

Prime applicazioni giurisprudenziali sulle dimissioni per fatti concludenti dopo il “Collegato Lavoro”

di P. Dui - 29 dicembre 2025

1. La riforma del 2024 e la “negozializzazione” dell’assenza ingiustificata

L’intervento operato dal Collegato lavoro del 2024, con l’introduzione del comma 7-bis all’art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, segna un mutamento profondo nella disciplina della cessazione del rapporto di lavoro. Per la prima volta il legislatore attribuisce a un comportamento meramente omissivo del lavoratore – l’assenza ingiustificata protratta oltre un certo termine – un significato negoziale tipico, idoneo a produrre la risoluzione del rapporto per dimissioni.

La riforma nasce da un’esigenza pratica ben precisa: contrastare il fenomeno, divenuto frequente, dell’abbandono del posto di lavoro seguito dall’inerzia datoriale o dal licenziamento disciplinare, con conseguente accesso del lavoratore alla NASpI nonostante una cessazione di fatto volontaria. Tuttavia, il rimedio prescelto incide su un punto sensibile del sistema, poiché trasforma l’assenza in una presunzione legale di volontà dismissiva, comprimendo l’area della valutazione giudiziale e ridefinendo il rapporto tra comportamento materiale e autonomia negoziale.

Le tre sentenze qui esaminate costituiscono il primo banco di prova applicativo della riforma e mostrano come la nuova disciplina, lungi dal semplificare il quadro, abbia aperto un complesso fronte interpretativo, soprattutto in relazione al termine oltre il quale l’assenza diventa giuridicamente significativa e al ruolo della contrattazione collettiva.

Sull’argomento, in chiave preliminare e deduttiva, a vario titolo, vedi F. Avanzi, *Anche il Tribunale di Ravenna sulle dimissioni per fatti concludenti del Collegato Lavoro*, in *Guida Lav.*, 47/2025; I. Cartocci, *Dimissioni per fatti concludenti: il primo indirizzo interpretativo della nuova disciplina introdotta dal c.d. Collegato lavoro adottato dal Tribunale di Trento*, in www.rivistalabor.it, Aggiornamenti, 30 luglio 2025; M. Frediani, *Escapismo normativo e nuovo formalismo nelle dimissioni di fatto*, in *Lav. giur.*, 2025, 4, 330; M. Miscione, *Dimissioni o licenziamento per comportamento concludente e azzeramento dell’anzianità per diminuire il ticket-NASpI*, *ivi*, 2025, 4, 321; V. M. Tedesco, *Dimissioni per facta concludentia: un limitato ritorno al passato*, *ivi*, 2025, 3, 245.

2. La fattispecie decisa dal Tribunale di Milano: l’abbandono improvviso e il richiamo al termine disciplinare

La pronuncia del Tribunale di Milano dell’11 novembre 2025 (R.G. n. 4953/2025) prende le mosse da una vicenda paradigmatica delle criticità che il legislatore ha inteso affrontare. Un lavoratore, inquadrato come operaio specializzato e soggetto a un CCNL che prevedeva il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata protratta oltre tre giorni consecutivi, aveva cessato improvvisamente di presentarsi al lavoro senza fornire alcuna giustificazione.

Il datore di lavoro, dopo aver tentato invano di contattare il dipendente e constatata l’assenza protratta per oltre una settimana, aveva applicato la nuova disciplina, comunicando all’Ispettorato territoriale del lavoro la risoluzione del rapporto per dimissioni per fatti con-

cludenti. Il lavoratore, impugnando la cessazione, sosteneva che l'assenza non potesse essere automaticamente qualificata come dimissioni e che il termine di riferimento dovesse essere quello legale di quindici giorni, non essendo il CCNL intervenuto espressamente sulla nuova fattispecie.

Il Tribunale di Milano respinge il ricorso del lavoratore e valorizza il dato contrattuale. Secondo il giudice, il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata rappresenta una soglia di tolleranza concordata dalle parti sociali e può legittimamente fungere da parametro anche per l'operatività della presunzione di dimissioni. Il fatto che il termine sia nato in ambito disciplinare non ne escluderebbe la rilevanza, poiché ciò che conta è la valutazione di gravità dell'assenza operata dalla contrattazione collettiva.

Nella ricostruzione del Tribunale, la nuova norma non crea una fattispecie autonoma e sganciata dal sistema previgente, ma si inserisce in continuità con esso, mutando solo la qualificazione giuridica degli effetti dell'assenza. L'assenza protratta oltre il termine contrattuale non è più solo un inadempimento grave, ma diventa indice presuntivo della volontà del lavoratore di non proseguire il rapporto. In questa prospettiva, il termine legale di quindici giorni ha natura meramente suppletiva e opera solo quando la contrattazione collettiva non abbia già individuato una soglia di rilevanza dell'assenza.

