



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

Dimissioni per fatti concludenti e applicabilità dei termini collettivi: la prima pronuncia del Tribunale di Brescia

di *Alfonso Tagliamonte**

Il fatto

La controversia definita dal Tribunale di Brescia (Sez. Lav., [sentenza 27 gennaio 2026](#), n. 2186/2025 R.G.) con la pronuncia in commento riguarda la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito dell'attivazione della procedura di dimissioni per fatti concludenti introdotta dall'art. 19 L. 13 dicembre 2024, n. 203 (c.d. Collegato Lavoro 2024).

Il lavoratore ricorrente, inquadrato come operaio di livello 1 del CCNL Tessili Artigianato, deduceva di essere stato oralmente allontanato dal posto di lavoro il 20 maggio 2025, con invito a non ripresentarsi, e di aver comunicato la disponibilità a riprendere servizio il 30 maggio 2025. Apprendeva solo successivamente che, il 26 maggio 2025 – ossia a sei giorni dall'inizio dell'assenza – la società datrice aveva trasmesso all'Ispettorato territoriale del lavoro di Brescia la comunicazione prevista dall'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015 (Art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, introdotto dall'art. 19 L. 13 dicembre 2024, n. 203).

Il ricorrente contestava la procedura su un duplice piano: fattuale, adducendo che l'estromissione fosse imputabile al datore di lavoro; giuridico, eccependo il mancato decorso del termine legale di quindici giorni e l'inapplicabilità della clausola del CCNL invocata dalla controparte, relativa al mancato rientro entro cinque giorni dalla fine del periodo di ferie (art. 52 CCNL), strutturalmente eterogenea rispetto all'ipotesi dell'assenza generica.

La società resistente negava l'allontanamento e confermava l'attivazione della procedura, sostenendo che la *ratio* dell'istituto consentiva di applicare il termine di tre giorni previsto dalla contrattazione collettiva per il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.

Il Tribunale, applicando i principi in materia di riparto dell'onere probatorio nelle controversie aventi a oggetto l'assenza ingiustificata (Cass., Sez. Lav., 26 febbraio 2021, n. 5478), accertava la veridicità della ricostruzione del ricorrente; fondava tuttavia la propria pronuncia in via principale sull'accertata illegittimità della procedura datoriale per difetto dei presupposti temporali di legge.

La genesi normativa e la *ratio* dell'istituto

Prima di entrare nel merito della decisione in commento, è opportuno precisare alcuni elementi della norma essenziali alla narrazione della sentenza. L'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015 inserisce nel sistema delle dimissioni telematiche una deroga finalizzata a contrastare il fenomeno dell'abbandono strategico del posto di lavoro. In estrema sintesi, si è inteso contrastare l'ipotesi del lavoratore che, anziché rassegnare le dimissioni nelle forme prescritte a pena di inefficacia, si assenti senza più rientrare, inducendo il datore di lavoro a procedere con un licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata e accedendo così all'indennità di disoccupazione NASpI (F. MARASCO, [Assenza ingiustificata e comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro nel c.d. "DDL Lavoro"](#), in *LPO news*, 23 dicembre 2024).

Si deve anzitutto osservare che il comma 7-bis non pone un obbligo in capo al datore di lavoro, bensì una facoltà: questi può scegliere di comunicare all'Ispettorato territoriale del lavoro l'assenza

* Avvocato e docente incaricato di diritto della previdenza sociale.

ingiustificata protratta per il tempo previsto dal CCNL applicato ovvero, in mancanza di previsione contrattuale specifica, nel termine superiore a quindici giorni. La comunicazione non produce automaticamente l'effetto risolutivo, che si perfeziona soltanto ove il datore decida consapevolmente di valersi della presunzione di volontà dismissiva del lavoratore (M. PICCARI, *Dimissioni del lavoratore e risoluzione del rapporto per mutuo consenso*, in *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Milano, 2025, ed. IX, 1179, nota 30).

È d'uopo precisare che, nel mentre del procedimento in commento, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, aveva confermato tale impostazione, chiarendo che l'effetto risolutivo non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma presuppone una scelta consapevole del datore, il quale non vuole rescindere il rapporto, ma trova nell'assenza perpetrata del proprio dipendente l'indizio di voler sciogliere volontariamente il contratto di lavoro.

Il termine per l'assenza e la questione della deroga collettiva

Il profilo di maggiore interesse teorico della pronuncia attiene all'individuazione del termine di assenza ingiustificata necessario per l'attivazione della procedura: la norma dispone infatti che il termine «previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato» prevale su quello legale residuale di quindici giorni. Tuttavia, il nodo interpretativo da dirimere – e su cui la stessa sentenza segnala un contrasto giurisprudenziale già formato tra i giudici di merito – concerne se tale prevalenza operi esclusivamente *in melius* (termine superiore ai quindici giorni) ovvero anche *in peius*.

Il Ministero, con la citata circolare n. 6/2025 e la successiva nota al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro del 10 aprile 2025, ha assunto una posizione prudente, affermando che l'espressione «in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni» non lascerebbe spazio alla fissazione collettiva di termini inferiori, in quanto ciò consentirebbe l'individuazione di durate talmente esigue da non porre il lavoratore in condizioni di giustificare tempestivamente la propria assenza.

A ogni modo, l'impostazione ministeriale, coerente con il principio del *favor praestatoris*, non risolve il problema della distinzione tra il termine convenzionale specificamente previsto per le dimissioni per fatti concludenti e quello disciplinare già presente nella contrattazione collettiva. Proprio su tale distinzione si concentra il cuore della pronuncia, respingendo il Tribunale bresciano la tesi datoriale circa l'applicabilità analogica dei termini disciplinari con argomenti che meritano condivisione.

