

83

Edizione n. 09/2025
30 maggio 2025



AIDLASS
—FORENSE—

NUOVA DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI TACITE

a cura di
Giunta Distrettuale **AIDLASS Forense Bari**
Centro Studi "Francesco e Vincenzo Leggiadro" dell'ANCL UP di Bari

La presente guida mira a fornire agli professionisti del lavoro le indicazioni operative sulla corretta applicazione della nuova disciplina, tenendo conto anche dei possibili sviluppi interpretativi ipotizzabili sul testo letterale in sede giurisprudenziale. Essa recepisce gli approfondimenti e le indicazioni raccolti nel corso del convegno organizzato dagli Ordini degli Avvocati e dei Consulenti del lavoro di Bari nonché da Aidals Forense e da ANCL-UP Bari il 28 aprile 2025.

INDICE:

0. Premessa
1. L'assenza deve essere "ingiustificata"
2. La comunicazione all'Ispettorato del Lavoro
3. Se il lavoratore torna al lavoro prima che decorrano i 16 giorni
4. Se il lavoratore, a seguito della comunicazione aziendale, continua a rimanere assente ma invia le giustificazioni ovvero se l'Ispettorato accerta che tali giustificazioni non siano pervenute per impossibilità o per fatto imputabile al datore di lavoro
5. L'attività dell'Ispettorato e i suoi possibili effetti
6. Revocabilità delle dimissioni tacite?
7. La durata dell'assenza ingiustificata che determina le dimissioni tacite
8. Se dopo la comunicazione dell'azienda pervengono in via telematica le dimissioni esplicite (anche per giusta causa) del lavoratore

Premessa.

Come è noto, l'art. 19, comma 1, della L. 13 dicembre 2024, n. 203 (cd. Collegato Lavoro) ha introdotto il comma 7-bis nell'art. 26 del D. lgs. 14/09/2015, n. 151, innovando profondamente la disciplina delle dimissioni volontarie avendo introdotto e disciplinato l'ipotesi delle **dimissioni tacite**, realizzate mediante comportamento concludente del lavoratore.

Riteniamo opportuno riportare preliminarmente, di seguito, l'intero testo dell'art. 26 del D.lgs. 151/2015, così come modificato (in rosso il comma aggiunto) in quanto la nuova norma va letta e interpretata nel suo contesto:

Art. 26. Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione. [14]
4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali, dei consulenti del lavoro, delle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. [11]
5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.
6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del cod. civ. o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003.
- 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.*[13]
8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.
- 8-bis. Le disposizioni di cui al presente articolo non si applicano ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. [12]

Note:

[11] Comma così modificato dall'art. 5, comma 3, lett. b), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

[12] Comma aggiunto dall'art. 5, comma 3, lett. a), D.Lgs. 24 settembre 2016, n. 185, a decorrere dall'8 ottobre 2016, ai sensi di quanto disposto dall'art. 6, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 185/2016.

[13] Comma inserito dall'art. 19, comma 1, L. 13 dicembre 2024, n. 203.

[14] In attuazione di quanto disposto dal presente comma vedi il D .M. 15 dicembre 2015.

1. L'assenza deve essere "ingiustificata".

La norma mira a risolvere il noto problema dei cd. licenziamenti provocati dal lavoratore al fine di percepire la NASPI. Il legislatore si è concentrato sulla ipotesi del lavoratore che si assenti senza giustificazione e che, secondo la disciplina previgente, poteva essere solo licenziato per giusta causa essendo le dimissioni soggette a una rigida procedura formale telematica. Tale procedura, in sostanza impediva che si potesse ipotizzare un recesso del lavoratore realizzato mediante comportamenti concludenti. Il legislatore ha ora previsto che, pur in assenza della procedura formale ordinariamente prevista per la validità delle dimissioni, un determinato comportamento del lavoratore possa essere considerato tacita espressione della sua volontà di recedere dal rapporto di lavoro. **Tale comportamento è integrato da una assenza ingiustificata protratta per più di 16 giorni.**

