DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Legge n. 203/2024 (c.d. Collegato lavoro)
aggiornata al 12 maggio 2025

SINTESI: L'articolo 19 della legge 203/2024 ha modificato l'**articolo 26 del Dlgs 151/2015** – che regola le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro – introducendo il **nuovo comma 7-bis**, secondo cui in caso di assenza ingiustificata del lavoratore per un periodo superiore a 15 giorni di calendario (con la possibilità che il CCNL applicato preveda un periodo superiore, così come ha precisato la circolare del ministero del Lavoro 6/2025, confermata dalla nota dell'INL 3984/2025):

1. il datore di lavoro ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione;
2. il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore (anche senza la procedura telematica di dimissioni), tranne nel caso in cui il lavoratore dimostri la sua impossibilità di comunicare i motivi che hanno giustificato l'assenza, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

IL PRESUPPOSTO

L'assenza del lavoratore, priva di giustificazioni.

COME SI ATTIVA

- 1** Eventuale comunicazione al lavoratore dell'assenza per richiedere informazioni sull'assenza e tempistiche di rientro ai fini organizzativi.
- 2** Verifica dell'assenza ingiustificata del lavoratore per almeno **15 giorni** o per un periodo di durata maggiore, se previsto dal CCNL applicato.
➔ La circolare del ministero del Lavoro 6/2025 ha specificato che tali giorni sono da intendersi **di calendario**.
- 3** **Il datore di lavoro è tenuto a comunicare alla sede territorialmente competente dell'Ispettorato del lavoro l'assenza ingiustificata del lavoratore**, tramite la compilazione del modello reso disponibile dall'INL e aggiornato con la nota 3984 del 29 aprile 2025.
➔ La comunicazione deve riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore di lavoro e relative ai dati anagrafici e ai recapiti del lavoratore (anche telefonici e di posta elettronica), necessari per attivare eventuali comunicazioni dall'INL al lavoratore stesso. È necessario anche indicare espressamente l'ultimo giorno di lavoro prestato dal lavoratore, perché

l'Ispettorato possa verificare la legittimità della procedura e attivare un eventuale controllo.

→ La nota dell'INL 3984/2025 dovrà essere inviata tramite PEC all'indirizzo istituzionale della sede di riferimento, ma tale procedura potrebbe essere evasa anche con consegna a mano della comunicazione e relativa protocollazione.

- 4 **Contestuale condivisione con il lavoratore della medesima comunicazione**, in base alle previsioni della circolare del ministero del Lavoro 6/2025.
- 5 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»**: i funzionari dell'ITL potranno, quindi, prendere contatti con il lavoratore per accertare se effettivamente 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 30 giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.
- 6 **Cessazione del rapporto di lavoro tramite Comunicazione obbligatoria, entro i cinque giorni successivi alla comunicazione inviata all'ITL**, indicando nella motivazione "dimissioni per fatti concludenti".
→ La data di cessazione del rapporto coincide con la data di comunicazione all'ITL.

LE CONSEGUENZE

- a) Cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni.
- b) Trattenuta dell'indennità sostitutiva del preavviso non lavorato da parte del lavoratore.
- c) Il lavoratore risulta dimissionario e non può accedere all'assegno di disoccupazione NASpI.
- d) L'Ispettorato territoriale del lavoro può verificare la legittimità della procedura entro 30 giorni dalla comunicazione, ma non può imporre la riassunzione del lavoratore.
- e) Il lavoratore può contestare la legittimità della procedura, con dimostrazione a suo carico e senza limiti temporali.

I VANTAGGI DELLA PROCEDURA

- 1) **Tempi rapidi di definizione;**
- 2) È caratterizzata da un **minor costo per il datore di lavoro**, in quanto:
 - i) il datore non deve corrispondere il ticket NASpI;
 - ii) il datore può trattenere l'indennità corrispondente al periodo di preavviso non lavorato.

ULTERIORI PROFILI RILEVANTI

- L'Ispettorato non può disporre la riattivazione del rapporto o la reintegrazione del lavoratore.
- Il lavoratore può **impugnare la decisione del datore di lavoro**, dimostrando l'impossibilità di comunicare la sua assenza (ad esempio, per un ricovero o per un'altra situazione imprevista). In questo caso, può **chiedere la reintegrazione nel posto di lavoro**.
N.B: Ai sensi del nuovo art. 26, comma 7 bis, Dlgs 151/2015 NON È PREVISTO UN TERMINE PER CONTESTARE LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO!
- La procedura non è applicabile ai **lavoratori che si trovano in un periodo protetto**, per cui le dimissioni sono subordinate alla convalida dell'ITL (ad esempio, lavoratrici in gravidanza o lavoratori genitori nei primi tre anni di vita del figlio).
- Inoltre, non è consigliabile l'accesso alla procedura in casi di **assenze precedute da richieste sospese del lavoratore** (quali la richiesta di ferie rimasta inevasa o indicazioni di stato di malattia).