

Documenti

Le dimissioni per fatti concludenti.

Corrado Marvasi

Avvocato

Valeria Torchio

Avvocato, Foro di Genova

Sommario: 1. *Premessa.* - 2. *Le prime criticità.* - 3. *La ratio del nuovo istituto.* - 4. *La precedente giurisprudenza.* - 5. *La prima sentenza in tema: Tribunale di Trento, sez. lav., 5 giugno 2025 n. 87, Giudice Flaim.* - 6. *Conclusioni.*

1. Premessa.

L'art. 19 della legge 203/2024, modificando l'articolo 26 mediante l'inserimento del nuovo comma 7-bis del decreto legislativo n. 151 del 2015 ha introdotto, in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, le c.d. dimissioni per fatti concludenti (1).

Il Collegato Lavoro, intervenendo su un tema dibattuto da anni, ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova procedura che consente al datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro, considerando il lavoratore dimissionario, nel caso in cui quest'ultimo risulti assente ingiustificato per un determinato periodo di tempo fissato dal CCNL applicato al rapporto o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore ai 15 giorni (di calendario); tutto ciò senza dover avviare la procedura di cui all'articolo 7 Statuto dei Lavoratori.

Nelle suddette ipotesi il datore di lavoro può infatti dare semplicemente comunicazione dell'assenza all'Ispettorato Territoriale del Lavoro che ha la facoltà (e non l'obbligo) di effettuare gli opportuni accertamenti.

Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e senza avvio della procedura telematica, salvo l'opportunità per il lavoratore di dimostrare l'impossibilità di comunicare il motivo dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Ordinariamente, le dimissioni (tranne quelle per le lavoratrici madri e per i lavoratori padri di prole sotto i tre anni di età, dimissioni che vanno sempre convalidate dall'Ispettorato del Lavoro) devono avvenire attraverso procedura telematica sul portale del Ministero del Lavoro.

Nelle ipotesi di dimissioni per fatti concludenti, tale comunicazione, essendo effettuata dal datore di lavoro, viene sostituita dall'inoltro (preferibilmente via PEC) agli Uffici dell'Ispettorato del modello informativo fornito da INL che deve riportare tutti i dati a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo all'anagrafica, ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza (2).

Il datore di lavoro, entro 5 giorni dall'invio della suddetta comunicazione all'INL, ha altresì l'obbligo di effettuare la comunicazione obbligatoria telematica al Centro per l'Impiego (UNILAV), sotto la voce: "dimissioni volontarie".

Come detto, l'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri l'impossibilità, per

causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza con quindi onere in capo al lavoratore di provare di essere stato nell'impossibilità di avvisare il datore di lavoro (ad es. perché ricoverato in ospedale) o comunque di dimostrare di averlo correttamente avvertito (3).

Resta inteso che, se il lavoratore è in grado effettivamente di dare prova di ciò o 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 e l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia del recesso sia al datore che al lavoratore, che avrà diritto alla ricostituzione del rapporto (4).

Un punto rilevante della nuova disciplina è, infatti, il compito attribuito dalla legge agli Ispettorati territoriali, i quali possono avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione effettuata dal datore di lavoro, contattando il lavoratore al fine di accertare (entro il termine di 30 gg) se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

È chiaro che, se il lavoratore (nel più classico degli esempi) non si fosse più recato al lavoro perché da tempo non veniva remunerato, il rapporto è da intendersi comunque risolto, ma lo stesso potrà sempre agire per recuperare gli importi dovuti.

2. Le prime criticità.

Sebbene sia forse troppo presto per comprendere realmente l'impatto sociale che questo istituto avrà, essendo trascorsi solo poco più di sei mesi dalla sua introduzione, si possono comunque evidenziare già alcune criticità.

È innegabile che fin da subito l'art. 19 abbia sollevato rilevanti perplessità e sia stato criticato sia sotto il profilo della tutela del lavoratore sia in relazione ai principi costituzionali.

