



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE ORDINARIO DI UDINE**

in composizione monocratica nella persona del Giudice del lavoro dott.  
Fabio Luongo, ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa iscritta all'intestato n. di R.G., promossa con ricorso ex art.  
414 cod. proc. civ. depositato il 1.6.2021

**DA**

..... (Cod. fisc. ....), con l'avv. dom.

....., come da procura in calce al ricorso;

- ricorrente -

**CONTRO**

..... (P.IVA e Cod. Fisc. ....) in persona  
del legale rappresentante p.t., con gli avv.ti Paolo de Bernardinis,  
Vincenzo Mozzi e Federico Ubertis, come da procura allegata  
telematicamente alla memoria difensiva;

- resistente -

**OGGETTO:** Accertamento della invalidità/inefficacia della risoluzione  
del rapporto, risarcimento danni.

Causa ritenuta in decisione ex art. 429, comma 1 cod. proc. civ. alle  
seguenti conclusioni precisate dalle parti nell'udienza di discussione  
orale del 31.1.2022, all'esito della quale si dava lettura del dispositivo:

**CONCLUSIONI DELLA RICORRENTE**

**NEL MERITO:** 1) Accertare e dichiarare anche in via costitutiva la nullità  
e/o l'inefficacia e/o l'invalidità ovvero pronunciare l'annullamento  
delle dimissioni e/o del provvedimento di scioglimento del rapporto 2)  
Accertare e dichiarare anche in via costitutiva la permanenza e

continuità del rapporto di lavoro dal 6.7.2020 ad oggi ordinando alla società resistente di riammettere al lavoro la sig.ra ..... 3) Condannare la società resistente al pagamento in favore della sig.ra ..... della somma frutto della moltiplicazione della retribuzione globale di fatto mensile pari ad € 983 (ovvero della diversa somma anche maggiore che apparirà di giustizia) moltiplicata per i mesi trascorsi e che trascorreranno dal 26.10.2020 (ovvero dalla diversa data - anche anteriore - che apparirà di giustizia) alla riammissione al lavoro oltre al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali ovvero della diversa somma che apparirà di giustizia anche in applicazione dell'art. 36 Cost.. 4) Condannare la società resistente al pagamento in favore della sig.ra ..... degli interessi legali e della rivalutazione monetaria su tutte le somme di cui ai punti che precedono dalla maturazione al deposito del presente ricorso nonché degli interessi ex art. 1284 comma 4° c.c. dalla data del deposito del ricorso al saldo (o in subordine degli interessi legali e della rivalutazione monetaria). 5) Spese di causa rifuse.

#### CONCLUSIONI DELLA RESISTENTE

NEL MERITO: Rigettare il ricorso e tutte le domande proposte dalla sig.ra ..... nei confronti della ..... S.p.A., in quanto inammissibili e infondate per le ragioni suesposte, con la condanna della controparte al pagamento delle spese del presente giudizio.

#### FATTO E DIRITTO

A mezzo del ricorso in epigrafe, nel riferire di aver iniziato dal 7.1.2009 a svolgere come aiuto cuoca la propria attività lavorativa alle dipendenze di ..... s.p.a., società specializzata nella gestione di mense e servizi di ristorazione presso enti pubblici e privati, essendo stata inquadrata al 5° livello del CCNL Turismo Confcommercio Pubblici esercizi con orario part time al 50%, ..... ha quindi evocato



in giudizio la predetta società, onde sentir accertare e dichiarare la nullità, ovvero pronunciare l'annullamento, del provvedimento di scioglimento del suo rapporto di lavoro e, per l'effetto, veder confermata la permanenza e la continuità di quest'ultimo dal 6.7.2020 all'attualità. Nel chiedere, conseguentemente, il pagamento della retribuzione dal 26.10.2020 (o dalla diversa data ritenuta di giustizia) sino alla effettiva riammissione in servizio, con il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali, oltre agli accessori di legge, la succitata ricorrente ha allegato, in estrema sintesi, a sostegno della sua domanda: a) di essere stata utilizzata dalla società resistente come jolly per coprire turni sempre variabili presso la mensa dell'Ospedale di .....; b) di essersi assentata dal lavoro sul finire del 2019, in quanto caduta in uno stato di prostrazione psicofisica alla notizia che sarebbe stata destinata alla gravosa attività di consegna delle vivande nei comuni di ....., ....., ....., ....., ..... e .....; c) di aver ricevuto dalla resistente, tramite lettera del 12.6.2020, l'invito a dimettersi; d) che, nonostante il mancato riscontro alla suddetta missiva, la .....aveva trasmesso in data 8.7.2020 al Centro per l'impiego il modello UNIFICATO-LAV, così comunicando lo scioglimento del rapporto di lavoro dal 6.7.2020 con la causale "dimissioni"; e) di aver impugnato siffatta risoluzione del rapporto di lavoro, in quanto mai erano state da lei rassegnate dimissioni, né comunque presentata la convalida in via telematica prevista dalla legge, dichiarando al contempo la disponibilità a riprendere l'attività lavorativa; f) di aver vanamente proposto un tentativo di conciliazione avanti all'ITL di Udine-Pordenone.

