



Dimissioni per Fatti Concludenti

La nuova procedura introdotta dall'Articolo 19 della Legge n. 203/2024 (Collegato Lavoro) è stata introdotta per la gestione delle assenze ingiustificate prolungate e la risoluzione del rapporto di lavoro.

Riferimenti Normativi

La disciplina delle dimissioni per fatti concludenti è regolata da un quadro normativo apparentemente semplice ma che nasconde diversi rischi e la necessità di valutare attentamente la situazione.

Articolo 19 della Legge n. 203/2024

Collegato Lavoro - Norma principale che introduce la procedura

Circolare n. 6 del 27.03.2025

Il Ministero del Lavoro fornisce le prime indicazioni operative

Nota n. 5257 del 10 aprile 2025

Ministero del Lavoro - Chiarimenti specifici sulla procedura

Circolare n. 154 del 22 dicembre 2025

INPS - Effetti previdenziali e accesso alla NASpI

Quando si Applicano le Dimissioni per Fatti Concludenti

In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.

- ❑ **Importante:** I giorni di assenza, in mancanza di ulteriori specificazioni da parte della norma, possono intendersi come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro (circolare n. 6/2025 del ministero del lavoro).

→ Da segnalare però che c'è stato un primo intervento della giurisprudenza, che ha fornito un'interpretazione diversa rispetto a quella data dal Ministero.

Nei casi di cui sopra, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore per effetto delle c.d. dimissioni per fatti concludenti e non si applica la disciplina prevista dal medesimo articolo 26 (ossia le dimissioni sono valide anche se non presentate tramite il modulo telematico).

I 15 Giorni di Assenza: Chiarimenti Ministeriali

Quello individuato dalla legge costituisce il termine legale minimo perché il datore – a partire, quindi, dal sedicesimo giorno di assenza – possa darne specifica comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro. Nulla vieta, dunque, che detta comunicazione all'Ispettorato possa essere formalizzata anche in un momento successivo.

La suddetta comunicazione opera anche quale dies a quo per il decorso del termine di cinque giorni previsto per effettuare la relativa comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV.

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.

Come chiarito nella risposta MLPS del 10/04/2025 (Nota Min. Lav. 5257): Se l'art. 19 non stabilisse un periodo minimo inderogabile e consentisse alla contrattazione collettiva di ridurre liberamente il termine di 15 gg di assenza ingiustificata, le parti sociali potrebbero fissare una durata minima anche esigua, tale da non porre il lavoratore in condizioni di giustificare tempestivamente le ragioni dell'assenza, riconducendo in tal modo l'effetto risolutivo a un comportamento del lavoratore privo di effettivo valore legale.

(In ogni caso, il Ministero aggiunge che, se si consolidassero interpretazioni giurisprudenziali difformi sul punto, valuterà di rivedere la propria posizione.)

Cosa Deve Fare il Datore di Lavoro

Il datore di lavoro – laddove intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore, protrattasi oltre i termini sopra indicati, ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti – deve seguire una procedura specifica articolata in tre passaggi fondamentali.

01

Comunicazione all'ITL

Il datore di lavoro deve comunicare l'assenza ingiustificata alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro: comunicazione tramite PEC all'ITL mediante apposito modello reso disponibile nella sua versione aggiornata con [nota 29 aprile 2025 prot. 3984](#).

Facoltà del datore: È facoltà del datore di lavoro, di far precedere eventuali comunicazioni al lavoratore dell'assenza, con richiesta di informazioni e tempistiche di rientro, ai fini organizzativi (non si tratta di contestazione disciplinare).

L'ITL ha la facoltà di verificare la legittimità della procedura entro 30 giorni dalla comunicazione (ma non può imporre la riassunzione).

