

LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE PER FATTI CONCLUDENTI

Con la **circolare n. 6 del 27 marzo 2025** il Ministero del Lavoro fornisce, tra le altre, le indicazioni operative relative alle cosiddette "dimissioni per fatti concludenti" o "dimissioni implicite", introdotte dall'art. 19 della legge n. 203/2024, nota come "**Collegato lavoro**".

 da **C.A.L. Consulenti Associati Lavoro**



Cosa sono le dimissioni implicite

Definizione

Si tratta di una particolare modalità di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifica quando il lavoratore si assenta ingiustificatamente per un determinato periodo prolungato.

Caratteristiche

È importante sottolineare che la risoluzione del rapporto non è automaticamente legata all'assenza ingiustificata, ma si verifica solo **nel caso in cui il datore di lavoro decida** di prenderne atto, ritenendo tale assenza come espressione della volontà del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro per dimissioni appunto 'implicite'.



L'assenza ingiustificata e le tempistiche

Per potersi applicare la nuova fattispecie l'assenza ingiustificata deve protrarsi per il periodo previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro.



Oppure, in mancanza di previsione contrattuale, per più di 15 giorni.

I giorni si intendono di calendario, salvo diversa previsione del CCNL.



Il termine di **15 giorni** rappresenta il **minimo legale** per poter effettuare la comunicazione all'Ispettorato.

Se il CCNL prevede un **termine superiore**, quest'ultimo **prevale** trattandosi di una condizione di miglior favore per il lavoratore.

1

2

Se invece il CCNL stabilisce un **termine inferiore**, si applica comunque il limite **minimo di 15 giorni** previsto dalla legge.

La procedura da seguire



Attendere il termine previsto

Il datore di lavoro deve attendere che l'assenza superi il termine previsto (almeno 15 giorni).



Comunicazione all'Ispettorato

Comunicare l'assenza ingiustificata alla sede territoriale dell'Ispettorato del lavoro competente in base al luogo di svolgimento dell'attività lavorativa.



Indicare i contatti

Indicare nella comunicazione tutti i contatti e i recapiti forniti dal lavoratore.



Informare il lavoratore

Trasmettere la stessa comunicazione anche al lavoratore, per garantirgli l'esercizio del diritto di difesa.



Unilav di cessazione

Effettuare la comunicazione obbligatoria di cessazione tramite il modello UNILAV entro 5 giorni dalla comunicazione all'Ispettorato.

La comunicazione all'Ispettorato rappresenta quindi un passaggio obbligatorio e costituisce il punto di partenza (dies a quo) per il decorso del termine dei 5 giorni previsti per la comunicazione Unilav di cessazione.

Inoltre, la data di cessazione riportata nel modulo UNILAV **non potrà essere antecedente** alla data di comunicazione dell'assenza all'Ispettorato.

Prevalenza delle dimissioni del lavoratore



La comunicazione di cessazione telematica di dimissioni per fatti concludenti, **avviata dal datore di lavoro**



Viene resa inefficace ed il **rapporto non è pertanto risolto**



se, anche in data successiva alla comunicazione all'Ispettorato da parte del datore, **il lavoratore presenta denuncia telematica di dimissioni**

Condizione

Effetti

Comunicazione di dimissioni telematica avviata dal datore di lavoro

Rimane inefficace se il lavoratore presenta denuncia telematica di dimissioni successivamente