Ritualmente ..... costituitasi, ..... s.p.a. ha insistito, di contro, per il rigetto del ricorso avversario, eccependo, al riguardo: 1) che il rapporto di lavoro in parola si era risolto per esclusiva volontà della ricorrente e, comunque, per fatti concludenti, stante la sua assenza protrattasi dal 14.12.2019 per oltre sei mesi, senza alcuna



giustificazione; 2) che la sig.ra ....., d'altro canto, in più occasioni aveva riferito alla propria Responsabile di Unità il definitivo proposito di non rientrare più in servizio dopo le ferie, iniziate il 9.12.2020, in quanto "stufa del lavoro che faceva"; 3) che il dichiarato intento della dipendente era, semmai, proprio quello di provocare il recesso datoriale e di percepire, perciò, la NASPI.

Così delineate, allora, le coordinate fattuali della *res litigiosa*, il ricorso attoreo, all'esito dell'esperita istruttoria, non appare fondato e deve essere quindi rigettato, per le motivazioni che seguono.

Vale preliminarmente precisare, per opportuna chiarezza, che la domanda attorea, pur contenendo, nelle sue conclusioni, il riferimento alla condanna di controparte anche "... al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali ..." (v., così, a pag. 4 del ricorso), non impone, per ciò solo, l'integrazione del contraddittorio con l'INPS. Pur nella consapevolezza del recente indirizzo giurisprudenziale in tema di regolarizzazione contributiva e litisconsorzio con l'ente di previdenza (v., in questo senso, Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 17320 del 19/08/2020), deve infatti escludersi che detta integrazione del contraddittorio si imponga ove il lavoratore si limiti a chiedere la condanna del datore di lavoro a pagare determinati crediti retributivi "con i correlati contributi" o con analoghe espressioni, ove queste risultino essere -come appare nel caso di specie- il frutto di mere formule di stile o se, del pari, lo stesso lavoratore vuole sì l'accertamento del debito contributivo -accertamento in realtà automatico nel momento in cui si accertano (e poi si condanna per) i crediti retributivi- ma non domanda, al contempo, che detta statuizione risulti opponibile all'INPS.

Fermo questo e ritornando allora al merito, risulta innanzitutto incontroverso, nella vicenda in esame, il fatto che l'odierna ricorrente si sia volontariamente assentata in via continuativa dal lavoro a decorrere dal 14.12.2019, senza mai fornire, su questo, alcuna giustificazione e



senza nemmeno riscontrare, per un periodo di oltre sei mesi, le missive della datrice di lavoro.

È in effetti provata l'esistenza della prima lettera del 31.12.2019, pacificamente ricevuta dalla lavoratrice, con cui ..... aveva contestato alla sua dipendente tale ingiustificata assenza, per l'appunto durata, all'inizio, dal 14 al 31 dicembre 2019, con invito diretto alla sig.ra ..... -sempre rimasta del tutto silente sul punto- a spiegare le ragioni di tale sua inopinata latitanza (v. doc. 3 nel fascicolo della convenuta). A quella lettera era poi seguita la non meno eloquente comunicazione datoriale del 12.6.2020, laddove si rappresentava alla ..... che, proprio *“in considerazione della Sua assenza ingiustificata dal lavoro, che risal(iva) al 14 dicembre 2019 (e) che si (era) protratta sino ad (allora) senza soluzione di continuità, si (doveva) ritenere che il rapporto di lavoro con la scrivente si (fosse) risolto in via di fatto.”* (v. doc. 4, ibidem). In quel medesimo contesto, si invitava la sig.ra ....., *“... se non lo (avesse) già fatto, a comunicare le Sue dimissioni secondo la modalità telematica vigente. Per tale motivo, (si prevedeva anche) ad allegare il previsto modulo per la comunicazione delle Sue dimissioni, (da restituire) debitamente compilato in ogni sua parte , facendo(si) presente, che laddove la medesima trasmissione, alla scrivente (.....), non (fosse avvenuta) entro sette (7) giorni , (la società avrebbe ritenuto) comunque, ad ogni effetto, l'avvenuta risoluzione di fatto del Suo rapporto di lavoro allo scadere del termine suindicato, provvedendo alle relative comunicazioni agli enti preposti.* (ibidem, con l'aggiunta delle interpolazioni tra parentesi - N.D.R.).

