



APPROFONDIMENTI, CESSAZIONE DEL RAPPORTO

Dimissioni per fatti concludenti: la nuova FAQ ministeriale

di Michele Donati

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha recentemente pubblicato una [nuova FAQ](#) in tema di dimissioni per fatti concludenti.

Il nuovo intervento ministeriale mira, in particolare, a rafforzare un concetto già espresso all'interno della circolare n. 5 del 27 marzo 2025 per quanto concerne l'eventuale declinazione (ad opera della contrattazione collettiva) del termine oltre il quale il comportamento omissivo del lavoratore – l'assenza priva di giustificazione – può dare luogo alla sussunzione della volontà del lavoratore medesimo (ed indipendentemente dal tenore formale della vicenda), di interrompere il rapporto in essere, qualificando tale circostanza come dimissioni di fatto, introdotte dall'art. 19, Legge n. 203/2024 (c.d. Collegato Lavoro).

L'intervento ministeriale si colloca, tra l'altro, anche quale specificazione della sentenza n. 87 del 5 giugno 2025 del Tribunale di Trento.

Prima di addentrarsi nella disamina fornita dall'ulteriore chiarimento ministeriale, ripercorrendo anche in via generale la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti di cui all'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, è opportuno effettuare una cognizione circa il contenuto della pronuncia del Tribunale di Trento in precedenza richiamata.

La vicenda verte sull'estinzione di un rapporto di lavoro che anzitutto si colloca esattamente a cavallo del 12 gennaio, data di entrata in vigore della Legge n. 203/2024, che prevede, tra l'altro, proprio la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti.

In particolare, nella fattispecie esaminata il periodo di assenza ingiustificata ha inizio dal 7 gennaio, e si protrae ininterrottamente fino al giorno 13 gennaio, data nella quale parte datoriale asserisce l'insorgenza della possibilità di ritenere il comportamento del lavoratore ascrivibile a dimissioni per fatti concludenti.

Ai fini della formazione di tale comportamento di fatto, viene utilizzato quale parametro di riferimento quanto disposto dal CCNL applicato al rapporto (Terziario Confcommercio) il lasso di tempo previsto per il licenziamento disciplinare (pari a 4 giorni).

Il Tribunale di Trento, nella sua pronuncia, rigetta la pretesa datoriale in virtù della collocazione temporale dell'inizio dell'assenza ingiustificata, anteriore all'entrata in vigore della Legge n. 203/2024, andando a tal fine a computare le sole giornate successive al 12 gennaio (quella appunto del 13 gennaio, che coincide con la data nella quale viene inviata



comunicazione di recesso da parte datoriale, con invocazione della sussistenza delle dimissioni per fatti concludenti).

In merito alla possibilità di considerare applicabile il termine previsto dal contratto collettivo per il licenziamento disciplinare (che nel caso del CCNL Terziario Confcommercio è l'art. 238, comma 4) per la sussunzione delle dimissioni per fatti concludenti, in verità il Tribunale di Trento non si esprime, limitandosi a dire che *"in proposito nessun argomento contrario è stato svolto"*.

Ed è rispetto a tale passaggio che interviene la nuova FAQ del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, la quale evidenzia come il termine che può eventualmente essere previsto dalla contrattazione collettiva per l'insorgenza delle dimissioni per fatti concludenti in presenza dell'assenza ingiustificata del lavoratore deve sicuramente essere distinto e più ampio rispetto a quello che può condurre al licenziamento disciplinare. Ciò in quanto è completamente diverso il significato che si intende attribuire alle due distinte fattispecie di estinzione del rapporto (pur se poggiante entrambe sulla medesima mancanza del lavoratore, e cioè l'assenza priva di giustificazione).

Nel caso del licenziamento disciplinare derivante da assenza ingiustificata (che, quindi, presuppone peraltro l'esperimento della procedura disciplinare di cui all'art. 7, Legge n. 300/1970, con annessa possibilità di prodizione delle controdeduzioni da parte del lavoratore rispetto all'originaria contestazione datoriale), si è di fronte al venire meno dell'imprescindibile elemento fiduciario che dev'essere posto alla base del rapporto di lavoro.

In questo caso, l'assenza priva di giustificazione costituisce il comportamento che dà la stura all'irreparabile lacerazione della fiducia datoriale.

Tale scenario, come ribadito nella nuova FAQ ministeriale, è nettamente distinta dall'attribuzione di un significato al comportamento del lavoratore, diverso da quello desumibile formalmente, e che si realizza con le dimissioni per fatti concludenti.

Nella fattispecie di cui all'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015, l'assenza del lavoratore va a generare una conseguenza diversa da quella che sarebbe derivata dall'analisi formale del comportamento del lavoratore stesso.

Il Ministero ribadisce, quindi, come sia necessario un diverso e più ampio termine rispetto a quello previsto per il licenziamento disciplinare, al fine di poter rendere effettivamente sostenibile la sussunzione posta alla base delle dimissioni di fatto.

Condivisibile, e in linea con i chiarimenti già forniti dal Ministero, appare quindi la necessità di prevedere (da parte della contrattazione collettiva) un distinto e più ampio termine per la cristallizzazione delle dimissioni di fatto, e più in generale l'impossibilità di poter adottare, ai fini del perfezionamento della fattispecie dell'art. 26, comma 7-bis, D.Lgs. n. 151/2015 (come introdotto dall'art. 19, Legge n. 203/2024) l'arco temporale già precedentemente stabilito per



il licenziamento disciplinare.

In assenza di un termine contrattuale collettivo specifico riferito alle dimissioni per fatti concludenti, è quindi necessario ricorrere al termine di 15 giorni di derivazione legale.

Tale interpretazione va anche nella direzione – come ricordato dalla stessa FAQ ministeriale in trattazione – di garantire una maggiore tutela al lavoratore, quale parte debole del rapporto di lavoro.

Master di specializzazione

Diritto del lavoro

[Scopri di più](#)