

N. R.G. 116/2025



REPUBBLICA ITALIANA
TRIBUNALE ORDINARIO DI TRENTO
sezione lavoro

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

Il Tribunale, in funzione di giudice del lavoro, nella persona fisica del magistrato dott.
Giorgio Flaim pronunzia la seguente

S E N T E N Z A

nella causa per controversia in materia di lavoro promossa con ricorso depositato in data
25.3.2025

d a

rappresentata e difesa dall'avv. prof. _____ pec

_____ e dall'avv. _____ pec

ricorrente

c o n t r o



rappresentata e difesa dall'avv. ...

pec

convenuto

CONCLUSIONI DI PARTE RICORRENTE

"1. In via principale:

- *accertare e dichiarare l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra la ricorrente e ...
a far data dal 07.01.2019 o dalle diverse
date che saranno ritenute di giustizia;*
- *accertare l'illegittimità, l'inefficacia, la nullità o l'annullabilità del licenziamento intimato alla ricorrente in forma orale;*
- *conseguentemente, ai sensi dell'art. 2, commi 1-3, dichiarare il licenziamento inefficace e pertanto nullo e condannare Formazione e Sviluppo a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto, ferma la facoltà della dipendente licenziata di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale;*
- *conseguentemente condannare la resistente al risarcimento del danno subito dalla lavoratrice per il licenziamento, stabilendo a tal fine un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non*



inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto o a quanto verrà ritenuto di giustizia, con condanna, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

In ogni caso, attribuire carattere prioritario alla trattazione ed alla decisione della presente controversia ai sensi dell'art. 441-bis cpc, la cui disciplina si intende qui interamente richiamata.

2. In via di subordine:

In via di subordine, nella denegata ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro intercorso tra _____ e _____ non venga ricondotta alla fattispecie del licenziamento orale, e la comunicazione dd. 13.01.2025 venga qualificata come licenziamento disciplinare scritto, in assenza di previa contestazione disciplinare, riconducibile a un'ipotesi di insussistenza del fatto materiale contestato:

- accertare e dichiarare l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra la ricorrente e _____ a far data dal 07.01.2019 o dalle diverse date che saranno ritenute di giustizia;*
- accertare l'illegittimità, l'inefficacia, la nullità o l'annullabilità del licenziamento disciplinare;*
- conseguentemente, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. n. 23/2015, annullare il licenziamento e pertanto condannare _____ a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, ferma la facoltà della dipendente licenziata di chiedere alla datrice di lavoro, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del*



trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale;

- conseguentemente condannare la resistente a pagare un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura pari a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità o a quanto ritenuto di giustizia, con condanna, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva. In ogni caso, attribuire carattere prioritario alla trattazione ed alla decisione della presente controversia ai sensi dell'art. 441-bis cpc, la cui disciplina si intende qui interamente richiamata.

Qualora la società convenuta dimostrasse di non raggiungere le soglie dimensionali indicate dall'art. 18 della legge n. 300/1970:

- ai sensi dell'art. 2, commi 1-3, dichiarare il licenziamento inefficace e pertanto nullo e condannare a reintegrare la lavoratrice nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto, ferma la facoltà della dipendente licenziata di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegra nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale;



- conseguentemente condannare la resistente al risarcimento del danno subito dalla lavoratrice per il licenziamento, stabilendo a tal fine un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, in misura non inferiore a 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità o a quanto verrà ritenuto di giustizia, con condanna, altresì, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

In ogni caso, attribuire carattere prioritario alla trattazione ed alla decisione della presente controversia ai sensi dell'art. 441-bis cpc, la cui disciplina si intende qui interamente richiamata.

3. In via di ulteriore subordine:

Nella non creduta ipotesi in cui non si ritenga che il difetto assoluto della contestazione disciplinare sia riconducibile all'ipotesi di insussistenza del fatto alla base del motivo di licenziamento:

accertare e dichiarare l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra la ricorrente e

1 a far data dal 07.01.2019 o dalle diverse date che saranno ritenute di giustizia;

- accertare l'illegittimità, l'inefficacia, la nullità o l'annullabilità del licenziamento disciplinare;

- conseguentemente, ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare

al



pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a trentasei mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, o a quanto verrà ritenuto di giustizia.

Qualora la società convenuta dimostrasse di non raggiungere le soglie dimensionali indicate dall'art. 18 della legge n. 300/1970:

- ai sensi dell'art. 3, comma 1, e 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, o a quanto verrà ritenuto di giustizia.