Il primo problema che deve porsi l'interprete è quindi quello di definire i contorni di tale fattispecie. Nelle prime circolari intervenute sul tema non è stato evidenziato nulla in ordine all'aggettivo "ingiustificata" utilizzato dal legislatore. Compito dell'operatore professionale, specie nei primi tempi dall'entrata in vigore di una nuova disciplina, è però anche quello di prevedere l'evoluzione che l'interpretazione della norma potrà subire anche in futuro, a seguito dell'intervento della dottrina e della giurisprudenza; e di attestarsi su posizioni prudenziali per non esporre i propri assistiti a conseguenze pregiudizievoli. Si tenga conto che la norma non fissa alcun termine per l'eventuale impugnazione delle dimissioni da parte di un lavoratore che lamenti il loro carattere non genuino dovendosi quindi applicare solo il termine prescrizione, la cui durata dipende peraltro dalle conseguenze del mancato perfezionarsi della nuova fattispecie che resta ancora tutta da definire (inefficacia, nullità o annullabilità). Potrà quindi accadere che le dimissioni rassegnate oggi (tacitamente) vengano impuginate dal prestatore anche a distanza di anni. Proprio per questo occorre utilizzare il nuovo istituto con particolare cautela e prudenza.

Il primo problema che occorre porsi riguarda il significato e la valenza dell'aggettivo "ingiustificata" annesso dal legislatore al sostantivo "assenza".

È evidente che non tutte le assenze, protratte per più di 15 gg. sono utilizzabili ai fini della norma: deve trattarsi, appunto, di assenze *ingiustificate*.

Orbene è nozione comune quella secondo cui una assenza del prestatore si può considerare ingiustificata solo se non realizzata con il consenso del datore di lavoro; consenso che, peraltro, si può ricavare anche dal comportamento concludente del medesimo; e un datore di lavoro che rimanga silente di fronte a un'assenza del lavoratore, specie se questa si protragga per 16 giorni, potrebbe facilmente essere interpretato come consenso tacito. Di qui l'opportunità che intervenga, in tempi ragionevoli, una *manifestazione di volontà* del datore di lavoro volta a sancire il suo dissenso rispetto all'assenza del prestatore, in modo fugare ogni possibile equivoco. Prudenzialmente, anzi, è opportuno che i 16 giorni validi ai fini delle dimissioni tacite decorrano proprio dal momento in cui tale manifestazione di dissenso (che ha natura di atto unilaterale recettizio e si perfeziona quindi quando perviene al destinatario) viene comunicata.

Non si parla di una formale contestazione disciplinare ma di una semplice comunicazione da cui traspaia inequivocabilmente che l'assenza non è autorizzata né possa essere intesa come legittima fruizione di ferie o permessi previsti dall'ordinamento. È anzi opportuno evitare di inviare una formale contestazione per assenza ingiustificata che potrebbe essere intesa come avvio di una procedura di licenziamento e, quindi, di rinuncia a valersi delle dimissioni tacite.

Di seguito, il testo della possibile comunicazione da inviare al lavoratore:

Data

Egr. Sig.....

.....

.....

A far data dal lei risulta assente dal lavoro senza alcuna autorizzazione da parte nostra né alcuna giustificazione.

La invitiamo a fornirci le sue giustificazioni, avvertendola che tale assenza sarà considerata ingiustificata sin dall'inizio, riservandosi la nostra azienda di adottare le conseguenti determinazioni.

Distinti saluti.

(firma del legale rappresentante o di un suo delegato)

2. La comunicazione all'Ispettorato del Lavoro

Dal momento della ricezione di tale comunicazione, l'assenza si potrà considerare indubbiamente ingiustificata. Da quella data - come si è detto - conviene (prudenzialmente) computare quindi i 16 giorni previsti dalla legge, allo scadere dei quali e con l'invio della comunicazione all'Ispettorato del Lavoro, si perfeziona la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni e decorre il termine per le comunicazioni di legge (in tal senso v. anche la circ. MinLav. 6/2025). L'attività di indagine dell'Ispettorato è, infatti, a termini di legge, meramente eventuale e produce gli effetti che si esamineranno più oltre.

È il caso di evidenziare che, secondo la medesima circolare n. 6/2025, *"Il datore di lavoro dovrà ... 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"*.

La circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 579 del 22 gennaio 2025 prescrive: *"La comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare alla sede territoriale di questo Ispettorato, preferibilmente a mezzo PEC all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza."*

In allegato alla medesima circolare INL si mette a disposizione un modello di comunicazione volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento.