Orbene, proprio .....  
....., interrogata liberamente in giudizio sui fatti di causa, ha confermato di aver ricevuto le succitate raccomandate dalla società datrice di lavoro e di non avervi volontariamente dato riscontro in quanto, *dal momento in cui (ella era) rimasta a casa, non (le) interessava più nulla; quanto alle lettere della società di contestazione e di invito alle dimissioni cui mi si dà*



conto -è sempre la sig.ra ..... a parlare- ho pensato: «A questo punto facessero quello che volevano»; (...) Quanto alla lettera di invito alle dimissioni che ho ricevuto, non ho dato risposta alla stessa, perché la cosa non mi importava, visto anche il trattamento che mi era stato riservato dalla ..... La situazione avrebbe dovuto avere comunque termine; poteva provvedervi la società. (v., così, il verbale di udienza del 10.11.2021, alle pagg. 1 e 2, con sottolineature aggiunte - N.D.R.).

Dalla testimonianza resa da Francesca STEFANUTTO, responsabile dell'Unità relativa alla Sanità del Nord Est in ....., si è tratta l'ulteriore conferma che la dipendente non era più rientrata al lavoro per sua esclusiva e libera scelta, oltretutto senza mai nemmeno fornire una giustificazione/spiegazione alla società. È stata la stessa STEFANUTTO, invero, a precisare che, "... quando (ella) er(a) occupata nella programmazione dei turni di Natale, la ..... (la) aveva invitata a non metterla in turno, riferendo(le), per l'appunto, che non credeva di rientrare. Al ché -ha proseguito la succitata testimone- io le ho chiesto se pensasse di dare le dimissioni e lei mi ha risposto di no, che saremmo stati noi, eventualmente, a doverla licenziare. Io, allora, l'ho lasciata invitandola ad andare in ferie, a riposarsi per poi riparlare quando sarebbe rientrata al lavoro ma, da lì, non l'ho più rivista." (v., così, il verbale di udienza del 10.11.2021, a pag. 3, con sottolineature aggiunte - N.D.R.).

Su queste basi, appare evidente, quindi, che la ricorrente abbia voluto porre fine al rapporto di lavoro con la società resistente di sua iniziativa, avendo palesato tale intento -come visto sopra- alla propria responsabile e non essendo più rientrata a lavoro dopo le ferie. Non interessa, in questa sede, indagare sulla fondatezza delle motivazioni - postume e piuttosto generiche- addotte dalla sig.ra ..... solo nel corso del suo interrogatorio a sostegno della decisione in parola ("Mi sono assentata dal lavoro perché ero sfinita, stanca mentalmente e fisicamente, visto che la società continuava a sballottarmi da un turno



*all'altro, senza orari. Erano 15 anni che facevo quella vita e non ne potevo più. Stavo girando come una trottola e non ci stavo più con la testa.”; così, a pag. 1 del verbale di udienza cit.<sup>1</sup>), dovendosi semmai ribadire come proprio tali motivazioni siano un chiaro ed ulteriore indice dell'intenzione attorea -in sé astrattamente lecita e financo comprensibile- di porre termine alla sua esperienza lavorativa.<sup>2</sup>*

Del pari, il contegno tenuto dalla società resistente, nell'aver preso atto dell'assenza della sua dipendente, non corrispondendole più la retribuzione, salvo invitarla, a distanza di tempo, a dimettersi in via definitiva, evidenzia il sostanziale disinteresse di ..... -di certo altrettanto lecito ed insindacabile- rispetto ad una eventuale esigenza di prosecuzione del rapporto di lavoro.

