali fini un periodo di 4 giorni consecutivi) ovvero a diverso e più lungo termine, come da indicazione testuale della norma di riferimento laddove si legge “... o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni superiore a 15 giorni”.

9. Tanto rilevato, quanto all'interpretazione della norma, si conviene con il Giudice di prime cure³ laddove principia l'operazione ermeneutica ponendo in rilievo sia la necessità di muoversi su un piano interpretativo costituzionalmente orientato, sia - più nello specifico - come dalla normativa oggetto di disamina non si possa “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*)”, dovendosi piuttosto leggersi l'inciso già riportato – laddove prevede un termine di almeno 15 giorni in assenza di previsione contrattuale - in termini di “*sintesi di un ragionevole bilanciamento tra tutela del lavoratore e libertà d'impresa*”.

Se ne inferisce come ai fini del comma 7-bis cit. – utilizzando le già eloquenti parole del Giudice di prime cure, che si condividono pienamente - “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”; di talché sarà necessario l'intervento in sede di contrattazione collettiva per prevedere dei termini ad hoc “che siano sufficientemente ampi dal potersene inferire una precisa e inequivocabile volontà dimissionaria”⁴. Logica conseguenza è che, sino a tale intervento, dovrà aversi riguardo al termine previsto dalla norma di riferimento almeno pari a 15 giorni lavorativi, che – come efficacemente affermato in sentenza appellata, stante la doverosa oltre che apprezzabile lettura costituzionalmente orientata – si pone quale “parametro legale costituzionalmente ragionevole per l'attivazione della presunzione *iuris et de iure*”⁵, soluzione che ha peraltro il pregio di coordinare il nuovo istituto con quelli preesistenti, quale in particolare con la ben distinta e non sovrapponibile ipotesi di licenziamento per assenza ingiustificata.

² Cfr. doc. 12, all.to da parte ricorrente in I grado, pag. 60, ipotesi C.

³ Cfr. pag. 5 della sentenza gravata.

⁴ Cfr. pag. 6 della sentenza gravata.

⁵ *Ib.* pag. 7.

10. In definitiva, pienamente condivisibile è l'affermazione del Tribunale di Ravenna laddove ritiene che l'assenza del lavoratore laddove non sorretta da giustificazione per un periodo limitato, corrispondente a quello previsto dalla contrattazione collettiva ai fini del licenziamento normalmente di pochi giorni, non è di per sé idonea a integrare una presunzione assoluta della volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro; d'altra parte, la diversità tra i due istituti non rende applicabili analogicamente i termini previsti per il licenziamento per assenza prolungata al recesso per abbandono volontario del posto di lavoro; deve peraltro porsi in rilievo che, notoriamente, mentre alcuni CCNL hanno regolato il nuovo istituto delle dimissioni presunte (es. CCNL Terziario; CCNL artigianato chimica e tessile), il CCNL applicato al rapporto dedotto in causa, nulla ancora prevede sul punto, dovendosi perciò avere riguardo alla previsione legislativa di un periodo minimo di 15 giorni di assenza ingiustificata quale equilibrato bilanciamento tra la tutela del lavoratore e la libertà d'impresa.

11. Alla luce della lettura interpretativa avallata in tale sede, posto che nel caso di specie il datore di lavoro ha attivato la procedura *de qua* dopo il trascorrere di 14 giorni, corretta è conclusione a cui è pervenuto il Giudice di prime cure quanto alla declaratoria di illegittima della stessa per contrarietà alla legge, così come parimenti corretta è la soluzione – invero non intaccata dal gravame e pertanto coperta da giudicato – laddove ha ritenuto applicabile le ordinarie azioni civilistiche, pervenendo alla condanna del datore di lavoro all'esecuzione del contratto ed al risarcimento del danno pari alle mensilità di retribuzione omesse con decorrenza 7.5.2025 e sino alla riammissione in servizio.

12. In definitiva si perviene al rigetto dell'appello posto che non è stato offerto a questo Collegio alcun dirimente spunto di riflessione idoneo ad incrinare la solidità del ragionamento logico-giuridico articolato *in parte qua* dal Tribunale di Ravenna, piuttosto apparendo reiterate le prospettazioni articolate in prime cure già scrutinate *funditus* nella pronuncia impugnata, che si intende confermare pienamente.

13. Cionondimeno, quanto alle spese del presente grado di giudizio, si ritiene di poterne disporre la compensazione integrale in ragione della novità dell'istituto giuridico trattato, su cui si registra un netto contrasto nella giurisprudenza di merito non ancora composto dalla Suprema Corte, elementi che conducono a ritenere applicabile il disposto di cui all'art. 92 c.p.c.

14. L'applicabilità del disposto di cui all'art. 13, co. 1 *quater*, DPR n. 115/2002, segue invece necessariamente l'esito del giudizio; di talché si provvede sul punto come in parte dispositiva.

P.Q.M.

La Corte d'Appello – sezione lavoro, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n. 441/2025 del Tribunale di Ravenna, pubblicata il giorno 11/12/2025, ogni diversa e contraria domanda, eccezione e istanza disattesa, assorbita e respinta, definitivamente decidendo,

1. rigetta l'appello;
2. compensa le spese del grado;
3. dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento a carico dell'appellante di un ulteriore importo a titolo di contributo unificato previsto per l'impugnazione, *ex art. 13, comma 1 - quater*, D.P.R. n.115/2002.

Bologna, 02/07/2026

Il Consigliere estensore

Dott. Alessandra Martinelli

Il Presidente

Dott. Marcella Angelini