



Numero 2 / 2026

Antonio ZOINA

**La nuova fattispecie normativa delle
dimissioni per fatti concludenti**

La nuova fattispecie normativa delle dimissioni per fatti concludenti¹

Antonio ZOINA

Direttore Ispettorato del Lavoro - Area Metropolitana di Bologna

Abstract: Il saggio analizza il tema del Il lavoro affronta l'istituto delle dimissioni del lavoratore manifestate mediante comportamenti concludenti, tornato di piena attualità a seguito dell'approvazione della l. 13 dicembre 2024, n. 203, che aggiunge il comma 7 *bis.* all'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 con cui viene introdotta la nuova fattispecie normativa delle dimissioni per fatti concludenti.

La formulazione estremamente generica della norma, in una materia che reclama invece certezze come la cessazione del rapporto di lavoro, ha ingenerato un forte dibattito su diversi aspetti dell'istituto.

Il lavoro esamina le diverse posizioni della dottrina che si è espressa sulla materia ed i primi pronunciamenti del giudice (per ora solo) di merito (Tribunale di Milano, di Bergamo, di Ravenna, di Brescia), alla luce anche delle prime indicazioni ministeriali e delle istruzioni fornite al proprio personale dall'Ispettorato nazionale del lavoro (INL).

La trattazione approfondisce tutti gli aspetti più controversi relativi ai presupposti della nuova fattispecie normativa, quali durata dell'assenza ingiustificata, circostanze esimenti rispetto alla mancata comunicazione dell'assenza, poteri e modalità di intervento da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), rimedi giudiziari avverso la risoluzione implicita del rapporto.

Il proposito è quello di offrire all'operatore del diritto una lettura esaustiva del nuovo istituto, con una interpretazione della norma intesa ad assecondarne il più possibile la *ratio*, consistente nella ricerca del giusto punto di equilibrio tra l'esigenza di tutela lavoristica ed il principio della libertà di impresa.

This paper addresses the institution of an employee's resignation expressed through conclusive conduct, which had fallen into disuse following Law No. 92 of 2012 and Legislative Decree No. 151/2015, both of which established exclusively formal procedures for an employee's withdrawal. The issue has, however, returned to the forefront after the enactment of Law No. 203 of 13 December 2024, which introduced paragraph 7-bis into Article 26 of Legislative Decree No. 151/2015, thereby establishing the new statutory category of resignation by conclusive conduct.

The extremely broad wording of the provision, in a field that instead requires certainty – such as the termination of an employment relationship – has generated significant debate on several aspects of the institution.

The paper examines the various positions adopted by legal scholarship on the matter, as well as the first rulings delivered (so far only at trial level) by the Courts of Milan, Bergamo, and Ravenna, also considering the initial ministerial guidance and the instructions issued to its staff by the National Labour Inspectorate (INL).

The analysis explores in depth the most controversial aspects relating to the prerequisites of the new statutory category, including the duration of unjustified absence, circumstances exempting the employee from the duty of

¹ Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Istituto (o l'Amministrazione) di appartenenza.

communication, the powers and methods of intervention of the National Labour Inspectorate (INL), and the judicial remedies available against the implicit termination of the employment relationship, among others. The aim is to provide legal practitioners with a comprehensive reading of the new institution, offering an interpretation of the provision designed, as far as possible, to give effect to its underlying rationale, namely the pursuit of an appropriate balance between the need for employment protection and the principle of freedom of enterprise.

Sommario: 1. Requisiti formali del recesso unilaterale dal rapporto da parte del lavoratore: la nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti. – 2. L’assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal comma 7 *bis* dell’ art. 26, d.lgs. n. 151/2015. – 3. L’onere datoriale di comunicazione alla sede territoriale dell’INL dell’assenza ingiustificata. – 4. L’onere del lavoratore di dimostrare l’impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l’assenza e gli accertamenti dell’ufficio territoriale dell’INL. – 5. Rimedi giudiziari esperibili dal lavoratore avverso la cessazione del rapporto fondata sulla nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti.

1. Requisiti formali del recesso unilaterale dal rapporto da parte del lavoratore: la nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti

La disciplina codicistica configura le dimissioni del lavoratore quale atto unilaterale di recesso a carattere recettizio ed a forma libera, richiedendo semplicemente, nell’ambito dell’ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l’obbligo del preavviso secondo il ccnl applicato (art. 2118 cc.), peraltro non dovuto laddove il recesso avvenga per una causa che non consenta la prosecuzione neppure provvisoria del rapporto (art. 2119 c.c.).

Con la l. 17 ottobre 2007, n. 188 è stata per la prima volta introdotta la forma scritta per il recesso del lavoratore, mediante l’obbligo di redigere le dimissioni su apposito modello informatico, poi abolito con il d.l. 25 giugno 2008, n. 112. Sul tema il legislatore è nuovamente intervenuto attraverso la l. n. 92 del 2012, fino al d.lgs. 23 settembre 2015, n. 151, con il quale è stata introdotta una forma qualificata per la presentazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, finalizzata ad eradicare, una volta per tutte, il deprecabile fenomeno delle c.d. “dimissioni in bianco”². Infatti, a decorrere dal 12 marzo 2016, per effetto del nuovo art. 26, d.lgs. n. 151/2015 e del D.M. attuativo 15 dicembre 2015, per assicurare certezza in ordine a data ed autenticità della provenienza della volontà di recesso, le dimissioni/risoluzioni consensuali dal rapporto di lavoro, ove non formalizzate telematicamente su apposito portale istituzionale del Ministero del lavoro, “sono prive di efficacia”.

Poiché in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, salvo giusta causa, non è contemplato l’accesso ai benefici della NASpI, ammessa solo per fattispecie di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, si è andato diffondendo negli ultimi anni il fenomeno dell’abbandono di fatto del posto di lavoro da parte del lavoratore, senza giustificazioni, finalizzato a conseguire un licenziamento per giusta causa/giustificato motivo soggettivo, ad esito del quale l’accesso alla NASpI è invece consentito, perché configurato quale cessazione involontaria del rapporto. Infatti, prima dell’introduzione della nuova disciplina sulle dimissioni

² Consistente nella precostituzione da parte del datore di lavoro di un foglio di dimissioni fatto firmare al lavoratore senza data al momento dell’assunzione, da esibire all’occorrenza, corredato di data, allo scopo di porre fine al rapporto di lavoro con la causale “dimissioni volontarie”.

di fatto, nel caso in cui il lavoratore si fosse allontanato dall'unità produttiva senza più rientrarvi e senza altresì fornire giustificazioni, costituendo tale comportamento inadempimento contrattuale, al datore di lavoro non era data altra possibilità, per vedere cessato il rapporto di lavoro, se non l'attivazione della procedura disciplinare ex art. 7, l. n. 300/1970, preordinata al licenziamento, rimanendo così non solo esposto ai rischi risarcitori in casi di impugnazione della procedura disciplinare, ma anche obbligato al pagamento del contributo per il licenziamento (c.d. ticket NASpI) ex art. 2, comma 31, l. n. 92/2012³, essendo il rapporto di lavoro cessato per fatto datoriale⁴.

