



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

CIRCOLARE 6 MIN. DEL LAVORO

IL COMMENTO DELL'ESPERTO
DOTT. EUFRANIO MASSI



DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI



Con la circolare n. 6 del 27 marzo 2025, il Ministero del Lavoro ha fornito indicazioni operative sulle dimissioni per fatti concludenti, distinguendole chiaramente dal licenziamento per assenze ingiustificate. In questo approfondimento, il Dott. Eufrazio Massi analizza i principali chiarimenti offerti dalla nuova circolare e le implicazioni per datori di lavoro.



DOTT.SSA ELISABETTA PISTOCCHI
Direttore FORMart

LE INDICAZIONI DEL MINISTERO DEL LAVORO SULLE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Lungamente attesa dagli operatori, il 27 marzo 2025 è stata pubblicata la circolare n. 6 del **Ministero del Lavoro** con la quale sono state fornite alcuni chiarimenti operativi su alcuni istituti regolamentati dal “**Collegato Lavoro**”. Tali chiarimenti hanno dissipato, ma non completamente, una serie di dubbi, con particolare riguardo alle dimissioni per fatti concludenti: su di esse focalizzerò la mia attenzione in questa breve riflessione.

Il Ministero del Lavoro chiarisce che il licenziamento determinato da assenze ingiustificate e le dimissioni per fatti concludenti sono due procedure diverse che non possono essere confuse o sovrapposte.

Nella sostanza, qualora si verificano quelle che, ad oggi, i **CCNL qualificano** come assenze ingiustificate che possono portare alla risoluzione del rapporto da parte del datore di lavoro (ad esempio, quelle che superano i quattro giorni consecutivi lavorativi secondo il contratto collettivo dell'industria metalmeccanica), il datore può procedere al licenziamento nel rispetto sia della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970, con **il diritto a difesa**, che di quella indicata dal CCNL, pagando, ovviamente, il ticket di ingresso alla NASPI, così come indicato **dall'art. 2 della legge n. 92/2012**.

Se, invece, si vuole seguire la strada delle dimissioni per fatti concludenti, occorre attendere almeno quindici giorni di assenza e, a partire dal sedicesimo, comunicare, all'Ispettorato territoriale del Lavoro competente in relazione al luogo ove si è svolta l'attività del lavoratore, che il rapporto si è risolto per fatti concludenti, indicando, altresì, i dati di riferimento sia dell'azienda che dell'ex dipendente, oltre ai recapiti telefonici, residenza ed eventuale indirizzo di posta elettronica, nonché il CCNL applicato.

Dimissioni per fatti concludenti e assenze ingiustificate non sono equivalenti: la circolare chiarisce che si tratta di procedure distinte, regolamentate da norme e tempi differenti. I licenziamenti devono seguire l'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, mentre le dimissioni per fatti concludenti si attivano dopo almeno 15 giorni consecutivi di assenza.



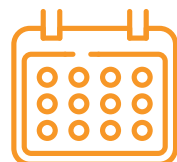
La nota ministeriale afferma inoltre che:

- a) Non è possibile utilizzare nella procedura per fatti concludenti, il riferimento alle assenze ingiustificate” previste dal CCNL in quanto si tratta di ipotesi pensate e sottoscritte dalle parti contraenti per il licenziamento disciplinare e non per le dimissioni per fatti concludenti. Qualora le organizzazioni sindacali dovessero, in futuro, disciplinare la materia, il termine dovrà essere superiore a quello di quindici giorni previsto dalla legge. Su quest’ultimo punto avanzo qualche perplessità, atteso che la norma attribuisce alle parti sociali il compito di disciplinare l’istituto e la legge ha soltanto il compito di intervenire in caso di mancanza;
- b) **I quindici giorni previsti dall’art. 19 della legge n. 203/2024 sono di calendario e non lavorativi: precisazione giusta alla luce dell’art. 155 c.p.c., il quale afferma che se non detto diversamente, i giorni si considerano di calendario;**
- c) La cessazione del rapporto va comunicata entro cinque giorni ai servizi telematici per l’impiego attraverso il **modello UNILAV** e la data non potrà essere antecedente rispetto a quella di comunicazione all’Ispettorato, che rappresenta il “dies a quo”. L’inottemperanza a tale onere è punita con una sanzione amministrativa, diffidabile, compresa tra 100 e 500 euro.

Una volta ricevuta la comunicazione l’Ispettorato del Lavoro non ha l’obbligo di intervenire, ma ha una facoltà: se, lo farà, dovrà completare gli accertamenti entro trenta giorni dalla ricezione della comunicazione datoriale.

Con la comunicazione all’Ispettorato territoriale del Lavoro si conclude la procedura delle dimissioni di fatto ed il datore di lavoro non sarà tenuto a versare il contributo di ingresso alla NASPI e potrà trattenere dalle competenze di fine rapporto, l’indennità di mancato preavviso.

I quindici giorni previsti dall’art. 19 della legge n. 203/2024 sono di calendario e non lavorativi: precisazione giusta alla luce dell’art. 155 c.p.c., il quale afferma che se non detto diversamente, i giorni si considerano di calendario.



