

lawalert

le ultime novità in tema di normative e giurisprudenza

Le dimissioni per fatti concludenti del Collegato Lavoro

PREMESSA

Il “Collegato Lavoro” (L. n. 203/2024) ha introdotto l’istituto delle dimissioni per fatti concludenti. L’obiettivo consiste nel contrastare quella prassi illegittima che permetteva al lavoratore assente ingiustificato e successivamente licenziato per giusta causa dal datore di lavoro di percepire l’indennità NASPI.

LA NOVITÀ

Per effetto del nuovo istituto, nel caso in cui il lavoratore non si presenti sul posto di lavoro, né comunichi le ragioni di tale assenza oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza, oltre al termine di 15 giorni, il datore di lavoro potrà effettuare una comunicazione all’ispettorato territoriale del lavoro (ITL), territorialmente competente. In tal caso, si presume che il lavoratore abbia manifestato la volontà di cessare unilateralmente dal rapporto di lavoro e il rapporto si considera risolto. Il datore di lavoro non pagherà il ticket di ingresso alla NASPI (a differenza di ciò che accade in caso di recesso intimato dal datore di lavoro per assenza ingiustificata ad esito di apposito procedimento disciplinare) e il lavoratore non potrà conseguentemente usufruirne. È fatto salvo il caso in cui il lavoratore dimostri l’impossibilità di comunicare i motivi dell’assenza per forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro. A seguito della comunicazione, l’ispettorato potrà verificarne la veridicità.

I CHIARIMENTI

Il Ministero del Lavoro ha stabilito che i giorni di assenza sono da intendersi come giorni di calendario (a meno che non diversamente previsto dal CCNL applicato). Inoltre, il termine legale di 15 giorni si applicherebbe qualora il CCNL prevedesse un termine inferiore a quello legale (e quindi peggiorativo rispetto alla posizione del lavoratore coinvolto). Viceversa, si applicherebbe il termine previsto dal CCNL quando superiore (e quindi migliorativo di quello legale rispetto

The resignation by conclusive facts of the Collegato Lavoro

INTRODUCTION

The “Collegato Lavoro” (Law No. 203/2024) introduced the institution of resignation by conclusive facts. The aim is to prevent an employee who is dismissed for cause due to unjustified and prolonged absences to receive NASPI benefits.

WHAT’S NEW

As a result of the new institution, if the employee does not attend the workplace or communicate the reasons for his or her absence beyond the deadline provided by the applicable collective bargaining agreement (below “CCNL”) or, failing that, beyond the 15-day deadline, the employer may notify the local labor inspectorate (below “ITL”) which has the territorial jurisdiction. In such a case, the employee is presumed to have expressed a will to unilaterally terminate the employment relationship, and the relationship is considered resolved. The employer will not pay the entrance fee to NASPI (unlike in the case of termination ordered by the employer for unjustified absence after appropriate disciplinary proceedings) and the employee will not be able to take advantage of it accordingly. This procedure does not apply when the employee proves that he/she was unable to communicate the reasons for the absence due to force majeure or a fact attributable to the employer. Following the communication, the inspectorate may verify its truthfulness.

CLARIFICATIONS

The Ministry of Labor ruled that the days of absence are to be understood as calendar days (unless otherwise provided in the applicable CCNL). In addition, the deadline provided by the CCNL would apply only when longer than the legal term of 15 days (and thus ameliorative to the legal deadline with respect to the employee’s position). In addition, the Ministry gave indications that should resignation by conclusive facts overlap with, for example, resignation for just cause,

alla posizione del lavoratore). In aggiunta, il Ministero ha dato indicazioni che qualora le dimissioni per fatti concludenti si sovrapponevano per esempio all'ipotesi di dimissioni per giusta causa, prevarrebbe quest'ultima. Secondo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, la comunicazione deve essere inviata all'ITL, preferibilmente via pec e tramite un fac simile. Sono inoltre state descritte le tipologie di verifiche effettuate dall'ispettorato una volta ricevuta la comunicazione, la durata di tali verifiche e le conseguenze nel caso di discordanza tra quanto comunicato e successivamente accertato, che possono includere la ricostituzione del rapporto di lavoro.

Sono infine stati forniti dettagli con riferimento a situazioni escluse, eccezioni e incompatibilità.

IL DIALOGO TRA L'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO E IL MINISTERO DEL LAVORO

L'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha espresso due richieste di chiarimento: se, rispetto a quanto indicato dal Ministero, il termine legale non dovesse operare sempre in via residuale, e se non sia necessario l'intervento del giudice qualora il datore di lavoro non condividesse gli accertamenti dell'ispettorato oppure non ritenesse sufficienti le prove fornite dal lavoratore circa l'impossibilità di comunicare l'assenza, o ancora nel caso in cui il lavoratore presentasse dimissioni per giusta causa in seguito alla comunicazione all'ITL.

A fronte di tali richieste, il Ministero ha ribadito la propria posizione e, quindi, che il termine legale dovrebbe prevalere su quello previsto dalla contrattazione collettiva, se inferiore, anche nel silenzio della norma di legge, il tutto secondo un'interpretazione prudenziale. Al riguardo, si evidenzia che la contrattazione collettiva, allo stato, non contempla simili fattispecie e, dunque, per la maggiore, vale il termine di legge generale.

