

R.G. N.6384/2018



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro del Tribunale di Bari, dott.ssa Luigia Lambriola, nella presente controversia individuale di lavoro

tra

S.p.a., in persona del legale rappresentante *pro tempore*,
con l'assistenza e difesa dell'avv. _____ ;

e

_____, con l'assistenza e difesa dell'avv. Pietro Troianiello;

a scioglimento della riserva assunta in data 3.3.2025, a seguito della trattazione scritta in sostituzione dell'udienza ex art. 127 ter c.p.c., lette le note depositate dalle parti, ha emesso la seguente sentenza:

MOTIVI DELLA DECISIONE

I. Con ricorso depositato in data 17.5.2018 la parte ricorrente ha esposto che il resistente, l'ing. _____, è stato assunto e ha lavorato alle dipendenze della _____ S.p.a. dal 4.12.2006 all'1.12.2017, data in cui il rapporto di lavoro, regolato dal CCNL MECCANICA Piccola Industria-CONFAPI, si è interrotto per dimissioni volontarie presentate dal lavoratore, con decorrenza dal 3.12.2017, senza rispetto del termine di preavviso concordato in data 29.9.2017, pari a una settimana ("*...le parti concordano che dal 1 dicembre 2017 al 31 gennaio 2018 il preavviso in caso di dimissioni è ridotto da 4 mesi a 1 settimana, con rinuncia da parte della società alla correlata indennità sostitutiva nei confronti del lavoratore*"- cfr.). A seguito di dette dimissioni, la parte ricorrente ha contestato formalmente al lavoratore il mancato rispetto dell'accordo sottoscritto, eccedendone la relativa risoluzione per inadempimento, con conseguente richiesta dell'indennità sostitutiva del preavviso, così come previsto dal relativo CCNL, pari a euro 14.191,41 (corrispondenti a 4 mensilità); a tale somma ha detratto le spettanze di fine rapporto pari a euro 3.861,53. Pertanto, la S.p.a. ha richiesto formalmente alla parte resistente il pagamento della somma residua di euro 10.329,88.

Ritualmente instauratosi il contraddittorio, si è costituito in giudizio _____, che ha eccepito l'infondatezza delle pretese della parte ricorrente, asserendo che, quando sono state rassegnate le dimissioni in data 1.12.2017, con decorrenza dal 3.12.2017, era diventato padre di _____, il quale all'epoca dei fatti non aveva ancora compiuto un anno di vita. Pertanto, ferma tale premessa fattuale, la pattuizione stipulata in data 29.9.2017 non poteva applicarsi, in quanto, nel caso di specie, la fattispecie in esame era regolata dall'art. 55, comma primo, secondo alinea, d. lgs. n. 151/2001, secondo cui: "*In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è*



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso".

Peraltro, la parte resistente, in via riconvenzionale, ha chiesto di condannare la parte ricorrente al pagamento delle competenze di fine rapporto, le quali ammonterebbero ad euro 7.297,03 e, "per quanto dovesse occorrere", dichiarare la nullità della pattuizione individuale del 29.9.2017, per contrarietà alle norme imperative di cui agli artt. 1, co. 2, e 55, co. 1, secondo alinea, d.lgs. n. 151/2001, con vittoria delle spese di lite da attribuirsi al procuratore anticipatario.

II. Ritenuta la causa di natura strettamente documentale senza necessità di attività istruttoria, all'udienza del 3.3.2025 la causa veniva decisa a seguito di trattazione scritta ex art. 127 ter c.p.c.

III. Tanto premesso, va precisato che i fatti sopra esposti risultano regolati dall'art. 55, d.lgs. n. 151/2001.

Così individuata la normativa di riferimento, giova evidenziare che le parti ne hanno proposto due opposte interpretazioni, riguardanti la previsione della necessità o meno, ai fini del riconoscimento del diritto del lavoratore padre a dimettersi senza osservare il periodo di preavviso dovuto ex art. 2118 c.c., della fruizione da parte del primo del congedo di paternità.

Va evidenziato che il testo inizialmente adottato era il seguente:

"1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso".