Da più parti, infatti, è stato evidenziato come la presunzione legale di volontarietà dell'assenza dal lavoro possa portare ad una compressione del diritto di difesa del dipendente, che, in caso di impossibilità a comunicare le ragioni dell'assenza, finirà con il subire la risoluzione automatica del rapporto senza le garanzie procedurali previste per il licenziamento e, chiaramente, dovendo affrontare importanti esborsi economici per richiedere al giudice la ricostituzione del rapporto di lavoro.

I dubbi di sostanza rimangono: la norma potrebbe risultare lesiva dell'art. 41 Cost., in quanto attribuisce al datore di lavoro un potere di risoluzione del rapporto svincolato dalle tutele previste per il licenziamento.

Ancor più la mancanza di un contraddittorio preventivo pone interrogativi sulla compatibilità della norma con l'art. 24 Cost., in quanto il lavoratore potrebbe trovarsi nella condizione di dover provare l'inesistenza della sua volontà dimissionaria, a posteriori, con evidente inversione dell'onere probatorio.

L'istituto, oggettivamente, appare in contrasto con il principio civilistico dell'irrelevanza del silenzio e dell'inerzia, che presuppone che l'assenza di manifestazioni esplicite di volontà non possa determinare autonomamente l'efficacia di un atto giuridico, se non supportata da elementi ulteriori che consentano di ricostruire in modo univoco la volontà del lavoratore.

Del resto, neppure il principio della vincolatività del rapporto obbligatorio pare rispettato, perché le modifiche sostanziali del contratto dovrebbero essere frutto di una manifestazione di volontà chiara e inequivocabile: pertanto, a breve, potrebbe essere sollevata formalmente una questione di legittimità costituzionale, specie nel caso in cui - non garantita un'effettiva possibilità di difesa al lavoratore - si concretizzi un uso abusivo e fraudolento di questo strumento da parte datoriale. In sintesi, una certezza, potremmo dire, è stata raggiunta: si sente già la necessità di una modifica legislativa, a Gazzetta Ufficiale ancora calda.

Gli operatori di settore paiono augurarsi, come possibile soluzione, un potenziamento del ruolo dell'Ispettorato del Lavoro, attribuendogli il potere di emettere un "atto cogente" e non una mera comunicazione, avvertita come una semplice informativa priva di qualsiasi funzione di effettiva tutela, realizzabile garantendo un reale ed effettivo contraddittorio preventivo tra le parti, preservando le esigenze di celerità e certezza del datore di lavoro (scopo principe di questo istituto), ma evitando un danno immediato per il lavoratore perché si sarebbe maggiormente verificata l'effettiva volontà del lavoratore di non riprendere servizio.

3. La ratio del nuovo istituto.

Con alcune circolari l'INL, l'INPS e il Ministero del Lavoro hanno cercato di porre rimedio a un tale sbilanciamento in danno del prestatore (5).

È però innegabile che ad oggi ci si muova solo in superficie col dettare (misurate) indicazioni operative, come dimostra anche l'ultimo parere del MLPS formulato in risposta ad un quesito del CNO dei Consulenti del lavoro (6), laddove viene precisato che il limite legale dei quindici giorni di assenza ingiustificata, "opera in via residuale, in assenza di previsione contrattuale. Tuttavia, l'espressione utilizzata dal legislatore per la quale il termine deve ritenersi, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, ha fatto propendere per la considerazione, di prudenza, della non agibilità della previsione di termini inferiori da parte della contrattazione collettiva".

Quindi, sebbene l'articolo 19 non preveda espressamente l'inderogabilità del termine dei quindici giorni si ritiene che la norma non consenta "interpretazioni peggiorative della posizione del lavoratore" e che quindi il termine di 15 giorni individuato dalla legge è il termine legale minimo.

Il Ministero ha chiarito poi che, qualora l'Ispettorato territorialmente competente accerti l'insussistenza dei presupposti richiesti dal nuovo istituto, il rapporto di lavoro dovrà pur sempre essere ricostituito "per iniziativa del datore di lavoro" e quindi non automaticamente.

Se, invece, il lavoratore, dopo l'avvio della procedura di cui al nuovo comma 7-bis, "ma prima che la stessa abbia prodotto il suo effetto dimissivo, comunichi le proprie dimissioni, queste ultime produrranno gli effetti previsti dalla legge dal momento del loro perfezionamento".