Si era posta anche l'esigenza di porre a disposizione delle imprese uno strumento per liberarsi agevolmente, senza ricorrere al formale licenziamento, di tutti quei rapporti di lavoro rimasti in stato di quiescenza, per effetto dell'abbandono del lavoro per totale disinteresse da parte del lavoratore, senza comunicazione alcuna (si pensi ai lavoratori stranieri che rientrano in patria senza più dare notizia di sé) e da cui derivano incertezze e disfunzioni (es. alterazione dell'organico aziendale).

La giurisprudenza, recentemente, aveva in qualche caso dato riconoscimento giuridico alle cd. dimissioni di fatto, vale a dire all'assenza ingiustificata del lavoratore quale comportamento concludente ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie, talvolta con riferimento all'abbandono del posto di lavoro motivato dalla totale assenza nell'unità produttiva delle misure minime di prevenzione e protezione dei lavoratori⁵, talaltra motivando con l'esigenza di tenere indenne il datore di lavoro, già danneggiato da un abbandono ingiustificato da parte del lavoratore, dai rischi di un giudizio avverso il licenziamento e dagli oneri del contributo di licenziamento (ticket NASpI)⁶. La Giurisprudenza di legittimità, tuttavia, a fronte di modalità di recesso predeterminate ex lege, continuava ad escludere che potesse essere riconosciuta efficacia giuridica alle dimissioni presentate in mancanza della relativa formalizzazione in via telematica sul portale istituzionale⁷.

Per contrastare l'espedito dell'abbandono ingiustificato del posto di lavoro finalizzato a conseguire artatamente la cessazione involontaria del rapporto di lavoro con conseguente accesso ai benefici della NASpI (cd. furbetti della NASpI), il legislatore, attraverso l'art. 19 della l. 13 dicembre 2024 n. 203, di modifica dell'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015, ha disciplinato una nuova fattispecie di risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, consistente nelle

³ Con importo che attualmente può arrivare sino ad € 1.922,25.

⁴ È stato giustamente osservato che “la normativa precedente aveva la pecca di ricondurre una causa estintiva del rapporto di lavoro di evidente derivazione volontaristica dal lavoratore (abbandono del posto di lavoro) al fatto del datore di lavoro (licenziamento)”, consentendo ai lavoratori che si assentano artatamente al fine di ottenere il licenziamento per giusta causa di accedere indebitamente alla indennità di disoccupazione NASpI, con sottrazione all'INPS di provvidenze pubbliche, anche consistenti, destinate alle situazioni di reale disoccupazione involontaria (T. Ravenna, sez. lav., 11 dicembre 2025, n. 441, <https://www.bollettinoadapt.it/tribunale-di-ravenna-sentenza-11-dicembre-2025-n-441-non-si-puo-fare-ricorso-al-termine-previsto-dal-ccnl-per-attivare-il-procedimento-disciplinare-per-assenza-ingiustificata-dal-posto-di/>).

⁵ Cass., sez. lav., 15 ottobre 2021, n. 28353, https://olympus.uniurb.it/index.php?option=com_content&view=article&id=26665:cassazione-civile,-sez-lav,-15-ottobre-2021,-n-28353-legittimo-dire-no-ad-un-lavoro-non-sicuro-vittoria-per-due-macchinisti-che-si-rifiutarono-di-condurre-un-treno-merci-in-assenza-di-altro-macchinista-o-agente-abilitato-alla-guida&catid=16&Itemid=138.

⁶ Si era sostenuto, in tali casi, che “le dimissioni possono continuare a configurarsi come valide, almeno in ipotesi specifiche, anche per effetto di presupposti diversi da quelli dell'avvenuta formalizzazione telematica ex art. 26, d.lgs. n. 151/2015, intendendo tali norme di legge evitare soltanto il fenomeno delle dimissioni in bianco” T. Udine, sez. lav., 31 gennaio 2022, <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/tribunale-di-udine-31-gennaio-2022/> e T. Udine, sez. lav., 20 settembre 2020, n. 106, https://www.lavorosi.it/wp-content/uploads/documenti/GIURISPRUDENZA_2020/Trib. Udine-sent.-n.-106-2020.pdf.

⁷ Cass., sez. lav., 26 settembre 2023, n. 2733, in *DRI*, 2024, n. 1, II, p. 202.

“dimissioni *per facta concludentia*”⁸. Tale fattispecie poggia sulla manifestazione implicita della volontà di dimissioni, desumibile da atti e comportamenti dai quali è possibile inferire inequivocabilmente (cd. comportamenti concludenti) la volontà tacita di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro, ancorché in assenza di una formale ed espressa manifestazione di volontà in tal senso (cd. dimissioni di fatto). La norma non costituisce una tipologia del tutto nuova, in quanto si inserisce nei casi definiti come negozi di attuazione o di volontà, nei quali la legge attribuisce a certi comportamenti attuativi valore negoziale⁹. Si tratta di una fattispecie a formazione progressiva, il cui perfezionarsi è subordinato al concorrere di diversi presupposti^{10 11}.

2. L'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal comma 7 bis dell' art. 26, d.lgs. n. 151/2015

Il primo presupposto della fattispecie è costituito da una assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine minimo legale, cui il nuovo apparato normativo attribuisce, subordinatamente al ricorrere degli altri presupposti, valore legale tipico di volontà di dimettersi. Infatti, perché l'assenza ingiustificata possa integrare comportamento concludente, idoneo a produrre l'effetto giuridico delle dimissioni implicite, occorre che si sia protratta per un periodo significativo, che la norma individua nel “termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, in un periodo superiore a 15 gg”. Dunque, la legge assegna in materia priorità all'autonomia collettiva nazionale, nella considerazione che la fonte negoziale costituisca la sede più appropriata, con riferimento ad ogni specifico settore merceologico, per valutare la importanza dell' assenza, cioè la soglia oltre la quale scatta l'operatività della nuova fattispecie, e per individuare così il giusto punto di equilibrio tra l'esigenza di tutela lavoristica ed il principio della libertà di impresa. Da ciò consegue che il termine di 15 gg. ha natura suppletiva ed è destinato ad operare solo ove non risulti introdotta dalla parti sociali una diversa disciplina che, peraltro, potrà essere posta solo mediante Contratti Collettivi di livello nazionale (e non anche attraverso la contrattazione

⁸ La medesima finalità di contrasto all'accesso indebito ai benefici ha indotto il legislatore anche a rendere più stringenti, a partire dal 1/01/2025, i requisiti per ottenere la NASpI. Infatti, con l'art. 1, comma 171, l. n. 207/2024 (c.d. Legge di Bilancio 2025) è stato previsto che in caso di dimissioni volontarie (dunque, anche per fatti concludenti), o di risoluzione del rapporto in modo consensuale fuori da una sede protetta, e successiva riassunzione presso altra azienda, le 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni ai fini del requisito contributivo devono essere calcolate esclusivamente sull'ultimo rapporto di lavoro (e non sul quadriennio precedente). Ciò per combattere il fenomeno delle assunzioni effettuate da datori compiacenti finalizzate solo a consentire al lavoratore l'accesso ai benefici.

⁹ S. CENTOFANTI, *Una nuova fattispecie risolutiva: le dimissioni per assenza ingiustificata del lavoratore*, in *LDE*, 2025, n. 2, p. 3.

