

Dimissioni di fatto solo dopo 15 giorni di assenza ingiustificata

Ai fini della realizzazione delle dimissioni del lavoratore per fatti concludenti, deve essere esclusa l'applicazione analogica del termine previsto dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata. Piuttosto, il rapporto di lavoro può intendersi validamente risolto per volontà del lavoratore assente «solo laddove siano decorsi i 15 giorni previsti dalla legge ovvero il minor termine previsto dal Ccnl a tale specifico fine». Lo ha statuito il Tribunale di Brescia, sentenza del 27 gennaio 2026 in relazione al caso di un lavoratore che, pur essendo stato allontanato oralmente dal posto di lavoro con l'invito a non ripresentarsi, ha comunicato all'azienda la disponibilità a riprendere servizio dopo sei giorni di assenza. Nel frattempo, però, la società aveva trasmesso all'Ispettorato territoriale del lavoro di Brescia la comunicazione prevista dall'articolo 26, comma 7-bis, del Dlgs 151/2015, introdotto dal Collegato lavoro, così attivando la procedura delle dimissioni per fatti concludenti. Ciò sul presupposto che il termine di cinque giorni, previsto dalla contrattazione collettiva in materia di licenziamento disciplinare, fosse sufficiente per poter considerare dimissionario il dipendente assente.

Il Tribunale di Brescia, investito del ricorso del lavoratore, ha chiarito che la deroga al termine di 15 giorni indicato dall'articolo 26, comma 7-bis, può operare solo se prevista dal Ccnl per l'ipotesi delle dimissioni per fatti concludenti. In altre parole, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore assente solo una volta trascorso il termine di legge (15 giorni) o quello convenzionalmente stabilito dalle parti sociali a tale scopo, non potendosi applicare, per analogia, i termini più brevi previsti per le assenze disciplinarmente rilevanti. Secondo il Tribunale le clausole disciplinari e le disposizioni sulle dimissioni per fatti concludenti perseguono finalità radicalmente diverse: le prime mirano a individuare il limite di assenza tollerabile dal datore di lavoro, oltre il quale è possibile applicare la sanzione massima del licenziamento; le seconde, invece, hanno lo scopo di equiparare una situazione di mero fatto a un atto negoziale, richiedendo che non vi siano dubbi sulla situazione concreta e imponendo l'applicazione del termine di legge o del minor termine specificamente previsto dal Ccnl per rendere inequivocabile la volontà dimissionaria del lavoratore. Così, in assenza di un intervento legislativo chiarificatore, il Tribunale di Brescia, contribuendo al contrasto giurisprudenziale circa l'interpretazione del nuovo comma 7-bis, ha aderito all'orientamento prudente seguito dai Tribunali di Bergamo (sentenza 837/2025) e Ravenna (sentenza 441/2025), sottolineando che solo il rispetto rigoroso dei termini previsti dalla legge ovvero da una clausola della contrattazione collettiva risponde alle esigenze di certezza del diritto, prevenendo possibili abusi da parte del datore di lavoro.

—**Angelo Zambelli**