02

Trasmissione al Lavoratore

Per permettere all'Ispettorato di effettuare le verifiche circa la veridicità della comunicazione datoriale di assenza ingiustificata, il datore dovrà indicare tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore e trasmettere la comunicazione inviata all'Ispettorato territoriale, anche al lavoratore, per consentirgli di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'articolo 24 della Costituzione (previsione circolare Min. Lav. 06/2025).

03

Comunicazione UNILAV

La cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro. Nello specifico il datore di lavoro dovrà trasmettere la Comunicazione Obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro entro 5 giorni successivi alla comunicazione trasmessa all'ITL. Nella comunicazione obbligatoria (Unilav-Cessazione) deve essere indicata la motivazione **"dimissione per fatti concludenti"**.



Dimissioni per Giusta Causa

Appare utile precisare che, in ogni caso, la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceve successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni per giusta causa da parte del lavoratore.

Pertanto, la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore – ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte dalla circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003, ad esempio in caso di mancato pagamento delle retribuzioni, molestie sessuali sul luogo di lavoro o peggioramento sostanziale delle mansioni – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.

- ❏ Circolare INPS n. 154 del 22 dicembre 2025: Le dimissioni per giusta causa, interrompendo la procedura introdotta dal Collegato Lavoro, salvaguardano l'accesso alla NASpI, a condizione che siano soddisfatti gli altri requisiti di legge previsti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione e che sia assolto anche l'onere probatorio.