Presentazione di dimissioni per giusta causa del lavoratore

Come sopra

Non è possibile applicare le dimissioni implicite

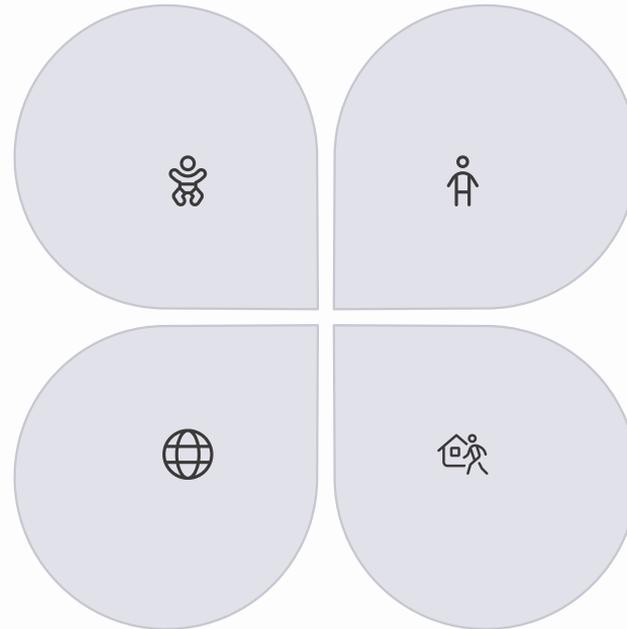
Non è possibile applicare la nuova procedura delle dimissioni per fatti concludenti (anche dette 'dimissioni implicite') nei casi protetti dall'articolo 55 del D.Lgs. 151/2001 e cioè nei seguenti casi:

Lavoratrici in gravidanza

Le lavoratrici durante il periodo di gravidanza

Adozione internazionale

Nei primi tre anni dalle comunicazioni della proposta di incontro con il minore adottando o della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per la proposta di abbinamento



Genitori di bambini piccoli

Lavoratrici madri o lavoratori padri durante i primi tre anni di vita del bambino

Adozione o affidamento

Nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento

Per queste categorie di lavoratori, considerate più vulnerabili, continua ad applicarsi la normativa speciale che prevede la convalida obbligatoria delle dimissioni presso l'Ispettorato del Lavoro.

L'ANNULLAMENTO DELLE DIMISSIONI IMPLICITE

Nella procedura per dimissioni implicite, il rapporto di lavoro non si risolve nei seguenti casi:



Causa di forza maggiore

Il rapporto di lavoro non si risolve se il lavoratore dimostra la sua impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza per causa di forza maggiore (ad esempio, un ricovero ospedaliero)



Fatto imputabile al datore

Il rapporto non si risolve se l'impossibilità di comunicare è dovuta a fatto imputabile al datore di lavoro



Comunicazione effettuata

Analogo effetto si ha se il lavoratore prova di aver comunque provveduto alla comunicazione al datore



Verifica dell'Ispettorato

Il rapporto non si risolve se l'Ispettorato accerta la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro

Rapporto con le previsioni disciplinari dei CCNL

Il datore di lavoro ha diverse opzioni quando si trova di fronte a un'assenza ingiustificata protratta.

1

Previsioni contrattuali

Molti contratti collettivi prevedono che un'assenza ingiustificata protratta possa comportare conseguenze disciplinari, fino al licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

2

Corpus unico

Le previsioni contrattuali devono essere considerate un corpus unico (salvo che il CCNL disciplini espressamente la fattispecie delle dimissioni per fatti concludenti).

3

Opzioni per il datore

Il datore di lavoro pertanto **potrà decidere** se:

- A) procedere alla risoluzione secondo le previsioni del CCNL con procedura disciplinare dell'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori
- B) oppure seguire la procedura delle dimissioni implicite, se applicabile.

Effetti economici, tutele e responsabilità



Effetti economici

Nella procedura di dimissioni per fatti concludenti, il datore di lavoro non è tenuto a versare retribuzione e contributi per il periodo di assenza ingiustificata.

Inoltre, può trattenere dalle competenze di fine rapporto l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.



Tutele e verifiche

L'Ispettorato del lavoro può verificare la veridicità della comunicazione del **datore di lavoro**.

Se accerta che la **comunicazione non è veritiera**, la cessazione del rapporto resta priva di effetti.



Responsabilità

Il datore potrebbe in questo caso essere ritenuto responsabile, **anche penalmente**, per falsità delle comunicazioni rese all'Ispettorato.





CONSULENTI ASSOCIATI LAVORO DAINELLI VEZZANI



Consulenti Associati Lavoro



contatti - Consulenti Associati Lavoro

CONTATTI DOVE SIAMO A Bologna, all'uscita
n. 3 della Tangenziale, a 10 minuti...

Clicchi qui