



LAVORO E PREVIDENZA OGGI

La soglia temporale delle dimissioni per fatti concludenti: prevalenza del termine legale in mancanza di una previsione collettiva espressa

di **Francesca Retus***

1. La questione

L'art. 19 della L. n. 203/2024 ha introdotto nell'ordinamento la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, inserendo il comma 7-*bis* nell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015. L'istituto è stato successivamente chiarito dalla Circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 27 marzo 2025.

La novità normativa mira a disciplinare le ipotesi in cui il lavoratore si assenti dal lavoro senza alcuna giustificazione e senza formalizzare le dimissioni mediante la procedura telematica prevista dalla legge. In tali casi, il protrarsi dell'assenza può assumere il significato di una manifestazione tacita della volontà di porre fine al rapporto.

L'effetto risolutivo, tuttavia, non si produce automaticamente. Ai sensi dell'art. 26, comma 7-*bis*, l'assenza deve essere ingiustificata e protrarsi per oltre quindici giorni lavorativi, salvo diversa previsione del contratto collettivo applicabile. Inoltre, come chiarito dalla Circolare n. 6/2025, la cessazione del rapporto si perfeziona soltanto qualora il datore di lavoro decida di avvalersi della disciplina e comunichi l'assenza all'Ispettorato territoriale del lavoro competente.

La norma individua quindi una soglia temporale di riferimento. In assenza di una specifica disciplina collettiva, l'assenza deve protrarsi per oltre quindici giorni lavorativi, sicché la comunicazione all'Ispettorato può essere effettuata soltanto dal sedicesimo giorno. Qualora il contratto collettivo preveda un termine più lungo, trova applicazione quest'ultimo.

La comunicazione all'Ispettorato costituisce una vera e propria *condicio sine qua non* dell'effetto risolutivo e deve essere trasmessa anche al lavoratore, al quale è garantita la possibilità di rappresentare le ragioni della propria assenza. L'Ispettorato conserva infatti il potere di verificare la veridicità delle circostanze dichiarate dal datore di lavoro.

Il sistema contempla specifiche garanzie a tutela del lavoratore. L'effetto risolutivo non si produce quando il dipendente dimostri di essere stato impossibilitato a comunicare le ragioni dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro. Analogamente, la cessazione resta esclusa qualora l'Ispettorato accerti l'inesattezza della comunicazione datoriale.

La Circolare n. 6/2025 chiarisce inoltre che la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti si pone in rapporto di alternatività rispetto ai procedimenti disciplinari previsti dalla contrattazione collettiva per l'assenza ingiustificata. Il datore di lavoro deve pertanto scegliere tra il percorso disciplinare e quello delineato dall'art. 26, comma 7-*bis*, non essendo consentita la sovrapposizione dei due strumenti.

Resta, infine, esclusa l'applicazione della nuova disciplina nelle ipotesi contemplate dall'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001, concernenti lavoratrici in gravidanza e genitori nei primi tre anni di vita o di accoglienza del minore, per i quali continua a trovare applicazione il regime della convalida delle dimissioni presso l'Ispettorato del lavoro.

* Avvocato in Milano.

Su tale quadro normativo si è recentemente pronunciata la [Corte d'Appello di Bologna con la sentenza n. 508/2026](#) affrontando il tema della natura del termine di quindici giorni e del rapporto tra la disciplina legale delle dimissioni per fatti concludenti e le previsioni dei contratti collettivi in materia di assenza ingiustificata.

2. La pronuncia

La vicenda trae origine dalla cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente assunto come carrellista e operatore logistico. A seguito di un infortunio sul lavoro verificatosi il 12 dicembre 2023, il lavoratore si assentava per un lungo periodo coperto da certificazione medica.

Alla scadenza dell'ultimo certificato, il 22 aprile 2025, egli non provvedeva al rinnovo della documentazione sanitaria, determinando così un periodo di assenza privo di giustificazione a decorrere dal 23 aprile 2025.

