

# XIV FORUM ONE LAVORO

Il lavoro che cambia: novità 2024

Modena e live streaming - 26 febbraio 2025, dalle 9.30 alle 16.30



Le novità in materia di dimissioni per fatti concludenti

Avv. Evangelista Basile

*Studio legale Ichino - Brugnatelli e Associati*

## Il cd. Collegato lavoro L. n. 203 del 13.12.2024

Entrata in vigore - 12 gennaio 2025

## Assenza ingiustificata – Dimissioni per fatti concludenti

L'art. 19 L. n. 203/2024 introduce  
il comma 7bis all'art. 26 d.lgs. n.  
**151/2015**

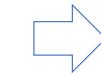


*7-bis. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale 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.*



...segue: finalità

Porre fine alla prassi scorretta  
da parte dei lavoratori che non  
forniscono la dovuta  
collaborazione nella  
dimissioni, imponendo a parte  
datoriale di licenziarli  
(beneficiando della NASPI)



Tentativi giurisprudenziali  
per superare la  
formulazione letterale  
dell'art. 26 d.lgs.  
151/2015



Trib. Udine 27  
maggio 2022



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro  
[dplmodena.it](http://dplmodena.it)

## ...segue: procedura

In caso di assenza ingiustificata (allontanamento dal posto di lavoro) del lavoratore protraffa:

a) oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro,

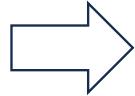
*ovvero in mancanza di una previsione del CCNL*

b) superiore a 15 giorni

L'azienda può considerare tale comportamento come una manifestazione di disinteresse del lavoratore di proseguire il rapporto di lavoro e dunque come volontà di recedere



...segue



1. Verifica l'assenza ingiustificata del lavoratore dal posto di lavoro oltre i giorni indicati dal CCNL (ovvero, oltre i 15 giorni);
2. Comunica l'assenza alla sede territoriale dell'Ispettorato del Lavoro, che potrà verificare la veridicità delle informazioni ricevute;
3. Risolve il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore;
4. Effettua la COT di risoluzione al Centro per l'Impiego, indicando «dimissioni volontarie»;
5. Provvede ad elaborare la busta paga con le competenze di fine rapporto.

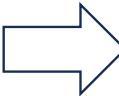


1. Non è obbligato ad attivare la procedura delle dimissioni online;
2. Potrà dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza (onere della prova).



## Istruzioni operative fornite da INL (nota n. 579 del 22 gennaio 2025)

Informazioni da fornire all'ITL



- dati della società, datrice di lavoro;
- dati anagrafici e recapiti del lavoratore(indirizzo, telefono, email);
- dati riguardanti il rapporto di lavoro (inizio del rapporto di lavoro, tipologia contrattuale, in quadramento contrattuale, ultimo giorno di effettivo lavoro) sede di lavoro, livello, categoria e qualifica);
- giorni totali di assenza ingiustificata;
- CCNL applicato al rapporto, con l'indicazione della previsione riguardante la durata massima dell'assenza ingiustificata tollerata.



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro  
*dplmodena.it*

## Modulo utilizzabile (fornito dall'INL)

COMUNICAZIONE EX ART. 26, COMMA 7-BIS, D.LGS. N. 151/2015,  
INTRODOTTO DALL'ART. 19 DELLA L. N. 203/2024

DATA \_\_\_\_\_

All'Ispettorato territoriale del lavoro di \_\_\_\_\_  
PEC \_\_\_\_\_

### DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO

Datore di lavoro \_\_\_\_\_

Sede legale/operativa in \_\_\_\_\_ via/p.zza \_\_\_\_\_ n. \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Esercente attività di \_\_\_\_\_

CCNL applicato \_\_\_\_\_

### DATI RELATIVI AL LAVORATORE

Nome \_\_\_\_\_ Cognome \_\_\_\_\_

Data di nascita \_\_\_\_\_

CF \_\_\_\_\_

Recapiti telefonici \_\_\_\_\_

e-mail: \_\_\_\_\_

Ultimo indirizzo di residenza conosciuto \_\_\_\_\_

Ulteriori eventuali informazioni \_\_\_\_\_

### DATI RELATIVI AL RAPPORTO DI LAVORO

Inizio del rapporto di lavoro \_\_\_\_\_

Tipologia contrattuale \_\_\_\_\_

Inquadramento contrattuale \_\_\_\_\_

Ultimo giorno di effettivo lavoro \_\_\_\_\_

Ai sensi dell'art. 26, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 151/2015, introdotto dall'art. 19 della L. n. 203/2024, al fine dell'avvio di eventuali verifiche da parte di codesto Ispettorato il sottoscritto, consapevole delle responsabilità previste in caso di dichiarazioni mendaci, dichiara che il lavoratore sopra indicato è assente ingiustificato dal giorno \_\_\_\_\_ [indicare primo giorno di assenza] e pertanto per un periodo superiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro [o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni].

datore di lavoro \_\_\_\_\_



Wolters Kluwer

Dottrina Per il Lavoro  
dplmodena.it

## Modalità di invio della comunicazione

PEC  
(preferibilmente)

oppure

raccomandata



## Alcuni dubbi

<b>Durata dell'assenza ingiustificata</b>	giorni di lavoro effettivo o giorni di calendario? Sono utilizzabili le previsioni del CCNL già in essere o dovranno aspettarsi previsioni specifiche <i>ad hoc</i>
<b>Data di risoluzione del rapporto</b>	decorrere retroattivamente dal primo giorno di assenza ingiustificata oppure dal giorno seguente all'ultimo giorno di assenza tollerata?
<b>Sanatoria</b>	cosa succede se il lavoratore supera la durata dell'assenza tollerata, ma poi ritorna in servizio prima che l'azienda abbia inviato la comunicazione all'ITL?
<b>Indennità di mancato preavviso</b>	Il lavoratore dimissionario per fatti concludenti risponde del mancato preavviso? L'azienda può trattenergli l'indennità sostitutiva del mancato preavviso o chiedergli il risarcimento del danno (si pensi al lavoratore a termine dimissionario per fatti concludenti)?
<b>Ruolo dell'ITL</b>	Quale verifica/accertamento farà l'ITL e con quale efficacia?

...segue

**Dimissioni o  
licenziamento**

Il datore di lavoro può scegliere tra licenziamento o dimissioni? Può ritenere il rapporto di lavoro cessato per dimissioni, ma cautelarsi con un licenziamento disciplinare in via prudenziale e subordinata?

**Mancata comunicazione  
all'ITL**

Mera irregolarità oppure condizione di legittimità della risoluzione per «dimissioni»?