In caso di dimissioni per giusta causa - prosegue il Dicastero - "la verifica della sussistenza delle ragioni che hanno portato al recesso del lavoratore potrà essere oggetto in un successivo contraddittorio tra le parti, anche in sede giudiziale".

Nella sostanza, le dimissioni per fatti concludenti sono state presentate come lo strumento contro i "furbetti della Naspì" ossia lavoratori che, spesso anche in accordo con i datori di lavoro, non si presentano più sul luogo di lavoro, senza aver formalizzato le proprie dimissioni, ottenendo così un licenziamento per giustificato motivo soggettivo con il fine di assicurarsi il percepimento della NASPI a causa della "perdita involontaria" del posto di lavoro (7).

A ben vedere, la norma possiede una *ratio* multiforme.

Non solo è finalizzata ad evitare indebite elargizioni di denaro pubblico non potendo il lavoratore accedere alla Naspì non rientrando la fattispecie nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto come richiesto dall'art 3 del dlgs 22/2015, ma è anche volta ad un risparmio di spesa a favore del datore di lavoro (8).

Il datore di lavoro non è infatti tenuto al versamento del contributo (c.d. Ticket NASpI) dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cfr. la circolare INPS n. 22 marzo 2013) in quanto, lo si ribadisce, tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpI.

Il datore di lavoro non è neppure tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore al versamento della retribuzione, dei relativi contributi e ha altresì diritto di trattenere dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.

D'altro canto, la nuova procedura mira anche a garantire una maggior celerità e speditezza della cessazione del rapporto di lavoro. Difatti, le dimissioni per fatti concludenti sono una procedura alternativa rispetto al licenziamento che, seguendo il complesso *iter* previsto dall'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori, prevede la contestazione del fatto, la presentazione eventuale di giustificazioni da parte del lavoratore, il provvedimento di risoluzione del rapporto, l'eventuale impugnazione stragiudiziale e giudiziale. (9).

Spesso -dall'altro lato - abbiamo anche "i furbetti del mancato pagamento del salario dovuto", che semplicemente non pagano e non licenziano. Come reazione, i lavoratori poi non si presentano più al lavoro, lasciando il rapporto come "sospeso", mentre ne cercano un altro per poi magari rivolgersi all'ispettorato del Lavoro per presentare una richiesta di intervento, in quanto senza questo "supporto" l'INPS non riconoscerà le dimissioni per giusta causa, corredate degli elementi atte a giustificarla.

Nel tempo che il lavoratore non pagato comprenda tutti i passi che dovrebbe fare, sono già trascorsi i 15 giorni di calendario previsti perché poi il datore di lavoro possa ora "metterlo in dimissione" e per ottenere il pagamento del dovuto se -come spesso accade - la conciliazione monocratica andrà a vuoto, non rimarrà al dipendente non pagato che intraprendere il percorso giudiziale, senza neppure la copertura della NASPI.

Nel territorio Ligure, con particolare riferimento all'ambito genovese, la casistica comincia ad acquisire numeri tali (circa 127 comunicazioni al 30.06.2025) che, attraverso un monitoraggio a campione costante da parte dell'Ispettorato già fa emergere alcuni usi impropri dell'istituto: dimissioni per fatti concludenti di lavoratrice madre/lavoratore padre di bimbe/i sotto i tre anni di età (in contrasto, quindi, con l'art. 55 D.L.vo 151/2001) oppure l'utilizzo iniziale della procedura di garanzia prevista dall'articolo 7 St. Lav, conclusa però irrualmente (ossia con l'utilizzo dell'istituto delle dimissioni per fatti concludenti).

Si ritiene comunque che le disposizioni previste dai CCNL sulle assenze ingiustificate che legittimano il licenziamento non possano dar luogo alle dimissioni per fatti concludenti: il Ministero del Lavoro ha infatti chiarito che le eventuali clausole della contrattazione collettiva devono fare esplicito riferimento a questa nuova forma di cessazione del rapporto. Per altro il termine previsto per considerare legittima la risoluzione per comportamento concludente non può comunque

essere inferiore a quello stabilito dalla legge (almeno 15 giorni) in quanto, diversamente dal licenziamento dove è prevista una procedura di garanzia, le dimissioni implicite richiedono un periodo più lungo per evitare incertezze e contenziosi, e per accertare la volontà effettiva di interrompere il rapporto (10).

