

## DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di GIANLUCA PILLERA

### Dimissioni per fatti concludenti: la comunicazione cambia pelle

L'INL ha aggiornato il modello di comunicazione di assenza ingiustificata e prolungata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti, in linea i chiarimenti del Ministero del lavoro.

Doppio destinatario per la comunicazione con la quale il datore di lavoro fa valere l'assenza ingiustificata e prolungata oltre uno specifico termine del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti.

La comunicazione dovrà essere inoltrata:

- preferibilmente a mezzo PEC, all'Ispettorato territoriale competente, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, al fine di consentire allo stesso di effettuare le eventuali verifiche circa la veridicità della comunicazione;

- al lavoratore, per consentirgli "di esercitare in via effettiva il diritto di difesa previsto dall'art. 24 della Costituzione".

Il datore di lavoro dovrà prestare **particolare attenzione nella compilazione della comunicazione di assenza ingiustificata**, avendo cura in particolare di riportare tutte le informazioni di cui è a conoscenza riguardanti il lavoratore, non solo i dati anagrafici, ma soprattutto i recapiti, anche telefonici e di posta elettronica.

La disciplina ex art. 26, c. 7- bis, D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 del Collegato Lavoro, è stata illustrata dall'Ispettorato nazionale del lavoro (nota prot. n. 9740 del 30.12.2024 e nota prot. 579 del 22.01.2025) e dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (circolare n. 6 del 27.03.2025).

Con la nota del 29.04.2025, n. 3984, l'INL ha **aggiornato il modello di comunicazione datoriale**, recependo i più recenti chiarimenti ministeriali. Il nuovo modello, reperibile anche nella sezione "Servizi e modulistica per i datori di lavoro o loro delegati" del sito istituzionale dell'INL, presenta rilevanti novità.

Innanzitutto, la comunicazione va ora indirizzata anche al lavoratore, specificando il mezzo di trasmissione della stessa.

La sezione "**Dati relativi al datore di lavoro**" del nuovo modello si è arricchita con i dati (nome/cognome, data e luogo di nascita, residenza) del legale rappresentante del datore di lavoro.

Integrata anche la Sezione "**Dati relativi al lavoratore**". Il datore di lavoro/legale rappresentante del datore di lavoro dovrà indicare anche il luogo di nascita e l'eventuale indirizzo PEC del lavoratore.

Nella Sezione "Dati relativi al rapporto di lavoro" si dovrà, in aggiunta, indicare se il rapporto di lavoro subordinato è a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Riformulata poi la dichiarazione dei giorni di assenza ingiustificata del lavoratore, riportata in calce al modulo di comunicazione datoriale. Più nel dettaglio, è ora puntualizzato che il legale rappresentante del datore di lavoro (di cui dovranno essere indicati data e luogo di nascita)/datore di lavoro rendono la dichiarazione anche ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. n. 445/2000.

Il datore di lavoro non dovrà più espressamente indicare il primo giorno di assenza ingiustificata, ma sarà tenuto semplicemente a dichiarare "che l'assenza ingiustificata del predetto lavoratore - iniziata nella data sopra indicata - si è protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni".

La locuzione "data sopra indicata" lascia invero qualche dubbio. Ci si chiede se il riferimento puntuale sia all'ultimo giorno di effettivo lavoro presente nella Sezione "**Dati relativi al rapporto di lavoro**" del modulo. Ma, se così fosse, non sarebbe più corretto richiedere che sia specificato il primo giorno di assenza ingiustificata, come peraltro previsto nella precedente versione del modulo?

Infine, il nuovo modello è integrato con l'informativa sul trattamento dei dati personali da parte dell'Ispettorato, debitamente firmata dal datore di lavoro.

Va da ultimo ricordato che l'assenza del lavoratore deve essere, in tutti i casi, di durata superiore a 15 giorni. L'eventuale diversa previsione del C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro trova applicazione solo se il termine è superiore a quello legale. I 15 giorni si intendono come giorni di calendario, ove non diversamente disposto dal C.C.N.L. applicato al rapporto di lavoro.