
SOCI

GIGETTO FURLOTTI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO PERCALLI
Consulente del Lavoro
Conciliatore Professionale

ANDREA PELLEGRINO
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

PAOLO DELIETI
Avvocato

LUCA MONTALI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

FEDERICO BOTTRIGHI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ANGELICA CISARRI
Avvocato

MASSIMO ZERBINI
Avvocato

MARTA VITALI
Consulente del Lavoro

LETIZIA BELLI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

GERMANO ROSSI
Dottore Commercialista
Revisore Contabile

ASSOCIATI

FILIPPO MATTIOLI
Avvocato

FILIPPO CALLEGARO
Avvocato

DANIELA GABURA
Dottore Commercialista

FRANCESCA SANTINI
Consulente del Lavoro

SARA MAGNANI
Dottore Commercialista

LIZE PRENDUSHI
Avvocato

SARA FELISA
Avvocato

FRANCESCA RUGGERI
Consulente del Lavoro

CONTATTI

PARMA, 43121
Stradello Marche n.6,
Tel.+39 0521 237578

LANGHIRANO, 43013
Via XX Settembre n.6,
Tel.+39 0521 853 989

Mail: info@studiofurlotti.it

Pec: studioassociatofurlotti@legalmail.it

Sito: www.studiofurlotti.it

CIRCOLARE N. 30/2025

Parma, 28 gennaio 2025

Oggetto: Dimissioni per Fatti Concludenti

L'art. 19 della legge 203/2024 integra l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 che già disciplina le "Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale" ha introdotto un nuovo comma 7-bis secondo il quale *"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 ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano 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"*

In buona sostanza il Collegato Lavoro (L.203/2024) ha avviato una nuova procedura che prevede che, 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 15 giorni, il datore di lavoro possa darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, che a sua volta, può verificare la veridicità della comunicazione.

Il rapporto di lavoro, pertanto, si intende risolto per volontà del lavoratore anche se non viene conclusa la procedura telematica di dimissioni, tranne nel caso in cui il lavoratore dimostri la sua impossibilità di prestare attività lavorativa, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

Istruzioni Operative Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota del 22/01/2025 prot. 579)

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato del lavoro l'assenza ingiustificata del lavoratore 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, qualora questa sia protratta oltre il termine di 15 giorni; A tal proposito si precisa che il testo normativo non specifica se i

quindici giorni debbano intendersi di calendario, lavorativi, o di effettivo lavoro, ma l'art. 2963 c.c. prevede che *"I termini di prescrizione contemplati dal presente codice e dalle altre leggi si computano secondo il calendario comune"*.

Non si computa il giorno nel corso del quale cade il momento iniziale del termine e la prescrizione si verifica con lo spirare dell'ultimo istante del giorno finale. Se il termine scade in giorno festivo, è prorogato di diritto al giorno seguente non festivo

La comunicazione da parte del datore di lavoro, necessaria per comunicare il comportamento concludente del lavoratore, deve essere inviata solo al termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio del periodo di assenza. A tal proposito, si precisa che il contratto collettivo nazionale di lavoro deve disciplinare le assenze che comportano la dimissione del lavoratore, mentre non rilevano il numero di giornate di assenze che sono annoverate fra le condotte illecite del lavoratore, utili ai fini di una procedura disciplinare. La competenza territoriale dell'Ispettorato è da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, a nulla rilevando la sede legale dell'azienda, qualora differente da quella produttiva presso cui è impiegato il lavoratore.

La comunicazione deve riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso datore di lavoro, in relazione ai dati anagrafici ed ai recapiti (anche telefonici e di posta elettronica), necessari per attivare eventuali comunicazioni da parte dell'INL al lavoratore.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso della sede territorialmente competente dell'INL, potrà essere avviata una verifica sulla "veridicità della comunicazione medesima": i funzionari della sede territoriale dell'INL potranno, quindi, prendere contatti con il lavoratore, con lo scopo di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né si sia trovato nella condizione di poter comunicare la propria assenza.

Questi accertamenti devono essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Dimissioni o licenziamento?

Al ricorrere della fattispecie riguardante l'assenza ingiustificata per oltre 15 gg o diversa previsione contrattuale, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione obbligatoria di cessazione per dimissioni del lavoratore e, contestualmente, alla comunicazione formale alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

La risoluzione sarà, tuttavia, priva di effetti nel caso in cui 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"*.

Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra o nel caso in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del nuovo comma 7-bis con la conseguente ricostituzione (O REINTEGRA?) del rapporto di lavoro.

Gli effetti delle dimissioni per fatti concludenti consentiranno al Datore di Lavoro:

di non versare ad INPS il contributo di ingresso all'assegno di disoccupazione NASpI;

- di trattenere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso, così come quantificata dal contratto collettivo applicato.

Dimissioni per fatti concludenti e Casi Particolari di Dimissioni

La normativa sulle dimissioni pone particolare attenzione alla tutela al diritto al lavoro di talune categorie di lavoratori, fra cui i lavoratori entro i 12 mesi da quando contraggono matrimonio, i lavoratori padri che hanno fruito del congedo obbligatorio e le lavoratrici madri.

In relazione alla nuova procedura di dimissioni per fatti concludenti, nulla è espressamente previsto con riferimento alla disciplina di tutela prevista nei casi di

dimissioni per genitori lavoratori e in caso di matrimonio; a tal proposito, trattandosi di disciplina speciale, in attesa di nuove precisazioni, pare ritenersi valida e applicabile la norma che subordina la cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore/lavoratrice alla procedura di convalida

Lo Studio resta a disposizione.

PAOLO PERCALLI

