

# L'assenza ingiustificata sarà uno step del lavoratore verso le dimissioni

## Il Ddl del Governo

Il testo alla Camera punta a eliminare le condotte finalizzate al licenziamento

Da chiarire nella norma il riferimento al termine del contratto collettivo

Pagina a cura di  
**Daniele Colombo**  
**Antonella Tedde**

In caso di assenza ingiustificata protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a cinque giorni, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. È questa la disposizione prevista dal disegno di legge in materia di lavoro presentato dal Governo alla Camera dei deputati il 6 novembre 2023 (Ac 1532-bis, all'esame della commissione Lavoro), in tema di cessazione del rapporto per assenze senza giustificazione.

Questa norma, prevista dall'articolo 9 del disegno di legge, punta a modificare l'articolo 26 del Dlgs 151/2015, con lo scopo di contrastare una pratica che mette in difficoltà le aziende: il lavoratore che intenda cessare il rapporto di lavoro, anziché dimettersi volontariamente, seguendo l'iter della procedura telematica prevista dallo stesso articolo 26 citato, sceglie di astenersi dalla prestazione lavorativa, in attesa del licen-

ziamento per giusta causa. In questo modo, diversamente dall'ipotesi di dimissioni volontarie, si realizza il requisito della perdita involontaria dell'occupazione, indispensabile per accedere all'indennità di disoccupazione. Per poter fruire della Naspi, infatti, il rapporto di lavoro deve interrompersi per esclusiva volontà del datore di lavoro, ossia per licenziamento, sia di natura disciplinare (giusta causa), sia per ragioni economiche (giustificato motivo oggettivo), sia per altre causali (ad esempio, per superamento del periodo di comporto). La Naspi si ottiene anche qualora il lavoratore si dimetta per giusta causa, poiché, in questo caso, le dimissioni sono giustificate da una illegittima condotta datoriale.

### Le criticità attuali

L'articolo 26 del Dlgs 151/2015, nell'attuale formulazione, comporta, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore, una serie di difficoltà gestionali per il datore di lavoro, il quale, se non è intenzionato a recedere per giusta causa dal rapporto di lavoro, sopportando il costo del ticket di licenziamento, è tenuto a "congelare" il rapporto di lavoro, "scommettendo", di fatto, sulla mancata ripresa dell'attività lavorativa del dipendente assente ingiustificato. Seguendo questa strada, tuttavia, se è vero che le reciproche obbligazioni rimangono sospese, con la conseguenza che il datore di lavoro non sarà tenuto, in assenza di prestazione lavorativa, a pagare le retribuzioni, è parimenti vero che si corre il rischio di un ripensamento del lavoratore. Quest'ultimo, infatti, ben potrebbe decidere di fare ritorno in azienda, con la conseguenza che il datore di lavoro, anche

## I CANALI AMMESSI

### Le dimissioni possono essere rassegnate su carta?

No. Salvo alcune eccezioni espressamente previste dalla legge, il recesso del lavoratore deve essere comunicato con una particolare procedura telematica attiva dal 2016. Le dimissioni rassegnate senza rispettare la procedura telematica sono inefficaci e non potranno comportare l'interruzione del rapporto.

### Sono valide le dimissioni (o la risoluzione consensuale del rapporto) contenute in un verbale di conciliazione ex articolo 2113 del Codice civile?

Sì, sono valide le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro contenute in un verbale di conciliazione e sottoscritte in sede protetta (ad esempio davanti a un giudice del lavoro o a organizzazioni sindacali), senza osservare la normativa sulle dimissioni on line.

### Quali canali possono essere usati per trasmettere le dimissioni?

Ci sono diversi canali per inviare le dimissioni al datore di lavoro: il sito del ministero del Lavoro, consulenti del lavoro, sindacati, enti bilaterali, commissioni di certificazione.

in caso di eventuali riorganizzazioni aziendali avvenute durante l'assenza, sarà tenuto ad attuare tutti gli interventi organizzativi atti a reperire una posizione compatibile con la professionalità del dipendente.

L'eventualità di tale ripensamento, quindi, potrebbe indurre il datore di lavoro a percorrere la via del procedimento disciplinare, per arrivare al licenziamento per giusta causa. L'iter, in questo caso, è molto semplice: il datore di lavoro conterà al lavoratore la condotta illegittima che consiste, appunto, nell'assenza ingiustificata per più giorni, concedendo al lavoratore il termine di difesa, trascorso il quale, potrà essere comminato il licenziamento senza preavviso. In questo caso, da un lato, il datore di lavoro, come già rilevato, sarà tenuto a corrispondere il ticket di licenziamento (pari, nel 2023, a un massimo di 1.809,30 euro) e, dall'altro, l'Inps erogherà al lavoratore la Naspi.

### La nuova disposizione

Se gli intenti della norma sono apprezzabili, nell'attuale formulazione permane ancora qualche lacuna. Il testo attualmente al vaglio della Camera, ad esempio, non spiega come debba essere interpretata la locuzione «oltre il termine previsto dal contratto collettivo», ossia se si intenda il numero di assenze che, per le stesse previsioni dei Ccnl, comportano il licenziamento con preavviso, oppure a quelle che legittimano il recesso "in tronco", ossia per giusta causa, provvedimento disciplinare che, per la sua gravità, non dà luogo alla corresponsione dell'indennità sostitutiva del preavviso.