La nota ministeriale, che si aggiunge a quelle già emanate dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro, non attribuisce (né poteva farlo, atteso che non esiste alcuna norma in tal senso) **un potere di ricostituzione forzosa del rapporto in presenza di una delle esimenti indicate dal Legislatore** (causa di forza maggiore o situazione ascrivibile ad una responsabilità del datore di lavoro). La eventuale inefficacia delle dimissioni è, nella sostanza, un atto che l'organo di vigilanza farà pervenire sia al datore che al lavoratore ma, quest'ultimo, per veder tutelato il proprio diritto, dovrà andare in giudizio (portando, come prova, la nota ricevuta dall'Ispettorato), magari passando attraverso un preventivo tentativo di conciliazione. È vero che la **circolare n. 6** parla della possibilità che il datore di lavoro venga denunciato alla Procura dall'Ispettorato del Lavoro per aver effettuato una comunicazione mendace, ma per far ciò, occorrono una serie di elementi probanti, come l'intenzione di alterare in maniera fraudolenta la verità dei fatti.

La comunicazione di inefficacia delle dimissioni potrà essere il risultato di un accertamento ispettivo nel quale si evidenzia una causa di forza maggiore che ha impedito qualsiasi comunicazione al datore (ad esempio, ricovero ospedaliero per grave trauma) o responsabilità derivante da comportamento di quest'ultimo (ad esempio, "stai a casa che non ti voglio più vedere") che si concretizza in un licenziamento orale.

Da ultimo, il Ministero, con una propria interpretazione amministrativa (tra l'altro, non indicando tutte le ipotesi in cui le dimissioni sono soggette alla convalida di un funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro), **restringe il campo di applicazione delle dimissioni per fatti concludenti**, attraverso l'allargamento delle disposizioni che tutelano la maternità e la paternità a situazioni che nascono per altre cose.

La comunicazione di inefficacia delle dimissioni potrà essere il risultato di un accertamento ispettivo nel quale si evidenzia una causa di forza maggiore che ha impedito qualsiasi comunicazione al datore (ad esempio, ricovero ospedaliero per grave trauma) o responsabilità derivante da comportamento di quest'ultimo.



Di conseguenza, la procedura per fatti concludenti non si applica:

a)

Nel “periodo protetto” della donna fino al compimento di un anno di età del bambino, definito nella circolare, in maniera poco appropriata, come periodo “di gravidanza”;

Nelle ipotesi di fruizione del congedo per paternità fino al compimento di un anno di età del bambino;

Nelle dimissioni del padre o della madre fino ai tre anni dalla nascita del bambino;

b)

Nelle dimissioni della donna per causa di matrimonio nel periodo compreso tra l'affissione delle pubblicazioni all'albo comunale in quanto segua la celebrazione e fino ad un anno dalla stessa (ipotesi, “dimenticata” nella circolare n. 6);

c)

Le stesse disposizioni che tutelano la maternità e la paternità si applicano nei casi di adozione (ivi compresa quella internazionale) e affidamento.

Ricorrendo tali ipotesi, secondo il Dicastero del Lavoro, per una assenza prolungata senza alcuna comunicazione si potrà ricorrere, unicamente, al licenziamento (per la donna “nel periodo protetto” per colpa grave costituente giusta causa) nelle ipotesi previste dal CCNL applicato, con l'ovvio pagamento del ticket di ingresso alla NASPI.

La procedura per dimissioni per fatti concludenti è esclusa nei casi di tutela rafforzata legati a maternità, paternità, adozione e matrimonio. In tali situazioni, si potrà ricorrere solo alla procedura di licenziamento.



Chi siamo

FORMART, DA OLTRE 25 ANNI NEL MONDO DEL LAVORO

A fianco dei Consulenti Del Lavoro, dalla parte delle aziende italiane.

Il team di esperti e progettisti FORMart supporta costantemente i propri partner per trovare soluzioni alle situazioni più complesse e proposte formative vantaggiose per imprese e lavoratori.

SCOPRI IL NOSTRO SERVIZIO



Rubrica

L'ESPERTO RISPONDE

Hai un dubbio o una domanda tecnica?
I partner e i clienti FORMart possono
chiedere gratuitamente un parere sulle
principali novità normative e sulle leggi
che riguardano il mondo del lavoro.
Il Dott. Eufranio Massi risponderà
alle vostre richieste in pochi giorni.

<https://www.formart.it/esperto-risponde-eufranio-massi>



EUFRANIO MASSI
Direttore DottrinaLavoro.it

*Eufranio Massi è esperto di Diritto del Lavoro
e Direttore del portale Dottrinalavoro.it.
Ha diretto, in qualità di Dirigente, diverse strutture e Servizi Ispettivi centrali.
Dal 2017, grazie alla collaborazione con FORMart, è il relatore principale
dei seminari "Novità e questioni aperte in materia di lavoro".*

Contatti

FORMART, IL SAPERE CHE TI SERVE



APPRENDISTATO

Diletta Maselli - diletta.maselli@formart.it

TIROCINI

Irene Biavati - irene.biavati@formart.it

FONDI INTERPROFESSIONALI

Cristina Pirani - cristina.pirani@formart.it

FONDARTIGIANATO

Stefania Mazzoli - stefania.mazzoli@formart.it

SICUREZZA SUL LAVORO

Simone Lochi - simone.lochi@formart.it

FINANZIAMENTI EUROPEI PER LE IMPRESE

Elena Prandi - elena.prandi@formart.it

FORMAZIONE REGOLAMENTATA

Federico Angelillo - federico.angelillo@formart.it

FORMAZIONE PER LO SVILUPPO PROFESSIONALE

Tiziana Marchesi - tiziana.marchesi@formart.it



SEDE REGIONALE

Via Ronco, 3
40013 Castel Maggiore (BO)

tel: 051-7094811
email: info@formart.it

www.formart.it