¹⁰ La nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti non opera in relazione ai lavoratori/lavoratrici che intendano rassegnare le dimissioni in un particolare e delicato momento della propria vita, considerato “protetto”, e per i quali l'art. 55, d.lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e l'art. 35, comma 4, d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 introducono una “disciplina speciale”. Trattasi:

a) della risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni (art. 55, comma 4, d.lgs. n. 151/2001) presentate:

- dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza;
- dalla lavoratrice e dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, fino ai tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore

b) delle dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo che va dalla richiesta delle pubblicazioni e fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio (art. 35, comma 4, d.lgs. 198/2006).

¹¹ La nuova disciplina non tocca altresì le dimissioni e risoluzioni consensuali formalizzate in sede protetta innanzi alla Commissione provinciale di conciliazione ex art. 410 c.p.c., anche ove esperite ex art. 7, l. n. 604/1966, ovvero innanzi alle Commissioni di certificazione ex art. 76, d.lgs. n. 276/2003.

territoriale o aziendale). Secondo un orientamento dottrinario¹² e qualche pronuncia di merito¹³, per la individuazione del termine cui ricollegare l'effetto risolutivo delle dimissioni per fatti concludenti si deve fare riferimento ai termini previsti dai ccnl afferenti i singoli settori merceologici per la legittima attivazione del procedimento disciplinare per assenza ingiustificata, finalizzato alla irrogazione della sanzione disciplinare espulsiva (licenziamento per gc/gmo). Così, per es., il presupposto per l'attivazione delle procedure disciplinari è stabilito dall'art 10 ccnl meccanica, industria in oltre 4 gg. lavorativi consecutivi di assenza ingiustificata o in assenze ripetute per 3 volte in un anno, dall'art. 238 ccnl terziario, distribuzione e servizi in oltre 4 gg. consecutivi, dall'art. 42 ccnl cooperative sociali in 3 giorni consecutivi, ecc. Occorre tuttavia osservare che i descritti termini sono stati individuati dalle parti sociali in sede di disciplina del diverso istituto giuridico del licenziamento disciplinare e finalizzati ad individuare il grado di gravità dell'inadempimento contrattuale che rende intollerabile la prosecuzione del rapporto e legittima il datore di lavoro all'attivazione delle procedure espulsive, e non per stabilire la durata dell'assenza ingiustificata oltre la quale può desumersi, per fatti concludenti, la inequivoca volontà del lavoratore di recedere unilateralmente dal rapporto di lavoro¹⁴; né a tale ultima fattispecie avrebbe mai potuto riferirsi la volontà negoziale delle parti sociali, poiché introdotta solo successivamente dall' art. 19, l. n. 203/2024¹⁵. Oltretutto, le norme negoziate in sede di contrattazione collettiva non sono nel nostro sistema suscettibili di estensione analogica, né di interpretazione estensiva¹⁶. Infine, la durata dell'assenza ingiustificata, quale presupposto delle dimissioni per fatti concludenti, deve protrarsi necessariamente per un periodo significativo, certamente maggiore dei soli 3-4 giorni previsti dai citati ccnl per attivare il licenziamento disciplinare, affinché si possa inferire dalla stessa, per fatti concludenti, una precisa, chiara ed inequivoca volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro¹⁷. Ciò anche allo scopo di prevenire il contenzioso in ordine alla fattispecie, ed evitare che una assenza momentanea, legata magari a difficoltà comunicative e/o ad impedimenti temporanei, possa essere intesa come volontà dimissionaria del lavoratore ed indurre l'avvio di procedure destinate poi ad essere poste nel nulla, con ogni conseguenza ripristinatoria e/o risarcitoria.

Il Ministero del lavoro ha chiarito con la Circolare 27 marzo 2025, n. 6¹⁸ e, poi, ribadito con successiva faq, che termini diversi dai 15 gg. di cui al comma 7 *bis*, finalizzati ad una maggiore aderenza al singolo settore merceologico, potranno essere stabiliti solo attraverso ccnl che facciano espresso riferimento alla specifica fattispecie della risoluzione del rapporto di lavoro

¹² S. CENTOFANTI, op.cit., p. 4.

¹³ Cfr. T. Milano, sez. lav., 10 novembre 2025 n. 4953, <https://www.dottrinalavoro.it/wp-content/uploads/2025/11/TribMilano4953-2025-dimissioni-di-fatto.pdf>.

¹⁴ Così T. Bergamo, sez. lav., 9 ottobre 2025 n. 837, <https://www.rivistalavoro.it/wp-content/uploads/2025/12/Trib.-Bergamo-9-ottobre-2025-n.-837.pdf>; sulla stessa posizione T. Brescia, sez. lav., 27 gennaio 2026, n. 2186, <https://www.bollettinoadapt.it/tribunale-di-brescia-sentenza-27-gennaio-2026-le-dimissioni-per-fatti-concludenti-si-perfezionano-esclusivamente-con-il-decorso-del-termine-di-15-giorni-di-legge-o-del-diverso-termine-speci/>.

¹⁵ Di diverso avviso, in dottrina, S. CENTOFANTI, op. cit., p. 4, il quale osserva che “la norma non fa riferimento a futuri prodotti normativi collettivi calibrati su una nuova nozione di assenza ingiustificata rapportata allo specifico disposto del comma 7-*bis*”, mentre “il legislatore non poteva che tenere conto della produzione normativa già stabilizzata in oltre 500 contratti collettivi nazionali”.

¹⁶ Così, T. Bergamo, sez. lav., 9 ottobre 2025, n. 837, cit., e, in dottrina, M. TUSCANO, *Dimissioni per fatti concludenti: disposizioni ad hoc o termini previsti per l'iter disciplinare? Il Ministero risponde in Bollettino ADAPT*, 7 luglio 2025 n. 26.

¹⁷ In tal senso, recentemente, T. Ravenna, sez. lav., 11 dicembre 2025 n. 441, <https://www.bollettinoadapt.it/tribunale-di-ravenna-sentenza-11-dicembre-2025-n-441-non-si-puo-fare-ricorso-al-termine-previsto-dal-ccnl-per-attivare-il-procedimento-disciplinare-per-assenza-ingiustificata-dal-posto-di/>.

¹⁸ <https://www.lavoro.gov.it/sites/default/files/documenti-pubblicita-legale/Circolare%20n.%206%20del%2027.03.2025.pdf>.

per fatti concludenti quale autonoma modalità di cessazione del rapporto di lavoro. Secondo la Circolare ministeriale, inoltre, i ccnl non potranno introdurre termini inferiori ai 15 gg. indicati dalla legge, da intendersi quale minimo legale a tutela del lavoratore, in quanto tale inderogabile *in pejus* dalla ccnl¹⁹.

Sulla stessa linea, ancorché la norma disponga che il termine legale di 15 gg. abbia carattere suppletivo/residuale e non escluda espressamente che lo stesso possa essere ridotto attraverso il ccnl²⁰, si è recentemente pronunciata anche giurisprudenza di merito, sostenendo che: “il termine di 15 gg. previsto dal comma 7 bis importa che ogni termine convenzionale inferiore allo stesso non possa che considerarsi irragionevole, in quanto termine non dotato di sufficiente ampiezza da poter configurare come oggettivo e non ambiguo in termini dimissionari il comportamento del lavoratore”²¹.

