

di MICHELE SILIATO

Dimissioni di fatto tra dubbi applicativi e procedure disciplinari

Via libera alle dimissioni per fatti concludenti. L'attesa misura, prevista dalla L. 203/2024, punta ad arginare i "furbetti" della NASPl, tipizzando una nuova modalità di risoluzione dei rapporti di lavoro.

Il 28.12.2024, è stata pubblicata la L. 203/2024, collegata alla legge di Bilancio 2025 che introduce nuove misure in materia di lavoro, tra cui la tanto attesa disposizione volta a contrastare il fenomeno delle **assenze strategiche** che inducono necessariamente il datore di lavoro all'apertura di un procedimento disciplinare e al successivo licenziamento con addebito degli oneri correlati al ticket NASPl.

Nello specifico, la novella modifica l'art. 26 D.Lgs. 14.09.2015, n. 151, introducendo il nuovo c. 7-bis, secondo cui, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal Ccnl o, in mancanza, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro deve darne comunicazione alla sede INL che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione stessa. Al realizzarsi di tali condizioni, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore e non trova applicazione l'ordinaria disciplina delle c.d. dimissioni telematiche. Tutto ciò, salvo che il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza per **causa di forza maggiore** o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Il testo ha dunque introdotto una nuova modalità di recesso dal rapporto di lavoro dipendente, imputabile al lavoratore, che si realizza quando il lavoratore stesso si assenta ingiustificatamente dal luogo di lavoro per un periodo continuativo superiore a 15 giorni o per il diverso periodo stabilito dal Ccnl applicato.

Dal tenore letterale della disposizione, l'utilizzo della specifica locuzione "*assenza ingiustificata (...) protratta*" fa intendere una continuità del periodo di assenza del lavoratore dipendente. La configurazione delle dimissioni "*per fatti concludenti*" si verifica, poi, laddove tale periodo sia pari a quanto previsto dal Ccnl o è superiore a 15 giorni. Si ritiene che il conteggio delle giornate di assenza consideri quelle "*lavorabili*", atteso che nessuna assenza ingiustificata si realizza nel corso delle giornate "*di calendario*" in cui non è richiesta alcuna prestazione lavorativa.

Ad esempio, supponendo una prestazione d'opera resa in forza di un contratto a tempo parziale "*verticale*", con prestazione in una sola giornata nel corso della settimana, l'assenza ingiustificata su 2 sole giornate lavorabili consentirebbe al datore di lavoro di risolvere il rapporto in essere per volontà del lavoratore: fattispecie che potrebbe aumentare il rischio di distorsioni laddove il lavoratore sia contrattualizzato con un part-time su base mensile e prestazione lavorativa su 2 sole giornate.

Ad ogni modo, realizzatasi la circostanza di cui sopra, il datore di lavoro dovrà darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che avrà quindi la facoltà, ma non l'obbligo, di **verificare la veridicità** della comunicazione, sicché il datore di lavoro, senza attendere alcuna convalida o ulteriore nota, potrà considerare risolto il rapporto per volontà del lavoratore.

Al maturare dei giorni utili alla configurazione della fattispecie incriminatrice, sul piano sostanziale, è tuttavia consigliabile che il datore di lavoro proceda comunque all'apertura di un **procedimento disciplinare** ex art. 7 L. 20.05.1970, n. 300, rilevando l'assenza ingiustificata del dipendente. Viepiù, tale procedura appare necessaria nel caso di Ccnl che preveda tempistiche stringenti, in cui il nuovo recesso per fatti concludenti rischia di non trovar luce. Ad esempio, nel Ccnl Metalmeccanica Industria è previsto un termine di 5 giorni per la presentazione delle giustificazioni del lavoratore e un ulteriore termine di 6 giorni, decorrenti dal termine di scadenza per la presentazione della difesa, per la notifica del provvedimento sanzionatorio. In questo caso, potrebbe essere opportuno attendere qualche giorno prima di avviare il procedimento ex art. 7 per consentire al datore di lavoro di essere "*libero*" di scegliere, al realizzarsi della fattispecie, se procedere con un recesso per giusta causa o per dimissioni di fatto.