3. Se il lavoratore torna al lavoro prima che decorrano i 16 giorni

L'invio della lettera in cui si rileva il carattere illegittimo dell'assenza e si chiedono spiegazioni al lavoratore, può tornare molto utile nell'eventualità che il lavoratore si rifaccia vivo prima che siano decorsi i 16 giorni. In tal caso, se l'assenza si fosse protratta per il tempo sufficiente, a norma del contratto collettivo, a far applicare la sanzione del licenziamento disciplinare, la prima comunicazione potrebbe essere considerata (avendone il contenuto sostanziale) come contestazione disciplinare.

E, infatti, se l'azienda intende procedere al licenziamento del lavoratore, la prima comunicazione (avente il contenuto sostanziale anche se non la veste formale di una contestazione disciplinare) è opportuno che la comunicazione di cui sopra non venga inviata immediatamente (appena il lavoratore di assenta) ma solo quando il numero di assenze raggiunga quello necessario per consentire poi, eventualmente, il licenziamento.

A quel punto, si potrà procedere al licenziamento disciplinare utilizzando appunto la prima

comunicazione come contestazione dell'addebito; in tal caso, nelle motivazioni del licenziamento, occorrerà naturalmente valutare la fondatezza o meno delle giustificazioni che il lavoratore avesse eventualmente fornito.

4. Se il lavoratore, a seguito della comunicazione aziendale, continua a rimanere assente ma invia le giustificazioni ovvero se l'Ispettorato accerta che tali giustificazioni non siano pervenute per impossibilità o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Nel caso in cui il lavoratore, pur protraendo l'assenza oltre i 15 giorni, risponda alla lettera inviata dall'azienda e fornisca delle giustificazioni ovvero se l'Ispettorato accerti che tali giustificazioni non sono state inviate per impossibilità assoluta oggettiva o per fatto imputabile al datore di lavoro, questi potrà scegliere tre strade:

1. ritenere fondate le giustificazioni del lavoratore e riammetterlo in servizio senza alcuna formalità (non avendo avviato un formale procedimento disciplinare, non c'è bisogno di archiviarlo);
2. nel caso in cui invece ritenga tali giustificazioni infondate ha due ulteriori opzioni:
 - 2.1. *soluzione prudentiale*: procedere al licenziamento motivandolo in relazione alle giustificazioni fornite e accollarsi il contributo speciale NASPI;
 - 2.2. *soluzione vantaggiosa*: insistere nell'avvalersi delle dimissioni tacite, inviando comunque all'Ispettorato del Lavoro la comunicazione di cui al comma 7-bis nella quale occorrerà però specificare che il lavoratore ha fornito giustificazioni che non sono state ritenute fondate e che, pertanto, l'assenza resta, a giudizio dell'azienda, ingiustificata. In tal caso, a nostro avviso, l'Ispettorato del lavoro non avrebbe titolo per sindacare la valutazione aziendale essendo la stessa rimessa alle parti ed essendo suo compito, per espressa disposizione di legge, solo quello di verificare che sussistano cause di forza maggiore o fatti imputabili al datore di lavoro che abbiano impedito al lavoratore di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Su quest'ultimo punto si attendono maggiori precisazioni da parte dello stesso Ispettorato o del Ministero (nonché gli orientamenti giurisprudenziali) anche se la stessa circolare 579/2025 dell'INL precisa espressamente *“Al riguardo il legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad es. perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati”*.

Ovviamente, il lavoratore, invece, può impugnare davanti al Giudice del Lavoro la decisione aziendale, ottenendo l'annullamento/inefficacia delle dimissioni e il ripristino del rapporto di lavoro. Tale azione, in mancanza di termini fissati per legge, come detto, potrà essere esperita nei limiti della prescrizione.

5. L'attività dell'Ispettorato e i suoi possibili effetti

In ordine all'attività di competenza dell'Ispettorato del lavoro occorre precisare che compito di tale autorità è appunto solo quello di accertare se il lavoratore non abbia potuto fornire le sue giustificazioni per impossibilità o per fatto imputabile al datore di lavoro; non quello di valutare la fondatezza delle medesime giustificazioni.

