APPROFONDIMENTI

Le indicazioni operative dell'INL sulle dimissioni per fatti concludenti

di **Giuseppe Pacifico**

Attraverso la nota n. 579/2025 del 22 gennaio scorso, l'INL fornisce le **prime indicazioni operative** legate all'introduzione – ad opera della L. 203/2024, il c.d. Collegato lavoro alla Legge di Bilancio 2024 – all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015, di un nuovo comma, il 7-*bis*, a integrazione della disciplina su dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La nuova norma, in sostanza, prevede che **l'assenza ingiustificata** del lavoratore, **protratta** oltre un certo periodo, possa essere considerata come un'**implicita volontà di dimettersi**, in assenza di ulteriori formalità, con l'evidente intento di garantire che la NAspi sia destinata a coloro che hanno effettivamente perso il lavoro involontariamente e **contrastare il ricorso** del lavoratore **all'assenza ingiustificata quale "strumento" per indurre la ditta al licenziamento "disciplinare"** dello stesso, per poter conseguire l'indennità di disoccupazione (che, appunto, come noto, spetta unicamente nelle ipotesi di perdita involontaria del posto di lavoro a causa del recesso del datore di lavoro o nelle ipotesi di dimissioni equiparabili dal legislatore al licenziamento). Per effetto della novella legislativa, infatti, in caso di dimissioni "*per fatti concludenti*", il datore di lavoro non sarà tenuto a versare il contributo NASpI e potrà trattenere l'indennità di mancato preavviso, **risultando in questo modo precluso al lavoratore l'accesso all'indennità di disoccupazione**.

Nel dettaglio, in caso di **allontanamento ingiustificato** del lavoratore protratto per un **periodo superiore a quello consentito dal Ccnl** applicato tra le parti (con espressa esclusione, dunque, di contratti aziendali o territoriali), **ovvero in mancanza** di tale indicazione, **oltre i 15 giorni**, la disposizione richiamata – infatti – consente al datore di lavoro lo scioglimento del rapporto di lavoro, dandone comunicazione all'Ispettorato del Lavoro che *potrà* verificare la veridicità della comunicazione.

Tale comunicazione ha, dunque, l'effetto di **risolvere automaticamente il rapporto di lavoro qualificando l'assenza ingiustificata quale comportamento concludente del lavoratore**, indice della volontà del medesimo di dimettersi, salvo il caso in cui quest'ultimo non dimostri che l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza siano dipese da **cause di forza maggiore** o da **fatto imputabile al datore di lavoro**.

Per questo motivo, e solo **qualora intenda avvalersi della prolungata assenza del lavoratore** ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro (e, quindi, non sempre ed in ogni caso), **il datore di**

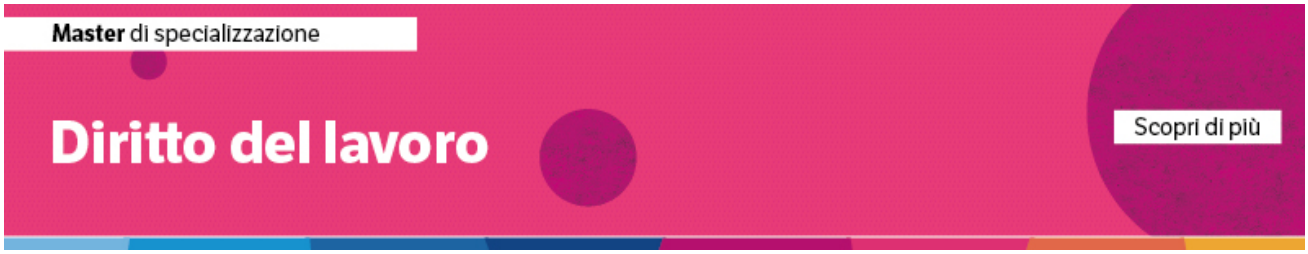
lavoro dovrà inviare una comunicazione (sul modello allegato alla nota in commento, predisposto al fine di semplificare il nuovo adempimento ed uniformarne i contenuti), preferibilmente tramite pec, **alla sede** dell'ITL **territorialmente competente** – in ragione del luogo di svolgimento del rapporto di lavoro – riportando tutte le informazioni relative ai lavoratore (non limitandosi, quindi, ai soli dati anagrafici) quali **recapiti telefonici** e **di posta elettronica di cui sia a conoscenza**, al fine di consentire agli uffici territoriali di poter accertare la "***veridicità della comunicazione medesima***" e, quindi, se il lavoratore effettivamente non si sia più presentato presso la sede di lavoro né abbia potuto comunicare i motivi della propria assenza.

Ricevuta tale comunicazione, gli organi ispettivi dell'INL "***potranno***" **attivare successivi controlli** – evidentemente **solo eventuali e non "automatici" o obbligatori in ogni caso** – coinvolgendo, oltre al lavoratore interessato, anche "*altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili*" ai fini dell'accertamento della veridicità della suddetta comunicazione. In questo caso l'ispettorato dovrà garantire la massima tempestività prevedendo che le verifiche, qualora avviate, dovranno essere concluse con la **massima tempestività** e, comunque, **non oltre** il termine di **30 giorni dalla data di ricezione della comunicazione** del datore di lavoro.

Laddove, all'esito dei controlli svolti, il lavoratore dimostri "*l'impossibilità, per cause di forma maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza*" l'**effetto risolutivo del rapporto di lavoro potrà essere evitato**. A tale riguardo, l'INL chiarisce che, nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità di comunicare i motivi alla base dell'assenza o la circostanza di averli comunicati – o ancora, laddove l'ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro – l'INL sarà tenuto a comunicare l'**inefficacia della risoluzione** sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla **ricostituzione del rapporto di lavoro** – sia al datore di lavoro.

In caso contrario – quello in cui risulti accertato che il lavoratore sia stato effettivamente assente senza giustificato motivo o non abbia dato prova dell'impossibilità di comunicare le giustificazioni della propria assenza – il rapporto dovrà ritenersi, in ogni caso, risolto. Anche in quest'ultimo caso, però, qualora vengano riscontrate **gravi inadempienze del datore di lavoro**, tali da costituire gli estremi della giusta causa (ad es. "*mancato pagamento delle retribuzioni*"), le dimissioni potranno essere **riqualificate** da tacite in dimissioni per giusta causa.

In proposito occorre, infine, evidenziare che l'esito delle verifiche condotte dall'Ispettorato, anche confermativo di quanto comunicato dal datore di lavoro, non avrà effetto preclusivo di ulteriori azioni del lavoratore volte a contestare la natura di manifestazione di dimissioni tacite della propria prolungata assenza, anche nelle more della pubblicazione di ulteriori e specifici chiarimenti cui la nota in commento fa rinvio, in merito a nuovi **indici idonei** (perché "*imputabili al datore di lavoro*") **a "*giustificare*" l'ingiustificata assenza del lavoratore** e tali da convertire in dimissioni per giusta causa le dimissioni per fatti concludenti.


Master di specializzazione
Diritto del lavoro
Scopri di più