Confcommercio Verona

# FOCUS LAVORO

N. 15/2026

# Dimissioni per fatti concludenti

L'istituto delle dimissioni per fatti concludenti è stato introdotto dal Legislatore (con la L. n. 203/2024) con l'obiettivo di contrastare i casi in cui il dipendente, assente ingiustificato, decida volontariamente di non formalizzare le proprie dimissioni con l'obiettivo di ottenere il licenziamento e accedere alla Naspi (con conseguente obbligo a carico dell'azienda di versamento del contributo di licenziamento).

Per maggiori informazioni:

Valerio Digregorio
v.digregorio@unionservices.it

# 1. Cosa prevede la norma

L' art. 26, comma 7 bis D.Lgs n. 151/2015 prevede quanto segue: *"In caso di **assenza ingiustificata** del lavoratore protratta **oltre il termine** previsto dal **contratto collettivo** nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, **in mancanza** di previsione contrattuale, **superiore a quindici giorni**, il datore di lavoro ne dà **comunicazione** alla sede territoriale dell'**Ispettorato nazionale del lavoro**, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.*

*Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e **non** si applica la disciplina prevista dal presente articolo.*

*Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*

La norma consente dunque al datore di lavoro di ricondurre un effetto risolutivo alla condotta del dipendente che continuativamente non si presenti al lavoro per rendere la prestazione lavorativa.

⚠ **ATTENZIONE:** non c'è alcun obbligo per l'azienda nei casi di assenza ingiustificata di attivare la procedura delle dimissioni per fatti concludenti, che rimane **facoltativa**. Il datore potrebbe ugualmente decidere nei casi di assenza ingiustificata di attivare il procedimento disciplinare (con le sue garanzie) per procedere con il licenziamento del dipendente.

# 2. Il termine per attivare la procedura

Uno dei punti più critici circa l'applicazione della norma riguarda il numero di **giornate di assenza ingiustificata** dal quale far discendere la presunzione di volontà del lavoratore di sciogliere il rapporto.

I differenti CCNL individuano specifici termini al fine di legittimare il datore di lavoro alla sanzione del licenziamento per assenza ingiustificata (ad esempio il CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi Confcommercio prevede che il licenziamento per i casi di assenza ingiustificata oltre tre giorni nell'anno solare).

Il datore di lavoro potrebbe utilizzare il termine previsto da CCNL per i casi di assenza ingiustificata per considerare il lavoratore dimissionario per fatti concludenti?

Si segnalano **indirizzi giurisprudenziali** contrapposti:

alcune pronunce (cfr. Tribunale di Trento n. 87 del 5 giugno 2025, Tribunale di Milano, n. 4953/2025) hanno utilizzato quale parametro di riferimento per considerare il lavoratore come dimissionario la disposizione del CCNL applicato che stabilisce il numero di giornate di assenza ingiustificata che possono condurre al licenziamento disciplinare;

altre sentenze (cfr. Tribunale di Bergamo, n. 837/2025, Tribunale di Ravenna, n. 441/2025), in linea con l'orientamento del Ministero del Lavoro (Circolare n. 6/2025), hanno stabilito che non è possibile applicare ai casi di dimissioni per fatti concludenti il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare.

In particolare, il Tribunale di Bergamo ha sostenuto che il termine di 15 giorni previsto dalla legge (o quello diverso, di durata maggiore, previsto da CCNL) vada inteso come di giorni lavorativi e non al contrario di calendario.

⚠ **ATTENZIONE:** in via cautelativa, in attesa che i singoli contratti collettivi introducano termini specifici applicabili alle dimissioni per fatti concludenti, è preferibile, qualora si intenda seguire tale strada, attendere il decorso dei 15 giorni di assenza prima di inviare la comunicazione all'ITL competente per territorio (da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro).

Una volta inviata a mezzo pec la comunicazione all'Ispettorato del Lavoro il datore di lavoro dovrà inviare entro 5 giorni la comunicazione di cessazione tramite modello UNILAV.

L'effetto risolutivo **non** opera se il dipendente dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

# 3. Il ruolo dell'Ispettorato

La norma prevede che, una volta ricevuta la comunicazione da parte del datore di lavoro, l'Ispettorato potrebbe verificare la veridicità della stessa; tale verifica non è obbligatoria ma facoltativa e dovrà comunque concludersi **entro** il termine di **trenta giorni** dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro (cfr. Nota n. 579/2025 INL).

Tale verifica potrebbe concludersi con tre differenti esiti:

il lavoratore non venga trovato;

il lavoratore confermi la propria condotta;

il lavoratore riesca a dimostrare che l'assenza ingiustificata è dovuta per causa di forza maggiore (ad esempio malattia contratta all'estero e impossibilità di comunicarne i motivi) o per fatto imputabile al datore (ad esempio sia stato il datore di lavoro a ordinare al dipendente di non presentarsi al lavoro).

⚠ **ATTENZIONE:** qualora il dipendente soddisfi tale onere probatorio così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro (dalla quale potranno derivare responsabilità penali a suo carico), lo stesso comunicherà alle parti l'inefficacia delle dimissioni per fatti concludenti.