L'impossibilità rilevante, secondo la norma, deve essere assoluta, cioè derivante da forza maggiore o da fatto riconducibile al datore di lavoro. L'effetto di tale accertamento è quello di impedire il perfezionarsi della procedura delle dimissioni tacite, salvo che il datore di lavoro (a suo rischio, come si è detto) ritenga infondate le giustificazioni fornite dal lavoratore. In tal caso, l'assenza resterebbe

ingiustificata (fino a diversa valutazione del Giudice) perfezionandosi ugualmente la fattispecie di cui al comma 7-bis (dimissioni tacite).

6. Revocabilità delle dimissioni tacite?

Sussistono dubbi in ordine alla possibilità per il lavoratore di revocare entro 7 giorni (ai sensi del secondo comma dell'art. 26 del D.lgs. 151/2015) anche le dimissioni tacite rassegnate con le modalità innanzi descritte.

Al riguardo, si consideri che la norma sulla revoca delle dimissioni, attesa la natura di atto unilaterale recettizio delle medesime (che, secondo i principi generali, si perfeziona nel momento in cui perviene nella sfera di conoscibilità del destinatario e, quindi, non può essere revocato) ha natura eccezionale e, dunque di stretta interpretazione. Ebbene, il comma 7-bis dispone testualmente che, una volta realizzatesi le condizioni ivi previste, *“Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo”*. Se ne deve desumere che neanche la norma che consente (eccezionalmente) la revoca delle dimissioni si applichi a quelle rese tacitamente ai sensi del comma 7-bis. Ulteriore conferma di questa tesi si può ricavare dallo stesso testo del secondo comma che sembra limitare la possibilità di revoca alle dimissioni a quelle rese mediante *la trasmissione del modulo* con cui vengono comunicate quelle rese (telematicamente) con le formalità di cui al comma 1. In ogni caso, anche su questo punto, si dovrà tener conto delle indicazioni esegetiche del Ministero o dell'INL e soprattutto degli orientamenti giurisprudenziali.

7. La durata dell'assenza ingiustificata che determina le dimissioni tacite.

La norma fissa tale durata in 16 giorni (testualmente: più di 15) ma consente, sul punto, l'intervento derogatorio della contrattazione collettiva.

Ovviamente, al momento, considerato il breve lasso di tempo trascorso dall'entrata in vigore del Collegato, non sussistono interventi della contrattazione collettiva.

Al riguardo, tuttavia, la circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 26 marzo 2025 ha precisato innanzitutto che *“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.”*

Aggiunge inoltre: *“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 stessa circolare si avventura però in una interpretazione che appare forzata quando affronta - e mira a limitare - il ruolo della contrattazione collettiva: *“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”*.

Il richiamato principio secondo cui la contrattazione collettiva potrebbe derogare le disposizioni di legge solo in senso migliorativo per il lavoratore, in realtà, non esiste. In mancanza di espresse limitazioni previste nel testo di legge, il rinvio alla contrattazione collettiva deve ritenersi privo di limiti. Meraviglia che il Ministero sostenga una tesi del genere. Non mancano del resto casi in cui il

rinvio alla contrattazione collettiva è stato attuato anche in senso peggiorativo senza che nessuno abbia sollevato dubbi sulla validità della relativa disciplina contrattuale. Sarà interessante constatare in che considerazione le parti sociali terrano la limitazione loro fissata dal Ministero.

È il caso di rilevare che, purtroppo, la norma in esame, nel rinviare alla contrattazione collettiva, non solo non richiama l'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 ma si limita a far riferimento al "*contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro*". Da un lato, quindi, resta esclusa la possibilità di intervento della contrattazione aziendale ma, d'altro canto, ed è ciò che più conta, il rinvio non pare limitato ai soli contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni di categoria comparativamente più rappresentative. Non è escluso, tuttavia, che la giurisprudenza possa ricavare tale limitazione dai principi generali dell'ordinamento lavoristico per cui, prudenzialmente, pare opportuno limitarsi a considerare i soli contratti collettivi cd. leader.

8. Se dopo la comunicazione dell'azienda pervengono in via telematica le dimissioni esplicite (anche per giusta causa) del lavoratore.

Al riguardo, la menzionata circolare del Ministero del Lavoro n. 6 del 26 marzo 2025, dispone, condivisibilmente, quanto segue: "*Sul punto 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 da parte del lavoratore. Pertanto, anche 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 – prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro.*"

Sul medesimo punto la circolare dell'INL 579/2025 precisa che "*... i motivi alla base dell'assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di giusta causa delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti*".