

Saluzzo, 24/01/2025

Spett.le Cliente

- **Informativa 05/P/2025** -

Oggetto: L'ASSENZA INGIUSTIFICATA DAL LAVORO PUO' COMPORTARE LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO PER DIMISSIONI

In base all'art. 26 del D.Lgs n. 151/2015 a partire dal 12 marzo 2016, salvo specifiche ipotesi previste dalla legge, **le dimissioni dal rapporto di lavoro da parte del lavoratore sono rese**, a pena di inefficacia, **esclusivamente con modalità telematiche**, tramite la piattaforma predisposta dal Ministero del Lavoro.

L'introduzione di tale norma, volta a contrastare il fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco", è, tuttavia, sempre stata carente di una regola che definisse le modalità di recesso **in caso di inerzia del lavoratore** nell'attivare la procedura telematica. Fino ad ora, infatti, qualora il lavoratore non procedesse con la pratica di dimissioni telematica, pur non presentandosi più sul luogo di lavoro, non poteva essere considerato dimissionario: in tali ipotesi il datore di lavoro avrebbe dovuto procedere alla formale contestazione dell'assenza ingiustificata, con conseguente **eventuale licenziamento per giusta causa e accesso del lavoratore all'indennità di disoccupazione (NASPI)**.

L'articolo 19 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024 ("Collegato Lavoro) interviene in questo scenario, introducendo una **nuova eccezione all'obbligo di presentazione telematica delle dimissioni** da parte del lavoratore: in particolare, **a decorrere dal 12 gennaio 2025, il lavoratore che non si presenti più al lavoro senza adeguata giustificazione per un predeterminato periodo di tempo sarà considerato dimissionario**, anche in assenza dell'espletamento della procedura telematica.

LA DURATA DELL'ASSENZA INGIUSTIFICATA

La nuova norma prevede, infatti, che **l'assenza ingiustificata** del lavoratore, protratta **oltre il termine previsto dal CCNL** applicato al rapporto di lavoro, comporti la **risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore**: in mancanza di una esplicita previsione contrattuale, l'assenza deve essere protratta per un periodo superiore a 15 giorni.

Spetta al lavoratore dimostrare eventualmente che, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, sia stato impossibilitato a comunicare i motivi che giustificano l'assenza.

PROCEDIMENTO PER LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO PER DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

Per procedere con la cessazione del rapporto di lavoro, una volta **trascorso il termine contrattualmente o legalmente previsto**, il datore di lavoro è tenuto a:

1. **informare l'Ispettorato del Lavoro** territorialmente competente riguardo l'assenza del lavoratore: l'Ispettorato ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione resa dal datore di lavoro;
2. **procedere con la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto** di lavoro (UNILAV).

Si attendono comunque in merito ulteriori precisazioni da parte dell'Ispettorato del Lavoro.

Enti Service S.r.l.

E' vietata la riproduzione per la consegna a terzi non utenti del servizio paghe ENTI SERVICE.