4. La precedente giurisprudenza.

La giurisprudenza di merito aveva nel tempo già offerto una possibile lettura, rispetto alla quale, nonostante l'obbligo della forma telematica delle dimissioni, il rapporto di lavoro si sarebbe potuto risolvere per volontà del lavoratore a fronte di una sua palese e univoca volontà di non proseguirlo (11).

Secondo l'interpretazione dei giudici di merito, l'accertamento del comportamento tenuto dal lavoratore doveva essere effettuato in modo rigoroso affinché si potesse esplicitamente far derivare la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto di lavoro, eventualmente pure attraverso un comportamento che potrebbe anche essere meramente omissivo, concretizzandosi nell'inadempimento delle obbligazioni discendenti dal rapporto, in quanto suscettibile di essere interpretato anche come espressione, per fatti concludenti, della volontà di recedere (12).

Con l'art. 19 del Collegato Lavoro, invece, si è preferito individuare gli elementi che configurerebbero le dimissioni volontarie per "fatti concludenti" nell'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o superiore a quindici giorni: in altri termini, dal comportamento del lavoratore tipizzato dalla legge, si dovrebbe desumere in modo oggettivo il vero e proprio abbandono del posto di lavoro.

A questo riguardo, va ricordato che la definizione delle condotte disciplinarmente rilevanti da parte della contrattazione collettiva non deriva da un obbligo imposto dalla legge, ma rappresenta l'espressione autonoma delle prerogative sindacali.

La giurisprudenza di legittimità ha ormai chiarito da tempo che, in tema di licenziamento disciplinare, il Giudice non è vincolato alla tipizzazione contenuta nel CCNL applicato al rapporto per quanto attiene alle ipotesi di giusta causa (13). Al contrario, l'articolo 19 del Collegato Lavoro sembra contenere un rinvio diretto alle norme del contratto collettivo, attribuendo a quest'ultimo una funzione regolamentare. Ne consegue che, qualora il contratto collettivo accolga tale rinvio, il criterio individuato per qualificare le dimissioni (ossia il numero di giorni di assenza ingiustificata) assumerà carattere vincolante (14).

5. La prima sentenza in tema: Tribunale di Trento, sez. lav., 5 giugno 2025 n. 87, Giudice Flaim.

Le riflessioni sopra riportate, si ritrovano anche nella sentenza n. 87/2025 del Tribunale di Trento che si è pronunciata per la prima volta sull'argomento.

Nel caso di specie una società di servizi, a soli due giorni dall'entrata in vigore della norma (avvenuta il 12.01.2025) e senza attendere le prime indicazioni operative degli organi competenti (INL fornì le prime in data 22.01.2025) ha lasciato a casa una dipendente avviando con pec del 13 gennaio, al Servizio lavoro della Provincia autonoma di Trento, la procedura di dimissioni tacite a seguito dell'assenza ingiustificata della lavoratrice dal 7 all'11 gennaio e quindi, a dire dell'azienda, assenza che si era protratta oltre il termine previsto dal CCNL Terziario.

Per la difesa dell'azienda, era la data della comunicazione a fare fede, poiché inviata dopo l'entrata in vigore della nuova

normativa. La regola del *tempus regit actum*, alla luce di quanto sostenuto dalla società, riguarderebbe il momento in cui si compie l'atto giuridico, non la situazione preesistente su cui l'atto si basa. L'assenza ingiustificata protratta oltre i limiti previsti si inserirebbe legittimamente nel nuovo quadro normativo, poiché la condotta della lavoratrice era ancora in corso dopo il 12 gennaio 2025: di conseguenza, si poteva applicare correttamente la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, senza violare il divieto di retroattività.