Inoltre, con riferimento al secondo quesito, nel caso in cui il datore di lavoro non condividesse la verifica dell'ispettorato oppure non ritenesse sufficienti le prove fornite dal lavoratore circa l'impossibilità della comunicazione, secondo il Ministero il rapporto di lavoro non potrebbe ricostituirsi in automatico.

Infine, nel caso in cui il lavoratore presentasse dimissioni per giusta causa dopo la comunicazione all'ITL ma prima che queste ultime si perfezionino, secondo il Ministero la verifica delle ragioni del lavoratore dovrebbe avvenire in sede di contraddittorio tra le parti, anche giudiziale.

the latter would prevail. According to the National Labor Inspectorate (below "INL"), the notice should be sent to the ITL, preferably by pec and via a fac simile. The INL also described the types of verifications carried out by the inspectorate once the notice is received, the duration of such verifications, and the consequences if there is a discrepancy between what was communicated and subsequently ascertained, which may include the reconstitution of the employment relationship.

Finally, details were provided with reference to excluded situations, exceptions, and incompatibilities.

THE DIALOGUE BETWEEN THE ORDER OF LABOUR CONSULTANTS AND THE MINISTRY OF LABOUR

The Order of Labor Consultants made two requests for clarification: whether, with respect to what the Ministry indicates, the legal deadline should always operate residually, and whether the intervention of the judge is necessary if the employer i) disagrees with the inspectorate's findings or ii) does not consider the evidence provided by the employee about the impossibility of communicating the absence sufficient, or iii) if the employee resigns for just cause following the communication to the ITL.

Considering these requests, the Ministry reiterated its position and, therefore, that the legal term should prevail over the term provided by collective bargaining agreement, if shorter, even in the silence of the legal rule, all according to a prudential interpretation. In this regard, it is pointed out that collective bargaining agreement, currently, does not cover such cases and therefore the general legal term applies.

Furthermore, with reference to the second question, if the employer disagrees with the inspectorate's verification or it does not consider sufficient the evidence provided by the employee about the impossibility of communication, according to the Ministry, the employment relationship could not be automatically reconstituted.

Finally, if the employee submits resignation for just cause after the communication to the ITL but before the latter is finalized, according to the Ministry, the verification of the employee's reasons should take place in joint consultation between the parties, including in court.

PROSPETTIVE FUTURE

L'istituto delle dimissioni per fatti concludenti suscita discussioni con riferimento alla tutela del lavoratore, ai diritti del datore di lavoro, alla libertà contrattuale delle parti sociali e al tenore letterale della norma.

Nonostante le risposte del Ministero del Lavoro, le ambiguità procedurali persistono, e sollevano interrogativi sul corretto iter applicativo della norma, tali da rendere necessario il monitoraggio delle prossime interpretazioni giurisprudenziali sul punto, anche in merito all'effettiva prevalenza del termine di legge rispetto a quello eventualmente determinato dalla contrattazione collettiva di settore.

Probabilmente, in ipotesi analoghe a quella disciplinata da detta norma, il già esistente procedimento disciplinare rimane la forma più tutelante e, per certi versi, rapida per l'azienda che voglia cessare il rapporto di lavoro del dipendente assente, pur a fronte dell'obbligo di corrispondere il c.d. ticket NASPI.

FUTURE PERSPECTIVES

The institution of resignation by conclusive facts makes room for discussions with reference to the protection of the employee, the rights of the employer, the contractual freedom of the social parties, and the literal tenor of the new rule.

Despite the Ministry of Labor's responses, procedural ambiguities persist, raising questions about the correct application process of the rule: it will be necessary to monitor upcoming case law on the point, including on the actual prevalence of the legal term over any term determined by the sector's collective bargaining agreement.

Probably, in hypotheses like the one governed by the said rule, the already existing disciplinary procedure remains the most protective and, in some ways, quickest form for the company wishing to terminate the employment relationship of the absent employee, albeit in the face of the obligation to pay the so-called NASPI ticket.

CONTATTI

Viale Abruzzi, 94
20131 Milano
Tel. 02 58 20 10

BDO è tra le principali organizzazioni internazionali di servizi professionali alle imprese.

BDO Law S.r.l. Sta

bdolaw@bdo.it

Il Law Alert viene pubblicato con l'intento di tenere aggiornati i clienti sugli sviluppi in ambito legale. Questa pubblicazione non può, in nessuna circostanza, essere associata, in parte o in toto, ad un'opinione espressa da BDO. Nonostante l'attenzione con cui è preparata, BDO non può essere ritenuta responsabile di eventuali errori od omissioni contenuti nel documento. La redazione di questo numero è stata completata il 30 aprile 2025.

BDO Law S.r.l. Sta, società tra avvocati, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti. BDO è il marchio utilizzato dal network BDO e dalle singole società indipendenti che ne fanno parte.

© 2025 BDO Law S.r.l. Sta - Law alert - Tutti i diritti riservati.

www.bdo.it



NEWSLETTER

Vuoi ricevere le notizie da BDO direttamente via email?
Iscriviti alle nostre mailing list.