4. In via di estremo subordine:

Nella ancor più remota ipotesi in cui si consideri l'assenza di contestazione disciplinare come una violazione meramente procedimentale o solo formale: - accertare e dichiarare l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra la ricorrente e

a far data dal 07.01.2019 o dalle diverse date che saranno ritenute di giustizia;

- accertare l'illegittimità, l'inefficacia, la nullità o l'annullabilità del licenziamento disciplinare;
- conseguentemente, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di



fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, o a quanto verrà ritenuto di giustizia.

Qualora la società convenuta dimostrasse di non raggiungere le soglie dimensionali indicate dall'art. 18 della legge n. 300/1970:

- ai sensi dell'art. 4, e 9, comma 1, d.lgs. n. 23/2015, dichiarare estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condannare la datrice di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale, in misura comunque non inferiore a 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto pari ad euro €. 1.186,59 per singola mensilità, o a quanto verrà ritenuto di giustizia.

5. In via di ulteriore ed estremo subordine:

Infine, in via di estremo subordine, ove dovesse ritenersi effettivamente applicabile alla fattispecie l'art. 19 della legge n. 203/2024, rimettere alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale di detta disposizione, ai sensi dell'art. 23 della legge n. 87 del 1953, per violazione degli artt. 3, 24, 38 Cost. per le ragioni sopra illustrate.

Oltre alla rifusione delle spese del presente giudizio ed oneri di legge”

CONCLUSIONI DI PARTE CONVENUTA

“In via principale, nel merito:

rigettare il ricorso perché infondato in fatto ed in diritto per i motivi tutti di cui in narrativa.

Spese, diritti ed oneri di causa integralmente rifiusi”



MOTIVAZIONE

§1

le domande proposte dal ricorrente

La ricorrente —

premessi che:

- ✓ ella ha lavorato dal 7.1.2019 alle dipendenze della società
in esecuzione di un contratto a tempo indeterminato
parziale orizzontale, con inquadramento nella qualifica di impiegata di livello 5°
CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi,
- ✓ ha ricevuto lettera del 19.12.2014 (doc. 4 fasc. ric.) con cui la società datrice le ha
comunicato che “a decorrere dal 31.12.2024, come previsto dall'accordo individuale
sottoscritto in data 1.7.2024, cesserà di svolgere la Sua attività lavorativa in modalità *smart
working*. A partire da tale data, sarà richiesto il Suo rientro presso i nostri uffici di , dove
riprenderà il suo incarico di copertura della *reception* secondo l'orario di lavoro previsto:
dal lunedì al venerdì dalle 08:00 alle 12:00.
La decisione è stata presa in conformità con le necessità organizzative aziendali e le
disposizioni previste dal contratto di lavoro”;
- ✓ è seguito uno scambio di *mail* (doc. 4 fasc. ric.) tra la lavoratrice qui ricorrente e la
società datrice qui convenuta, nelle quali ella ha richiesto, senza successo, di avere,
prima del 31 dicembre 2024, un colloquio con il responsabile della datrice
al fine di esporgli la propria situazione personale, familiare e organizzativa, che
aveva conosciuto mutamenti nel periodo intercorrente tra l'introduzione del lavoro
agile e il dicembre 2024, nonché per trovare una soluzione condivisa che potesse
soddisfare entrambe le parti.



- ✓ mediante pec del 14.1.2025, ore 7,40 (doc. 4), la società datrice le ha inviato comunicazione del 13.1.2025, con destinatari il Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento e, per conoscenza, la qui ricorrente, avente il seguente tenore:

“Oggetto comunicazione ex art. 19 Legge 13 dicembre 2024, n. 203 - dimissioni per fatti concludenti

Con la presente comunichiamo che, a seguito dell'assenza ingiustificata protrattasi oltre il termine previsto dall'art. 238 comma 4 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi, il rapporto di lavoro intercorrente tra la scrivente società e la sig. ra ... si intende risolto a tutti gli effetti di legge e contrattuali, a decorrere dal giorno 7 gennaio 2025 (data di inizio dell'assenza ingiustificata)”;