Effetti Retributivi e Contributivi

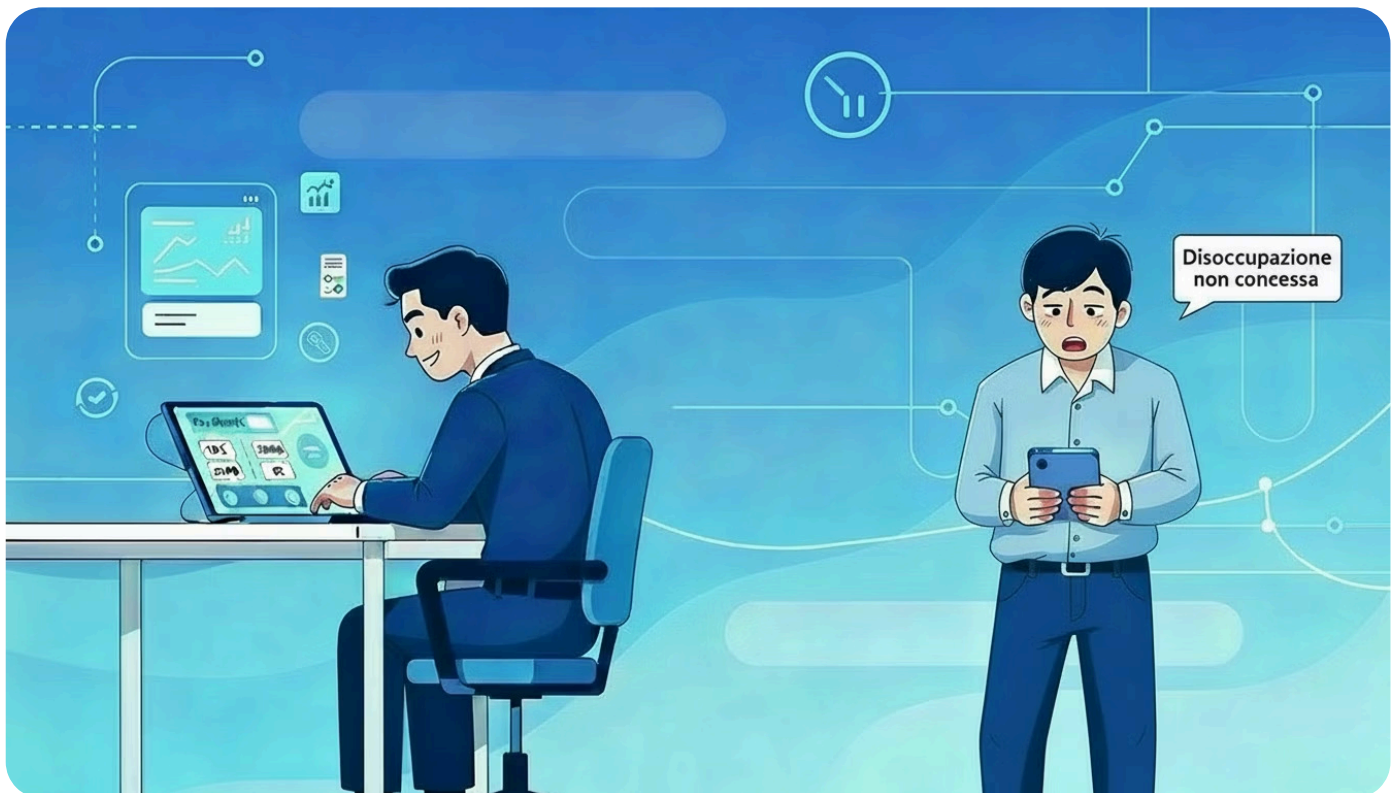
Obblighi del Datore di Lavoro

Il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi.

Il datore può trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

Conseguenze per il Lavoratore

Il lavoratore risulta dimissionario e non ha diritto alla NASPI perché la conclusione del rapporto di lavoro si considera volontaria e il datore di lavoro non deve versare il Ticket Naspi previsto per i casi di licenziamento.



Tutela del Lavoratore

La norma prevede espressamente che, a tutela del lavoratore, le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza:

Causa di Forza Maggiore

Eventi imprevedibili e inevitabili che hanno impedito la comunicazione

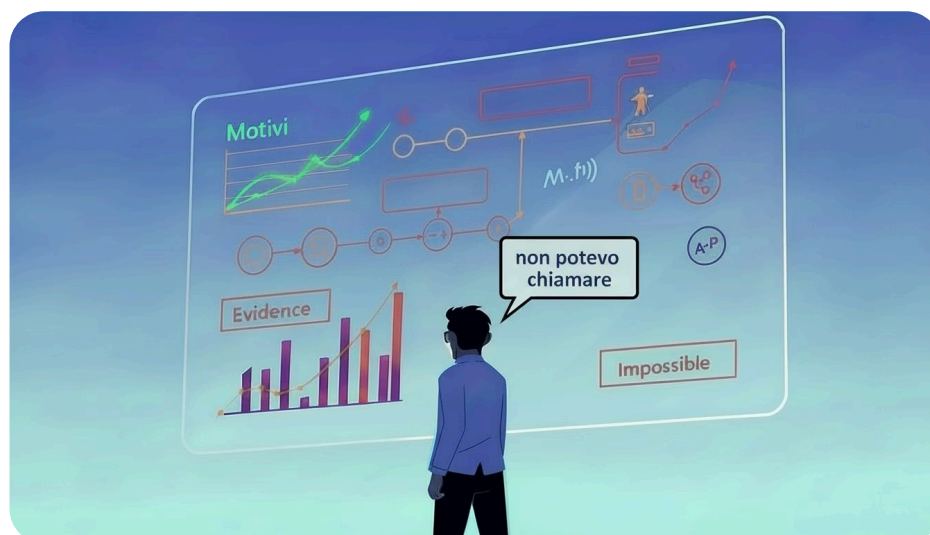
Fatto Imputabile al Datore

Circostanze dipendenti dal comportamento del datore di lavoro

Grava, pertanto, sul lavoratore l'onere di provare l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale o per causa di forza maggiore) o la circostanza di aver comunque provveduto alla comunicazione.

Qualora il lavoratore dia effettivamente prova di non essere stato in grado di comunicare i motivi dell'assenza, così come nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro previsto dal nuovo comma 7-bis dell'articolo 26 citato e la comunicazione di cessazione resterà priva di effetti.