3. La decisione del Tribunale di Bergamo: l'assenza prolungata e la distinzione tra gravità disciplinare e volontà negoziale

Di segno più articolato è la pronuncia del Tribunale di Bergamo n. 837 del 9 ottobre 2025, che prende avvio da una fattispecie in parte analoga, ma giunge a conclusioni differenti. Anche in questo caso un lavoratore aveva interrotto la prestazione senza fornire giustificazioni, assentandosi per diversi giorni consecutivi. Il datore di lavoro, richiamando il CCNL applicato, che prevedeva il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata oltre cinque giorni, aveva ritenuto operante la presunzione di dimissioni e comunicato la cessazione del rapporto.

Il lavoratore impugnava il provvedimento, sostenendo che l'assenza non potesse essere interpretata come manifestazione di volontà negoziale e che, comunque, il termine disciplinare non fosse idoneo a fondare la presunzione legale prevista dall'art. 26, comma 7-bis. Il Tribunale di Bergamo accoglie la tesi del lavoratore e opera una distinzione concettuale netta tra le due fattispecie.

Secondo il giudice bergamasco, il termine previsto dal CCNL per il licenziamento disciplinare assolve alla funzione di individuare il grado di gravità dell'inadempimento, ma non può essere automaticamente utilizzato per qualificare l'assenza come dimissioni. Il licenziamento disciplinare è il risultato di un procedimento garantito, che consente al lavoratore di spiegare le proprie ragioni e di difendersi; le dimissioni per fatti concludenti, invece, producono effetti risolutivi diretti e immediati, senza passare attraverso un contraddittorio formale.

In questa ottica, il Tribunale di Bergamo afferma che la presunzione di dimissioni richiede un comportamento ancora più univoco e protratto nel tempo rispetto a quello sufficiente a giustificare un licenziamento disciplinare. Solo un'assenza particolarmente prolungata può essere ragionevolmente interpretata come volontà di recesso. Il giudice individua nel termine legale di quindici giorni il parametro minimo di riferimento e precisa che tale termine deve

essere computato in giorni lavorativi, poiché solo in tali giorni l'assenza assume rilevanza come mancata esecuzione della prestazione dovuta.

4. Il caso deciso dal Tribunale di Ravenna: l'assenza come comportamento ambiguo e la critica alla presunzione automatica

La sentenza del Tribunale di Ravenna n. 441 dell'11 dicembre 2025 si colloca su un piano ancora più critico e prende avvio da una fattispecie che evidenzia in modo emblematico le ambiguità del nuovo istituto. Un lavoratore, impiegato in una piccola realtà aziendale, si era assentato dal lavoro per un periodo superiore a dieci giorni, in un contesto caratterizzato da tensioni con il datore e da una gestione informale del rapporto. Il datore di lavoro, ritenendo superato il termine rilevante secondo il CCNL applicato, aveva qualificato l'assenza come dimissioni per fatti concludenti.

Il lavoratore impugnava la cessazione sostenendo che l'assenza fosse dovuta a una situazione di disagio e che non vi fosse stata alcuna volontà di recedere. Il Tribunale di Ravenna accoglie il ricorso e sviluppa una critica di sistema alla nuova disciplina. Secondo il giudice, l'assenza ingiustificata è un comportamento intrinsecamente ambiguo, che può dipendere da molteplici fattori e non può essere automaticamente elevato a manifestazione di volontà negoziale.

Il Tribunale osserva che la presunzione legale introdotta dal legislatore richiede un'applicazione particolarmente prudente, pena la trasformazione dell'istituto in una forma surrettizia di licenziamento automatico. In questa prospettiva, il termine legale di quindici giorni viene qualificato come soglia minima inderogabile, necessaria per rendere la presunzione compatibile con i principi di tutela del lavoro. Il rinvio alla contrattazione collettiva, secondo il giudice ravennate, non consente di utilizzare indiscriminatamente i termini disciplinari, ma richiede una previsione espressa e specificamente dedicata alle dimissioni per fatti concludenti.

5. Il confronto tra le fattispecie: quando l'assenza diventa volontà

L'analisi delle tre vicende mostra come la medesima norma possa produrre esiti profondamente diversi a seconda della lettura adottata. In tutti i casi l'assenza ingiustificata è il dato fattuale di partenza, ma muta radicalmente il modo in cui tale comportamento viene interpretato sul piano giuridico.

Nel caso milanese, l'assenza viene letta alla luce della valutazione di gravità operata dal CCNL e assume rapidamente valenza negoziale. Nel caso bergamasco, la stessa assenza viene ritenuta insufficiente a fondare una presunzione di dimissioni, proprio perché manca quell'elemento di inequivocità richiesto per attribuire al silenzio un significato volontaristico. Nel caso ravennate, infine, l'assenza è considerata un comportamento neutro e ambiguo, che può essere interpretato come dimissioni solo al superamento di una soglia temporale significativa e con adeguate cautele.

