

**TRIBUNALE DI SALERNO**  
**Sentenza n. 2199/2024 del 13-11-2024**

REPUBBLICA ITALIANA IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

TRIBUNALE DI SALERNO ### Il Giudice dott. ssa ### ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella causa iscritta al n. 7777/2022 reg.gen.sez.lavoro, e vertente TRA ###  
rappresentato e difeso dall' avv. to ### giusta mandato in calce al ricorso  
introduttivo Ricorrente E ### in persona del legale rappresentante p.t.,  
rappresentata e difesa, congiuntamente e disgiuntamente, dagli avv.ti ### e ###  
giusta procura in atti Resistente Motivi in fatto e in diritto della decisione  
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024

Con ricorso depositato in data ### il sig. ### esponeva di aver prestato la  
propria attività lavorativa alle dipendenze di ### srl dal 6.12.2021 al  
5.06.2022 in modalità di telework home office nella sede di lavoro convenuta di  
###; di aver presentato in data ### la domanda di indennità di disoccupazione  
### presso la sede ### di ### di aver ricevuto in data ### il diniego della  
prestazione in quanto "la S.V. non ha cessato il rapporto di lavoro".

Rappresentava di aver verificato che la busta paga del mese di giugno non recava  
alcuna cessazione del rapporto lavorativo ed anzi dalla stessa risultava  
corrisposta l'intera mensilità senza spettanze di fine rapporto.

Assumeva di aver informato dell'accaduto la società la quale con l'emissione del  
cedolino di luglio procedeva ad inserire la data di cessazione del contratto,  
trattenere i compensi precedentemente corrisposti in eccedenza e corrispondere  
il TFR e le altre spettanze.

Precisava di aver dunque proposto riesame della sua posizione all'### per  
l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ma di aver nuovamente ottenuto il  
rigetto della domanda in quanto dall'### risultava dimissionario senza diritto  
dunque alla concessione del trattamento in questione. Evidenziava che l'### era  
stata indotta in errore dalle false comunicazioni del datore al ### per l'### ed  
aveva conseguentemente rigettato la domanda di ### cagionando al ricorrente un  
danno da quantificarsi nell'importo cui avrebbe avuto diritto a titolo di

indennità di ### ed a titolo di danno non patrimoniale calcolato nella misura globale di ### Lamentava altresì il mancato versamento di contributi relativi al suo rapporto di lavoro alle dipendenze di ### e, nella specie, le mensilità di gennaio, febbraio, marzo ed aprile 2022.

Per i suesposti motivi, il ricorrente adiva il Tribunale di Salerno in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le seguenti conclusioni:" - in forza dei titoli e delle causali in narrativa, condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'importo complessivo di ### (oltre interessi e rivalutazione e oltre l'indennità di ### prevista dal ###, o in quella somma maggiore o minore che il Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024

Giudicante riterrà opportuna, a titolo di risarcimento del danno conseguente al mancato riconoscimento del diritto alla ### per causa imputabile esclusivamente al datore di lavoro. - condannare la resistente al pagamento in favore del ricorrente dell'importo complessivo di ### (o in quella somma maggiore o minore che il ### riterrà opportuna), a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale patito dal lavoratore a seguito della illecita condotta datoriale;

- condannare la resistente al ripristino immediato del fascicolo storico del lavoratore, con rettifica del modello ### e di ogni altro documento dal quale risultino notizie false relative al rapporto di lavoro intercorso tra le parti.
- dichiarare il diritto di esso ricorrente al pagamento della contribuzione previdenziale su tutte le somme erogate nel corso del rapporto di lavoro per effetto dell'intercorso rapporto, con condanna della ### al relativo versamento, previa quantificazione da parte dell'### - condannare in ogni caso la società resistente al versamento dei contributi su tutte le somme erogate al lavoratore nel corso del rapporto di lavoro, nonché al pagamento delle spese, diritti e onorari del presente giudizio; - condannare la società resistente al pagamento delle spese di giustizia con riserva di richiedere altresì condanna aggravata ex art. 96 c.p.c. laddove la condotta datoriale, anche sul piano processuale, sfoci in comportamento ingiusto e temerario".

Si costituiva la società ### srl , eccependo preliminarmente l'incompetenza per territorio del giudice adito atteso che il luogo in cui era sorto il rapporto di

lavoro andava identificato con quello in cui il proponente aveva ricevuto la notizia dell'accettazione e che risultava essere la sede centrale di ### della società. Nel merito contestava la fondatezza della domanda atteso che, seppure in presenza di alcuni errori commessi nell'elaborazione dell'ultimo cedolino paga del lavoratore e nelle comunicazioni ### di inizio/cessazione del rapporto, tutti rettificati, il ricorrente aveva colpevolmente lasciato spirare il termine di 90 giorni previsto dalla legge per proporre ricorso amministrativo contro il provvedimento ### che avrebbe probabilmente portato all'accoglimento della domanda di disoccupazione. Evidenziava che in ogni caso l'indennità Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 non sarebbe spettata atteso che il ### aveva svolto dal luglio 2021 l'attività di gestione di un b&b in ### e che, dal gennaio 2023, risultava anche impiegato presso un nuovo datore di lavoro. Deducendo altresì il regolare versamento dei contributi relativi al periodo lavorativo gennaio-aprile 2022 la società concludeva per il rigetto del ricorso ed in via subordinata per la riduzione della richiesta economica secondo giustizia.

Nelle note autorizzate parte attrice contestava le eccezioni della resistente evidenziando che solo in data successiva alla sua comunicazione di messa in mora, nel mese di ottobre 2022, il datore di lavoro aveva provveduto all'annullamento del mod. ### errato con conseguente emissione di quello corretto senza però mai comunicarlo al ricorrente che, pertanto, non avrebbe potuto inoltrare alcun ricorso amministrativo all'### specificava di non aver mai svolto alcuna attività commerciale, e di aver radicato correttamente la lite atteso che l'abitazione del lavoratore in ### è considerata a tutti gli effetti "dipendenza dell'azienda".

Il Giudice, sulle conclusioni dei procuratori delle parti contenute nelle note di trattazione ex art. 127 ter c.p.c. sostitutive dell'udienza del 13.11.2024 decideva la causa come da sentenza.

Giova preliminarmente esaminare l'eccezione di incompetenza sollevata dalla società convenuta. ###. 413 c.p.c. prevede che "competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli

prestava la sua opera al momento della fine del rapporto" (comma 2), e che "tale competenza permane dopo il trasferimento dell'azienda o la cessazione di essa o della sua dipendenza, purchè la domanda sia proposta entro sei mesi dal trasferimento o dalla cessazione" (comma 3).

Trattasi di una competenza inderogabile. ###. 413 c.p.c. prevede dunque non già soltanto due, ma tre fori speciali di carattere alternativo: quello in cui è sorto il rapporto, quello dell'azienda e quello della dipendenza cui il lavoratore è addetto o presso la quale prestava la sua opera alla fine del rapporto. La norma non attribuisce Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 valore esclusivo o prevalente ad alcuno di essi, atteso che deve escludersi che il luogo dove si trova l'azienda (che, in caso di società, coincide con la sede sociale dove di fatto si accentrano i poteri di direzione ed amministrazione dell'azienda stessa) e quello in cui si trova una sua dipendenza alla quale sia addetto il lavoratore indichino un unico foro consistente nel luogo di esercizio dell'attività lavorativa. ###. 413 cit. ha istituito un foro di carattere strumentale, con disposizione almeno tendenzialmente mirante a consentire il radicamento del processo nella sede ###cui si rende presumibilmente più agevole e spedito lo svolgimento di importanti attività processuali (fra cui il libero interrogatorio delle parti, l'acquisizione delle c.d. prove costituite, l'accesso sul luogo di lavoro, le informazioni ed osservazioni orali dell'associazione sindacale).

Occorre altresì ricordare che, ai fini della competenza territoriale nelle controversie di lavoro, la nozione di "dipendenza alla quale è addetto il lavoratore", di cui all'art. 413 cod. proc. civ., nella più recente giurisprudenza della Suprema Corte, non coincide con quella di unità produttiva contenuta in altre norme di legge, ma deve intendersi in senso lato, in armonia con la mens legis mirante a favorire il radicamento del foro speciale del lavoro (avente carattere strumentale) nel luogo della prestazione lavorativa, alla condizione che l'imprenditore disponga ivi almeno di un nucleo, seppur modesto, di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa (Cass. n. 23110 del 2010, n. 17347 del 2013). Ed invero, la dipendenza dell'azienda, ai fini della determinazione del giudice territorialmente competente in ordine alle

controversie di lavoro ai sensi dell'art. 413 cod. proc. civ., è stata ravvisata anche in un cantiere stradale della società datrice di lavoro, in cui siano addetti lavoratori e nel quale esistano beni destinati a rendere possibile l'espletamento dell'attività appaltata e quindi il conseguimento dei fini imprenditoriali (cfr Cass. 11320 del 2014). Ancora di recente si è sottolineato che è necessario tanto avere riguardo alla esigenza di favorire il radicamento del foro speciale del lavoro nel luogo della prestazione lavorativa, da un punto di vista processuale, quanto valutare la prestazione lavorativa effettivamente Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 espletata, da un punto di vista sostanziale, atteso che la ratio dell'art. 413 cod.proc.civ. "è quella di rendere più funzionale e celere il processo, radicandolo nei luoghi normalmente più vicini alla residenza del dipendente, nei quali sono più agevolmente reperibili gli elementi probatori necessari al giudizio" (da ultimo, cfr. Cass. n. 23053 del 2020; Cass. nn. 1285, 12907 e ### del 2022).

Dell' espressione "dipendenza aziendale" è stata data dunque una interpretazione estensiva per almeno due ragioni. In primo luogo, perchè ormai da tempo l'evoluzione dell'organizzazione del lavoro tende a rendere elastico il rapporto tra lavoro e luoghi e strutture materiali. Molti lavori, specie nei servizi, vengono svolti fuori dai luoghi tradizionali (l'azienda agricola, la fabbrica, l'ufficio, ecc.) e vengono svolti con l'ausilio di pochi mezzi e strumenti materiali. Molte persone lavorano a casa propria e solo con un "personal computer" e tuttavia lavorano alle dipendenze di una organizzazione aziendale, flessibile ma non per questo evanescente: si pensi alle penetranti possibilità di controllo dei tempi e dei contenuti della prestazione che un collegamento informatico consente. La seconda ragione attiene alla sopra richiamata "ratio" dell'art. 413 c.p.c. volta a coniugare il rispetto del principio del giudice naturale con la possibilità di rendere il meno difficoltoso possibile l'accesso alla giustizia del lavoro, in ossequio al principio costituzionale sul diritto di difesa (art. 24 Cost.).

Per queste ragioni , con specifico riferimento alla fattispecie che ci occupa, per giurisprudenza ormai concorde (superando difformità datate) l'espressione "dipendenza aziendale alla quale è addetto il lavoratore" deve essere

interpretata in senso estensivo, come articolazione della organizzazione aziendale ### nella quale il dipendente lavora ##, che può anche coincidere con la sua abitazione se dotata di strumenti di supporto dell'attività lavorativa (cfr. in particolare Cass., 16 novembre 2010, n. 23110; 21 gennaio 2010, n. 1018; 16 novembre 2010, n. 23110; Cassazione civile sez. VI, 15/07/2013, n.17347: nella specie, la S.C. ha ritenuto che l'abitazione di un informatore scientifico farmaceutico, dotata di un computer e di una stampante con rete "### e adibita a Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 deposito di campioni e di materiale pubblicitario, potesse essere qualificata come dipendenza aziendale, essendo peraltro limitrofa all'ambito territoriale assegnato al lavoratore).

Condizione minima, ma sufficiente a tal fine, è che l'imprenditore abbia configurato tale organizzazione del lavoro e che l'azienda disponga in quel luogo di un nucleo di beni organizzati per l'esercizio dell'impresa, cioè destinato al soddisfacimento delle finalità imprenditoriali, "anche se modesto e di esigue dimensioni"; è sufficiente che in tale nucleo operi anche un solo dipendente e non è necessario che i relativi locali e le relative attrezzature siano di proprietà aziendale, ben potendo essere di proprietà del lavoratore stesso o di terzi.

Si è pertanto ritenuta sussistente la "dipendenza aziendale alla quale è addetto il lavoratore" anche nella residenza del lavoratore quando questi svolga l'attività lavorativa in tale luogo, avvalendosi di strumenti destinati all'attività aziendale, individuati in genere in un "computer" collegato con l'azienda e nei relativi strumenti di supporto (stampante, adsl, ecc.) (cfr Sez. 6 - L, Ordinanza n. 3154 del 08/02/2018: nella specie, la S.C. ha ritenuto vi rientrasse l'abitazione di un lavoratore, dotata di pc e "account" fornito dall'azienda per l'accesso ad una piattaforma informatica per la gestione di richieste di noleggio di biciclette, con obbligo di reperibilità su ventiquattro ore e di comunicazione di qualsiasi spostamento e/o assenza).

Tali elementi sono idonei a distinguere queste situazioni da quelle, concernenti i lavoratori parasubordinati di cui all'art. 414 c.p.c., n. 3, in cui il foro competente è individuato con il mero riferimento al domicilio del lavoratore,

senza alcun bisogno che in tale luogo venga svolta l'attività lavorativa e sia individuabile una articolazione aziendale nel senso lato prima precisato. Nel caso in esame, dagli atti si desume che il ricorrente ha esplicito l'attività lavorativa per l'azienda convenuta in modalità di telework home office, dunque di telelavoro a domicilio, convenendo come sede di lavoro, il domicilio del lavoratore sito in ### alla ### (cfr contratto di assunzione e allegato; doc. 1-2 ricorrente). Presso la sua Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 abitazione, il ricorrente aveva gli strumenti di lavoro (pc aziendale, accounte-mail aziendale con possibilità di accesso alla rete intranet della società e alla piattaforma informatica), cioè tutti i beni e strumenti necessari per lo svolgimento dell'attività lavorativa, con spese per la manutenzione o sostituzione delle apparecchiature e per garantire a sicurezza della postazione lavorativa in capo alla società (cfr pagg. 10-11 allegato al contratto di assunzione).

Di conseguenza, alla stregua dei principi di diritto su richiamati, correttamente il ricorrente ha adito il Tribunale di Salerno.

Ciò detto, il ricorso è fondato per le ragioni e nei limiti di seguito precisati.

Come evidenziato nella parte narrativa della decisione, il ricorrente ha avanzato una domanda di risarcimento dei danni che assume aver sofferto a causa della condotta della società la quale, a causa di errori posti in essere in sede di elaborazione dell'ultimo cedolino paga e delle comunicazioni ### avrebbe determinato la mancata erogazione da parte dell'### della indennità di disoccupazione. Ha chiesto pertanto in primo luogo il danno patrimoniale corrispondente alle somme che avrebbe percepito a titolo di ### laddove il suo datore di lavoro non avesse indicato una causale diversa ### in luogo di quella effettiva (scadenza naturale del contratto).

Dal suo canto, la società convenuta, pur ammettendo di aver commesso alcuni errori in relazione sia all'elaborato dell'ultimo cedolino paga sia alle comunicazioni ### di inizio/cessazione del rapporto, ha sostenuto che sia stato il ricorrente a determinare il danno poi lamentato (o quanto meno a concorrere nella determinazione dello stesso in maniera prevalente), per aver fatto spirare

colpevolmente il termine di 90 giorni previsto per proporre ricorso amministrativo contro il provvedimento di diniego dell'### fermo restando l'asserita non spettanza della indennità richiesta per svolgere da luglio 2021 un'attività commerciale avente ad oggetto la gestione di un B&B in ### Ebbene, occorre brevemente ricostruire i fatti che rilevano nella fattispecie che ci occupa.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024

E' documentalmente provato che il ricorrente è stato assunto alle dipendenze della convenuta con un contratto a tempo determinato, dal 6 dicembre 2021 al 5 giugno 2022. A seguito della cessazione, il giorno 6.6.2022 il sig. ### presentava, per il tramite del ### domanda di indennità di disoccupazione ### presso la sede ### provvedimento del 1 luglio 2022, l'### rigettava la suddetta domanda con la seguente motivazione "La S.V. non ha cessato il rapporto di lavoro". Dal cedolino del mese di giugno, ricevuto nelle more dal ricorrente, non si evinceva alcuna data di cessazione dell'intercorso rapporto di lavoro, risultando anzi corrisposta integralmente la retribuzione del mese di giugno come se non fosse mai intervenuta alcuna cessazione.

In data 4 luglio 2022 il ricorrente procedeva ad informare a mezzo e-mail il suo ex datore di lavoro della presenza di anomalie ed incongruenze in busta paga (doc.to n. 6). In data 28 luglio 2022, il datore di lavoro, per il tramite dell'### di ### gli comunicava di aver "risolto il caso" (doc.to n. 7), avendo inserito, con l'emissione di nuovo cedolino in data ### (doc.to n. 8), la data di cessazione del contratto. Il 1° agosto 2022 parte attrice procedeva a presentare domanda di riesame allegando anche copia del contratto a tempo determinato, regolarmente sottoscritto dalle parti, e recante quale data di cessazione, come di fatto era avvenuto, il 5 giugno 2022. Con provvedimento del 12 agosto 2022 l'### procedeva al rigetto della domanda (doc.to n. 9), per essere il rapporto cessato "per dimissioni" con conseguente insussistenza del diritto alla concessione del trattamento in oggetto.

Sequivano varie e-mail del ricorrente inoltrate alla società convenuta per rappresentare tale incongruenza (in data 11.08. 25.08, 23.09, 14.10) ed e-mail della società in cui comunicava di aver contattato l'ufficio paga e di

aggiornarlo a breve (in data 20.09, 29.09, 30.09).

Risulta altresì che la convenuta in data ### ha proceduto a rettificare le ### di assunzione e cessazione, indicando la corretta tipologia del rapporto di lavoro intercorso con il ### ossia contratto a tempo determinato cessato il ### per naturale scadenza, Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 annullamento le precedenti comunicazioni ### in cui veniva indicato un contratto a tempo indeterminato cessato per dimissioni.

Così ricostruiti i fatti di causa, rileva ora evidenziare che l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria è stata istituita nel nostro ordinamento dall'art. 45 del R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827. Il fine prefissatosi dal legislatore è quello di assicurare un sostegno al reddito del lavoratore subordinato che abbia perso la propria occupazione per motivi indipendenti dalla sua volontà.

Lo stato di disoccupazione conseguente al recesso dal rapporto lavorativo costituisce il presupposto fondamentale per il riconoscimento della descritta provvidenza. A tale proposito, mette conto riferire che l'art. 34, comma 5 della legge L. 23 dicembre 1998, n. 448, oggi implicitamente abrogato, disponeva: "La cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni intervenuta con decorrenza successiva al 31 dicembre 1998 non dà titolo alla concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria, agricola e non agricola, con requisiti normali di cui al R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 aprile 1936, n. 1155, e successive modificazioni e integrazioni, e con requisiti ridotti di cui al D.L. 21 marzo 1988, n. 86, convertito, con modificazioni, dalla L. 20 maggio 1988, n. 160, e successive modificazioni e integrazioni". La riportata disposizione, sottoposta al vaglio della Corte delle ### è stata ritenuta costituzionalmente legittima. Ha affermato la Corte che "la q.l.c. dell'art. 34 comma 5 l. 23 dicembre 1998 n. 448, sollevata in riferimento agli art. 3 e 38 cost., nella parte in cui, nell'escludere il titolo all'indennità di disoccupazione in caso di dimissioni, non distingue tra dimissioni per giusta causa e altre forme di recesso del prestatore, in quanto, ancorché la disposizione censurata non contempli espressamente l'ipotesi di dimissioni per giusta causa, una lettura della stessa che voglia dirsi conforme a ### induce a

ritenere che la sua formulazione non possa escludere la corresponsione dell'indennità ordinaria di disoccupazione nelle ipotesi in cui le dimissioni del lavoratore non siano riconducibili alla sua libera scelta, perché indotte da comportamenti altrui idonei a integrare la condizione della improseguibilità del rapporto - come Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 detta l'art. 2119 c.c. -, con conseguente stato di disoccupazione involontaria ai sensi dell'art. 38 cost." (Corte Costituzionale, 24 giugno 2002, n. 269).

Il quadro normativo di riferimento, per come autorevolmente interpretato, in relazione al requisito della involontarietà della disoccupazione, è stato fatto proprio dal legislatore attraverso l'inserimento dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. 04 marzo 2015 n. 22. ### disposizione, nell'ambito della riforma generale degli ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria, ha previsto che la nuova prestazione previdenziale correlata alla perdita del posto di lavoro, la c.d. ### (avente la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione) "è riconosciuta anche ai lavoratori che hanno rassegnato le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro intervenuta nell'ambito della procedura di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come modificato dall'articolo 1, comma 40, della legge n. 92 del 2012".

La indennità mensile di disoccupazione denominata "nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego ###" è stata istituita, a decorrere dall'1.5.2015, dall'art. 1 co. 1 d.l.vo 4.3.2015 n. 22 (in sostituzione delle prestazioni aspi e miniaspi a loro volta istituite dall'art. 2 l. 28.6.2012 n. 92 a decorrere dall'1.1.2013), con "la funzione di fornire una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione" e "con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dall'1.5.2015".

In particolare, l'indennità di disoccupazione ### è riconosciuta a quei soggetti che vantino due specifici requisiti, ovvero: 1) che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione lavorativa e che si trovino in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 1 c. 2 lett. c) d.lgs. n. 181/2000 - a norma

del quale si definisce 'stato di disoccupazione' la condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti; Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 2) che possano far valere il doppio requisito di almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, nonché almeno 30 giorni di lavoro effettivo o equivalenti, a prescindere dal minimale contributivo, nei 12 mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. ### è corrisposta mensilmente per un numero di settimane pari alla metà delle settimane contributive presenti negli ultimi quattro anni. Ai fini del calcolo della durata non sono computati i periodi di contribuzione che hanno già dato luogo a erogazione di prestazioni di disoccupazione.

Analogamente non è computata la contribuzione che ha prodotto prestazioni fruite in unica soluzione in forma anticipata.

In punto di diritto, occorre rilevare che il rimedio del risarcimento del danno consente di riportare il patrimonio del creditore nella stessa condizione in cui si sarebbe trovato in assenza di inadempimento. Indipendentemente dall'azione promossa il creditore deve provare il titolo che dà origine al credito ed allegare l'altrui inadempimento: spetta poi al debitore dimostrare l'adempimento o comunque l'impossibilità sopravvenuta di adempiere a sé non imputabile (cfr Cass. SS.UU. 13533/2001).

Per fornire la prova del danno patrimoniale ai sensi dell'art. 2043 c.c. è necessario individuare: una condotta dolosa o colposa, un evento dannoso e l'esistenza di un nesso causale che li unisca. Il risarcimento del danno patrimoniale richiede che il soggetto che asserisce di aver subito un danno ne fornisca la prova sia in relazione all'an sia in relazione al quantum. ### giuridico fornisce al danneggiato la possibilità di avvalersi non soltanto degli ordinari mezzi di prova ma anche delle presunzioni semplici previste dal codice civile (art. 2727 e 2729 c.c.). La giurisprudenza di legittimità ha precisato che "occorre che dagli atti risultino elementi oggettivi di carattere lesivo, la cui proiezione futura nella sfera patrimoniale del soggetto sia certa, e che si traducano, in termini di lucro cessante o in perdita di chance, in un

pregiudizio economicamente valutabile ed apprezzabile, che non sia meramente potenziale o possibile, ma che appaia invece - anche semplicemente in considerazione dell'id quod plerumque accidit - connesso all'illecito in termini di certezza o, Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 almeno, con un grado di elevata probabilità" (cfr. Corte di Cassazione sentenza 8.11.2007, n. 23304).

Ciò posto, come visto, l'ente previdenziale ha negato il riconoscimento dell'indennità di cui si discorre in quanto il rapporto di lavoro tra il ricorrente e la convenuta, comunicato al ### per l'impiego come rapporto a tempo indeterminato, risultava cessato per "dimissioni", dunque, preclusivo all'accoglimento della domanda. Ed è pacifico che la convenuta abbia errato nelle comunicazioni ### di inizio e cessazione del rapporto.

Pertanto, alla luce della specifica ragione del diniego dell'### è indubbio che al ricorrente sarebbe spettata la indennità di disoccupazione laddove il datore di lavoro non avesse indicato una causale diversa ### in luogo di quella effettiva (scadenza naturale del contratto), in presenza di una causa involontaria di cessazione del rapporto di lavoro (fermo restando il documentato stato di disoccupazione e comunque la insussistenza, in quanto smentita dalla documentazione attorea, dello svolgimento da parte del ricorrente di attività commerciale avente ad oggetto la gestione di un b&b).

Sussiste dunque una condotta colposa della società convenuta ed un nesso causale tra la detta condotta e il danno subito dal ricorrente.

A tal punto, occorre verificare la sussistenza dell'eventuale concorso di colpa del ricorrente nel cagionare il danno subito, tenuto conto di quanto prospettato dalla parte resistente, nella specie, per aver il ### fatto spirare colpevolmente (in data ###) i 90 giorni per poter presentare ricorso amministrativo all'### contro il provvedimento di diniego, che, ove fosse stato presentato, avrebbe - come specificato dalla stessa convenuta - con ragionevole certezza portato all'accoglimento della domanda di disoccupazione, attese le rettifiche operate medio tempore dalla ex datrice di lavoro.

Ebbene, l'art. 1227 c.c. (Concorso del fatto colposo del creditore) prevede che "Se il fatto colposo del creditore ha concorso a cagionare il danno, il

risarcimento è diminuito secondo la gravità della colpa e l'entità delle conseguenze che ne sono derivate" (comma 1) e che "Il risarcimento non Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 è dovuto per i danni che il creditore avrebbe potuto evitare usando l'ordinaria diligenza" (comma 2). ### prevista dall'art. 1227, comma 1, c.c., riguardando il contributo eziologico del danneggiato nella produzione dell'evento dannoso, va distinta da quella disciplinata dal comma 2 dello stesso articolo la quale, riferendosi al comportamento, successivo all'evento, con il quale il medesimo danneggiato abbia prodotto un aggravamento del danno ovvero non ne abbia ridotto l'entità, attiene al danno-conseguenza, inserendosi, in via esclusiva, nello sviluppo delle conseguenze, ovvero che non abbia contribuito a ridurne l'entità. (cfr Cass. Sez. 3 - , Sentenza n. 1165 del 21/01/2020). In tale ultimo caso, si impone al danneggiato una condotta attiva, espressione dell'obbligo generale di buona fede, diretta a limitare le conseguenze dell'altrui comportamento dannoso, intendendosi comprese nell'ambito dell'ordinaria diligenza, a tal fine richiesta, soltanto quelle attività che non siano gravose o eccezionali o tali da comportare notevoli rischi o rilevanti sacrifici (cfr Cass. Ordinanza 22352 del 05/08/2021) Infine, rileva evidenziare che il concorso di colpa della vittima nella causazione del danno da essa sofferto va determinato, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1227, comma 1, c.c., mediante la comparazione della colpa della vittima con quella dell'offensore e la valutazione, in via ipotetica e con giudizio controfattuale, di quale tra le due sia stata più grave in riferimento all'altra e di quale tra le due condotte colpose abbia apportato il contributo causale prevalente rispetto all'avverarsi del danno (cfr Cass. Sez. 3 - , Ordinanza n. 23804 del 04/09/2024).

Ebbene, ad avviso del giudicante, nella fattispecie che ci occupa non è configurabile alcun concorso di colpa del ricorrente nella mancata erogazione della indennità ### da parte dell'### in quanto, nonostante le varie richieste inoltrate alla società (da ultimo il ###), questa non gli ha comunicato di aver proceduto, in data 21 ottobre 2022, alla rettifica delle comunicazioni ### di inizio/cessazione del rapporto di lavoro, con emissione di quello corretto in cui risultava l'effettiva causa di cessazione del rapporto per naturale scadenza

del contratto a termine.

Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024

Pertanto, non si comprende come il ricorrente avrebbe potuto, entro il termine di legge che scadeva il 10 novembre 2022, presentare ricorso amministrativo all'### contro il provvedimento di diniego.

Solo laddove la società avesse comunicato al ricorrente tale operata correzione delle comunicazioni ### sarebbe stato possibile configurare un concorso di colpa del danneggiato in caso di mancata presentazione del ricorso amministrativo all'###. Alla stregua delle suesposte considerazioni, la società convenuta va condannata al risarcimento dei danni subiti dal lavoratore e corrispondenti all'importo della ### che avrebbe percepito in assenza della richiamata condotta colposa della datrice di lavoro, ossia ### (pari al massimale fissato dall'### per il 2022 di ### per tre mesi) oltre ### pari all'indennità una tantum che il medesimo ricorrente avrebbe percepito se fosse stato titolare di disoccupazione ### nel giugno 2022 ai sensi dell' articolo 32, comma 9, del decreto-legge 50/2022.

Il suddetto importo, oltre ad essere rispettoso delle previsioni di legge, non è stato nemmeno specificamente contestato dalla convenuta (cfr Sez. L - , Sentenza n. 29236 del 06/12/2017 secondo cui "Nel processo del lavoro, l'onere di contestare specificamente i conteggi relativi al "quantum" sussiste anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della loro quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, dovendosi escludere una generale incompatibilità tra il sostenere la propria estraneità al momento genetico del rapporto e il difendersi sul "quantum debeatur").

Di contro, va rigettata la domanda tesa alla condanna della convenuta al risarcimento del danno "morale" in assenza di specifiche allegazioni sul punto.

Ed invero, il danno non patrimoniale derivante dalla lesione dei diritti inviolabili della persona è risarcibile a condizione che l'interesse leso abbia rilevanza costituzionale, che la lesione dell'interesse sia grave, nel senso  
Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 che l'offesa superi la

soglia minima di tollerabilità imposta dai doveri di solidarietà sociale, che il danno non sia futile, ovvero non consista in meri disagi o fastidi e che, infine, vi sia specifica allegazione del pregiudizio, non potendo assumersi la sussistenza del danno "in re ipsa" (cfr Sez. 6 - L, Ordinanza n. 29206 del 12/11/2019; ### 3 - , Ordinanza n. ### del 29/11/2023).

La natura unitaria della danno non patrimoniale non va intesa nel senso di escludere la possibilità di rilevare, all'interno di essa, le diverse componenti che la formano, componenti riconosciute dalle stesse ### ed infatti, la nozione di danno biologico, quale lesione alla salute, comprende, secondo i criteri civilistici, la lesione medico legale (ossia la perdita anatomica o funzionale), il danno dinamico-relazionale (sia nei suoi aspetti ordinari, comuni a qualunque persona con la medesima invalidità, sia in quelli peculiari, specifici del caso concreto), e tutti i conseguenti pregiudizi che la lesione produce sulle attività quotidiane, personali e relazionali (cfr., da ultimo, su tale nozione, Cass. n. 7513 e n. 23469 del 2018).

In tema di danno non patrimoniale da lesione della salute, il danno morale consiste in uno stato d'animo di sofferenza interiore sub specie di dolore dell'animo, vergogna, disistima di sé, paura, disperazione del tutto prescindente dalle vicende dinamico relazionali della vita del danneggiato (che pure può influenzare) ed è insuscettibile di accertamento medicolegale, sicché, ove dedotto e provato, deve formare oggetto di separata valutazione ed autonoma liquidazione rispetto al danno biologico (cfr Cass. Sez. 3 - , Ordinanza n. 9006 del 21/03/2022).

Ebbene, nel caso di specie, il ricorrente ha posto a fondamento della sua pretesa la circostanza di aver vissuto per sei mesi "nella assoluta incertezza determinata dalla impossibilità di provvedere a sé stesso e di poter far fronte ai propri obblighi e, conseguentemente dalla necessità di ricorrere a continui prestiti", nulla deducendo sulla sua eventuale compromissione dell'equilibrio emotivo-affettivo, sul suo stato d'animo di sofferenza, disistima di sé, paura, nulla poi documentando sulla situazione reddituale della compagna con cui vive. Ed è per tale motivo che non è Sentenza a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024 stata ammessa la prova sul capitolo articolato, comunque generico

("vero che dalla cessazione del rapporto a tutt'oggi il ricorrente è stato continuamente costretto a rivolgersi ad amici e parenti per poter onorare gli obblighi cui è tenuto per legge?").

Va infine dichiarata la cessata materia del contendere in relazione alla domanda di condanna della convenuta al pagamento dei contributi per le mensilità da gennaio ad aprile 2022 risultando dalla documentazione versata in atti dalla società tutti i versamenti contributivi in relazione al dedotto rapporto di lavoro, sebbene ciò sia avvenuto nel corso del giudizio.

Le spese processuali, stante la parziale reciproca soccombenza, sono parzialmente compensate tra le parti e liquidate come da dispositivo.

PQM

- Accoglie il ricorso per quanto di ragione e, per l'effetto, condanna la società convenuta al risarcimento del danno subito dal ricorrente conseguente al mancato riconoscimento della indennità ### per una somma pari ad ### oltre interessi e rivalutazione; - Dichiarata cessata la materia del contendere in relazione alla domanda volta alla condanna della convenuta al versamento dei contributi; - Rigetta il ricorso per la parte restante; - Condanna la società convenuta al pagamento, in favore del ricorrente, della metà delle spese processuali che liquida per intero in ### con aggiunta del 15% per rimborso spese generali; compensa tra le parti la restante metà ### 13.11.2024 Il Giudice Dott. ssa ### a verbale (art. 127 ter cpc) del 13/11/2024