



■ **LEGGE N. 203/2024: LE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI**

Il 28 dicembre 2024 è stata pubblicata la Legge n. 203/2024, rubricata "Disposizioni in materia di lavoro". Questa legge nasce con l'obiettivo di semplificare numerosi adempimenti relativi al rapporto di lavoro, tra cui in particolare si segnalano la definizione di un criterio univoco di determinazione del periodo di prova nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo determinato, ma soprattutto il ripristino dell'istituto delle dimissioni per fatti concludenti, a tutela delle aziende contro i lavoratori assenti.

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI



LE MOTIVAZIONI

DISCIPLINA DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

La legge introduce numerose novità, tra le quali la **reintroduzione nel nostro ordinamento delle dimissioni per fatti concludenti**. Nello specifico, l'articolo 19 della nuova legge stabilisce che in caso di assenze ingiustificate del lavoratore protrate oltre i termini previsti dal contratto collettivo o, in mancanza di previsione contrattuale, oltre il termine di 15 giorni, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per volontà del lavoratore.

LE MOTIVAZIONI

L'obiettivo del legislatore è quello di contrastare la pratica ormai diffusa di assentarsi ingiustificatamente dal lavoro per periodi prolungati, con lo scopo di indurre il datore di lavoro a procedere con il licenziamento.

Ciò comportava che:

- il lavoratore poteva beneficiare dell'**accesso alla NASpI**;
- il datore di lavoro doveva versare all'INPS il cosiddetto ticket di licenziamento.

Inoltre, alcuni contratti collettivi, come ad esempio il CCNL Turismo ANPIT, prevedono nell'ipotesi di assenze prolungate del lavoratore non il licenziamento per giusta causa, bensì il licenziamento per giustificato motivo. Questo ha un impatto ancora maggiore sul costo per l'azienda, in quanto il datore di lavoro è chiamato a riconoscere l'indennità di mancato preavviso, in caso in mancato rispetto dello stesso.



A fronte di queste problematiche, la **giurisprudenza**, prima dell'entrata in vigore della legge, **aveva già iniziato a riconoscere le dimissioni di fatto** da parte del lavoratore in caso di assenza ingiustificata, soprattutto nei periodi di assenze prolungate.

La sentenza del tribunale di Udine del 27 maggio 2022, che ha trattato il caso di assenza ingiustificata per un periodo di 6 mesi, ha stabilito che tale assenza fosse equiparabile alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Anche il tribunale di Monza con la sentenza del 2 aprile 2019, a seguito di una prolungata assenza da parte di un lavoratore, aveva ritenuto tale comportamento del lavoratore come conclusivo del rapporto di lavoro per sua volontà.

DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI

La legge n. 203/2024 ha reintrodotta l'istituto delle dimissioni per fatti concludenti

Il nuovo testo di legge, al fine di porre rimedio a queste situazioni spiacevoli, ha dunque reintrodotta nel nostro ordinamento l'istituto delle dimissioni per fatti concludenti. Viene quindi previsto che il contratto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore quando l'assenza ingiustificata si protragga oltre il termine previsto dal contratto collettivo, ovvero, se il contratto non prevede una scadenza specifica, oltre il termine di 15 giorni. Tuttavia, **la risoluzione del contratto non sarà applicata:**

- se il lavoratore riesce a dimostrare l'impossibilità di comunicare le ragioni dell'assenza per cause di forza maggiore;
- per fatti imputabili al datore di lavoro.

La nuova disposizione prevede comunque l'efficacia risolutiva del rapporto senza dover applicare la procedura telematica di comunicazione al Ministero del Lavoro. Inoltre, il datore di lavoro non sarebbe più chiamato al pagamento del ticket di licenziamento ed eventualmente dell'indennità sostitutiva del preavviso.



Sommario:

- Le motivazioni
- Disciplina dimissioni per fatti concludenti



Collegamenti:

Legge 13 dicembre 2024, n. 203



Il legislatore pone in ogni caso in capo al datore di lavoro l'**obbligo di comunicare l'assenza del lavoratore all'Ispettorato del Lavoro** competente per territorio, al fine di verificarne la veridicità.

Tuttavia, la norma non specifica né le modalità con cui deve essere trasmessa la comunicazione né i criteri che l'ITL deve seguire al fine di procedere con gli accertamenti. Pertanto, sarà fondamentale l'intervento dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro che chiarisca il ruolo che avrà l'Istituto e soprattutto le modalità e le tempistiche con cui il datore di lavoro deve provvedere alla comunicazione.



Sommario:

- Le motivazioni
- Disciplina dimissioni per fatti concludenti



Collegamenti:

Legge 13 dicembre 2024, n. 203