6. Profili sistematici e tensioni irrisolte

Le tre pronunce mettono in luce una tensione strutturale tra l'esigenza di certezza e quella di tutela della volontà del lavoratore. La presunzione legale introdotta dal Collegato lavoro

semplifica la gestione delle cessazioni, ma rischia di comprimere eccessivamente l'autonomia negoziale, trasformando l'inerzia in un atto di volontà presunta.

La diversa valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva rappresenta il nodo centrale del contrasto. Se si accoglie la lettura milanese, il sistema si affida alle parti sociali per la definizione della soglia di rilevanza dell'assenza; se si segue l'impostazione bergamasca o ravennate, il termine legale assume una funzione di garanzia minima, difficilmente comprimibile.

7. Considerazioni conclusive

Le prime applicazioni giurisprudenziali della disciplina delle dimissioni per fatti concludenti mostrano un quadro tutt'altro che stabilizzato. Le sentenze di Milano, Bergamo e Ravenna offrono tre modelli interpretativi distinti, ciascuno coerente sul piano interno ma difficilmente conciliabile con gli altri. In assenza di un intervento chiarificatore della Corte di Cassazione o del legislatore, la disciplina rischia di generare incertezza applicativa e contenzioso, proprio l'opposto dell'obiettivo perseguito dalla riforma.

8. La circolare INL del 22 gennaio 2025: la procedimentalizzazione amministrativa delle dimissioni per fatti concludenti

La nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro del 22 gennaio 2025 rappresenta un passaggio essenziale per la comprensione della nuova disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, poiché introduce una vera e propria **procedimentalizzazione amministrativa** di una fattispecie che la legge aveva lasciato strutturalmente incompleta.

La circolare chiarisce, innanzitutto, che il superamento del termine di assenza ingiustificata non produce automaticamente l'effetto risolutivo del rapporto. La presunzione di dimissioni non opera ex lege in modo meccanico, ma richiede una **iniziativa attiva del datore di lavoro**, il quale deve comunicare all'Ispettorato territoriale l'intenzione di avvalersi dell'effetto risolutivo. Questo passaggio è tutt'altro che neutro: esso conferma che la cessazione del rapporto non è un evento automatico, ma il risultato di una scelta datoriale che resta sindacabile sotto il profilo della correttezza e della veridicità dei presupposti.

L'INL precisa, inoltre, che la comunicazione non è dovuta in ogni caso di assenza ingiustificata, ma solo quando il datore intenda qualificare tale assenza come dimissioni per fatti concludenti. In difetto, il rapporto di lavoro rimane formalmente in essere, con tutte le conseguenze del caso. Questa impostazione ridimensiona fortemente le letture giurisprudenziali che tendono a considerare il superamento del termine come evento risolutivo automatico e rafforza l'idea di una fattispecie a formazione progressiva.

Un ulteriore profilo di rilievo riguarda il ruolo attribuito all'Ispettorato. La circolare chiarisce che l'INL non svolge una funzione meramente ricognitiva o notarile, ma è chiamato a verificare la veridicità della comunicazione datoriale, potendo acquisire informazioni dal lavoratore, da colleghi o da altri soggetti informati sui fatti. L'Ispettorato dispone di un termine di trenta giorni per svolgere tali verifiche, al termine delle quali può confermare o smentire la ricostruzione datoriale.

Questo passaggio è di enorme rilevanza sistematica, perché introduce un momento di valutazione sostanziale della fattispecie, incompatibile con una presunzione rigida e automatica. La

cessazione del rapporto per dimissioni di fatto diventa così il risultato di un percorso procedurale, nel quale la volontà presunta del lavoratore è sottoposta a un vaglio esterno, seppur amministrativo.

La circolare affronta anche il tema dell'onere probatorio, chiarendo che il lavoratore non è tenuto a dimostrare le ragioni dell'assenza, ma solo l'eventuale impossibilità di comunicare tempestivamente tali ragioni. Questa precisazione conferma che la presunzione introdotta dal legislatore è relativa e suscettibile di superamento, e che la tutela del lavoratore non è del tutto sacrificata sull'altare della semplificazione.

9. La circolare INL e il rapporto con la contrattazione collettiva

Particolarmente significativa è la posizione assunta dall'INL in ordine al rapporto tra termine legale e termine contrattuale. Pur richiamando il dato normativo del rinvio al CCNL, la circolare evita accuratamente di affermare che qualsiasi termine previsto dalla contrattazione collettiva possa automaticamente fungere da parametro per le dimissioni per fatti concludenti.

L'INL si limita a ribadire che, in presenza di una disciplina collettiva applicabile, il termine rilevante è quello da essa previsto, ma lascia intendere che tale disciplina debba essere letta in modo coerente con la funzione della nuova fattispecie. Non viene mai affermato che i termini previsti per il licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata siano senz'altro trasferibili nella nuova logica presuntiva.