- ✓ mediante lettera del 3.2.2025 (doc. 5 fasc. ric.) ella ha impugnato “il recesso-licenziamento del 13 gennaio 2025 in quanto invalido e/o nullo e/o illegittimo e/o inefficace, in quanto orale e comunque non preceduto da previa contestazione disciplinare” e ha comunicato di “restare a disposizione per la ripresa dell’attività lavorativa, confidando nella revoca del licenziamento”;
- ✓ mediante lettera del 17.2.2025 (doc. 7 fasc. ric.) la società datrice dava riscontro, sostenendo che: “... la cessazione del rapporto di lavoro tra

e la sig.ra non è avvenuta per effetto di un licenziamento ma a

seguito dell’invio da parte della società datrice di lavoro della comunicazione di cui all’art. 26, comma 7-bis, D. Lgs. 151/2015 così come inserito dall’art. 19 Legge 203/2024, a seguito di assenza ingiustificata della lavoratrice protrattasi oltre il termine previsto dal CCNL applicato. A seguito della comunicazione fatta al Servizio Lavoro di Trento, quindi, il rapporto di lavoro, come prevede la norma di legge sopra citata, si intende risolto per volontà della lavoratrice” –

propone:



A)

in via principale,

domanda di accertamento dell'inefficacia dell'asserito licenziamento intimato, a detta di parte ricorrente, in forma orale;

a sostegno afferma che – non essendo alla data del 13 gennaio 2025, ancora decorso il termine stabilito dal CCNL cit. oltre il quale l'assenza ingiustificata di

avrebbe potuto essere equiparata a dimissioni per fatti concludenti ex art. 19 L. 303/2024 – “non poteva esistere alcun tipo di dimissioni” in difetto della forma telematica ex art. 26 co. 1 d.lgs. 14.9.2015, n. 151 e il rapporto di lavoro subordinato tra le parti deve essere considerato cessato per volontà della società datrice che l’ha espressa senza adottare alcun atto di licenziamento in forma scritta;

insta per l’applicazione della tutela ex art. 2 co. 1 ultimo periodo e 2 d.lgs. 4.3.2015, n. 23;

B)

in via subordinata,

sempre non essendo alla data del 13 gennaio 2025, ancora decorso il termine stabilito dal CCNL cit. oltre il quale l'assenza ingiustificata di

avrebbe potuto essere equiparata a dimissioni per fatti concludenti ex art. 19 L. 303/2024,

ma venendo la comunicazione del 13.1.2025 “qualificata come licenziamento disciplinare scritto” intimato senza l’esperimento del procedimento disciplinare, in particolare in difetto della preventiva contestazione degli addebiti e dell’assegnazione del termine a difesa,

a)

qualora la società convenuta non assolva l’onere di provare di non possedere il requisito dimensionale ex art. 18 co. 8 e 9 St.Lav.,



in principalità, domanda di annullamento, per insussistenza del fatto, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 2 d.lgs. 23/2015;

in subordine, domanda di accertamento dell'illegittimità, perché ingiustificato, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 1 d.lgs. 23/2015;

in subordine, domanda di accertamento dell'illegittimità, per violazione di forma e procedura, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 4 d.lgs. 23/2015;

b)

qualora la società convenuta assolva l'onere di provare di non possedere il requisito dimensionale ex art. 18 co. 8 e 9 St.Lav.,

in principalità, domanda di accertamento della nullità, per violazione delle norme imperative che prescrivono l'esperimento disciplinare, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 2 co. 1 e 2 d.lgs. 23/2015;

in subordine, domanda di accertamento dell'illegittimità, perché ingiustificato, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 3 co. 1 e 9 co. 1 d.lgs. 23/2015;

in subordine, domanda di accertamento dell'illegittimità, per violazione di forma e procedura, del licenziamento intimato dalla società datrice in forma scritta;

insta per l'applicazione della tutela ex art. 4 e 9 co. 1 d.lgs. 23/2015;

C)

in via ulteriormente subordinata,

qualora venisse ritenuto applicabile alla presente vicenda l'art. 19 L. 203/2024,



rimettere alla Corte costituzionale la questione di legittimità costituzionale di detta disposizione per violazione degli artt. 3, 24, 38 Cost..

§2

le ragioni della decisione

1. in ordine al difetto di perfezionamento nella vicenda in esame della fattispecie ex art. 19 L. 203/2024 (che inserisce il co. 7-bis nell'art. 26 d.lgs. 151/2015)

a)

quanto all'irrelevanza ai fini del perfezionamento della fattispecie sub n. 1 delle assenze nelle giornate del 7, 8, 9, 10 e 11 gennaio 2025

Nella comunicazione del 13.1.2025 la società datrice _____ società cooperativa sostiene che “l’assenza ingiustificata”, di cui si è resa responsabile la lavoratrice _____, è iniziata il giorno lunedì 7 gennaio 2025.