La società datrice di lavoro, ritenendo integrati i presupposti dell'art. 26, comma 7-*bis*, comunicava il 6 maggio 2025 all'Ispettorato territoriale del lavoro di Ravenna-Ferrara la risoluzione del rapporto per dimissioni per fatti concludenti.

Il lavoratore impugnava l'iniziativa datoriale sostenendo che non ricorressero i presupposti richiesti dalla norma e deducendo che l'estromissione dovesse essere qualificata come licenziamento orale.

Il Tribunale di Ravenna accertava che l'assenza ingiustificata si era protratta per quattordici giorni lavorativi consecutivi e, pur riconoscendo la formale attivazione della procedura, riteneva illegittimo il ricorso all'istituto per mancato decorso del termine previsto dalla legge. Conseguentemente condannava la società alla prosecuzione del rapporto e al risarcimento del danno commisurato alle retribuzioni maturate dal 7 maggio 2025 sino alla riammissione in servizio.

La società proponeva appello sostenendo che il termine di quindici giorni non costituisse una soglia minima inderogabile e che, in mancanza di una disciplina collettiva specificamente dedicata alle dimissioni di fatto, potesse trovare applicazione il termine di quattro giorni previsto dal CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizione ai fini del licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata.

La Corte d'Appello di Bologna respinge tale impostazione. In primo luogo, evidenzia come la novella del 2024 abbia introdotto una fattispecie autonoma rispetto al licenziamento disciplinare, colmando il precedente vuoto normativo relativo all'abbandono del posto di lavoro senza formale manifestazione di volontà.

Secondo il Collegio, la presunzione legale di volontà dimissionaria non può operare sulla base di un periodo di assenza inferiore a quindici giorni lavorativi, quantomeno in assenza di una disciplina collettiva che regoli espressamente le dimissioni per fatti concludenti.

La Corte sottolinea che la presunzione prevista dall'art. 26, comma 7-*bis*, produce effetti particolarmente incisivi, poiché consente di imputare al lavoratore una volontà dismissiva sulla base di un comportamento meramente concludente. Per tale ragione, essa può operare soltanto in presenza di circostanze idonee a rendere effettivamente inequivoca la volontà di non proseguire il rapporto.

Ne consegue che non possono assumere rilievo i termini previsti dai contratti collettivi per l'attivazione del licenziamento disciplinare a seguito di assenza ingiustificata. Tali termini sono infatti funzionali a una fattispecie diversa e normalmente molto più brevi, sicché non consentono di desumere con adeguato grado di certezza una definitiva volontà di recesso.

Il termine rilevante per le dimissioni per fatti concludenti deve invece essere sufficientemente ampio da consentire di inferire una scelta chiara e inequivoca del lavoratore. Da ciò la Corte fa derivare il principio secondo cui, in assenza di una specifica previsione collettiva riferita all'istituto, la soglia minima non può essere inferiore a quindici giorni lavorativi, qualificati dalla stessa sentenza come “*parametro legale costituzionalmente ragionevole*”.

Poiché nel caso di specie la procedura era stata attivata dopo soli quattordici giorni di assenza ingiustificata, la Corte conferma la decisione del Tribunale di Ravenna, dichiarando illegittima la procedura e confermando la condanna del datore di lavoro alla prosecuzione del rapporto e al risarcimento del danno.

3. Osservazioni

La sentenza della Corte d'Appello di Bologna afferma con chiarezza che il termine di quindici giorni previsto dall'art. 26, comma 7-*bis*, costituisce il presupposto minimo per l'operatività della presunzione (assoluta) di volontà dimissionaria, salvo l'eventuale presenza di una disciplina collettiva espressamente dedicata all'istituto.

La pronuncia valorizza la necessità di un equilibrato bilanciamento tra l'interesse datoriale alla certezza dei rapporti giuridici e la tutela della libertà negoziale del lavoratore. Poiché la cessazione del rapporto consegue a una manifestazione non espressa di volontà, la condotta considerata dal legislatore deve presentare caratteri di particolare gravità e inequivocità.