La lavoratrice (che aveva comunque proceduto all'impugnativa del recesso deducendone l'oralità e la violazione della procedura disciplinare, dichiarando altresì la propria disponibilità al rientro in servizio) ha presentato ricorso chiedendo venisse accertata e dichiarata l'inefficacia di quello che, per lei, era un licenziamento illegittimo (15).

Il Tribunale del lavoro di Trento ha però riconosciuto illegittimo il licenziamento e ha condannato la società a reintegrare in servizio la lavoratrice e al pagamento di un indennizzo economico pari a cinque mensilità oltre ai contributi previdenziali e alle spese legali, contestando alla società l'errata applicazione della legge 203/2024.

Il Giudice *in primis* ha stabilito che solo le giornate di assenza ingiustificata successive all'entrata in vigore della norma potevano essere conteggiate per far scattare la presunzione di dimissioni implicite (secondo il principio *tempus regit actum* e l'art 11 delle Preleggi).

Inoltre, il Tribunale ha rilevato che secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento l'assenza ingiustificata è sanzionabile solo se supera i tre giorni. Posto che nel caso di specie, alla data della comunicazione era trascorso un solo giorno, non poteva essersi configurata la disciplina di cui al comma 7 bis (16).

Per quanto attiene all'individuazione del rimedio di cui la ricorrente avrebbe potuto disporre avverso la cessazione del rapporto di lavoro subordinato, intervenuta successivamente alla comunicazione effettuata dalla società datrice al Servizio Lavoro della Provincia Autonoma di Trento, il Tribunale non ha potuto che rilevare che, una volta accertato che non si è perfezionata la fattispecie comportante le dimissioni *per facta concludentia*, non era configurabile alcuna valida presa d'atto, da parte della datrice, della volontà di dimettersi da parte della lavoratrice.

Quindi, secondo il Tribunale, contrariamente a quanto avrebbe sostenuto la società convenuta, la ricorrente non era legittimata a esercitare una c.d. "azione di annullamento delle dimissioni" in funzione della "ricostituzione del rapporto di lavoro", vista l'insussistenza di quelle dimissioni, atteso che non le aveva mai rassegnate.

In difetto delle dimissioni da parte della lavoratrice, rimaneva soltanto il fatto della cessazione del rapporto avvenuta per volontà della società datrice, vale a dire dell'estromissione della prestatrice dal suo posto di lavoro, rifiutando di accettare le prestazioni offerte da quest'ultima e concretizzando, quindi, la fattispecie di licenziamento giudicato inefficace, per violazione dell'obbligo di forma scritta e altresì illegittimo, per mancato rispetto del procedimento disciplinare.

6. Conclusioni.

Di fatto, considerando le possibili conseguenze derivanti da un'eventuale cessazione del rapporto di lavoro ritenuta illegittima, risulta evidente la necessità di un'estrema prudenza da parte dei datori di lavoro e degli operatori giuridici nell'applicazione di tale normativa. Ciò anche in ragione del fatto che l'Ispettorato del Lavoro ha la facoltà di accertare la veridicità delle comunicazioni effettuate.

Questa pronuncia, inoltre, potrebbe costituire un punto di riferimento giurisprudenziale rilevante per la gestione dei casi futuri in materia, anche perché, nel complesso, la regolamentazione delle dimissioni per fatti concludenti presenta ancora delle lacune. Nonostante i primi orientamenti interpretativi e applicativi abbiano tentato di fornire indicazioni utili per affrontare le situazioni più complesse, soprattutto nei casi di assenza prolungata del lavoratore, persistono numerose incertezze normative (17).

Note.

