

Assenza ingiustificata minima di 15 giorni per le dimissioni di fatto

La Corte d'Appello di Bologna conferma il Tribunale di Ravenna che valorizzava il termine legale

/ Mario PAGANO

La mancanza di una specifica disposizione contrattuale, in tema di dimissioni di fatto, comporta necessariamente l'applicazione della **disciplina legale**, con particolare riferimento al termine di 15 giorni di assenza del lavoratore.

Lo ha ribadito la Corte d'Appello di Bologna che, con la sentenza n. [508/2026](#), confermando la decisione di primo grado n. [441/2025](#) del Tribunale di Ravenna (si veda "[Per le dimissioni di fatto necessario un termine ampio e inequivocabile](#)" del 16 dicembre 2025), dopo un periodo di silenzio della giurisprudenza, è ritornata a esaminare la procedura di perfezionamento delle dimissioni **per fatti concludenti**, prevista al comma 7-*bis* dell'[art. 26](#) del DLgs. 151/2015.

Il nuovo intervento dei giudici di Bologna è particolarmente interessante, perché si pone in continuità con una delle sentenze, quella del Tribunale ravennate, tra le più critiche e analitiche sulla procedura di **dimissioni di fatto**.

Il giudice di primo grado si era trovato a valutare l'assenza di un lavoratore non coperta da certificato di malattia, protrattasi per 14 giorni, circostanza che aveva portato il datore di lavoro a considerare lo stesso **dimissionario**, sulla scorta delle norme contenute nel CCNL Logistica, trasporto e spedizioni, applicato dal datore, in tema di licenziamento previsto in caso di assenza ingiustificata superiore a 4 giorni.

Secondo il Tribunale, tuttavia, il termine previsto dal CCNL, che consente di perfezionare la nuova procedura per le dimissioni di fatto, non solo deve essere contenuto in una norma *ad hoc* del medesimo CCNL, ma deve necessariamente essere **più lungo** di quello legale di 15 giorni.

Tale asserzione viene confermata integralmente dalla Corte d'Appello, che ripercorre i passaggi più significativi della sentenza di primo grado, con particolare riferimento alla netta **differenza** tra licenziamento e dimissioni per fatti concludenti. Si tratta di due istituti che hanno *ratio* completamente diverse e discipline non sovrapponibili tra loro, in quanto il termine di assenza ingiustificata, previsto dal CCNL in tema di licenziamento, è in genere molto breve e non può avere anche valore dimissionario. Diversamente, si metterebbero sullo stesso piano fattispecie differenti quali un illecito disciplinare e la manifestazione di volontà di dimettersi, con la conseguenza ulteriore di ricavare "una presunzione assoluta di volontà di dimissioni da un comportamento ambiguo (per brevità dell'assenza)

del lavoratore, tale da non essere obiettivamente (e ragionevolmente) riconducibile ad uno schema induttivo legale (con presunzione addirittura *iuris et de iure*). Da ciò, ferma restando l'indispensabile previsione di una disposizione contrattuale dedicata alle dimissioni di fatto, discende la necessità di valorizzare, per una lettura costituzionalmente orientata della norma, il termine legale di 15 giorni quale sintesi di un **ragionevole bilanciamento** tra tutela del lavoratore e libertà d'impresa e vero e proprio riferimento (e paletto) anche per la futura disciplina contrattuale, la quale non potrà mai fissare un termine inferiore a quello quindicinale di natura legale.

Tale orientamento è stato ulteriormente ribadito e, per certi versi, enfatizzato dalla Corte bolognese, quasi a prendere nettamente le distanze rispetto ad altre pronunce, come quella del Tribunale di Milano del [29 ottobre 2025](#) (si veda "[L'assenza disciplinare vale anche per le dimissioni di fatto](#)" del 14 novembre 2025), ciò in ragione della circostanza per cui la scelta di focalizzarsi sul termine legale ha "il pregio di coordinare il nuovo istituto con quelli preesistenti, quale in particolare con la ben distinta e **non sovrapponibile** ipotesi di licenziamento per assenza ingiustificata".

Ciò premesso, nella risoluzione del caso di specie anche la decisione della Corte d'Appello passa, in modo del tutto consequenziale, da pochi ma essenziali elementi di fatto.

La Corte evidenzia, infatti, come, sebbene alcuni contratti collettivi abbiano **regolato** il nuovo istituto delle dimissioni presunte, come il CCNL Terziario o il CCNL Artigianato, chimica e tessile, il CCNL applicato al rapporto dedotto in causa nulla ancora prevede sul punto, dovendosi perciò avere riguardo alla previsione legislativa di un **periodo minimo** di 15 giorni di assenza ingiustificata.

Nel caso di specie il datore di lavoro aveva attivato la procedura, prevista dal comma 7-*bis*, dopo un periodo di assenza ingiustificata di soli 14 giorni, un tempo evidentemente **non sufficiente** a soddisfare la richiesta normativa contenuta nel citato comma 7-*bis*, con la conseguenza finale, sempre a conferma della sentenza di primo grado, di ritenere **illegittima** la procedura di dimissioni per fatti concludenti e correttamente applicabili le ordinarie azioni civilistiche, con condanna del datore di lavoro all'esecuzione del contratto e al risarcimento del danno pari alle mensilità di retribuzione omesse sino alla riammissione in servizio.