

Modalità e tempi incerti sulle dimissioni di fatto

Aldo Bottini

La disposizione del Collegato lavoro (legge 203/2024) sulle dimissioni di fatto (articolo 19, che integra l'articolo 26 del Dlgs 151/2015) suscita numerosi dubbi e interrogativi, che la nota 579/2025 dell'Ispettorato nazionale del lavoro non ha contribuito più di tanto a risolvere.

La norma delinea un meccanismo che, in caso di assenza ingiustificata del dipendente oltre i termini previsti dal contratto collettivo nazionale o, in mancanza, oltre i 15 giorni, porta a considerare risolto il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore. Per attivare il meccanismo, serve una comunicazione del datore di lavoro all'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, che può verificarne la veridicità. Dovrebbe essere pacifico, anche se la norma non lo dice espressamente, che il termine contrattual-collettivo a cui si fa riferimento è quello al superamento del quale è oggi prevista la facoltà di procedere al licenziamento, e non un diverso termine che i futuri contratti collettivi siano chiamati a introdurre per la specifica applicazione della norma.

Qualcuno ha invece sollevato dubbi sulla natura obbligatoria o facoltativa del meccanismo. In altre parole ci si è chiesti se, in presenza di una assenza ingiustificata, il datore sia obbligato a seguire la procedura prevista dalla nuova norma oppure possa scegliere tra questa e il "classico" licenziamento disciplinare. Anche se un chiarimento sarebbe stato opportuno, vi sono buoni motivi per propendere per la natura facoltativa della nuova procedura. Intanto perché la volontà di inibire al datore l'esercizio di una facoltà prevista dall'ordinamento, quella di recedere dal contratto a fronte di un grave inadempimento, avrebbe dovuto essere espressa in termini ben più chiari e univoci. Inoltre, la soluzione dell'alternatività della scelta appare la più coerente con la ratio dell'intervento legislativo, volta a impedire che il dipendente che intende volontariamente lasciare il proprio lavoro costringa, assentandosi senza giustificazione, il datore a licenziarlo così da conseguire la Naspi (con obbligo del datore di pagare il relativo ticket), sottraendosi altresì all'obbligo di dare il preavviso.

In questi termini si esprime la relazione al disegno di legge che, non a caso, parla di «licenziamenti necessitati» come fenomeno distorsivo. In altre parole si è voluto offrire al datore di lavoro, in presenza di una assenza ingiustificata, la possibilità di non essere costretto a licenziare sopportando i relativi oneri (pagamento del ticket) e la mancanza di un preavviso di dimissioni. Ma dovrebbe trattarsi, appunto di una facoltà, non di una via obbligata. Quindi il datore deve poter scegliere se comunicare all'Ispettorato l'assenza ingiustificata e considerare risolto il rapporto per volontà del lavoratore oppure contestare l'assenza e licenziare per giusta causa,

pagando il ticket di licenziamento. Nel primo caso non pagherà il ticket e potrà trattenere dalle competenze l'indennità sostitutiva del preavviso.

Una soluzione quindi economicamente più conveniente, quella offerta dalla nuova disposizione, che sconta però il rischio per il datore di rimanere esposto, a tempo indeterminato, all'iniziativa del lavoratore mirata a dimostrare, come previsto dalla norma, l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano l'assenza, ma anche il rischio derivante dall'esito degli accertamenti dell'Ispettorato. Quanto a questi ultimi, peraltro, la nota 579/2025 suscita qualche perplessità. È ben vero, infatti, che viene prescritta agli ispettori la massima tempestività degli accertamenti, da concludersi comunque entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione del datore, il che è positivo.

Tuttavia, l'oggetto dell'accertamento sembra allargarsi oltre i confini (incerti) disegnati dalla legge, estendendosi non solo al fatto storico dell'assenza dal lavoro (oggetto della comunicazione del datore), ma anche alle ragioni che possono eventualmente aver impedito al lavoratore di comunicarla. Oltretutto con modalità di indagine piuttosto ampie, all'esito delle quali l'Isti può notificare al datore l'inefficacia della risoluzione del rapporto. Il che potrebbe disincentivare il datore di lavoro dall'utilizzo di uno strumento pensato a sua tutela. Insomma, l'intenzione di partenza era buona (scoraggiare fenomeni distorsivi), ma la formulazione della norma lascia piuttosto a desiderare.

© RIPRODUZIONE RISERVATA