



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI GENOVA

Il Giudice Monocratico di Genova - 5^a Sezione Civile del Lavoro
in persona del dott. ALESSANDRO BARENGHI
ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa promossa da

[REDACTED] elettivamente domiciliato presso l'avv.
AGUSTO ALBERTO MARIO PASQUALE che lo rappresenta per
mandato a margine del ricorso

ricorrente

contro

[REDACTED] elettivamente domiciliata in Genova presso e
nello studio dell'avv. Marmorato Riccardo che lo rappresenta per
mandato alle liti

convenuta

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso depositato in cancelleria il 21/2/2019 [REDACTED]
[REDACTED] ha promosso opposizione al DI n. 10/2019 che lo
condannava al pagamento in favore di Bellu Claudia di € 8548,00



per diversi titoli, tra cui quello originato dalle dimissioni per giusta causa date dalla lavoratrice.

Ad avviso dle tribunale, le pretese della resistente e le deduzioni svolte a sostegno della sussistenza di una giusta causa delle dimissioni risultano integralmente infondate.

La lavoratrice resistente ha sostenuto che le dimissioni da lei rassegnate il 3 novembre 2018 sono assistite da una giusta causa integrata dal fatto che il [REDACTED] non le avesse ancora corrisposto il pagamento delle retribuzione relative alle mensilità di settembre e ottobre 2018.

Tale tesi non risulta meritevole di accoglimento per le ragioni che vengono ora evidenziate .

In fatto, va rilevato che il ricorrente in opposizione nel momento in cui furono presentate le dimissioni da parte della sig. [REDACTED] era inadempiente al pagamento della retribuzione relativa al settembre 2018; il Giudicante non ritiene di poter affermare l'esistenza di un inadempimento all'obbligo di pagamento della mensilità relativa all'ottobre 2018, posto che la memoria difensiva della sig. [REDACTED] non allega la fonte da cui deriverebbe l'obbligo per l'opponente di pagare la retribuzione entro il giorno 31 del mese stesso;

l'esame del CCNL applicabile, prodotto in causa, non regola il termine entro il quale l'azienda dell'opponente aveva l'obbligo di effettuare il pagamento della retribuzione, ditalchè non risulta un



inadempimento del [REDACTED] ad obblighi contrattuali riguardo alla mensilità di ottobre 2018.

né la materia relativa ai termini di versamento della retribuzione è disciplinata da disposizioni di legge; si consideri che la legge n. 4/1953 pone l'obbligo di consegna al lavoratore del prospetto paga, ma nulla dispone nella materia controversia.

Pertanto, disattesa la tesi svolta nella memoria difensiva, l'opponente ha ricevuto le dimissioni in presenza di un inadempimento consistito nel solo mancato pagamento della mensilità di settembre; l'inadempimento datoriale non può, quindi, essere qualificato di gravità tale da non consentire la prosecuzione provvisoria del rapporto di lavoro, a norma dell'art 2119 cc, anche considerato che nessun atto stragiudiziale di messa in mora è stato inviato all'azienda opponente.

Del resto la Suprema Corte, con sentenza n. 14905/2012 ha affermato il principio, ben utilizzabile nella fattispecie di causa, che il rifiuto di adempiere, come reazione al primo inadempimento, oltre a non contrastare con i principi generali della correttezza e della lealtà, deve risultare ragionevole e logico in senso oggettivo, trovando concreta giustificazione nella gravità della prestazione ineseguita, alla quale si correla la prestazione rifiutata.



Nel caso di specie, si ribadisce, non può ritenersi la gravità dell'inadempimento del datore di lavoro, con conseguente insussistenza di una giusta causa di dimissioni .

Nella memoria difensiva la lavoratrice ha introdotto una nuova causa petendi della domanda, costituita dalla circostanza che ella ha titolo al pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso avendo presentato le proprie dimissioni nel primo anno di matrimonio, posto che si è sposata in data 18.8.2018;

il difensore richiama sul punto l'art. 35 comma VI del D.L.VO n. 198/2006 in forza del quale la lavoratrice *“ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa”*.

La fondatezza di tale tesi non risulta dalla disposizione richiamata; invero l'art 35 Dlvo citato, ai commi 6 e 7, prevede che con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 e' disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

Il settimo comma 7 testualmente dispone:

“La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso”.

Va rilevato, in base al canone dell'interpretazione letterale posto dall'art 12 delle Preleggi, che il caso di specie, caratterizzato dalla presentazione di dimissioni per giusta causa, con la causale indicata della non corresponsione delle ultime 2 mensilità, non ricade nella fattispecie regolata dall'art 35 commi 6 e 7, che presuppongono un



provvedimento giudiziale dichiarativo della nullità del licenziamento ovvero delle dimissioni, nonché l'invito da parte del datore di lavoro a riprendere il servizio da farsi successivamente all'accertamento in sede giudiziale della nullità del negozio risolutorio del rapporto ed infine il recesso dato dalla lavoratrice; in altri termini il legislatore riconosce alla lavoratrice il diritto al "trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa" soltanto all'esito di una vicenda complessiva che si snoda attraverso l'accertamento giudiziale della nullità del licenziamento ovvero delle dimissioni;

peraltro nel caso in esame la resistente non ha chiesto una pronunzia dichiarativa della nullità delle dimissioni; anzi nel ricorso monitorio ha chiesto al Giudice un accertamento opposto; vale a dire quello della efficacia delle dimissioni da lei rassegnate sul presupposto della ricorrenza di una giusta causa a fondamento delle stesse, costituita dall'inadempimento datoriale all'obbligo di corresponsione delle retribuzioni.

Il Tribunale ritiene di evidenziare la natura causale delle dimissioni senza preavviso date dalla lavoratrice, ditalchè quest'ultima non può modificare la causa petendi della domanda, quale risulta cristallizzata nel ricorso per ingiunzione, in particolare al punto 1.

Va detto che se la lavoratrice avesse inteso esercitare l'azione diversa diretta alla ricognizione della nullità delle dimissioni, avrebbe dovuto agire con ricorso ordinario, chiedendo la pronunzia del provvedimento contemplato dal predetto art 35 comma 6 Dlvo 198/2006.

Pertanto le domande proposte dalla [REDACTED] debbono integralmente rigettarsi.

L'esistenza comunque di un inadempimento del datore di lavoro all'atto del deposito del ricorso monitorio, giustifica la compensazione integrale delle spese di lite, ai sensi dell'art 92 cpc.



PQM

definendo il giudizio

revoca il DI n. 10/2019;

dichiara che il ricorrente in opposizione nulla deve al resistente per i titoli oggetto del ricorso monitorio.

Compensa tra le parti le spese di lite; riserva il termine di giorni sessanta per il deposito della sentenza.

Genova 13/02/2020

Il Giudice
Alessandro Barenghi