Ciò significa, in tutta evidenza, che la società datrice è giunta ad affermare il perfezionamento nel caso in esame della fattispecie ex art. 19 L. 203/2024 – vale a dire il protrarsi dell’assenza ingiustificata della ricorrente “oltre il termine previsto dall’art. 238 comma 4 del CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi”, ossia “*oltre tre giorni nell’anno solare*” – considerando anche le giornate del 7, 8, 9, 10 e 11 gennaio 2025.

L’assunto non persuade.

Ad avviso della parte ricorrente “a nulla rileva... il fatto che la condotta della ricorrente sia iniziata prima dell’entrata in vigore della norma di cui all’art. 19 e ciò in forza del principio del *tempus regit actum* e dell’art. 11 delle preleggi” (così a pag. 8 del suo atto introduttivo); in precedenza (pag. 6) aveva dedotto: “Questo brocardo sintetizza i principi di irretroattività (la norma giuridica non si applica a fatti o rapporti sorti prima che la



medesima entrasse in vigore) e di non ultrattività della legge (la norma giuridica non si applica a fatti verificatisi dopo la sua abrogazione): esso sta quindi a significare che l'efficacia della legge è circoscritta al tempo in cui questa è in vigore. Inoltre, l'articolo 11 delle disposizioni sulla legge in generale, dette anche preleggi o disposizioni preliminari al codice civile, sancisce espressamente che «*La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo*».

Parte convenuta replica (pag. 9 segg. della memoria di costituzione) attribuendo rilievo decisivo alla circostanza che la comunicazione ex art. 19 L. 203/2024 è stata trasmessa in data 13.1.2024 ossia successivamente all'entrata in vigore di quella norma (12.1.2025).

In proposito deduce che il principio del *tempus regit actum* “si riferisce alla genesi, per l'appunto, dell'*actum*, non della preesistente situazione di fatto da considerare ai fini dell'*actum* stesso, che nel caso della norma in esame riguarda appunto l'istituto delle dimissioni per fatti concludenti”.

Inoltre, ritenendo di trovare sostegno nelle statuizioni della pronuncia Cass. 25.2.2021, n. 5243, afferma: “Come nel caso trattato dalla Corte, anche nel caso di specie, la situazione di fatto sussistente al momento dell'entrata in vigore del nuovo Collegato Lavoro, ovvero l'assenza ingiustificata della lavoratrice protrattasi oltre i termini massimi previsti dal CCNL di categoria, deve essere presa in considerazione in relazione alla nuova disciplina delle c.d. dimissioni di fatto di cui al cit. comma 7 bis, senza che ciò comporti alcuna presunta retroattività della norma, poiché un conto è l'istituto giuridico previsto dalla norma (ovvero le dimissioni per fatti concludenti) altro conto è invece il pregresso fatto generatore che, al momento dell'entrata in vigore del nuovo Collegato Lavoro, nel caso di specie non era affatto esaurito e, anzi, è rientrato perfettamente nella sfera di applicazione della nuova norma dal momento in cui l'assenza ingiustificata della lavoratrice si è protratta oltre il 12.01.2025. In altre parole, ciò che rileva nella fattispecie è che, alla data del 13.01.2025, la lavoratrice fosse ancora assente ingiustificata, di talché l'istituto delle c.d. dimissioni



di fatto doveva e deve ritenersi applicabile al caso in esame senza che ciò comporti alcuna retroattività dell'efficacia normativa”.

Si tratta di assunti privi di persuasività.

In primo luogo il sostantivo *actus* (caso nominativo, appartenendo alla quarta declinazione, e *actum* porta la desinenza propria del caso accusativo) indica (tra l'altro) una condotta o comportamento in generale e, quindi, un qualsiasi fatto umano giuridicamente rilevante, non già, come pare sostenere parte convenuta, soltanto un negozio giuridico ossia una manifestazione di volontà produttiva di effetti giuridici (quali le “dimissioni per fatti concludenti” che parte ricorrente contrappone alla “preesistente situazione di fatto”, al fine di escluderla dall'area di applicazione del principio del *tempus regit actum*, ma in modo erroneo, essendo costituita da comportamenti consistiti nell'assenza dal lavoro di _____ nelle giornate del 7, 8, 9, 10 e 11 gennaio 2025).

Inoltre non giova alla tesi di parte convenuta il richiamo a Cass. 5243/2021 cit..