In altri termini, pur in difetto di una corretta formalizzazione delle dimissioni, è agevole ravvisare nel comportamento concretamente tenuto dalle parti, l'una nei confronti dell'altra, la sintomatica manifestazione di una reciproca e convergente volontà -pur se sorretta da motivi diversi- di non dare più seguito al contratto di lavoro, determinandone così la risoluzione per fatti concludenti. È opportuno evidenziare, anzi, che proprio con riferimento all'interpretazione della condotta delle parti, la Suprema Corte ha attribuito precipua rilevanza

---

<sup>1</sup> È significativo constatare, semmai, l'obiettiva incoerenza della lavoratrice quando, in risposta alla richiesta di spiegare perché, allora, avesse impugnato la risoluzione del rapporto di lavorativo, la stessa lavoratrice aveva risposto: “... Adesso come adesso mi va bene tornare a lavorare dove ero prima; per me va bene così. Penso che le cose possano cambiare, ma di questo non ho parlato con nessuno della società ...” (v. a pag. 2 del verbale di udienza cit.).

<sup>2</sup> Non a caso, del resto, analoga scelta era stata fatta -ma in termini espliciti e ben più trasparenti- dalla collega ....., la quale ha affermato, nel corso del processo, di aver anche lei “... lavorato per la .....dal 2005 fino al gennaio 2020, in cucina a ....., presso l'Ospedale ... (e di essersi appunto) dimessa perché non ne potev(a) più di stare lì; si trattava di un lavoro faticoso non tanto a livello fisico, ma mentale. I turni venivano cambiati dall'oggi al domani, così come anche il luogo di lavoro. ....ha più cucine per cui, non certo per sfizio, s'intende, ma per esigenze lavorative, un giorno (si) potev(a) essere a ....., un giorno a ....., un altro ad .....” (v. a pag. 4 e 5 del verbale di udienza cit., con sottolineature aggiunte - N.D.R.).



al principio dell'affidamento, ritenendo che *“il comportamento - interpretato alla luce dei principi di buona fede e correttezza di cui agli artt. 1175 e 1375 cod. civ.- del contraente titolare di una situazione creditoria o potestativa, che per lungo tempo trascuri di esercitarla e generi così un affidamento della controparte nell'abbandono della relativa pretesa, è idoneo come tale (essendo irrilevante qualificarlo come rinuncia tacita ovvero oggettivamente contrastante con gli anzidetti principi) a determinare la perdita della medesima situazione soggettiva (vedi Cass. 28.4.2009 n. 9924)”* (v., in tal senso Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 6900/2016). Si parla non a caso, in proposito, di buona fede oggettiva, perché qui non rileva tanto lo *status* soggettivo dell'agente, quanto l'oggettivo atteggiarsi della sua condotta, da cui discende il divieto di venire *contra factum proprium*, quale interdizione ad abusare del diritto, attraverso atteggiamenti contraddittori destinati a ledere la fiducia riposta dalla controparte proprio su quell'iniziale condotta.

Merita anche precisare, con riferimento alla possibilità di concepire una risoluzione per fatti concludenti nell'ambito del rapporto di lavoro, che l'inerzia protratta nel tempo non è certo idonea, se isolatamente considerata, a manifestare una volontà abdicativa, dovendo tale inerzia inserirsi -si ripete- in un contesto idoneo ad ingenerare un valido affidamento. La giurisprudenza di legittimità, infatti, in più occasioni ha precisato che *“... l'assenza dal lavoro ingiustificata di per sé sola non presenta il carattere della univocità tale da consentire di ravvisarvi la volontà di dimissioni, e l'indagine compiuta dal giudice di merito deve essere particolarmente rigorosa in considerazione della rilevanza dell'interesse oggetto della disposizione.”* (v., così, Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 6900/2016, ma nello stesso senso, v. anche, *ex multis*, Cass. civ. - Sez. L, Sentenza n. 8215/2019). Proprio nel caso *de quo*, tuttavia, vi sono molteplici elementi fattuali che dimostrano l'univoca sussistenza della volontà





dismissiva in capo lavoratrice, ragionevolmente percepibile come tale da .....: oltre al mancato rientro dopo le ferie natalizie, infatti, va valorizzato il dato che -come d'altro canto rammentato- era stata proprio la sig.ra ..... a manifestare la volontà di non proseguire più il rapporto di lavoro con la resistente, comunicando le sue intenzioni alla propria responsabile, senza poi fornire alcuna giustificazione della sua assenza, -per quel che qui maggiormente rileva- dare il benché minimo riscontro alle richieste di chiarimenti ed ai solleciti ricevuti.

