RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Dimissioni per fatti concludenti, le indicazioni dell'Ispettorato

L'INL ha diramato le prime indicazioni operative sul tema delle dimissioni per fatti concludenti introdotte dal Collegato Lavoro e ha fornito ai datori di lavoro un modulo per effettuare la comunicazione prevista dalla norma.

Con nota 22.01.2025, n. 579 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha diramato le prime indicazioni sulle novità in materia di dimissioni per fatti concludenti. L'art. 19 del Collegato Lavoro, integrando l'art. 26 D.Lgs. 151/2015, **considera come dimissioni per fatti concludenti** l'assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni. In tali ipotesi, il datore di lavoro deve darne **comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro,** che può verificare la veridicità della comunicazione medesima e il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore, senza diritto alla NASpI. Tale disposizione non si applica 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 (es. ricovero in ospedale o altra motivazione).
Dopo la nota 30.12.2024, n. 9740 con cui l'INL si riservava di fornire ulteriori informazioni circa la procedura in esame, con la nota n. 579/2025 arrivano le prime indicazioni operative.

In primo luogo, l'INL chiarisce che la **sede dell'Ispettorato a cui il datore di lavoro deve trasmettere la comunicazione** deve essere individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro. Tale comunicazione deve essere trasmessa solo nel caso in cui il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto e non in tutti i casi di assenza, avendo cura di effettuare la trasmissione soltanto al superamento del termine eventualmente previsto dal contratto collettivo o, in assenza di tale indicazione, dei 15 giorni previsti dalla norma. Riguardo le modalità di trasmissione, l'INL ritiene **preferibile utilizzare la PEC** (l'elenco delle sedi INL è consultabile all'indirizzo https://www.ispettorato.gov.it/lagenzia/struttura-organizzativa/le-sedi-inl/).

Il **contenuto della comunicazione** dovrà riportare i dati anagrafici del lavoratore, ma anche e soprattutto i recapiti telefonici e di posta elettronica di cui è a conoscenza.
A tal fine, l'INL fornisce un **modello di comunicazione** nel quale indicare i dati riferiti al datore di lavoro, al lavoratore e al rapporto di lavoro. Nella nota in oggetto l'ITL specifica che potrà avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione, contattando il dipendente (oppure i suoi colleghi e colleghe o altri soggetti in grado di fornire elementi utili al caso), per accertare se effettivamente egli non si sia più presentato in azienda e non abbia potuto comunicare l'assenza. Tale accertamento, secondo l'INL, dovrà essere concluso con la massima tempestività e comunque entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Qualora l'ITL rilevi la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro il rapporto di lavoro non potrà essere risolto e l'inefficacia della risoluzione sarà comunicata sia al lavoratore sia al datore di lavoro in riscontro alla stessa Pec ricevuta. Nell'ipotesi in cui il lavoratore, pur contattato dall'ITL, si sia assentato senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione al datore di lavoro, il rapporto dovrà ritenersi risolto. I motivi alla base dell'assenza, ad esempio il mancato pagamento delle retribuzioni, potrà essere oggetto di diversa valutazione anche al fine di integrare la fattispecie delle dimissioni per "giusta causa", informando il lavoratore dei conseguenti diritti. L'INL si riserva di fornire ulteriori indicazioni a seguito di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alle fattispecie rilevate.

Riproduzione vietata - giovedì 23 gennaio 2025