

Firenze, 31 Gennaio 2025

**Oggetto: COMUNICAZIONE ITL IN CASO DI RECESSO PER ASSENZA
INGIUSTIFICATA**

L'articolo 19, L. 203/2024 recante "*Disposizioni in materia di lavoro*" meglio nota come Collegato Lavoro integra le disposizioni di cui all'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 recante le regole per le "*Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale*".

La norma prevede che i lavoratori, intenzionati a dimettersi, debbano rigorosamente attenersi alla procedura prevista nel citato articolo ovvero debbano utilizzare i sistemi informatici messi a disposizione dal Ministero del lavoro per formalizzare il proprio recesso. In difetto le dimissioni non si considerano valide. Ora la disposizione richiamata introduce 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 ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni, il datore di lavoro debba darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e a esso non spetterà la Naspi come invece spetterebbe anche in caso di licenziamento disciplinare.

Le disposizioni 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.

Con la nota n. 579/2025, l'INL ha fornito le prime indicazioni operative, facendo seguito alla nota prot. n. 9740 del 30 dicembre 2024, mettendo anche a disposizione dell'utenza un [modello di comunicazione](#) volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro e riservandosi di fornire ulteriori indicazioni, anche sulla base di successive valutazioni in ordine alle casistiche e alla quantificazione delle fattispecie rilevate.

È stato innanzitutto precisato che l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine, sussiste solo se il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non sempre e in ogni caso. Inoltre, se il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà anche verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il 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.

La comunicazione all'Itl, da effettuarsi preferibilmente a mezzo pec, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza.

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla veridicità della comunicazione medesima, contattando il lavoratore, ma anche altro personale impiegato presso il medesimo

datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili, al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza. Al fine di non vanificare l'efficacia di eventuali accertamenti, gli stessi dovranno 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.

Secondo il dettato normativo, sulla base del protrarsi della assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal Legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro. L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove 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"*. È pertanto onere del lavoratore provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati. Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra, ma anche nell'ipotesi 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*. Solo in tal caso l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore – il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav – sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad esempio, mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di *"giusta causa"* delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà a informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti

Dott. Francesco Gremigni