Questa cautela interpretativa assume particolare rilievo se letta in controluce rispetto alle pronunce di merito. La circolare sembra collocarsi più vicino alle impostazioni di Bergamo e Ravenna che a quella di Milano, nella misura in cui sottolinea la necessità di una valutazione concreta della fattispecie e rifiuta implicitamente una traslazione automatica delle soglie disciplinari.

10. Rilettura critica delle tre sentenze alla luce della circolare INL

L'integrazione della circolare INL nel quadro interpretativo consente una rilettura critica delle tre sentenze esaminate, evidenziandone punti di forza e limiti.

La pronuncia del Tribunale di Milano appare, alla luce delle indicazioni amministrative, eccessivamente sbilanciata verso una concezione automatica dell'effetto risolutivo. L'idea che il superamento del termine contrattuale determini di per sé la cessazione del rapporto per dimissioni presunte sembra difficilmente conciliabile con la necessità, affermata dall'INL, di un'attivazione procedurale e di un controllo sulla veridicità dei presupposti. La lettura milanese rischia di svuotare di contenuto il ruolo dell'Ispettorato e di trasformare la presunzione relativa in una presunzione di fatto quasi assoluta.

La sentenza del Tribunale di Bergamo, invece, si colloca in una posizione più equilibrata. La distinzione operata tra gravità disciplinare e volontà negoziale del lavoratore appare coerente con l'impostazione della circolare, che presuppone un accertamento più attento e non meramente formale della fattispecie. Anche l'interpretazione del termine legale come riferito ai giorni lavorativi trova un implicito conforto nell'idea, espressa dall'INL, di una valutazione sostanziale dell'assenza e non puramente cronologica.

Ancora più marcata è la consonanza tra la circolare e la pronuncia del Tribunale di Ravenna. L'idea che la presunzione di dimissioni debba essere applicata con estrema cautela, valorizzando il termine legale come soglia minima e riconoscendo l'ambiguità strutturale dell'assenza ingiustificata, trova nella nota INL un importante riscontro. Il ruolo attivo dell'Ispettorato, come filtro di veridicità, rafforza la tesi secondo cui la nuova disciplina non può essere letta come un meccanismo automatico di risoluzione del rapporto.

11. Dimissioni presunte, giusta causa e tutela previdenziale

La circolare INL apre inoltre uno spazio di riflessione ulteriore sul rapporto tra dimissioni per fatti concludenti e giusta causa di dimissioni. L'INL ammette espressamente che le ragioni dell'assenza possano rilevare ai fini della qualificazione della cessazione e delle conseguenze previdenziali, lasciando intendere che non ogni dimissione presunta esclude automaticamente l'accesso alla NASpI.

Questo passaggio è di grande importanza, poiché introduce una distinzione tra piano civilistico e piano previdenziale e conferma che la volontà presunta del lavoratore non è insensibile al contesto fattuale. La disciplina delle dimissioni per fatti concludenti non può dunque essere utilizzata per elidere in radice ogni forma di tutela, ma deve essere applicata tenendo conto delle ragioni sostanziali dell'assenza e delle eventuali situazioni di disagio o conflittualità.

12. Considerazioni sistematiche conclusive

L'integrazione tra disciplina legislativa, giurisprudenza di merito e prassi amministrativa consente di delineare un quadro più articolato e realistico delle dimissioni per fatti concludenti. La riforma del 2024 non ha introdotto una fattispecie di risoluzione automatica del rapporto, ma ha costruito una presunzione relativa, che richiede un'attivazione procedurale e un controllo sostanziale.

Le tre sentenze esaminate rappresentano tre possibili declinazioni interpretative di questa presunzione, ma è la circolare INL a fornire la chiave di lettura più coerente con l'equilibrio del sistema. Ne emerge una disciplina che, pur orientata a contrastare comportamenti opportunistici, non può prescindere dalla tutela della volontà effettiva del lavoratore e dal rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza.

In questa prospettiva, l'assenza ingiustificata non è di per sé dimissione, ma diventa tale solo all'esito di un percorso valutativo che coinvolge datore di lavoro e Ispettorato. La nuova disciplina, lungi dal semplificare radicalmente il sistema, ne aumenta la complessità, ma al tempo stesso apre la strada a una gestione più consapevole e responsabile delle cessazioni del rapporto di lavoro.

Pasquale Dui, avvocato in Milano e professore a contratto nell'Università degli Studi di Milano-Bicocca

Visualizza i documenti: [Trib. Bergamo, 9 ottobre 2025, n. 837](#); [Trib. Milano, 11 novembre 2025, n. 4632](#); [Trib. Ravenna, 11 dicembre 2025, n. 441](#)