Detta pronuncia appartiene all'orientamento ormai consolidato nella giurisprudenza della Suprema Corte secondo cui ai licenziamenti individuali intimati ed impugnati prima del 24 novembre 2010 (data di entrata in vigore della L. 4.11.2010, n. 183) è applicabile il termine di decadenza sostanziale introdotto dall'art. 32 co. 1 mediante la novella dell'art. 6 co. 2 L. 15.7.1966, n. 604 (*“L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di duecentosettanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro”*).

Tale orientamento costituisce espressione della regola affermata da Cass. S.U. 22.7.2015, n. 15352, secondo cui, “ove una modifica normativa introduca un termine di decadenza prima non previsto, la nuova disciplina si applica anche ai diritti sorti anteriormente, ma con decorrenza dall'entrata in vigore della modifica legislativa”.



Le Sezioni Unite hanno richiamato il principio enunciato dalla Consulta (sent. n. 302 del 2010; sent. n. 236 del 2009), secondo cui “non è affatto interdetto al legislatore di emanare disposizioni le quali vengano a modificare in senso sfavorevole per i beneficiari la disciplina dei rapporti di durata, anche se l'oggetto di questi sia costituito da diritti soggettivi perfetti, unica condizione essendo che tali disposizioni non trasmodino in un regolamento irrazionale, frustrando, con riguardo a situazioni sostanziali fondate sulle leggi precedenti, l'affidamento dei cittadini nella sicurezza giuridica, da intendersi quale elemento fondamentale dello Stato di diritto”.

Il pensiero delle giurisdizioni superiori non solo non conforta, ma smentisce la tesi di parte convenuta secondo cui le assenze ingiustificate dal lavoro della ricorrente nelle giornate del 7, 8, 9, 10 e 11 gennaio 2025 rilevano ai fini del perfezionamento di una fattispecie (assenza ingiustificata protrattasi oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza, superiore a 15 giorni) alla quale una norma entrata in vigore il 12 gennaio 2025 attribuisce la portata di dimissioni *per facta concludentia* in via presuntiva relativa *ex lege*.

Infatti, ad avviso della convenuta, le “*assenze ingiustificate*”, poste in essere dalla ricorrente in epoca in cui tali condotte avevano esclusivamente una valenza disciplinare, assumerebbero, per effetto di una norma sopravvenuta, un diverso e del tutto differente rilievo giuridico, rappresentato dall'idoneità a costituire comportamenti concludenti della volontà di rassegnare le dimissioni.

Se le giurisdizioni superiori consentissero di attribuire allo *ius superveniens* un tale effetto retroattivo – in relazione alla vicenda riguardante l'applicazione della decadenza sostanziale nei confronti dei licenziamenti individuali intimati prima dell'entrata in vigore della norma che ha introdotto quella decadenza, la condotta inerte, tenuta dal lavoratore licenziato in epoca in cui non decorreva alcun termine di decadenza e, quindi, era in



proposito priva di rilievo giuridico, sarebbe computabile ai fini della maturazione del termine di decadenza.

Di contro la Suprema Corte (Cass. 5243/2021 cit.; Cass. 2.10.2018, n. 23893; Cass. 29.11.2016, n. 24258;) ritiene che il termine di decadenza non decorre in epoca anteriore all'entrata in vigore della norma che l'ha previsto.

Le Sezioni Unite (Cass. S.U. 15352/2015 cit.), risolvendo affermativamente la questione se il termine triennale di decadenza per il conseguimento dell'indennizzo in favore di soggetti danneggiati da emotrasfusioni, introdotto dalla L. 25.7.1997, n. 238, si applicasse anche in caso di epatite postrasfusionale contratta prima del 28 luglio 1997, data di entrata in vigore della detta legge, ha, però, precisato che quel termine inizia a decorrere dalla medesima data di entrata in vigore. Anzi, ad avviso delle Sezioni Unite, è proprio grazie a questo limite che l'introduzione del termine di decadenza triennale in luogo della prescrizione decennale non determina un eccessivo sacrificio dell'interesse del lavoratore alla tutela del proprio diritto e, richiamando l'insegnamento della Consulta, non trasmoda "in un regolamento irrazionale, frustrando, con riguardo a situazioni sostanziali fondate sulle leggi precedenti, l'affidamento dei cittadini nella sicurezza giuridica, da intendersi quale elemento fondamentale dello Stato di diritto".