È necessario sottolineare, peraltro, che le suddette conclusioni -ovvero lo scioglimento del contratto di lavoro per mutuo dissenso- sono da considerarsi tutt'ora validamente sostenibili, nonostante la modifica legislativa sopraggiunta nel 2015 in tema di dimissioni e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Appare opportuno, a conferma di siffatta constatazione, ripercorrere in estrema sintesi l'evoluzione normativa che ha interessato la materia.

La disciplina delle dimissioni si fonda, invero, sugli artt. 2118 e 2119 cod. civ., i quali sanciscono la regola generale della libera recedibilità da parte del lavoratore, fatto salvo il periodo di preavviso. Un primo intervento innovativo di tale impianto regolatorio è stato attuato con la Legge n. 188/2007, che ha inciso sulle modalità di presentazione delle dimissioni, stabilendo l'obbligo di forma scritta delle stesse a pena di nullità, onde garantire una maggiore tutela del lavoratore. Tale previsione, tuttavia, oltre a comportare un irrigidimento della mobilità in uscita, non regolava l'ipotesi della risoluzione consensuale del rapporto. La Legge n. 92/2012 è quindi ulteriormente intervenuta sul punto, apportando dei correttivi proprio per le ipotesi di assenza prolungata ed ingiustificata dal posto di lavoro. Si era così prevista la risoluzione del rapporto di lavoro qualora il lavoratore non avesse aderito, entro sette giorni dalla sua ricezione, all'invito a presentarsi presso la Direzione del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, o presso le sedi individuate dai



C.C.N.L., ovvero alla sollecitazione ad apporre la sottoscrizione di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro ex art. 21 della Legge n. 264/1949, ovvero, ancora, non avesse provveduto ad effettuare la revoca delle dimissioni rassegnate.

Recentemente, però, il legislatore -come è noto- ha di nuovo aggiornato la suddetta materia, prevedendo che, a partire dal 12.3.2016, le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro debbano essere effettuate, “*a pena di inefficacia*”, con modalità esclusivamente telematiche, tramite una procedura *online* accessibile dal sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (v., in la senso, l’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 ed il Decreto Ministeriale attuativo del 15 dicembre 2015). Tuttavia, come sottolineato dalla più attenta dottrina, essendo rimasta immutata la facoltà di libero recesso prevista dall’art. 2118 cod. civ., le dimissioni possono continuare a configurarsi come valide, almeno in ipotesi specifiche, anche per effetto di presupposti diversi da quelli della avvenuta formalizzazione telematica imposta con la novella del 2015. L’art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, invero, non può che disciplinare, per logica coerenza, la sola eventualità in cui la volontà del lavoratore si concretizzi in una manifestazione istantanea, ove vi è l’esigenza di incardinare la stessa in un atto formale al fine di prevenire ogni tipo di abuso e, in particolare, il fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”, al quale la novella aveva inteso porre rimedio. Si deve ritenere, di contro, che non sia affatto riconducibile all’ambito applicativo dell’esaminato art. 26 il diverso caso in cui la volontà risolutiva del lavoratore dipendente si sia sostanziata, come accaduto nella vicenda al vaglio, in un contegno protrattosi nel tempo e palesatosi in una serie di comportamenti -anche omissivi- idonei ad assicurare un’agevole verifica della sua genuinità.

Siffatta conclusione è ulteriormente supportata, a ben vedere, ove si ponga la dovuta attenzione al contenuto della Legge delega



n. 183/2014, che, nel fornire criteri direttivi per il conseguimento -tra gli altri- degli “... *obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro ...*”, aveva previsto “... *modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore ...*” (v. art. 1, comma 5 e comma 6, lett. g della Legge citata, con sottolineature aggiunte - N.D.R.).

