

Pregg.mi Sigg.
Soci Ordinari
LORO SEDI

Ragusa, 29 gennaio 2025

OGGETTO: Dimissioni per fatti concludenti – Nota dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 579/2025

Con l'allegata Nota prot. n. 579 del 22 gennaio 2025, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha fornito le attese indicazioni circa la disposizione contenuta nell'art. 19 della Legge 13 dicembre 2024, n. 203, c.d. "**Collegato Lavoro 2024**", secondo la 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 15 giorni, il datore di lavoro ne dia 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 vale la disciplina prevista dall'art. 26 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in materia di dimissioni telematiche. Tale disposizione non si applica 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.

Al riguardo, la Nota dell'INL, facendo riserva di ulteriori indicazioni, ha precisato che:

- la sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente a ricevere la comunicazione da parte del datore di lavoro in merito alla prolungata assenza ingiustificata del lavoratore è individuata in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro;
- detta comunicazione deve effettuarsi non in qualsiasi caso di assenza ingiustificata, bensì solo allorché il datore di lavoro, verificato il superamento del termine indicato dal contratto collettivo applicato o, in assenza di previsione contrattuale, in caso siano trascorsi almeno 15 giorni dall'inizio dell'assenza (la legge infatti parla di assenza ingiustificata superiore a 15 giorni), intenda far valere tale assenza ai fini della risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore;
- la comunicazione deve essere inviata preferibilmente via [pec](#) e contenere tutte le informazioni utili a rintracciare il lavoratore a conoscenza del datore di lavoro (tra cui i recapiti telefonici e di posta elettronica) oltre che i dati anagrafici dello stesso (v. [fac simile allegato](#));

- l'Ispettorato competente può avviare e concludere la verifica circa la veridicità della comunicazione entro il termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione da parte del datore di lavoro, contattando il lavoratore e altro personale impiegato presso lo stesso datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili per confermare l'assenza e chiarirne eventualmente le ragioni;
- una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva applicata o dalla legge (15 giorni) ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro, il datore di lavoro può procedere alla comunicazione obbligatoria della cessazione del rapporto;
- per evitare l'effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore deve dimostrare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicarli al datore di lavoro oppure la circostanza di averli in effetti comunicati. In tal caso, o nell'ipotesi in cui accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, l'Ispettorato Territoriale del Lavoro comunica l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore sia al datore di lavoro.

Distinti saluti.

Il Direttore

(Dott. Ing. Giuseppe Guglielmino)