Quindi l'art. 19 L. 203/2024 assumerebbe una tale connotazione, qualora, si ritenesse, come fa la società convenuta, che condotte di assenza ingiustificata tenute in data anteriore alla sua entrata in vigore e, quindi, aventi a quell'epoca soltanto valenza disciplinare, rilevino al fine di perfezionare la fattispecie (assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal CCNL o, in mancanza, superiore a 15 giorni) a cui quella norma attribuisce, quale proprio effetto giuridico, la portata di dimissioni *per facta concludentia* in via presuntiva relativa *ex lege*.



b)

quanto all'irrilevanza ai fini del perfezionamento della fattispecie sub n. 1 dell'assenza nella giornata del 12 gennaio 2025

Ad abundantiam (atteso che il mancato perfezionamento della fattispecie sub n. 1 emerge già dalla statuizione sub a)) è opportuno evidenziare l'irrilevanza, ai fini di quel perfezionamento, anche della giornata del 12 gennaio 2025, la quale cadeva di domenica. Infatti, come ha già ricordato parte ricorrente, ad avviso della Suprema Corte (Cass. 20.1.1997, n. 551), in riferimento a un contratto collettivo che sanzionava mediante il licenziamento l'assenza dal lavoro per tre giorni, *“il concetto di assenza in tanto può avere un senso in quanto vi sia un obbligo, contrario, di presenza: invece, sarebbe contraddittorio e privo di senso parlare di assenza dal lavoro in riferimento a giorni festivi o comunque non lavorativi”*.

Peraltro nessun argomento contrario è stato svolto dalla società convenuta nella propria memoria di costituzione.

c)

quanto alla necessità, ai fini del perfezionamento della fattispecie sub n. 1, che l'assenza ingiustificata si protragga per almeno quattro giorni

Alla luce del chiaro tenore letterale sia dell'art. 19 L. 203/2024 (*“In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro”*), sia dell'art. 238 co. 4 CCNL per i dipendenti da aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi (*“Salva ogni altra azione legale, il provvedimento di cui al punto 5) (licenziamento disciplinare) si applica esclusivamente per le seguenti mancanze: assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare”*), affinché potessero configurarsi le dimissioni di *per facta*



concludentia in via presuntiva relativa *ex lege*, era necessario che ella rimanesse assente dal lavoro per almeno quattro giorni.

Anche in proposito nessun argomento contrario è stato svolto dalla società convenuta nella propria memoria di costituzione.

d)

conclusioni

Alla luce delle statuizioni che precedono si deve concludere che al momento della comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, mediante pec del 13 gennaio 2025, alle ore 17:45 (doc. 7 fasc. conv.), non si era perfezionata la fattispecie ex art. 19 L. 203/2024, essendosi realizzato un solo giorno di assenza non giustificata che fosse utile a quel fine.

Non rilevano le condotte tenute dalla lavoratrice successivamente all'invio, da parte della società datrice, della comunicazione al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento e menzionate dalla parte convenuta a pag. 10-11 della memoria di costituzione.

Infatti l'art. 19 L. 203/2024 prevede, quale elemento costitutivo della fattispecie ivi delineata, l'antiorità delle condotte di assenza ingiustificata rispetto alla comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

2. in ordine al rimedio spettante alla ricorrente avverso la cessazione del rapporto di lavoro subordinato intervenuta dopo la comunicazione effettuata dalla società datrice al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento in data 13.1.2025

Si pone ora la questione circa l'individuazione del rimedio di cui la ricorrente dispone avverso la cessazione del rapporto di lavoro subordinato, che è intervenuta



successivamente alla comunicazione effettuata dalla società datrice al Servizio Lavoro
della Provincia Autonoma di Trento in data 13.1.2025

a)

La società convenuta sostiene (pag. 12-13 della memoria di costituzione) che alla ricorrente “spetterebbe semmai la sola tutela di diritto comune rappresentata dalla ricostituzione del rapporto di lavoro, non anche le tutele previste per le ipotesi di licenziamento nullo e/o illegittimo” in quanto “nel caso di specie... non è stato adottato alcun presunto licenziamento a cui, in astratto, conseguirebbero le tutele previste dal d.lgs. n. 23/2015, bensì è stata comunicata la cessazione del rapporto ai sensi dell’art. 26, comma 7 bis, del d.lgs. n. 151/2015 la quale, anche a fronte delle circostanze concrete che hanno caratterizzato il rapporto *de quo* (l’assenza ingiustificata, prolungata e continuativa della ricorrente), non postula affatto una presunta volontà della datrice di lavoro di estromettere unilateralmente la lavoratrice dal rapporto stesso, bensì una mera presa d’atto circa l’evidente volontà della ricorrente di non rientrare in servizio presso la sede di ”.

Questi assunti non sono condivisibili.