Tale inciso è rimasto totalmente inattuato nel D.Lgs. n. 151/2015; occorre nondimeno evidenziare -come chiarito dalla Corte Costituzionale in altro contesto, ma con ragionamento spendibile, *mutatis mutandis*, anche per la situazione in oggetto- che, “... *mentre nell'ordinamento anteriore alla Costituzione la legge di delegazione ... costituiva la fonte del potere di legislazione delegata del Governo (per la qual cosa essa era definita dalla dottrina come legge meramente «formale», diretta a regolare esclusivamente i rapporti «interni» fra delegante e delegato), nell'ordinamento costituzionale attuale, invece, ... sotto il profilo formale, ... la legge delega è il prodotto di un procedimento di legiferazione ordinaria a sé stante e in sé compiuto e, pertanto, non è legata ai decreti legislativi da un vincolo strutturale che possa collocarla, rispetto a questi ultimi, entro una medesima e unitaria fattispecie procedimentale. Sotto il profilo del contenuto, essa è un vero e proprio atto normativo, nel senso che è un atto diretto a porre, con efficacia erga omnes, norme (legislative) costitutive dell'ordinamento giuridico: norme che hanno la particolare struttura e l'efficacia proprie dei «principi» e «criteri direttivi», ma che, per ciò stesso, non cessano di possedere tutte le valenze tipiche delle norme legislative (come, ad esempio, quella di poter essere utilizzate, a fini*



*interpretativi, da qualsiasi organo o soggetto chiamato a dare applicazione alle leggi.” (v., così, in motivazione, Corte Cost., sentenza n. 224/1990, con sottolineature aggiunte - N.D.R.).*

Ebbene, alla luce dell'autorevole insegnamento che precede, la mancata attuazione, con l'art. 26 del D.Lgs n. 151/2015, dell'inciso sulla “*necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente*” pur inserito nella legge delega, non pare possa impedire all'interprete di tenere in debito conto la surriferita volontà del legislatore delegante, siccome all'evidenza comunque volta a non trascurare affatto, in termini operativi, l'ipotesi di risoluzione tacita del rapporto lavorativo. Opinare diversamente e ritenere che, in frangenti quali quello in discussione, alla risoluzione del rapporto di lavoro, in caso di inerzia del lavoratore nel rassegnare formali dimissioni già fattualmente intervenute, possa pervenirsi solo attraverso l'adozione di un licenziamento per giusta causa, significherebbe optare per una soluzione esegetica non solo irragionevole, dati i presupposti, ma anche di dubbia compatibilità costituzionale, quantomeno sotto il profilo degli art. 41 e 38 Cost..

In relazione all'art. 41 Cost., infatti, si finirebbe, così, per coartare senza valido motivo la libera esplicazione dell'autonomia imprenditoriale, surrettiziamente imponendo al datore di lavoro di farsi carico dei rischi (la giustificazione in un ipotetico giudizio) e dei costi (il c.d. ticket NASPI) di un atto di gestione del singolo rapporto lavorativo - il licenziamento disciplinare, appunto- che il datore medesimo non avrebbe comunque inteso assumere, a fronte del suo ben diverso interesse non già a reprimere con la massima sanzione espulsiva il comportamento di un suo dipendente rimasto a lungo assente senza giustificazione dal lavoro, quanto piuttosto a far constare una non problematica accettazione della fine di una collaborazione lavorativa con quel dipendente, oltretutto per iniziativa dello stesso collaboratore.



Quanto, poi, all'art. 38 Cost., è sin troppo palese che la situazione censurata determinerebbe una ingiusta sottrazione di risorse da destinarsi solo a vantaggio di quei lavoratori con effettivo diritto a "... *che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di disoccupazione involontaria ...*" (sottolineatura aggiunta - N.D.R.), giacché, proprio attraverso un licenziamento strumentalmente sollecitato e, di fatto, indebitamente imposto al datore, si darebbe luogo, a favore del licenziato, ad un esborso di provvidenze pubbliche per la tutela di un fittizio stato di disoccupazione, in realtà costituente l'esito di una scelta libera ed in alcun modo involontariamente subita dall'ex dipendente.

La peculiarità delle questioni giuridiche trattate e la registrata presenza, in materia, di contrasti nella giurisprudenza di merito, giustificano, pur a fronte del confermato rigetto del ricorso, l'integrale compensazione delle spese di lite tra le parti.

P.Q.M.

Il Tribunale di Udine in funzione di Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando nella causa civile di cui in epigrafe, ogni diversa istanza, eccezione e deduzione disattesa e reietta, così provvede:

- RIGETTA il ricorso;
- COMPENSA le spese di lite tra le parti.

Motivazione nel termine di giorni 60.

Udine, 31.1.2022

IL GIUDICE  
dr. Fabio LUONGO