Di conseguenza, nella originaria formulazione, la disposizione era chiara nel consentire ai genitori lavoratori di dimettersi senza rispettare alcun termine di preavviso, nei termini ivi previsti ed entro l'anno di vita del figlio.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

Tale articolo è stato modificato, una prima volta, dalla l. n. 92/2012, che ha inciso soltanto sul comma 4 dell'art. 55, sostituendolo con il seguente: "4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro."

Successivamente, l'art. 12 d. lgs. n. 80/2015 ha modificato nuovamente l'art. 55 d.lgs. n. 151/2001, abrogando il comma 5 e sostituendo il comma 1. Pertanto, il testo vigente a seguito della richiamata interpolazione è il seguente:

"1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.

2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro".

A seguito della riportata modifica, il comma primo, originariamente composto da un solo periodo, risulta, oggi, formato da due periodi.

Il "cortocircuito interpretativo" deriva dalla formulazione del secondo comma che testualmente prevede che la disposizione del comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

Pertanto, ci si è interrogati se, a seguito della novella del 2015, il padre lavoratore che rassegni le dimissioni, senza aver fruito del congedo di paternità (come avvenuto nel caso oggetto della presente controversia), sia tenuto o meno al preavviso.



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

Secondo una prima ricostruzione esegetica, a seguito della modifica operata dal d.lgs. n. 80/2015, il lavoratore che si dimette nel periodo previsto dall'art. 54, d.lgs. n. 151/2001 (ossia fino al compimento di un anno di età del figlio) non è tenuto al preavviso, solo allorquando abbia fruito del congedo di paternità. Di conseguenza, in caso di mancata fruizione del congedo richiamato, il padre lavoratore, dimissionario, è tenuto al rispetto del preavviso.

Si tratta, tuttavia, di una interpretazione che contrasta con la finalità complessiva del d. lgs. 80/2015, e cioè quella di rivedere, aggiornare e sostenere le misure di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, in quanto determina un arretramento delle condizioni che erano prevista nella formulazione originaria dell'art. 55, d.lgs. n. 151/2001, non applicabile nel caso di specie, poiché le dimissioni sono state rassegnate nel 2017 e, quindi, a seguito della novella del 2015.

Invero, prima della modifica apportata dal d. lgs. 80/2015, la condizione dell'aver fruito del congedo di paternità era prevista per il lavoratore padre solo per beneficiare, in caso di licenziamento durante il primo anno di vita del bambino, delle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, al pari della lavoratrice madre. Una condizione siffatta non era prevista invece per aver diritto all'esonero dal preavviso e la ratio del mancato preavviso, rimasta immutata anche a seguito della modifica del 2015, era, e resta, quella di favorire la volontà del genitore che decide di privilegiare le esigenze della prole rispetto alla occupazione lavorativa.

D'altronde, il comma 2 dell'art. 55 d.lgs. n. 151/2001, rimasto invariato, prevede che *la disposizione* (e non anche le disposizioni) di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Il comma 1, tuttavia, risulta formato, a seguito della novella del 2015, da due disposizioni, distinte in due separati periodi. Pertanto, risulta evidente che la fruizione del congedo di paternità rilevi esclusivamente per l'ottenimento delle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento, non anche per l'esonero del preavviso, giacché se si fosse voluto assoggettare il preavviso alla "condizione" della fruizione del congedo di paternità, il comma 2 avrebbe dovuto rinviare alle *disposizioni* del comma 1 e non solo alla *disposizione*.

Peraltro, ritenere che, per effetto delle modifiche apportate nel 2015, il padre lavoratore che intenda dimettersi entro il primo anno di vita del bambino sia esonerato dal preavviso, e dal conseguente obbligo di versare alla controparte l'indennità per mancato preavviso, soltanto se ha fruito del congedo di paternità, significa introdurre una interpretazione poco armonizzabile con i principi sanciti con gli artt. 2 e 3 della Costituzione, dal momento che si riconoscerebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra genitori lavoratori. Laddove, va sottolineata la funzione sociale della norma, la quale introduce "un insindacabile favor per la madre dimissionaria, i cui costi sono destinati a gravare sul datore di lavoro, secondo una logica di evidente



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

stampo solidaristico (art. 2 Cost.), finalizzata alla tutela della maternità e della formazione della famiglia (art. 31 Cost.)".

