

Circolare n° 5/2025

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO PER ASSENZA INGIUSTIFICATA

Gentili Clienti,

desideriamo informarvi in merito a una significativa novità normativa introdotta dall'art. 19 della Legge 203/2024 (Collegato Lavoro), che prevede una nuova ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro, disciplinata dal nuovo comma 7-bis dell'art. 26 del D.Lgs. 151/2015 (Jobs Act).

1. Nuova ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro La normativa introduce una nuova ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, senza ricorrere alle procedure telematiche o alla sottoscrizione presso sedi protette. Questa innovazione rappresenta una deroga alle attuali disposizioni sulle dimissioni e sulla risoluzione consensuale, in cui è richiesto il rispetto di procedure formalizzate per garantire la volontà effettiva del lavoratore.

Dettagli operativi:

- La risoluzione è consentita per assenze ingiustificate che superino il limite stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicabile.
- In assenza di previsioni specifiche nel CCNL, il limite legale è fissato in 15 giorni consecutivi di assenza ingiustificata.

Questa misura intende fornire ai datori di lavoro uno strumento più snello per gestire situazioni di assenteismo prolungato, evitando il ricorso a procedure più onerose o a provvedimenti disciplinari.

2. Procedura per il datore di lavoro Qualora si verifichino le condizioni sopra descritte, il datore di lavoro deve:

1. Documentare accuratamente le assenze del lavoratore, raccogliendo evidenze che dimostrino la loro natura ingiustificata.
2. Inviare una comunicazione formale all'Ispettorato del Lavoro competente, segnalando l'assenza prolungata del lavoratore.
3. Attendarsi, ove necessario, una verifica da parte dell'Ispettorato del Lavoro, che ha la facoltà (ma non l'obbligo) di accertare la veridicità delle informazioni fornite.

3. Tutele per il lavoratore La normativa prevede che il lavoratore possa contestare la risoluzione del rapporto di lavoro, dimostrando che l'assenza è riconducibile a:

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

- Cause di forza maggiore (ad esempio eventi imprevedibili e inevitabili);
- Comportamenti del datore di lavoro che abbiano impedito la regolare prosecuzione dell'attività lavorativa.

Non sono tuttavia definiti termini e modalità specifiche per la contestazione, lasciando margine a interpretazioni giurisprudenziali. Il lavoratore non decade dal diritto di contestare l'atto, ma può far valere le proprie ragioni entro i limiti di prescrizione ordinaria.

4. Implicazioni pratiche e criticità L'introduzione di questa nuova fattispecie normativa presenta alcuni punti critici:

- **Ambito di applicazione limitato:** Le assenze ingiustificate regolate dai CCNL sono spesso considerate solo inadempimenti disciplinari (es. 3-5 giorni) e non manifestazioni di volontà risolutiva del rapporto.
- **Ruolo dell'Ispettorato del Lavoro:** L'intervento è facoltativo e non vincolante, riducendo il grado di certezza per i datori di lavoro.
- **Disallineamenti con la contrattazione collettiva:** La normativa statale può entrare in conflitto con le disposizioni dei CCNL, che trattano diversamente le assenze ingiustificate.

5. Raccomandazioni per le aziende Alla luce di quanto sopra, si consiglia di:

- **Verificare il CCNL applicabile:** Identificare le disposizioni specifiche sulle assenze ingiustificate.
- **Aggiornare i regolamenti interni:** Predispone policy aziendali che regolino le assenze e le relative comunicazioni da parte dei lavoratori.
- **Monitorare le assenze:** Assicurarsi di registrare e documentare in modo preciso le assenze, per poter dimostrare eventuali violazioni.
- **Gestire il dialogo con i lavoratori:** Favorire la comunicazione preventiva per ridurre i rischi di contenziosi.

6. Istruzioni operative Ispettorato del Lavoro (INL – Nota n. 579/2025)

La nota prevede la comunicazione alle sedi territoriali INL, infatti il datore di lavoro è tenuto ad inviare preferibilmente a mezzo PEC una comunicazione all'indirizzo istituzionale della sede territorialmente competente. La comunicazione dovrà contenere tutte le informazioni di cui si è a conoscenza, si tratta non solo di dati anagrafici ma anche di recapiti telefonici e di posta elettronica.

Una volta ricevuta la comunicazione, l'Ispettorato potrà procedere con la verifica della veridicità. Sulle modalità di verifica la nota n.579/2025 precisa che l'Ispettorato, oltre a contattare il diretto interessato, potrà anche procedere all'intervista di altro personale impiegato o altri soggetti che possano fornire elementi utili ai fini dell'accertamento. In questo l'Ispettorato garantisce la massima tempestività prevedendo un termine di 30 giorni dalla ricezione della comunicazione entro il quale espletare le dovute verifiche.

Risoluzione del rapporto di lavoro – Una volta decorso il termine contrattuale o legale dell'assenza ingiustificata, ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato, il datore di lavoro può procedere con la comunicazione UNILAV della cessazione del rapporto di lavoro.

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - @PEC: g.ulivi@consulentidellavoropec.it - Tel: 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489

L' Ispettorato evidenzia che il lavoratore, per evitare l'effetto risolutivo della procedura, ha l'onere di provare non tanto i motivi posti a base dell'assenza, quanto invece i motivi che hanno reso impossibile la loro comunicazione al datore di lavoro.

Laddove all'esito dell'accertamento è riscontrata la non veridicità della comunicazione datoriale, o il lavoratore dia prova dell'impossibilità di comunicare i motivi per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, l' Ispettorato procede a comunicare la ricostituzione del rapporto ad entrambe le parti. Altrimenti, qualora il lavoratore pur contattato dall' INL non fornisce giustificazioni, il rapporto si intende comunque risolto.

Nell'ipotesi in cui vengano riscontrate gravi inadempienze del datore di lavoro, tali da costituire gli estremi di giusta causa (ad es.: mancato pagamento delle retribuzioni), tra le prerogative dell'Ispettorato ricade la facoltà di riqualificare le dimissioni da tacite in dimissioni per giusta causa.

Conclusione Questa nuova normativa rappresenta un'opportunità per semplificare alcune procedure di risoluzione del rapporto di lavoro, ma richiede attenzione nell'applicazione pratica per evitare problematiche interpretative o contenziosi. Rimaniamo a vostra completa disposizione per fornirvi consulenza personalizzata e assistenza nell'implementazione di quanto richiesto dalla nuova disciplina.

Cordiali saluti,

Dott.ssa GIULIA ULIVI
CONSULENTE DEL LAVORO
mail: giulia.ulivi@studioulivi.it
Tel: 335.7530399

Dott.ssa CAMILLA ULIVI
COMMERCIALISTA - REVISORE
@mail: camilla.ulivi@studioulivi.it
Tel: 333.3609839

www.studioulivi.it

@mail: info@studioulivi.it - **@PEC:** g.ulivi@consulentidellavoropec.it - **Tel:** 329.3922600

Sede Legale: Via Roma, 324a – 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Sede Operativa: Via Giacomini, 28 - 50132 Firenze (FI) – Via Roma, 324a - 50012 Bagno a Ripoli (FI)

Iscritto n°1292 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Firenze

C.F. LVUGLI79E52D612Y **P.IVA:** 06311920489