LEGGE N. 203/2024 (COLLEGATO LAVORO) - DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI - NOTA INL 579/2025

Posted on 27 Gennaio 2025

Category: Lavoro e relazione industriale

Con la **Legge n. 203/2024**, recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" (Gazzetta Ufficiale n. 303 del 28 dicembre 2024) nell'introdurre importanti novità in materia, con la presente si richiama la vostra attenzione all'art. 19 (Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro), che ha inserito il comma 7-bis all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, che ricordiamo disciplina la procedura telematica obbligatoria per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La disposizione prevede che, 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'INL**, **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 predetto articolo 26.

Tali ultime disposizioni 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.

Con **nota n. 9740 del 30 dicembre 2024**, l'INL, nell'illustrare agli ispettori le disposizioni della citata legge di interesse per l'attività degli stessi, con riferimento al citato articolo 19, si era riservato di fornire indicazioni dettagliate con riguardo alle attività poste in capo agli Ispettorati territoriali.

Con la successiva **nota n. 579 del 22 gennaio 2025**, l'INL ha quindi fornito le prime indicazioni operative relative alla procedura di dimissioni per fatti concludenti in caso di assenza ingiustificata del lavoratore.

L'INL ha chiarito che **la comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro** e **pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso**.

Laddove il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, questi dovrà inoltre verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno quindici giorni dall'inizio del periodo di assenza.

La comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare alla sede territoriale dell'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.

A tal fine, l'Ispettorato ha messo a disposizione dell'utenza un **modello di comunicazione** volto a

uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla "veridicità della comunicazione medesima".

Gli Ispettorati potranno dunque contattare il lavoratore e altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza.

I predetti accertamenti dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

L'Ispettorato ha poi evidenziato che secondo il dettato normativo "*il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo*".

In altri termini, ordinariamente, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.

L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri "*l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza*".

Al riguardo, l'INL ha evidenziato che è 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.

Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra, ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis. In tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via PEC ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, 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.

Infine, l'INL fa riserva di fornire ulteriori indicazioni anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche ed alla quantificazione delle fattispecie rilevate.