Siffatte considerazioni sono, poi, corroborate dalla relazione illustrativa del d.lgs. n. 80/2015, secondo cui **"l'articolo 12 modifica l'art. 55 del TU sulla maternità in materia di dimissioni. La norma precisa che, in caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento (fino al compimento di un anno del bambino), la lavoratrice e il lavoratore non sono tenuti al preavviso. In particolare, si tratta di una più chiara e precisa formulazione che si rende opportuna in quanto quella attuale, a seguito delle modifiche apportate all'articolo della legge Fornero, che ha introdotto una estensione temporale dell'istituto della convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni da parte della lavoratrice madre, ha ingenerato dubbi interpretativi"**.

Tali conclusioni non risultano, inoltre, scalfite dalla giurisprudenza di legittimità richiamata dalla parte ricorrente (su tutte, Cassazione civile, sez. Lavoro, 11 luglio 2012, n. 11676), atteso che le tutele da essa prese in considerazione erano quelle concernenti il divieto di licenziamento operante nel primo anno di vita del bambino e le indennità previste in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo di vigenza di tale divieto, le uniche per le quali è prevista la necessaria fruizione del congedo di paternità di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001. Peraltro, nel corso della motivazione della suddetta sentenza, la Cassazione specificava che l'esigenza della fruizione del congedo di paternità da parte del lavoratore serviva al datore di lavoro per conoscere la situazione familiare del proprio dipendente. Nel caso di specie, peraltro, è documentalmente provato (si veda la busta paga prodotta dalla parte ricorrente, allegato 7bis della memoria ex art. 416 c.p.c.) che la fosse a conoscenza della situazione familiare del e che, quindi, non ci fosse alcun *vulnus* conoscitivo della parte ricorrente in ordine alla paternità del resistente.

Ad ogni buon conto, le fattispecie oggetto della giurisprudenza di legittimità sopra richiamata non vengono in rilievo nella vicenda oggetto del presente giudizio, in cui si discute unicamente del diritto del lavoratore recedente entro il primo anno di vita del bambino all'esonero dal preavviso.

Alla luce delle esposte considerazioni, deve pertanto concludersi che la previsione di cui al comma 2 dell'art. 55 d.lgs. n. 151/2001, come successivamente modificato, debba interpretarsi nel senso che essa faccia riferimento al primo periodo del comma 1, e che pertanto il lavoratore padre abbia diritto a dimettersi senza essere tenuto al preavviso e senza quindi dover sopportare le conseguenze connesse a tale obbligo ex art. 2118 c.c., e cioè quello di dover corrispondere alla controparte datoriale una somma corrispondente alla retribuzione dovuta per il periodo di preavviso.

Ai fini della decisione, poi, i motivi delle dimissioni sono del tutto irrilevanti, dal momento che l'unico presupposto richiesto dalla disposizione esaminata è che la loro richiesta pervenga nello iato temporale per il quale è previsto il divieto di



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

licenziamento. Sul punto, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che: "In caso di dimissioni volontarie nel periodo in cui opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice madre ha diritto, a norma dell'art. 55 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, alle indennità previste dalla legge o dal contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, indipendentemente dal motivo delle dimissioni e, quindi, anche nell'ipotesi in cui esse risultino preordinate all'assunzione della lavoratrice alle dipendenze di altro datore di lavoro" (Cass. Sez. Lavoro, Sentenza n. 4919 del 03/03/2014).

Così ricostruito il formante normativo di riferimento, nel caso di specie, va ritenuto non applicabile il verbale di accordo stipulato dalle parti in data 29.9.2017, da considerarsi comunque valido, in quanto non contrastante direttamente con una norma imperativa, dal momento che, in presenza di un figlio di età inferiore a un anno, il rapporto tra dimissioni e preavviso è regolato direttamente dall'art. 55, d.lgs. n. 151/2001, il quale può essere derogato dalle parti, ma solo *in melius*, come si evince dalla disposizione di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 151/2001, secondo cui: "Sono fatte salve le condizioni di maggior favore stabilite da leggi, regolamenti, contratti collettivi, e da ogni altra disposizione". Pertanto, non si ravvisa alcun inadempimento da parte del resistente, poiché, per le ragioni sopra esposte, la situazione in esame non poteva essere regolata dalla pattuizione sottoscritta il 29.9.2017.