Anzitutto, il dato letterale: l'art. 26, comma 7-bis non rinvia ai termini disciplinari bensì al termine «previsto» dal CCNL, che deve intendersi come clausola *ad hoc* riferita specificamente all'ipotesi della volontà dismissiva presunta. Le clausole disciplinari rispondono a una *ratio* strutturalmente diversa: identificano la soglia di sopportabilità datoriale dell'inadempimento contrattuale del lavoratore ai fini del licenziamento. Le previsioni alle quali rinvia il comma 7-bis hanno, invece, la finalità, radicalmente distinta, di equiparare una situazione di mero fatto a un atto negoziale che – in via ordinaria – deve assumere la forma telematica imposta a pena di inefficacia dal comma 1 del medesimo articolo.

In secondo luogo, un argomento storico-sistematico: la quasi totalità delle clausole disciplinari è stata negoziata anteriormente all'introduzione del comma 7-bis, sicché le parti sociali non hanno potuto calibrarle, tenendo conto delle conseguenze assai più gravose che l'assenza produce sul lavoratore nell'ipotesi di dimissioni per fatti concludenti, rispetto al licenziamento disciplinare – a partire dalla preclusione dell'accesso alla NASpI.

Va detto che a conclusioni di segno opposto erano in precedenza giunti i giudici di Trento e Milano, i quali, rispettivamente nelle sentenze del giugno 2025 n. 87 e 29 ottobre 2025 n. 4632, consideravano invece utile quanto già previsto dal CCNL, come termine sostitutivo dei 15 giorni prescritti previsti – a parere di questi e contrariamente alla prassi ministeriale *supra cit.* – in via residuale della legge.

In fine, risaltano le esigenze di certezza del diritto: poiché una situazione di mero fatto viene equiparata a un atto negoziale, è necessario che la fattispecie attributiva di un effetto giuridico così rilevante sia individuata con precisione. Ciò esclude un'applicazione per analogia, imponendo piuttosto che il termine contrattuale sia ricavato da una clausola che riconduca espressamente l'assenza protratta alla volontà dimissionaria presunta del lavoratore.

Nel caso di specie, al giudice bresciano non sfugge che il CCNL Tessili Artigianato prevedeva già una clausola esplicita in tal senso, ma limitatamente al mancato rientro entro cinque giorni dal termine del periodo di ferie (art. 52 CCNL). Di conseguenza, la mancanza di una disposizione analoga per le assenze generiche impone, a contrario, di escludere che il CCNL preveda una deroga al termine legale di quindici giorni ai fini delle dimissioni per fatti concludenti. Quindi, la comunicazione trasmessa il 26 maggio 2025 – dopo sei giorni dall'inizio dell'assenza – doveva, pertanto, ritenersi *ante tempus* e, come tale, priva di effetti.

Le conseguenze dell'inefficacia e la tutela di diritto comune

Il Tribunale ha escluso l'applicabilità della disciplina prevista per le ipotesi di licenziamento illegittimo: nel caso di specie, in effetti, non è intervenuto alcun licenziamento. L'intervento del datore di lavoro non era rivolto a dismettere il contratto per sua volontà, ma rivelando l'intenzione dimissoria (e quindi volitiva) del proprio prestatore. Il rapporto si è interrotto solo *de facto*, per dimissioni prive di efficacia giuridica. Il contratto deve considerarsi, perciò, proseguito senza soluzione di continuità. La tutela azionabile dal lavoratore è pertanto quella di diritto comune, ex art. 1453 c.c., con condanna del datore alla *restitutio in integrum*, con il reinserimento del prestatore nel posto di lavoro e la corresponsione di un risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni omesse dalla data dell'offerta della prestazione lavorativa (fatta dal lavoratore il 30 maggio 2025) sino all'effettiva riammissione in servizio.

Anche questa soluzione è condivisibile sul piano sistematico. Ne consegue, altresì, che le tutele tipiche previste dalla normativa limitativa dei licenziamenti – D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23 e art. 18 L. n. 300/1970 – non possono trovare applicazione, presupponendo esse l'esistenza di un licenziamento che il datore non ha perseguito, comunicando le dimissioni per fatti concludenti.

Rimane aperto un interrogativo di rilevante portata pratica: ove il datore di lavoro non ottemperi all'ordine di reinserimento, il lavoratore potrà agire in esecuzione forzata degli obblighi di fare ex art. 612 c.p.c. ovvero invocare la risoluzione del contratto per inadempimento con le conseguenti tutele risarcitorie? La sentenza non si pronuncia sul punto, ma la questione è destinata ad assumere rilievo crescente.

Osservazioni conclusive

La sentenza del Tribunale di Brescia rappresenta un significativo contributo all'interpretazione dell'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015. Le conclusioni del giudice bresciano – inapplicabilità analogica dei termini disciplinari, necessità di specificità della clausola contrattuale derogante, tutela di diritto comune in caso di procedura illegittimamente attivata – appaiono coerenti con il dato testuale, la *ratio* e le esigenze di certezza del diritto che una fattispecie così delicata impone.

Il contrasto giurisprudenziale esistente richiederà, certamente, un intervento nomofilattico della Corte di cassazione, ma sino ad allora credo che la pronuncia enunci con chiarezza un principio condivisibile: equiparare una situazione di mero fatto a un atto negoziale di primaria importanza nella vita del lavoratore esige che le condizioni di tale equiparazione siano chiare, certe e non estensibili al di là di quanto espressamente previsto dalla legge o da una contrattazione collettiva consapevolmente calibrata sulla fattispecie.