Assenza prolungata e ingiustificata del lavoratore. On-line il modulo INL che il datore di lavoro deve inviare per procedere alla risoluzione del rapporto per "dimissioni per fatti concludenti"

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la **nota prot. n. 579 del 22/01/2025**, ha fornito le prime indicazioni operative sulle novità introdotte dall'art. 19 delle **L. n. 203/2024** in materia di risoluzione del rapporto di lavoro per assenza ingiustificata del lavoratore **che si è protrae oltre il termine fissato dal Ccnl o, se questo termine manca, per un periodo superiore a 15 giorni**.

Si ricorda che l'art. 19 della citata legge **L. n. 203/2024** ha inserito nell'art. 26 *(rubricato: Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)* del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 un nuovo comma, il 7-*bis*, secondo il quale «*in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta* ***oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni****, il datore di lavoro* ***ne dà comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro****, che può verificare la veridicità della comunicazione medesima.* ***Il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore e non si applica la disciplina prevista dal***

***presente articolo**. Le disposizioni del secondo periodo 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*».

Nel documento dell'Ispettorato evidenziato che "la previsione affida, anzitutto, **l'onere, in capo al datore di lavoro, di comunicare alla sede territoriale dell'Ispettorato, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro**, l'assenza ingiustificata del lavoratore che si sia protratta oltre uno specifico termine"

La citata comunicazione, naturalmente, va effettuata **solo laddove il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro**.

Dunque, laddove l'assenza ingiustificata abbia superato il termine eventualmente individuato dal contratto collettivo applicato o che, in assenza di una specifica previsione contrattuale, siano trascorsi almeno quindici giorni dall'inizio del periodo di assenza, il datore di lavoro, che intende far valere questa particolare ipotesi di "*dimissioni per fatti concludenti*", deve inviare il nuovo modello di comunicazione allegato alla citata nota INL.

La comunicazione, inviata preferibilmente a mezzo PEC all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede (per l'elenco delle sedi INL è consultabile la pagina https://www.ispettorato.gov.it/lagenzia/struttura-organizzativa/le-sedi-inl/), dovrà riportare **tutte le informazioni a conoscenza del datore concernenti il lavoratore e riferibili non solo ai dati anagrafici ma soprattutto ai recapiti, anche telefonici e di posta elettronica, di cui è a conoscenza**.

Questo perché, l'Ispettorato sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in suo possesso potrà (a propria discrezione) **avviare verifiche sulla veridicità della comunicazione medesima**. In tal caso, gli Ispettorati, 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**.

***Link* al testo della nota INL-Ispettorato Nazionale del Lavoro – DC-VIG. prot. n. 579 del 22/01/2025**, con oggetto: LAVORO – Risoluzione del rapporto di lavoro – Assenza ingiustificata del lavoratore – Dimissioni di fatto – Prime indicazioni operative – Modello comunicazione *ex* art. 26, comma 7-*bis*, D.Lgs. n. 151/2015 – Contenuto della comunicazione e verifiche – Risoluzione del rapporto e prova contraria – Art. 19 (*Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro)* della **L 13/12/2024, n. 203, recante: «*Disposizioni in materia di lavoro*» (cd. "*Collegato lavoro*")** – Art. 26 del D.Lgs. 14/09/2015, n. 151