Di conseguenza, la parte resistente non è tenuta al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso quantificata da parte della ricorrente in euro 14.181,41 (corrispondenti a n. 4 mensilità).

Per l'effetto, va accolta la domanda riconvenzionale della parte resistente. Ne discende che, in ragione della busta paga di gennaio 2018 relativa a tutte le competenze di fine rapporto, la parte resistente ha diritto al pagamento, da parte della società ricorrente, di una somma per un importo, al lordo, pari a euro 6.942,70, in luogo della somma richiesta dal lavoratore, pari a euro 7.297,03.

Giova evidenziare, infatti, che dalla somma originariamente richiesta dalla resistente va detratto l'importo, pari a euro 354,33, dal momento che, con riguardo alla fruizione delle "24 ore di conto ferie nei giorni 2, 3 e 24 novembre", il . si è limitato a negare di averne fruito, senza provare in alcun modo di aver lavorato nei giorni sopra indicati, trattandosi di onere gravante sullo stesso. Sul punto, infatti, la giurisprudenza di legittimità ha precisato che: "Il lavoratore che agisca in giudizio per chiedere la corresponsione della indennità sostitutiva delle ferie non godute ha l'onere di provare l'avvenuta prestazione di attività lavorativa nei giorni ad esse destinati, atteso che l'espletamento di attività lavorativa in eccedenza rispetto alla normale durata del periodo di effettivo lavoro annuale si pone come fatto costitutivo dell'indennità suddetta, mentre incombe al datore di lavoro l'onere di fornire la prova del relativo pagamento (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 8521 del 27/04/2015).



Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 12/03/2025

Quanto, invece, alla somma pari a euro 100,00 trattenuta a titolo di conguaglio per i *ticket restaurant*, a fronte della contestazione, in ordine alla loro ricezione da parte del resistente, la società ricorrente non ha in alcun modo assolto al proprio onere probatorio di aver corrisposto i suddetti *ticket*, dal momento che la busta paga di dicembre non è stata in alcun modo sottoscritta per quietanza dal ! . Sul punto, infatti, la giurisprudenza ha precisato che: "Le buste paga, ancorché sottoscritte dal lavoratore (nel caso di specie, peraltro, mancante) con la formula "per ricevuta", costituiscono prova solo della loro avvenuta consegna ma non anche dell'effettivo pagamento, della cui dimostrazione è onerato il datore di lavoro, attesa l'assenza di una presunzione assoluta di corrispondenza tra quanto da esse risulta e la retribuzione effettivamente percepita dal lavoratore" (cfr. Cassazione civile sez. lav., 14/11/2018, n.29367).

Dalle considerazioni sopra esposte consegue, conclusivamente, il rigetto del ricorso presentato dalla S.p.a., in quanto infondato, e, per l'effetto, va accolta la domanda riconvenzionale della parte resistente in ordine al pagamento nei suoi confronti, da parte della società ricorrente del pagamento, delle competenze di fine rapporto che si quantificano in euro 6.942,70 oltre accessori come previsti dalla legge.

Le spese processuali, tenuto conto della non particolare complessità della controversia sono liquidate secondo i valori minimi e distratte come da infrascritto dispositivo secondo soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bari, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando così provvede:

- rigetta il ricorso presentato dalla parte ricorrente, in quanto infondato e, per l'effetto dichiara il diritto del resistente a recedere dal rapporto di lavoro senza osservare il termine di preavviso e, quindi, senza essere tenuto al pagamento dell'indennità sostitutiva di preavviso;
- accoglie la domanda riconvenzionale e, per l'effetto, condanna la parte ricorrente al pagamento in favore della parte resistente della somma complessiva di euro 6.942,70 per le causali di cui in motivazione e oltre accessori come previsti dalla legge;
- condanna la parte ricorrente al pagamento in favore della parte resistente delle spese del presente giudizio che liquida in complessivi Euro 2.109,00 oltre Iva, Cpa e spese forfettarie pari al 15% del compenso integrale, con distrazione in favore del procuratore dichiaratosi anticipatario.

Bari, 12.03.2025

Il Giudice del Lavoro

(dott.ssa Luigia Lambriola)

Provvedimento redatto con la collaborazione del MOT dott. Alessandro Tannoia