- ☐ **Attenzione** Il datore di lavoro - a seguito degli accertamenti ispettivi - potrebbe essere ritenuto responsabile, anche penalmente, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato territoriale.



Situazioni Controverse e Risoluzione delle Controversie

E se il datore di lavoro non ripristina il rapporto di lavoro, ritenendo insufficiente la prova offerta dal lavoratore o non condividendo la verifica dell'Ispettorato? O nell'ipotesi di presentazione delle dimissioni per giusta causa successivamente alla procedura menzionata?

1

Assenza dei Presupposti

Se non ci sono i presupposti per considerarle dimissioni per fatti concludenti il rapporto di lavoro dovrà essere ricostituito su iniziativa del datore di lavoro ma nel caso in cui quest'ultimo ritenga non valide le ragioni del lavoratore non opera alcuna automaticità della ricostituzione del rapporto di lavoro

2

Dimissioni per Giusta Causa Successive

Nel caso in cui il lavoratore abbia presentato le dimissioni per giusta causa successivamente all'avvio della procedura, queste producono il proprio effetto. La verifica delle ragioni delle dimissioni della giusta causa sarà oggetto di contraddittorio tra le parti, anche eventualmente in sede giudiziale.

L'INPS, con Circolare n. 154 del 22 dicembre 2025 chiarisce che le dimissioni per giusta causa, interrompendo la procedura introdotta dal Collegato Lavoro, salvaguardano l'accesso alla NASpl, a condizione che siano soddisfatti gli altri requisiti di legge previsti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione e che sia assolto anche l'onere probatorio.

Casi di Esclusione e Facoltatività della Procedura

Casi in cui Non è Applicabile

La disposizione in esame non è applicabile nei casi previsti dall'articolo 55 del decreto legislativo n. 151/2001, che prevede la convalida obbligatoria (con effetto sospensivo dell'efficacia) della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e delle dimissioni presentate da:

- la lavoratrice durante il periodo di gravidanza
- la lavoratrice madre o il lavoratore padre durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento

La Procedura Non è Obbligatoria

La nuova procedura introdotta dal Collegato Lavoro non è automatica, né obbligatoria per il datore di lavoro. È, infatti, facoltà del datore di lavoro ricorrervi oppure procedere per altre vie: il datore di lavoro rimane libero di attivare il procedimento disciplinare, tramite la contestazione dell'addebito e alla successiva irrogazione della sanzione prevista dal CCNL applicato per l'ipotesi dell'assenza ingiustificata (licenziamento per giustificato motivo soggettivo o licenziamento per giusta causa).

- 📄 **Conclusione:** Il datore di lavoro mantiene la libertà di scegliere la via più appropriata per gestire le assenze ingiustificate, valutando caso per caso le implicazioni operative, economiche e legali di ciascuna opzione disponibile.

Rischi e Vantaggi della Procedura

1

La procedura è una novità e non c'è ancora giurisprudenza consolidata. Inoltre i documenti di prassi non sono esattamente aderenti al dettato normativo.

2

L'INL può verificare la legittimità della procedura entro 30 giorni, contattando il lavoratore.

3

Il lavoratore potrebbe impugnare la decisione del datore di lavoro e potrebbe chiedere la reintegrazione del rapporto di lavoro. Non è previsto un termine ultimo entro cui far valere tale diritto.

4

Le prime sentenze di merito offrono letture divergenti. Ne emerge un contrasto giurisprudenziale che rende incerta l'applicazione della norma. In attesa di un orientamento consolidato, si consiglia un approccio prudentiale seguendo le indicazioni ministeriali ma adottando un criterio di calcolo cautelativo del termine dei 15 giorni.

5

Con questa procedura il datore di lavoro ha costi più bassi (trattenuta del preavviso e nessun obbligo di versare il Ticket Licenziamenti).

6

Con questa procedura il rapporto di lavoro giunge a conclusione in tempi ristretti.