

Circolare n. 03/2025/MI

Roma, 23 gennaio 2025

Alle Società Acap

c.a. Sigg. Presidenti/Amm.ri Delegati

c.a. Sigg. Direttori Generali

c.a. Sigg. Direttori del Personale

e, p.c.:

Al Consiglio Direttivo Acap

Oggetto: Dimissioni “di fatto” per prolungata assenza ingiustificata - Legge n. 203/2024, articolo 19
– Nota INL 22 gennaio 2025.

L'articolo 19 della legge in oggetto, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dello scorso 28 dicembre e in vigore dal 12 gennaio, introduce nel nostro ordinamento l'istituto delle “dimissioni di fatto” o “per fatti concludenti”, inquadrando in tale fattispecie il caso del lavoratore che non si presenti al lavoro senza alcuna giustificazione o comunicazione per un periodo prolungato.

Nel previgente regime normativo tale condotta avrebbe necessitato di una contestazione formale da parte del datore di lavoro, ed un eventuale licenziamento disciplinare ad esito della procedura, con conseguente pagamento del “ticket licenziamento” ai sensi dell'articolo 2, comma 31, della legge n. 92/2012 (fino a € 1.900 euro circa), l'esposizione al rischio di un contenzioso con il lavoratore stesso, nonché la possibilità per quest'ultimo di beneficiare, paradossalmente, dell'indennità di disoccupazione.

Un sistema chiaramente sbilanciato, su cui il Legislatore ha inteso finalmente intervenire, per il tramite dell'articolo 19 citato, che prevede ora la risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore “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 ha come unico obbligo quello di darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, da individuarsi in base al luogo in cui si svolge il rapporto di lavoro, che potrà verificare la veridicità della comunicazione medesima.

L'Ispettorato accerterà se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, e quindi se la dichiarazione del datore di lavoro sia veritiera e non sottintenda abusi, oppure se il lavoratore sia stato impossibilitato, presumibilmente per gravissime ragioni di salute, a comunicare la sua assenza.

Gli accertamenti dell'Ispettorato dovranno essere avviati e conclusi entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Secondo quanto riportato anche dalla nota dell'Ispettorato del Lavoro pubblicata ieri (vedi allegato), il datore di lavoro è tenuto a informare l'Ispettorato solamente nel caso in cui intenda far

SEDE

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 11
Tel. 06 99 69 579 - Fax 06 99695712

acap@associazione-acap.org
www.associazione-acap.org

valere la condotta del lavoratore come “dimissioni di fatto”; non vi è pertanto un obbligo incondizionato in tal senso.

Al fine di procedere agli accertamenti previsti, l'Ispettorato deve essere messo in condizione di conoscere tutte le informazioni inerenti, in particolare quelle necessarie per contattare il lavoratore; nella nota INL è riportato anche un modello di comunicazione volto a uniformare i contenuti delle dichiarazioni e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro.

La disciplina in esame non si applica qualora 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; il caso in cui il lavoratore comunichi in qualsiasi modo, anche se sulla base di presupposti palesemente infondati, la propria volontà di non recarsi al lavoro, si ritiene che ciò debba essere oggetto di una procedura disciplinare, poiché non integra letteralmente le previsioni di cui all'articolo 19.

Analogamente, qualora il lavoratore riesca a dimostrare in ogni modo la sussistenza di una giusta causa di dimissioni (ad esempio per reiterato mancato pagamento delle retribuzioni) anche ad esito della verifica dell'Ispettorato, sarà cura di quest'ultimo informarlo circa i diritti spettanti (indennità di disoccupazione).

I vantaggi immediati della nuova disciplina per i datori di lavoro sono certamente individuabili in:

- mancato pagamento del “ticket licenziamento” (prima previsto pur senza alcuna colpa del datore di lavoro, a fronte unicamente di un grave inadempimento del lavoratore);
- mancata corresponsione dell'indennità di preavviso (prima era diretta conseguenza dell'adozione del licenziamento disciplinare, qualora prevista);
- trattenuta dell'indennità di mancato preavviso dalle spettanze di fine rapporto del lavoratore;
- nessuna esposizione a contenziosi connessi all'impugnativa del licenziamento (che, per quanto fondato, poteva comunque essere messo in discussione);
- esclusione dal beneficio dell'indennità di disoccupazione, circostanza spesso alla base dei comportamenti che la legge in esame intende eliminare; è pertanto ragionevole supporre che i casi di prolungata assenza ingiustificata saranno in futuro fortemente ridotti.

Per quanto concerne infine, il termine oltre il quale il lavoratore è considerato dimissionario “di fatto”, come noto il CCNL di categoria si limita, all'articolo 16, comma 3, ad una generica indicazione secondo cui “le assenze ingiustificate, indipendentemente dalla trattenuta della corrispondente retribuzione, possono dar luogo all'applicazione dei provvedimenti del caso”; non vi è quindi una indicazione contrattuale circa un numero di giorni decorsi i quali l'assenza ingiustificata può dare luogo ad un licenziamento disciplinare.

Di conseguenza, ai sensi di legge, la disciplina di cui all'articolo 19, “in mancanza di previsione contrattuale”, può essere attivata decorsi 16 giorni di assenza ingiustificata.

Il Segretario
(Donatello Miccoli)



ac