Si è posta poi la questione se i 15 gg. di cui al comma 7 *bis* debbano essere intesi come di calendario oppure lavorativi. Il Ministero del lavoro precisa che debbano essere interpretati come giornate di calendario, dal momento che non risultano diversamente qualificati dalla norma²². Secondo altro orientamento, invece, dalla dizione normativa “assenza ingiustificata protratta..”, si evince che le giornate di assenza debbano esser computate solo con riferimento alle giornate in cui la prestazione deve essere resa e non anche in relazione ai giorni di festività o di chiusura dell’azienda in cui il lavoratore non può essere considerato assente; si aggiunge anche che la qualificazione come giornate di calendario porterebbe alla irragionevole conclusione, in caso di part time verticale, della possibilità di perfezionamento della fattispecie sulla base di un numero minimo di giornate effettivamente lavorative in cui il lavoratore sia mancato, magari anche inferiori a quelle che legittimerebbero il licenziamento disciplinare²³.

L’indicazione ministeriale appare comunque quella più aderente alla *ratio* della norma. Infatti, poiché le giornate ex comma 7 *bis* vanno computate non solo con riferimento all’assenza dal lavoro ma anche con riguardo alla mancata comunicazione dei motivi dell’assenza, ben possono 15 gg. di calendario rappresentare, anche a prescindere dai giorni effettivi di lavoro in cui il dipendente sia risultato assente, un giusto punto di equilibrio tra l’esigenza di tutela del lavoratore al perfezionamento senza equivoci di un proprio comportamento concludente e l’esigenza di tutela del datore alla tempestiva definizione della vicenda risolutoria. Rimane fermo che le parti sociali, in sede di negoziazione collettiva della disciplina dell’istituto, potranno stabilire non solo termini diversi rispetto a quelli legali, ma anche precisare se le giornate debbano essere intese come di calendario ovvero come lavorative²⁴.

In forza del principio di irretroattività, per cui la norma giuridica non si applica a fatti o rapporti sorti prima della sua entrata in vigore, la nuova fattispecie risulta applicabile solo ai procedimenti

¹⁹ In base alla Circolare del Ministero lavoro n. 6/2025 e alla successiva FAQ 24 giugno 2025 “nel caso in cui il ccnl applicato preveda un termine diverso da quello contemplato nella norma, lo stesso troverà senz’altro applicazione ove sia superiore a quello legale, in ossequio al 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”.

²⁰ Per l’ammissibilità di termini anche inferiori a 15 gg., purché posti con ccnl dedicato alla specifica fattispecie, si è recentemente pronunciato T. Brescia, 27 gennaio 2026, n. 2186, <https://www.wikilabour.it/segnalazioni/rapporto-di-lavoro/inefficacia-delle-dimissioni-per-fatti-concludenti-necessari-almeno-15-giorni-di-assenza-ingiustificata/>.

²¹ T. Ravenna, sez. lav., 11 dicembre 2025, n. 441, cit. Del medesimo avviso, in dottrina “la norma di diritto del lavoro è inderogabile *in pejus* dalla autonomia negoziale privata (individuale e collettiva)” M. TUSCANO, op. cit.

²² Cfr. Circ. Min. lav. n. 6/2025.

²³ Sulla posizione per cui le giornate di assenza debbano essere computate sulla base solo delle giornate effettivamente lavorative, cfr. T. Bergamo, sez. lav., 9 ottobre 2025, n. 837, cit. e, in dottrina, G. MARINO, in *Lavoro e Previdenza sociale*, n. 3/2025.

²⁴ In tal senso Circ. Min. lav. n. 6/2025.

che abbiano a presupposto assenze maturate a decorrere dal 12 gennaio 2025, risultando a tal fine irrilevante la data in cui sia stata poi effettuata la comunicazione ex comma 7 *bis*²⁵.

3. L'onere datoriale di comunicazione alla sede territoriale dell'INL dell'assenza ingiustificata

L'assenza ingiustificata che si sia protratta oltre il periodo prefissato dalla norma non determina automaticamente l'effetto risolutivo del rapporto²⁶. Ulteriore elemento necessario ai fini della integrazione della nuova fattispecie è, infatti, la volontà del datore di lavoro di avvalersi dell'istituto delle dimissioni per *facta concludentia*, che va manifestata espressamente, mediante comunicazione all'ufficio territoriale dell'INL dell'intervenuta assenza del lavoratore protrattasi, in assenza di comunicazione delle relative ragioni, oltre il termine stabilito dal ccnl applicato o, in mancanza, oltre gg. 15. La comunicazione, da rendere sul modello reso disponibile dall'INL, dovrà contenere i dati anagrafici e di contatto del datore e del lavoratore, ed essere inviata all'ufficio territoriale dell'INL²⁷, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro.

La comunicazione all'Ufficio territoriale dell'INL, una volta che l'assenza si sia protratta oltre il termine legale minimo stabilito dalla norma, non è atto dovuto²⁸, ma si configura quale onere che il datore deve assolvere ove intenda avvalersi della risoluzione del rapporto per fatti concludenti e veder così cessato il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore. Pertanto, a fronte dell'assenza ingiustificata, il datore potrà avvalersi, alternativamente, della facoltà di attivare l'ordinario procedimento disciplinare e procedere previa contestazione degli addebiti ex art. 7, l. n. 300/1970 allo scioglimento del rapporto mediante la sanzione espulsiva (licenziamento disciplinare), oppure effettuare la comunicazione dell'assenza ingiustificata all'INL e veder così risolto il rapporto di lavoro per fatto del lavoratore (c.d. dimissioni implicite)²⁹. In tal modo il datore di lavoro potrà, da una parte, evitare i rischi sottesi ad un possibile contenzioso in materia di licenziamento e, dall'altra, essendo il rapporto cessato per volontà del lavoratore e senza preavviso, omettere di versare il contributo di ingresso del lavoratore nella NASpI ed inviare la comunicazione di cessazione al Centro per l'impiego trattenendo dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso. Rimarrà, tuttavia, comunque esposto alla possibilità che in sede amministrativa ad esito degli accertamenti INL, ovvero in sede giudiziaria su iniziativa del lavoratore, venga accertato che l'effetto risolutivo non si è prodotto, per non essersi per es. l'assenza effettivamente protratta per tutto il periodo prescritto dalla norma o per essere la mancata comunicazione dei motivi dell'assenza dovuta a forza maggiore o a fatto imputabile al datore. Per questa ragione, nelle situazioni di assenza ingiustificata originate da vicende

²⁵ In proposito v. T. Trento, sez. lav. 5 giugno 2025, n. 87, <https://www.rivistalabor.it/wp-content/uploads/2025/07/Trib.Trento-5-giugno-2025-n.-87.pdf>.

²⁶ Peraltro, anche prima della introduzione della nuova fattispecie, secondo la giurisprudenza di legittimità "l'assenza dal lavoro ingiustificata di per sé sola non presenta il carattere dell'univocità tale da consentire di ravvisarvi la volontà di dimissioni, e l'indagine compiuta dal giudice di merito deve essere particolarmente rigorosa in considerazione della rilevanza dell'interesse oggetto della disposizione" (Cass., sez. lav., 22 marzo 2019, n. 8215, in *Diritto & Giustizia*, 25 marzo 2019).