- (1) Legge 203/2024: All'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, dopo il comma 7 è inserito il seguente: «7-bis. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».
- (2) Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025. Con nota n. 3984 del 29 aprile 2025 ha aggiornato il modulo di comunicazione disponibile sul proprio sito internet nella sezione Servizi e modulistica per i datori di lavoro o loro delegati.
- (3) Dimissioni per fatti concludenti, l'impatto operativo, Musti - Notarianni, in *Guida al lavoro - NT+Lavoro*, n. 18, 07 maggio 2025.
- (4) Dimissioni per fatti concludenti, le precisazioni dell'Ispettorato del lavoro, Musti - Notarianni - *NT+Lavoro*, n.3 - 24 gennaio 2025.
- (5) INL n. 579/2025, INPS n. 639/2025 e MLPS n. 06/2025.
- (6) Parere Ministero del Lavoro del 10 aprile 2025 Protocollo n. 2504
- (7) Cassazione Civile sez. lav., 26 agosto 2020, n.17793, *Diritto delle Relazioni Industriali 2021*, 2, 515: «L'evento coperto dal trattamento di disoccupazione è "l'involontaria disoccupazione per mancanza di lavoro, ossia quella inattività, conseguente alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro, non riconducibile alla volontà del lavoratore"».
- (8) Messaggio Inps n. 639 del 19 febbraio 2025.
- (9) *Primi commenti al Collegato Lavoro-Documento di Ricerca*, FNC, Alessandro Ventura, 27.03.2025.
- (10) Faq. Ministero del Lavoro 24 giugno 2025.
- (11) Trib. Udine 31 gennaio 2022 n. 20, in Banca Dati De Jure; «Anche

a seguito dell'entrata in vigore dell'art. 26, d.lgs. 151/2015, che prescrive, per le dimissioni del lavoratore e per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a pena di inefficacia, il rispetto di una formale procedura, devono ritenersi idonei a produrre l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro, pur in mancanza del rispetto della forma prescritta dal legislatore, i comportamenti delle parti atti a manifestare il disinteresse alla prosecuzione del rapporto e che, interpretati alla luce dei principi di buona fede e correttezza ex artt. 1175 e 1375 Cod. Civ., generano un affidamento della controparte in ordine alla volontà di non dar seguito al rapporto».

- (12) *Primi commenti al Collegato Lavoro-Documento di Ricerca*, FNC, Alessandro Ventura, 27.03.2025.
- (13) Corte di Cassazione, Sez. lav., 5 luglio 2019, n. 18195, in Banca Dati De Jure; «Ai fini dell'apprezzamento della giusta causa di licenziamento non è vincolante la tipizzazione contenuta nella contrattazione collettiva, rientrando il giudizio di gravità e proporzionalità della condotta nell'attività sussuntiva e valutativa del giudice, purché non manchi comunque una valorizzazione degli elementi concreti della fattispecie, di natura oggettiva e soggettiva, coerenti con la scala valoriale del contratto collettivo, oltre che con i principi radicati nella coscienza sociale, idonei a ledere irreparabilmente il vincolo fiduciario. Così chiarendo che, in tema di licenziamento disciplinare, il giudice non è vincolato dalle ipotesi di giusta causa tipizzate dalla contrattazione collettiva, pur essendo tenuto a valutarle come uno dei parametri utili a riempire di contenuto la clausola generale dell'art. 2119 c.c.».
- (14) Sul punto l'INPS, con il mess. n. 639 del 19 febbraio 2025, ha ribadito che al ricorrere delle dimissioni per fatti concludenti, «il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro come richiesto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (cfr. la circolare INPS n. 94/2015).
- (15) Nel caso di specie la lavoratrice era impiegata a tempo parziale presso una società cooperativa del settore terziario ed aveva ricevuto nel dicembre 2024 la comunicazione di cessazione dell'attività in smart working e il conseguente rientro in presenza dal 31 dicembre. Nonostante la ricorrente avesse richiesto un incontro per esporre le proprie esigenze familiari e organizzative, non aveva ricevuto riscontro e quindi dal 7 gennaio 2025 aveva interrotto la prestazione lavorativa.
- (16) Il Tribunale ha quindi sostenuto che il termine da considerare per la maturazione delle dimissioni è quello stabilito dal CCNL applicato per l'assenza ingiustificata a fini disciplinari, mentre il termine di 15 giorni previsto dalla legge si applicherebbe solo in via residuale. Come abbiamo visto però il MLPS con la Circolare n. 06/2025 ha stabilito che i 15 giorni sono il termine legale minimo.
- (17) Dimissioni per fatti concludenti, la prima sentenza di merito, Musti - Notarianni, in *Modulo 24 - Contenzioso Lavoro*, 18 giugno 2025.