



Nota INL n. 579/2025 sull'art. 19 L. 203/2024 (c.d. "Collegato Lavoro", recante "*Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro*" (cc.dd. "dimissioni di fatto").

29 gennaio 2025

Nota INL n. 579/2025 sull'art. 19 L. 203/2024 (c.d. “Collegato Lavoro”, recante “Modifiche in materia di risoluzione dei rapporti di lavoro” (cc.dd. “dimissioni di fatto”).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la **nota n. 579/2025**, ha fornito le prime istruzioni operative con riferimento alla procedura per le cc.dd. “*dimissioni di fatto*”, introdotta con l'art. 19 del c.d. “Collegato Lavoro” (L. 203/2024).

In primo luogo, l'Ispettorato ha chiarito che la **procedura è facoltativa**, in quanto deve essere rispettata “[...] *solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto **non va effettuata sempre e in ogni caso***”.

Dunque, con ciò è stata confermata l'impostazione di Confindustria, illustrata nella comunicazione del 19.12.2024, per cui tale procedimento è facoltativo per il datore di lavoro, che ben può decidere di procedere al licenziamento del dipendente per assenza ingiustificata, secondo le cautele e le precisazioni illustrate nella comunicazione citata, cui si rimanda.

Laddove il datore intenda avvalersi della procedura, in ogni caso, dovrà inviare una comunicazione – contenente le informazioni indicate nella nota stessa – all'Ispettorato territorialmente competente, tenendo conto del luogo in cui si svolge il rapporto con il lavoratore interessato, preferibilmente tramite PEC.

La nota chiarisce che i controlli dell'Ispettorato sulla “veridicità” delle dichiarazioni del datore di lavoro si intendono **eventuali** e dovranno essere **tempestivi**. In ogni caso, gli ispettori dovranno **avviare e concludere** le eventuali verifiche **non oltre 30 giorni dalla ricezione della comunicazione**.

Da ciò deriva che, come verrà meglio specificato in seguito, la procedura ha **immediatamente effetto risolutivo**, dal momento della comunicazione del datore all'ITL. Tale effetto, tutt'al più, potrebbe poi essere “invalidato” successivamente dagli accertamenti sulla “veridicità” delle dichiarazioni del datore, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione.

Dunque, decorsi 30 giorni dalla comunicazione del datore all'ITL senza alcuna “contestazione” da parte di quest'ultimo, l'unico modo per contestare e “revocare” l'effetto risolutivo è il ricorso del lavoratore interessato, con cui venga dimostrata l'impossibilità di comunicare i motivi dell'assenza o l'avvenuta comunicazione degli stessi (cfr. di seguito).

Quanto al contenuto dell'accertamento, si prevede che gli ispettori potranno “[...] contattare il lavoratore – ma anche altro personale impiegato presso il medesimo datore di lavoro o altri soggetti che possano fornire elementi utili – al fine di accertare se effettivamente il lavoratore non si sia più presentato presso la sede di lavoro, né abbia potuto comunicare la sua assenza”.

Pertanto, l'Ispettorato ha confermato l'impostazione di Confindustria circa l'individuazione del *dies a quo* da cui far decorrere l'effetto risolutivo del rapporto (la comunicazione del datore di lavoro all'ITL competente). Infatti, viene previsto che “[...] una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro”.

Resta fermo che l'effetto risolutivo viene meno nel caso in cui:

- a) L'ispettorato contesti la veridicità delle dichiarazioni entro 30 giorni dalla comunicazione del datore;
- b) Il lavoratore dimostri, con l'onere della prova a suo carico, non i motivi dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicarli al datore di lavoro o di aver proceduto alla comunicazione.