²⁷ V. le istruzioni dettate al proprio personale dall'INL con nota n. 579/2025, che fornisce anche un modello facsimile, nel quale vanno riportati i dati identificativi relativi al datore, al lavoratore, l'ultimo recapito conosciuto, il telefono, la mail, ogni altro elemento utile, se in possesso del datore ed il ccnl applicato.

²⁸ In tal senso Circ. Min. lav. n. 6/2025 e nota INL n. 579/2025.

²⁹ Di diverso avviso S. CENTOFANTI, op. cit., p. 9, secondo il quale la natura pubblicistica della norma, finalizzata a combattere i cd. furbetti della NASpI e la lettera della stessa "il datore né da comunicazione", escludono che il datore di lavoro, in presenza dei presupposti, possa adottare un modello risolutivo diverso da quello prefigurato dal co. 7 *bis* dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni per fatti concludenti e, nello specifico, il licenziamento disciplinare, non potendosi rimettere ad una scelta soggettiva del datore la vanificazione dell'interesse pubblico al contenimento dei costi della NASpI.

conflittuali (es. assenza per fruizione ferie contestate, mancata assunzione del servizio a seguito trasferimento oltre 50 Km, ecc.), il datore di lavoro non di rado, a fini cautelativi, procede ad attivare sia la procedura volta a concludere la cessazione del rapporto per dimissioni per facta concludentia, sia il procedimento disciplinare finalizzato alla sanzione espulsiva, esperibili anche cumulativamente³⁰. È di tutta evidenza che, in tal caso, una volta perfezionata la prima fattispecie, la seconda interverrebbe su un rapporto di lavoro già cessato per cui, non potendo sanare o modificare la precedente causa di estinzione, rimarrà un fatto giuridicamente irrilevante³¹.

La norma attribuisce al datore l'onere di comunicazione, in assenza della quale non potrà ritenersi perfezionata la cessazione, per cui l'inerzia del datore lascerebbe il rapporto in uno stato di quiescenza, con tutti gli inconvenienti ed i rischi di un rapporto in corso inattivo.

Per evitare che la vicenda risolutoria del rapporto per dimissioni implicite abbia a determinarsi senza alcuna previa interlocuzione con il lavoratore, il Ministero del lavoro con la circolare n. 6/2025 ha prescritto che la comunicazione di assenza ingiustificata venga comunicata all'INL e, contestualmente, anche al lavoratore. La indicazione tende, opportunamente, a recuperare alla procedura quel minimo di contraddittorio (diritto di difesa) necessario a consentire di concludere in maniera inequivocabile la volontà dimissionaria ed assicurare alla fattispecie la necessaria certezza in ordine all'effettivo perfezionamento, così da ridurre i rischi di successivo contenzioso. La effettività del contraddittorio presuppone non solo l'invio della comunicazione, ma anche l'effettiva ricezione legale della stessa, che dovrà essere oggetto di verifica da parte dell'Ufficio dell'INL.

Ai fini del perfezionamento della fattispecie, la comunicazione dell'assenza ingiustificata ex comma 7 bis deve essere effettuata necessariamente dopo che sia decorso il termine minimo legale fissato dal ccnl o dalla legge³²: tuttavia, una volta questo spirato, la comunicazione potrà essere effettuata dal datore in ogni momento, anche a notevole distanza, essendo rimessa l'attivazione dell'istituto esclusivamente alla sua volontà. Ovviamente, l'effetto risolutorio del rapporto di lavoro per fatti concludenti decorrerà dalla data indicata nel modello UniLav della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro, che il datore è tenuto ad effettuare entro 5 giorni decorrenti dalla comunicazione ex co. 7 bis dell'assenza ingiustificata all'INL³³, e non potrà in ogni caso prodursi a decorrere da una data antecedente alla detta comunicazione³⁴. Sarebbe opportuno che il datore di lavoro desse comunicazione anche al lavoratore dell'invio del modello UniLav, in cui si è concretizzata la cessazione anche formale del rapporto.

³⁰ Sulla possibilità di attivare la procedura disciplinare ex art. 7, 1 n. 300/1970 parallelamente alla procedura amministrativa introdotta dal comma 7 bis dell'art. 26 si è pronunciata autorevole dottrina: "le due sequenze, lungi dall'essere alternative, possono coesistere e, in determinati contesti, integrarsi vicendevolmente, costituendo per il datore di lavoro un percorso probatorio più solido...e la soluzione più prudentiale e giuridicamente sostenibile", A. BALDUCCI, P. RAUSEI, *Ingorgo giurisprudenziale sulle dimissioni per fatti concludenti*, in *DPL*, 2026, n. 2, p. 233 e ss.

Alle medesime conclusioni, in ordine alla cumulabilità dei due percorsi, giunge, argomentando con la differente causa della cessazione e la natura facoltativa della procedura delle dimissioni per fatti concludenti, P. SPEZIALE, *Dimissioni per fatti concludenti: prima decisione sulla nuova disciplina*, in *DPL*, n. 28/2025, pp. 1692 e ss.; Così anche A. BALDUCCI, *Dimissioni per fatti concludenti: criticità e possibili soluzioni*, in *DPL*, n. 28/2025, pp. 1692 e ss.

³¹ Così, T. Milano, sez. lav., 11 novembre 2025, n. 4632, <https://onelegale.wolterskluwer.it/document/tribunale-milano-sez.-lavoro-sent.-11-11-2025-n.-4632/10SE0003079329>.

³² A partire dal 16° giorno di assenza.

³³ A tal fine dal 29 gennaio 2025 è stato istituito su UniLav il nuovo codice di cessazione FC-dimissioni per fatti concludenti.

³⁴ Così Circ. Min. lav. n. 6/2025, che tra l'altro precisa "la comunicazione datoriale all'ufficio territoriale dell'ispettorato del lavoro opera anche quale *dies a quo* per il decorso del termine di 5 gg. previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite modello UniLav".

Perfezionata la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, il datore di lavoro non sarà tenuto, per tutto il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al pagamento della retribuzione ed al versamento dei relativi contributi³⁵. Indi potrà elaborare la busta paga con le competenze di fine rapporto trattenendo l'indennità sostitutiva del mancato preavviso nella misura prevista dal ccnl applicato, e compilare il flusso Uniemens con il codice Tipo Cessazione "1Y"-Risoluzione rapporto di lavoro ex art. 26, d.lgs. n. 151/2015.

Trattandosi di fattispecie fondata su una manifestazione di volontà esternata in maniera non formale, risulta inapplicabile, nel caso di dimissioni per fatti concludenti, la facoltà di revoca prevista al secondo comma dell'art. 26, d.lgs. n. 151/2015.

In ogni caso, la procedura ordinaria di dimissioni volontarie formalizzata mediante invio del modello telematico ex art. 26, comma 1, d.lgs. n. 151/2015, anche ove avviata successivamente alla procedura finalizzata alla cessazione per fatti concludenti ex art. 26, comma 7 *bis*, d.lgs. n. 151/2015, prevale su di questa, rendendola inefficace, in quanto risulta comunque raggiunto lo scopo per cui la procedura era stata avviata³⁶.

4. L'onere del lavoratore di dimostrare l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza e gli accertamenti dell'ufficio territoriale dell'INL

L'effetto risolutivo previsto dalla norma poggia sulla presunzione legale che l'assenza del lavoratore protrattasi oltre il termine previsto dal ccnl o, in mancanza, superiore a 15 gg., costituisca volontà implicita di dimissioni, essendo venuto meno ogni interesse alla prosecuzione del rapporto. Trattasi di presunzione relativa, dal momento che il lavoratore è ammesso a superare la presunzione legale di corrispondenza dell'assenza ingiustificata a volontà dimissionaria assolvendo all'onere, posto questa volta a suo carico, di dimostrare che l'assenza non si è effettivamente protratta per tutto il periodo legale minimo o che le ragioni dell'assenza risultano essere state tempestivamente comunicate al datore, ovvero che la comunicazione dei motivi dell'assenza è mancata per fatto non a lui addebitabile o, addirittura, ascrivibile al datore³⁷. Al lavoratore è richiesto di fornire prova della giustificatezza (non addebitabilità) della mancata comunicazione dei motivi dell'assenza e non della fondatezza dei motivi che hanno determinato l'abbandono del posto di lavoro (es. giusta causa), i quali potranno essere oggetto di accertamento in altro ambito e venire in rilievo ad altro fine: es. ai fini dell'esenzione dall'obbligo del preavviso, per l'accesso ai benefici della NASpI, ecc.³⁸.

L'assenza dell'effetto risolutivo può essere accertata dall'ufficio territoriale dell'INL, il quale, una volta ricevuta la comunicazione ex comma 7 *bis* da parte del datore di lavoro, potrà avviare le verifiche in ordine alla veridicità della stessa. L'attribuzione di questa competenza all'Ispettorato nasce dalla esigenza di assicurare requisiti minimi di certezza all'istituto delle dimissioni di fatto, proprio in quanto la relativa fattispecie è destinata a perfezionarsi in un

³⁵ Cfr. Circ. Min. lav. n. 6/2025; P. SPEZIALE, op. cit., p. 1962 e ss.

³⁶ Così Circ. Min. lav. n. 6/2025. In base alla Circ. Inps 22 dicembre 2025, n. 154, https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2025.12.circolare-numero-154-del-22-12-2025_15113.html, anche "la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore, inviata anche successivamente all'avvio da parte del datore di lavoro della procedura di cessazione per fatti concludenti, prevale su di questa, consentendo al lavoratore assicurato l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI, ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio con le modalità stabilite dalla Circ. Inps n. 163 del 20 ottobre 2003 e la sussistenza dei requisiti minimi previsti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione".

³⁷ "La norma prevede una clausola di salvaguardia, consentendo al lavoratore di neutralizzare la presunzione di dimissioni, dimostrando l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al lavoratore, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza" (T. Milano, sez. lav., 11 novembre 2025, n. 4632, cit.).

³⁸ Così Circ. Min. lav. n. 6/2025.

contesto di assenza di dichiarazioni formali. Per evitare tuttavia che la nuova competenza possa distogliere il già carente personale dell'ispettorato del lavoro dalle emergenze del territorio, l'intervento di controllo è configurato in termini di facoltà e non di doverosità "può verificare la veridicità della comunicazione", rimanendo rimesso al singolo Ufficio programmare e gestire i controlli in materia senza abdicare alle altre cogenti attività. Pertanto, i controlli potranno essere effettuati a campione, selezionando le pratiche, per es., sulla base dei precedenti del datore di lavoro, del contesto di fragilità socio-economica di provenienza del lavoratore, della pluralità delle comunicazioni inviate dal medesimo datore di lavoro, della coincidenza o estrema prossimità tra data di assunzione ed inizio dell'assenza ingiustificata, della compresenza di istanze di ingresso in Italia nell'ambito del decreto flussi. Verosimilmente, poi, i controlli dell'Ispektorato verranno senz'altro avviati ogni qual volta alla comunicazione datoriale abbiano fatto seguito da parte del lavoratore, cui è contestualmente inviata la comunicazione, rilievi, osservazioni, deduzioni.

Il personale dell'INL avvierà l'istruttoria del caso analizzando i dati ed informazioni già agli atti dell'ufficio, gli elementi forniti dal datore nella comunicazione, le osservazioni fatte pervenire dal lavoratore, eventualmente sentendo il lavoratore stesso presso i propri uffici. Laddove gli elementi così raccolti dovessero risultare insufficienti o contraddittori, potrà essere interessato il Servizio ispettivo, che procederà se del caso anche ad accesso in azienda per acquisire documentazione ulteriore, sentire datore di lavoro e lavoratore, escutere sulla vicenda altri lavoratori o persone informate sui fatti, ecc.. La verifica mirerà in prima battuta ad accertare se l'assenza del lavoratore dall'unità produttiva e la mancata comunicazione dei motivi che vi hanno dato origine, si siano protratti effettivamente oltre il periodo stabilito dal CCNL applicato³⁹ o, in assenza, superiore a 15gg. . Solo ove sia riscontrata la sussistenza del primo presupposto della fattispecie, il fatto storico dell' "assenza ingiustificata", si passerà ad accertare se la "mancata comunicazione al datore dei motivi dell'assenza" sia dovuta a ragioni non addebitabili al lavoratore, cioè ad impossibilità dovuta a causa di forza maggiore (es. calamità naturale, emergenza sanitaria, ricovero ospedaliero, ordine di carcerazione, impossibilità di rientro dall'estero, errore di comunicazione)⁴⁰ ovvero al fatto imputabile al datore di lavoro (es. irreperibilità del datore, mancato controllo o ritiro della posta, rifiuto di ricevere comunicazioni, invito al lavoratore a non presentarsi più nell'unità produttiva per mancanza di lavoro, ecc.).

Una volta accertata la veridicità della comunicazione datoriale ex comma 7 bis, non potrà essere più posta in discussione in via amministrativa l'avvenuta risoluzione del rapporto, quale effetto del perfezionamento della fattispecie, con decorrenza dalla data di cessazione indicata dal datore di lavoro nella comunicazione obbligatoria tramite UniLav.

Ove ad esito degli accertamenti dovesse invece risultare che la fattispecie non si è perfezionata, per non essersi l'assenza protratta oltre il periodo previsto, ovvero per essere la mancata comunicazione dei motivi dell'assenza dovuta a causa di forza maggiore o a fatto imputabile al datore di lavoro⁴¹, l'Ufficio territoriale dell'INL è tenuto, secondo le istruzioni di cui alla Nota INL 22 gennaio 2025, n. 579⁴², ad inviare alle parti (datore e lavoratore) una specifica comunicazione a mezzo della quale attesta che l'effetto risolutorio previsto dalla norma non ha

³⁹ Si tratta del ccnl "effettivamente" applicato e non del ccnl applicabile.

⁴⁰ Dovrà trattarsi di "un evento grave ed irresistibile" che non ha permesso al lavoratore di ottemperare all'obbligo di comunicazione dei motivi dell'assenza.

⁴¹ Accertata la mancanza di veridicità della comunicazione datoriale ex comma 7 bis, il personale dell'ispettorato dovrà anche valutare se sussistano i presupposti, sulla base delle circostanze del caso concreto, per inviare all'Autorità giudiziaria penale notizia di reato per falsità delle comunicazioni rese all'ispettorato territoriale (cfr. Circ. Min. lav. n. 6/2025).

⁴² <https://www.ispettorato.gov.it/files/2025/02/INL-nota-22-gennaio-2025-collegato-lavoro-risoluzione-rapporto-di-lavoro.pdf>.

avuto luogo, con invito al datore di lavoro, ove abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello UniLav, a procedere alla ricostituzione del rapporto di lavoro⁴³. È opportuno che la comunicazione alle parti circa l'esito dell'istruttoria vada effettuata anche tutte le volte in cui questa si sia svolta in contraddittorio, a prescindere dall'esito della stessa⁴⁴.

L'intervento dell'Ispettorato, ove anche realizzato a mezzo personale ispettivo, non dovrà estendersi oltre lo specifico mandato, in quanto non finalizzato alla verifica della osservanza della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale e non si concluderà con un verbale di illecito amministrativo o di definizione degli accertamenti, ma con una semplice certificazione del mancato effetto risolutivo del rapporto di lavoro. Per la medesima ragione si può ritenere che il personale ispettivo non sia chiamato ad attivare nel procedimento i poteri di diffida accertativa e di disposizione ex artt. 12 e 14, d.lgs. n. 124/2004⁴⁵.

L'accertamento di che trattasi, in quanto intervenuto in sede amministrativa, ha natura dichiarativa, ricognitiva della mancata cessazione del rapporto, e non produce pertanto l'effetto dell'automatica ricostituzione del rapporto di lavoro una volta che a questo abbia posto fine il datore di lavoro. Alla ricostituzione dovrà provvedere il datore di lavoro stesso, sulla base delle risultanze dell'accertamento dell'Ispettorato o, in mancanza, il giudice del lavoro adito dal lavoratore con i rimedi intesi a far valere l'illegittima interruzione del rapporto di lavoro da parte datoriale, eventualmente allegando a sostegno della propria posizione anche le risultanze dell'istruttoria posta in essere dall'ufficio INL, conseguitane l'ostensione a norma degli artt. 22-25, l. 241/1990. In caso di mancato perfezionamento della fattispecie, per il periodo di sospensione della prestazione lavorativa la contribuzione deve ritenersi dovuta, mentre la retribuzione potrebbe essere omessa qualora sia possibile dimostrare con certezza l'assenza del lavoratore e la mancata offerta della prestazione.

Parte della dottrina ritiene che le verifiche dell'Ufficio territoriale dell'INL, oltre che all'accertamento dell'avvenuto perfezionamento della fattispecie, debbano essere estese anche al merito delle ragioni che hanno determinato l'abbandono di fatto dell'unità produttiva da parte del lavoratore, quali situazioni di grave inadempimento datoriale (in termini di obblighi, retributivi, contributivi, organizzativi, di sicurezza, ecc.), così da provvedere anche alla qualificazione delle dimissioni per fatti concludenti come dovute a giusta causa o meno⁴⁶. Trattasi, invero, di accertamento e qualificazione che non compete al personale ispettivo, essendo rimesso solo al giudice del lavoro valutare quando l'inadempimento degli obblighi datoriali, in relazione allo specifico rapporto di lavoro ed al ccnl applicato, valichi la soglia oltre la quale non sia più tollerabile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, con ogni conseguenza in termini di esenzione dall'obbligo del preavviso, accesso ai benefici della NASpI, ecc. Ciò non esclude che il personale dell'Ufficio territoriale INL dedicato alla materia, a fronte di indizi di grave inadempimento contrattuale o di gravi violazioni della normativa lavoristica, previdenziale o in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ben possa e debba invitare il lavoratore a presentare specifica richiesta di intervento all'Ufficio dell'ispettore di turno per l'avvio delle attività di recupero retributivo o contributivo, ovvero segnalare il caso ai Servizi ispettivi per l'avvio d'ufficio degli accertamenti finalizzati alla tutela della regolarità del lavoro sotto ogni profilo.

⁴³ In tal caso, recita la nota INL n. 579/2025, "il lavoratore avrà diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro".

⁴⁴ L'esito degli accertamenti andrebbe poi a cura dell'ufficio territoriale dell'Ispettorato del lavoro opportunamente comunicato anche all'Inps, ai fini dell'esercizio delle proprie competenze.

⁴⁵ V. anche E. MASSI, *Dimissioni per fatti concludenti: come funziona la procedura e cosa deve verificare il datore di lavoro*, in *Il Mondo del consulente*, n. 150/2025.

⁴⁶ Così P. SPEZIALE, op. cit., p. 1962 e ss.

La facoltatività dell'intervento dell'Ispettorato e la assenza di termini perentori per l'avvio e definizione delle relative attività, non sembrano assicurare appieno quelle finalità di certezza tra le parti in ordine al perdurare o meno del rapporto di lavoro, per le quali tale intervento è stato previsto.

È ben vero che la Nota INL n. 579/2025, opportunamente, dispone che “al fine di non vanificare la efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 gg. dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro”, ma pare difficile sostenere che l'inosservanza del detto termine comporti decadenza dall'esercizio della potestà dell'ufficio territoriale dell'ispettorato, in assenza di espressa previsione normativa in tal senso. Né può attribuirsi, anche in tal caso per mancanza di esplicita previsione, al mancato avvio e/o conclusione degli accertamenti da parte dell'ispettorato entro 30 gg. dalla ricezione della comunicazione ex comma 7 bis, il valore di silenzio significativo in termini di conferma dell'avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro per fatti concludenti⁴⁷. Il datore di lavoro, pertanto, in caso di assenza ingiustificata, anche ove abbia optato per l'istituto delle dimissioni di fatto in luogo del procedimento disciplinare preordinato alla sanzione espulsiva, rimarrà comunque esposto a lungo alla reazione del lavoratore, prima che la cessazione del rapporto diventi incontestabile.

5. Rimedi giudiziari esperibili dal lavoratore avverso la cessazione del rapporto fondata sulla nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti.

Infatti, il lavoratore che non intenda subire gli effetti della risoluzione del rapporto di lavoro con valore di dimissioni volontarie, con ogni conseguenza in tema di mancato preavviso e preclusione dell'accesso ai benefici della Naspi, potrà sempre esperire i rimedi giudiziari avverso la cessazione del rapporto fondata sulla nuova fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti, sia nell'ipotesi in cui non siano stati disposti accertamenti da parte dell'Ispettorato del lavoro, sia nell'ipotesi in cui questi siano stati attivati ed accertato l'avvenuto perfezionamento della fattispecie, sia anche nell'ipotesi in cui ad esito delle citate verifiche risulti accertata l'assenza di veridicità della comunicazione datoriale ex comma 7 bis, ma il datore di lavoro si rifiuti di ottemperare alla comunicazione con cui l'INL attesta che l'effetto risolutivo non si è prodotto ed invita il datore che abbia intanto trasmesso il modello UniLav di cessazione a procedere alla ricostituzione del rapporto di lavoro. Infatti, l'accertamento INL ha valore puramente dichiarativo, ricognitivo di un effetto giuridico risolutorio mai avvenuto⁴⁸, ovvero già determinatosi ex lege per il perfezionamento della fattispecie delle dimissioni di fatto.

Secondo un primo orientamento, la comunicazione datoriale ex comma 7 bis e la successiva comunicazione di cessazione al centro per l'impiego, in assenza dei presupposti previsti dall'art. 26, comma 7 bis, d.lgs. 151/2015 per il perfezionamento della nuova fattispecie delle dimissioni di fatto, si concretizzano in una illegittima estromissione dal servizio, sussumibile nella fattispecie del “licenziamento inefficace per difetto di procedura”. Il lavoratore potrebbe così impugnare ai sensi degli artt. 2 e 6, l. n. 604/1966, nel termine di 60 gg. dalla conoscenza, a pena di decadenza, la comunicazione datoriale ex comma 7 bis ed atti conseguenti con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale, idoneo a rendere nota la propria volontà e, poi, depositare entro i successivi 180 gg., a pena di inefficacia, il ricorso nella cancelleria del Tribunale in funzione di giudice del lavoro

⁴⁷ In favore del silenzio confermativo dell'effetto risolutorio M. MISCIONE, *Dimissioni o licenziamento per comportamento concludente e azzeramento dell'anzianità per diminuire il ticket-NASpI*, in *LG*, 2024, n. 4, p. 321 e ss.

⁴⁸ Il licenziamento orale, in quanto inefficace, non è idoneo ad interrompere il rapporto di lavoro, il quale dovrà pertanto considerarsi mai cessato.

o comunicare alla controparte la propria richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Nel caso in cui il giudice accolga la domanda, disporrà la risoluzione del rapporto di lavoro e condannerà il datore alla corresponsione di una indennità risarcitoria onnicomprensiva non inferiore a 2 e non superiore a 12 mensilità dell'ultima retribuzione (art. 18, comma 6, l. n. 300/1970 e art. 4, d.lgs. n. 23/2015).

Più verosimilmente, invece, la Comunicazione ex comma 7 *bis* all'ufficio territoriale INL e la conseguente comunicazione Unilav di cessazione del rapporto inviati al lavoratore e da questi ricevuti, in assenza dei presupposti previsti dall'art. 26, comma 7 *bis*, d.lgs. n. 151/2015 per il perfezionamento delle dimissioni di fatto, particolarmente ove abbia fatto seguito un chiara volontà datoriale di estromissione del lavoratore dall'unità produttiva non formalizzata per iscritto (quale, ad es., il rifiuto di fatto di accettare la prestazione offerta), integra un "licenziamento per fatti concludenti"⁴⁹ o, comunque, una fattispecie di "licenziamento nullo" per contrarietà a norme imperative ai sensi dell'art. 1418, comma 1, c.c., con conseguente applicazione del regime del licenziamento orale o nullo⁵⁰. Il lavoratore allora potrà allora impugnare tale licenziamento in ogni momento, senza soggiacere all'onere della impugnativa stragiudiziale entro 60 gg. e susseguente deposito del ricorso entro 180 gg., dal momento che in assenza di un provvedimento scritto con il quale il datore di lavoro manifesti in maniera espressa ed inequivoca la volontà di estromettere il lavoratore dall'unità produttiva, o atto equipollente, non può operare il regime di decadenza ex art. 6, l. n. 604/1966⁵¹. Il giudice, ove accolga la domanda, non essendo in effetti mai cessato il rapporto, condannerà il datore alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro ed alla corresponsione di una indennità risarcitoria pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, dalla data di offerta della prestazione fino all'effettiva reintegrazione e, comunque, non inferiore a 5 mensilità, oltre al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali per tutto il periodo riconosciuto e non lavorato, maggiorati degli interessi nella misura legale e dedotto l'*aliunde perceptum* (art. 18, commi 1-3, l. n. 300/1970 e art. 2, comma 4, d. lgs. n. 23/2015).

Secondo altro orientamento, invece, la Comunicazione ex comma 7 *bis* e la conseguente comunicazione UniLav di cessazione del rapporto, nonostante provengano dal datore di lavoro e risultino partecipati al lavoratore, non integrano una fattispecie di licenziamento, neppure per fatti concludenti, in quanto espressione della volontà di far valere l'efficacia giuridica delle dimissioni di fatto del lavoratore e non inequivocabile manifestazione datoriale di recedere unilateralmente dal rapporto. Risulterebbe per tale via inapplicabile la disciplina in tema di licenziamenti, ed il lavoratore che intenda contestare l'applicazione della procedura ex art. 26, co. 7 *bis*, d.lgs. n. 151/2015 in materia di dimissioni per fatti concludenti potrà allora far riferimento all'ordinaria disciplina in tema di impugnazione degli atti annullabili (azione di annullamento delle dimissioni di fatto) con applicazione del relativo termine di prescrizione quinquennale ex art.

⁴⁹ Cfr. T. Trento, sez. lav., 5 giugno 2025 n. 87, cit.

⁵⁰ È pacifico in giurisprudenza che "il lavoratore che impugni il licenziamento allegandone l'intimazione senza l'osservanza della forma scritta ha l'onere di provare, quale fatto costitutivo della domanda, che la risoluzione del rapporto è ascrivibile alla volontà datoriale, seppur manifestata con comportamenti concludenti, non essendo sufficiente la prova della mera cessazione dell'esecuzione della prestazione lavorativa" (Cass., sez. lav., ord., 27 febbraio 2026, n. 4077, <https://www.lavorosi.it/cassazione-la-mera-cessazione-della-prestazione-non-e-sufficiente-a-provare-il-licenziamento-orale/>; T. Bologna, sez. lav., 20 marzo 2025, n. 334, inedita; T. Lucca, sez. Lav., 31 gennaio 2022, in *DJ*).

⁵¹ Ciò in linea con i recenti pronunciamenti della Corte Suprema, secondo cui in assenza di un provvedimento scritto con il quale il datore di lavoro neghi la titolarità del rapporto di lavoro, o atto equipollente, non può operare il regime di decadenza ex art. 6, l. n. 604/1966, presupponendo questo che possa essere esattamente individuabile da parte del soggetto onerato il dies a quo del suo decorso, tanto più laddove il termine previsto per l'impugnazione stragiudiziale risulti di particolare brevità (60 gg.) (A. Milano, sez. lav., 24 giugno 2025, inedita; Cass., sez. lav., 28 ottobre 2021, n. 30490, in *DJ*).

1442 c.c. Ad esito dell'annullamento delle dimissioni, il lavoratore avrebbe diritto, in base alla disciplina comune, alla restitutio in integrum e il risarcimento del danno: vale a dire alla ricostituzione del rapporto di lavoro, oltre al pagamento delle retribuzioni a decorrere dal giorno dell'offerta della prestazione lavorativa⁵² ⁵³.

A fronte della estrema indeterminatezza della nuova fattispecie normativa, occorrerà pertanto attendere i prossimi sviluppi giurisprudenziali, che varranno a decretare anche la fortuna dell'istituto. Infatti, a fronte di soluzioni che non dovessero privilegiare la certezza in ordine alla definitività ed incontestabilità della procedura ed all'ammontare degli eventuali importi risarcitori, il sistema delle imprese, al fine di veder irretrattabilmente cessato il rapporto di lavoro, potrebbe essere portato a privilegiare l'*iter* disciplinare.

⁵² Così S. CENTOFANTI, op. cit., p. 4 e ss.; P. SPEZIALE, op. cit., p. 1962 e ss.

⁵³ Secondo T. Brescia, sez. lav., 27 febbraio 2026, n. 2186, cit., essendo il contratto proseguito senza soluzione di continuità, il lavoratore potrebbe esperire anche l'azione di risoluzione del contratto per inadempimento ex art. 1453 c.c.