

STUDIO ASSOCIATO

Rag. Franco Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Raffaele Triggiani
COMMERCIALISTA-REVISORE LEGALE

Dott. Franca Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Dott. Fulvia Peruzzi

Rag. Giovanni Peruzzi
CONSULENTE DEL LAVORO

Empoli, 20/12/2024

A tutte le Aziende
loro sedi

Circolare Flash n. 13

Oggetto: Dimissioni di fatto – Collegato Lavoro

Vi inviamo questa breve comunicazione relativa alle dimissioni di fatto, su cui poi ci ritorneremo in maniera più esaustiva, quando l'INL avrà emanato una propria circolare esplicativa.

Il Governo interviene, con il decreto Collegato Lavoro, per evitare la strumentalizzazione del sistema delle **dimissioni telematiche obbligatorie** per percepire indebitamente alla NASpl, avvalendosi di comportamenti elusivi che, pur configurandosi come **assenze ingiustificate**, non potevano essere ricondotti a una manifestazione tacita e inequivoca della volontà di dimettersi

Assenza ingiustificata

La norma prevede che, in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro ovvero, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni, il datore di lavoro debba darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi, si ricorda, è disposto che il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore.

Deve infatti trattarsi di un comportamento oggettivamente idoneo a manifestare, in modo non equivoco, la volontà di cessare il rapporto di lavoro. Ne consegue che i comportamenti posti in essere dal prestatore di lavoro debbano essere valutati in termini oggettivi, in quanto solo in presenza di elementi indiscutibili è possibile ricondurre gli stessi alla volontà di dimettersi.

Intervento ispettivo

Va osservato che è stabilita una facoltà e non un obbligo di intervento ispettivo, si rileva l'utilità di definire criteri chiari e procedure uniformi che possano orientare l'attività di selezione dei casi più rilevanti.

Sarebbe auspicabile, di, un modello di comunicazione che risponda a criteri condivisi e che permetta una valutazione preliminare rapida ed efficace.

Non sono specificati i tempi entro cui l'Ispettorato Nazionale del Lavoro può valutare i singoli casi rappresentati.

Le disposizioni non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza".