RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Il lavoratore che non torna: fatti concludenti e nodi irrisolti

Le dimissioni per fatti concludenti, a oltre un anno dalla loro entrata in vigore, sono un cantiere interpretativo aperto. Tra prassi amministrativa e primi contrasti giurisprudenziali, il nuovo istituto pone questioni operative di non immediata soluzione.

Con l'entrata in vigore del c. 7-bis dell'art. 26 D.Lgs. 151/2015, introdotto dalla L. 203/2024, il legislatore ha codificato la modalità di **risoluzione del rapporto per fatti concludenti** del lavoratore e l'assenza ingiustificata protratta oltre una determinata soglia temporale viene qualificata come manifestazione implicita della volontà di recedere dal contratto. In particolare, dal 12.01.2025, l'abbandono silente del posto di lavoro oltre il termine contrattuale ovvero, in difetto, **per oltre 15 giorni,** non è più una mera violazione disciplinare, bensì il presupposto per una specifica ipotesi di risoluzione del rapporto riconducibile alla volontà del lavoratore. Il meccanismo non opera *ex lege* ma il datore di lavoro deve formalizzarlo attivando una specifica procedura e l'effetto risolutivo può essere neutralizzato ove il lavoratore dimostri di non aver potuto comunicare la propria assenza per cause a lui non imputabili.

La norma individua **2 parametri temporali alternativi:** il termine fissato dal contratto collettivo nazionale applicato, ovvero il limite legale residuale di 15 giorni. In via interpretativa, il Ministero del Lavoro ha chiarito che, in assenza di diversa previsione, il computo avviene per giorni di calendario (circ. n. 6/2025). Tale impostazione ha però suscitato rilievi critici, poiché applicare il calendario senza distinzione tra lavoratori a tempo pieno, su turnazione o in part-time verticale genera evidenti asimmetrie applicative, penalizzando chi presta la propria opera in un numero ridotto di giorni settimanali. Le prime pronunce di merito sull'istituto restituiscono un quadro interpretativo ancora frammentato e privo di orientamento consolidato, non sempre allineato alla prassi ministeriale. Il Tribunale di Bergamo, con sentenza 9.10.2025, n. 837, ha preferito ancorare il calcolo ai giorni effettivamente lavorativi, osservando che il concetto di assenza presuppone logicamente un correlativo obbligo di presenza.
Quanto al rapporto tra soglia legale e previsione collettiva, la questione è tutt'altro che lineare. Con un orientamento prudenziale, il Ministero del lavoro ha affermato che i contratti collettivi possono **derogare al termine di 15 giorni** solo in senso migliorativo per il lavoratore, fissando termini più lunghi (nota prot. 5257/2025); non sarebbe invece ammissibile ridurlo, giacché ciò esporrebbe il prestatore al rischio di non poter giustificare tempestivamente la propria assenza prima della risoluzione. Una parte della giurisprudenza ammette termini collettivi inferiori, purché *"specifici"* ossia dedicati esclusivamente alla fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti e non sovrapponibili alle clausole che regolano il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata (Trib. Brescia 27.01.2026).

Quest'ultimo, si badi, mantiene un percorso distinto e alternativo rispetto alla procedura in esame poiché il datore non può utilizzare il termine disciplinare - tipicamente più breve - per qualificare il lavoratore come dimissionario di fatto (così anche Min. Lav., Faq 24.06.2025; Trib. Ravenna 11.12.2025; Trib. Bergamo 9.10.2025; contra Trib. Milano 29.10.2025; Trib. Trento 5.06.2025). Sul piano operativo, la risoluzione del rapporto non si produce in via automatica, ma il datore di lavoro, verificata la sussistenza dei presupposti, sceglie se attivare la procedura oppure proseguire (o avviare *ex novo)* l'iter disciplinare (circ. Inps n. 154/2025). Un profilo di particolare complessità emerge quando il lavoratore, dopo che il datore ha già avviato la procedura, presenta **dimissioni per giusta causa** tramite il portale telematico ministeriale. Il Ministero ha chiarito che tale atto, ove intervenuto prima della conclusione dell'iter, prevale sulla procedura per fatti concludenti già avviata, rendendo inefficace la cessazione comunicata (C.M. Lavoro n. 6/2025); la verifica della sussistenza della giusta causa potrà essere rimessa al contraddittorio tra le parti, anche in sede giudiziale (Nota Min. Lav. prot. 5257/2025). La logica operativa sottostante è però contestabile poiché trascorsi 16 o più giorni di abbandono ingiustificato, la volontà di recedere appare già pienamente espressa nei fatti. La successiva invocazione della giusta causa non ne cancella la concretezza, ma apre il contraddittorio sulla fondatezza delle ragioni addotte. Ove il datore non ritenga sussistente la giusta causa, può trasmettere il modello Unilav indicando la causale *"dimissioni"* anziché *"dimissioni per giusta causa",* evitando così l'obbligo di versare il ticket NASpI e precludendo al lavoratore l'accesso alla prestazione.

Riproduzione vietata - martedì 07 aprile 2026