Infatti trascurano la circostanza che, a fronte della volontà, espressa dalla lavoratrice con lettera del 3.2.2025 (doc. 5 fasc. ric.), di rimanere a “disposizione per la ripresa dell’attività lavorativa”, la società datrice ha rifiutato di ricevere la prestazione lavorativa offerta da

E' vero che, con lettera del 17.2.2025 (doc. 7 fasc. ric.), la società datrice ha giustificato quel rifiuto, adducendo che “la cessazione del rapporto di lavoro tra

e la sig.ra non è avvenuta per effetto di un licenziamento ma a seguito dell'invio da parte della società datrice di lavoro della comunicazione di cui all'art. 26, comma 7-bis, D. Lgs. 151/2015 così come inserito dall'art. 19 Legge 203/2024, a seguito di assenza ingiustificata della lavoratrice protrattasi oltre il termine previsto dal CCNL applicato. A



seguito della comunicazione fatta al Servizio Lavoro di Trento, quindi, il rapporto di lavoro, come prevede la norma di legge sopra citata, si intende risolto per volontà della lavoratrice”.

Tuttavia, una volta accertato che non si è perfezionata la fattispecie comportante le dimissioni *per facta concludentia* in via presuntiva relativa *ex lege*, non è configurabile alcuna valida presa d’atto, da parte della datrice, della volontà di dimettersi da parte della lavoratrice.

Quindi, contrariamente a quanto sostiene la società convenuta, la ricorrente non era legittimata a esercitare un’“azione di annullamento delle dimissioni” in funzione della “ricostituzione del rapporto di lavoro”, stante l’insussistenza di quelle dimissioni, atteso che ella non le ha rassegnate, né nelle modalità telematiche prescritte a pena di inefficacia dall’art. 26 co. 1 d.lgs. 151/2015, né *per facta concludentia* quale effetto del perfezionamento della fattispecie ex art. 19 L. 203/204 che, come statuito *sub 1.*, qui non si è perfezionata.

b)

In difetto delle dimissioni da parte della lavoratrice, rimane soltanto il fatto della cessazione del rapporto avvenuta per volontà della società datrice, vale a dire dell’estromissione della prestatrice dal suo posto di lavoro, quale emerge dal rifiuto di accettare le prestazioni offerte da quest’ultima.

La vicenda in esame è, quindi, sussumibile in una fattispecie di licenziamento.

Rimane, però, da stabilire se la volontà della società datrice di estromettere la lavoratrice convenuta si sia espressa in forma scritta, di talché il licenziamento sarebbe illegittimo per mancato esperimento del procedimento disciplinare (essendo incontestata la mancanza della contestazione di addebiti e dell’assegnazione del termine a difesa).



In caso contrario si dovrebbe inevitabilmente concludere che il rapporto di lavoro subordinato intercorrente tra le parti è cessato per effetto di un licenziamento orale.

Parte convenuta evidenzia (pag. 15 della memoria di costituzione) che la comunicazione del 13.1.2025 è “stata trasmessa anche alla lavoratrice in ragione della perdurante e continuativa assenza ingiustificata della stessa”; ne desume che “detta comunicazione, semmai, postulerebbe quindi, non un licenziamento orale, bensì, considerata la pacifica sussistenza di un’assenza ingiustificata protrattasi oltre il massimo consentito dal CCNL di categoria, un licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata, non preceduta dalla contestazione disciplinare”.

L’assunto non può essere condiviso.

E’ palese, alla luce del suo tenore letterale, che la comunicazione del 13.1.2025 non contiene alcuna dichiarazione della società datrice volta a esprimere la propria volontà di far cessare il rapporto di lavoro subordinato intercorrente con

Peraltro è la stessa parte convenuta, come si è già ricordato, ad affermare (pag. 12-13) che: “Nel caso di specie, infatti, non è stato adottato alcun presunto licenziamento a cui, in astratto, conseguirebbero le tutele previste dal d.lgs. n. 23/2015, bensì è stata comunicata la cessazione del rapporto ai sensi dell’art. 26, comma 7 bis, del d.lgs. n. 151/2015 la quale, anche a fronte delle circostanze concrete che hanno caratterizzato il rapporto *de quo* (l’assenza ingiustificata, prolungata e continuativa della ricorrente), non postula affatto una presunta volontà della datrice di lavoro di estromettere unilateralmente la lavoratrice dal rapporto stesso, bensì una mera presa d’atto circa l’evidente volontà della ricorrente di non rientrare in servizio presso la sede di Cles”.

