

CIRCOLARE n. 18 del 22 gennaio 2025

Prot. n. 45 AC/bf

OGGETTO: **Nota INL n. 579/2025 - Prime indicazioni operative in materia di risoluzione del rapporto di lavoro**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro fornisce le indicazioni operative in materia di risoluzione del rapporto di lavoro e in particolare circa l'applicazione delle novità introdotte dal cosiddetto collegato lavoro, che disciplinano le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata

La Direzione centrale vigilanza e sicurezza del lavoro dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la nota in commento fornisce le prime indicazioni operative, condivise con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in materia di risoluzione del rapporto di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 19 della legge n. 203/2024.

Tale disposizione 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, il protrarsi dell'assenza ingiustificata del lavoratore oltre il termine previsto dalla contrattazione collettiva.

L'Ispettorato precisa che tale comunicazione va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto, la stessa, non va effettuata sempre e in ogni caso.

Laddove il datore di lavoro intenda effettuare la comunicazione, dovrà inoltre verificare che l'assenza ingiustificata abbia superato il termine previsto dal contratto collettivo applicato e, a tal fine, si rammenta che l'art. 213 comma 5 del CCNL FIPE prevede che le assenze ingiustificate protratte per oltre cinque giorni ricadono sotto il provvedimento del licenziamento per "giusta causa".

Contenuto della comunicazione e verifiche

La comunicazione che il datore di lavoro intende effettuare alla sede territoriale dell'Ispettorato, preferibilmente a mezzo PEC, all'indirizzo istituzionale di ciascuna sede, dovrà riportare tutte le informazioni a conoscenza dello stesso 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.

Con la Nota in commento, l'Ispettorato mette a disposizione un modello di comunicazione, contenuto nell'allegato della presente circolare, volto a uniformarne i contenuti e semplificare il relativo adempimento da parte dei datori di lavoro

Sulla base della comunicazione pervenuta e di eventuali altre informazioni già in possesso degli Ispettorati territoriali, gli stessi potranno avviare la verifica sulla "*veridicità della comunicazione medesima*"

e gli Ispettorati potranno dunque 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.

Tali accertamenti dovranno essere avviati e conclusi con la massima tempestività e comunque entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro.

Risoluzione del rapporto e prova contraria

Secondo il dettato normativo, quindi, sulla base del protrarsi dell'assenza ingiustificata e della citata comunicazione da parte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intenderà risolto per dimissioni del lavoratore. Pertanto, una volta decorso il suddetto periodo previsto dal CCNL FIPE, il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.

L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evitato laddove il lavoratore dimostri *“l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza”*. Al riguardo il legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad es. perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

Laddove il lavoratore dia effettivamente prova di quanto sopra ma anche nell'ipotesi in cui l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro e, solo in tal caso, l'Ispettorato provvederà a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore che avrà diritto alla ricostituzione del rapporto, laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav, sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via PEC ricevuta.

Nell'ipotesi in cui risulti che il lavoratore, pur contattato dall'Ispettorato, sia stato assente senza giustificato motivo e non abbia dato prova dell'impossibilità della relativa comunicazione, il rapporto dovrà ritenersi comunque risolto. Al riguardo, i motivi alla base dell'assenza (ad es. mancato pagamento delle retribuzioni) potranno tuttavia essere oggetto di una diversa valutazione anche in termini di “giusta causa” delle dimissioni rispetto alle quali si provvederà ad informare il lavoratore dei conseguenti diritti.

Rinviando alla lettura dell'allegato, la Federazione rimane a disposizione per qualsiasi chiarimento.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE
Roberto Calugi



Allegato

| | | |
|--|--|--|
| Circolari correlate Circolare Fipe n. 1/2025 Circolare Fipe n. 191/2024 | Collegamenti esterni https://www.ispettorato.gov.it/ | Parole chiave Collegato lavoro; risoluzione del rapporto; assenza ingiustificata |
|--|--|--|