In tale prospettiva, la Corte esclude che possano essere automaticamente richiamati i termini previsti dalla contrattazione collettiva per il licenziamento disciplinare. Le due fattispecie risultano ontologicamente distinte sotto il profilo dei presupposti, delle finalità e degli effetti.

La decisione si inserisce nel solco di altre pronunce di merito che hanno valorizzato la soglia legale dei quindici giorni, tra cui Tribunale di Bergamo, sentenza n. 837 del 9 ottobre 2025 (in *Bollettino Adapt*, 9 ottobre 2025) e Tribunale di Brescia, Sez. Lav., sentenza 27 gennaio 2026, n. 2186/2025 R.G. (in *LPO News*, con commento di A. TAGLIAMONTE, [Dimissioni per fatti concludenti e applicabilità dei termini collettivi: la prima pronuncia del tribunale di Brescia](#), 15 aprile 2026). Di diverso avviso risulta invece il Tribunale di Milano, sentenza n. 4953 del 29 ottobre 2025 (in *Dottrina per il Lavoro*, a cura di Roberto Camera, 17 novembre 2025) che ha ritenuto applicabile il termine previsto dalla contrattazione collettiva per il licenziamento disciplinare.

Ad ogni modo, anche qualora la contrattazione collettiva intervenga a disciplinare specificamente le dimissioni per fatti concludenti, il termine individuato non dovrebbe poter essere inferiore ai quindici giorni previsti dalla legge. Tale periodo non sembra infatti assolvere alla mera funzione di criterio procedurale, bensì a quella di soglia minima di garanzia individuata dal legislatore affinché l'assenza ingiustificata possa assumere un significato univocamente espressivo della volontà di interrompere il rapporto. Tale profilo è tra l'altro, confermato anche dal Ministero del Lavoro, che nella Circolare n. 6, sopra citata, ha così precisato: “*nel caso in cui il CCNL applicato preveda, invece, un termine diverso da quello contemplato dalla norma in esame, lo stesso troverà senz'altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al già richiamato principio generale per cui l'autonomia contrattuale può derogare solo in melius le disposizioni di legge. Se, viceversa, sia previsto un termine inferiore, per il medesimo principio, dovrà farsi riferimento al termine legale*” (pag. 7., Circ. n. 6/2025).

Diversamente opinando, si attribuirebbe alla contrattazione collettiva il potere di incidere sul presupposto temporale che legittima l'operatività di una presunzione legale particolarmente incisiva, alterando il delicato equilibrio tra l'interesse datoriale alla certezza dei rapporti e la necessità di accertare, con un adeguato margine di affidabilità, l'effettiva volontà dimissionaria del lavoratore.

Tuttavia, preme evidenziare che, come osservato da alcuni autori (F. AVANZI, E. ERARIO BOCCAFURNI, *Fine dei dubbi sulle dimissioni per fatti concludenti? La Corte d'Appello di Bologna consolida l'orientamento prevalente*, in *Norme e Tributi Plus*, 15 settembre 2026), la pronuncia della Corte bolognese sembra discostarsi dall'orientamento che limita l'intervento della contrattazione collettiva ai soli trattamenti migliorativi per il lavoratore. Gli Autori evidenziano infatti che la sentenza non richiama in alcun passaggio la necessità di un termine contrattuale necessariamente superiore ai quindici giorni previsti dalla legge, lasciando pertanto aperta la possibilità che la delega ai CCNL possa essere esercitata anche in senso meno favorevole, mediante la previsione di un termine inferiore, purché espressamente riferito alla fattispecie di cui all'art. 26, comma 7-*bis*, del D.Lgs. n. 151/2015.

A parere di chi scrive, tuttavia, il termine in questione dovrebbe essere determinato in misura superiore a quindici giorni, in applicazione del principio di derogabilità della disciplina legale in senso più favorevole al destinatario della tutela. La questione, tuttavia, permane aperta sul piano interpretativo e applicativo, rendendosi auspicabile un intervento chiarificatore da parte delle competenti autorità, anche mediante specifiche indicazioni ministeriali.