A ben vedere, la volontà di estromettere la lavoratrice dal suo posto di lavoro è stata manifestata dalla società datrice allorquando ha rifiutato di ricevere la prestazione lavorativa che le ha offerto con la lettera del 3.2.2025 inviata mediante pec del 7.2.2025.



Quindi deve ritenersi accertato che il rapporto di lavoro subordinato intercorso tra
e la società società cooperativa è
cessato in data 7.2.2025 per effetto del licenziamento intimato dalla società datrice *per
facta concludentia* ossia mediante il rifiuto di ricevere la prestazione che la lavoratrice le
aveva offerto con lettera del 3.2.2025 inviata alla suddetta data.

In ordine alla tutela spettante al ricorrente trova qui applicazione l'art. 2 co. 1 e 2 d.lgs.
23/2015

Ne deriva che:

1)

alla società società cooperativa va ordinato di reintegrare
nel posto di lavoro da lei occupato presso l'azienda di
all'epoca del licenziamento (dando atto
che con lettera dell'8.5.2025 *sub* doc. 12 fasc. conv. la ricorrente ha esercitato la facoltà
ex art. 2 co. 3 d.lgs. 23/2015);

2)

la società società cooperativa va condannata a
corrispondere, in favore della stessa ricorrente, un'indennità risarcitoria commisurata a
cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di
fine rapporto (indicata dal ricorrente in € 1.186,59 a pag. 40, nota 54 del suo atto
introduttivo, senza che parte convenuta abbia sollevato contestazioni), essendo minore di
cinque mesi il periodo intercorrente tra il 7.2.2025, data in cui si è manifestata la volontà
di licenziare la ricorrente, e il 6.5.2025, giorno successivo a quello in cui la società
datrice ha comunicato il ripristino del rapporto di lavoro con effetto *ex tunc* (lettera del
30.4.2025 *sub* doc. 11 fasc. ric.);



tale somma risultante va maggiorata ex art. 429 co. 3 cod.proc.civ. (con gli interessi legali dovuti sul capitale via via rivalutato ogni fine anno secondo quanto stabilito in Cass. S.U. 29.1.2001, n. 38), norma “risuscitata” dalla dichiarazione di illegittimità costituzione dell’art. 22 co. 36 L. 23.12.1994, n. 724 ad opera di Corte Cost. 2.11.2000, n. 459;

3)

la società società cooperativa va, altresì, condannata al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, previa detrazione di quelli già accreditati in virtù di eventuale altra occupazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.

Le spese, come liquidate in dispositivo, non possono che seguire la soccombenza.

P.Q.M.

Il tribunale ordinario di Trento - sezione per le controversie di lavoro, in persona del giudice istruttore, in funzione di giudice unico, dott. Giorgio Flaim, definitivamente pronunciando, ogni altra domanda ed eccezione rigettata, così decide:

1. Accerta che il rapporto di lavoro subordinato intercorso tra e la società società cooperativa è cessato in data 7.2.2025 per effetto del licenziamento intimato dalla società datrice *per facta concludentia* ossia mediante il rifiuto di ricevere la prestazione che la lavoratrice le aveva offerto con lettera del 3.2.2025 inviata alla suddetta data.
2. Ordina alla società convenuta società cooperativa di reintegrare nel posto di lavoro da lei occupato presso l’azienda all’epoca del licenziamento (dando atto che con lettera dell’8.5.2025 la ricorrente ha esercitato la facoltà ex art. 2 co. 3 d.lgs. 23/2015).



3. Condanna la società convenuta società cooperativa a corrispondere, in favore della ricorrente un'indennità risarcitoria commisurata a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, pari a € 1.186,59, con il maggior danno da svalutazione liquidato sulla base della variazione percentuale degli indici ISTAT, intervenuta dalle date di maturazione del credito fino ad oggi, e con gli interessi legali computati sulla somma così rivalutata e decorrenti dallo stesso termine *a quo* fino al saldo.
4. Condanna la società convenuta società cooperativa al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione, previa detrazione di quelli già accreditati in virtù di eventuale altra occupazione, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione.
5. Condanna la società convenuta alla rifusione, in favore della ricorrente, delle spese di giudizio, liquidate nella somma complessiva di € 3.500,00, maggiorata del 15% per spese forfetarie ex art. 2 co. 2 d.m. 10.3.2014, n. 55, oltre ad IVA, CNPA.

Trento, 5 giugno 2025

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO

dott. Andrea Tabarelli

IL GIUDICE

dott. Giorgio Flaim

