

DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E TRATTAMENTO IMPOSITIVO DELLE ASSENZE INGIUSTIFICATE

• DI **BRUNO OLIVIERI** CONSULENTE DEL LAVORO IN PESCARA •

A quasi un anno dall'entrata in vigore, la disciplina delle dimissioni per fatti concludenti, introdotta dall'art. 19 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024, continua ad essere permeata da tanti dubbi e perplessità che, nonostante i documenti di prassi emanati nonché le prime pronunce giurisprudenziali, sembrano non aver ancora trovato piena chiarezza, anzi forse il contrario. Tra i tanti dubbi c'è quello inerente al trattamento impositivo delle assenze ingiustificate che intercorrono nell'intervallo tra la formalizzazione della "contestazione" dell'assenza al lavoratore e il sedicesimo giorno successivo, momento in cui è possibile esperire la procedura di comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro prescritta dalla norma e formalizzare amministrativamente la cessazione del rapporto con modello UNILAV.

Ma andiamo per ordine partendo dal nuovo comma 7 *bis* dell'articolo 26 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, appunto introdotto dall'art. 19 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024:

"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 pre-

sente 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".

Come chiarito dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella nota n. 579 del 22 gennaio 2025, *il datore di lavoro potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro una volta decorso il periodo previsto dalla contrattazione collettiva o quello indicato dal legislatore ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro.*

La Circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro conferma poi che la cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel modulo UNILAV, che non potrà comunque essere antecedente alla data di comunicazione dell'assenza del lavoratore all'Ispettorato territoriale del lavoro.

Pertanto, dal momento della contestazione/ richiesta di giustificazione dell'assenza al lavoratore e fino al 16esimo giorno successivo (o più lungo se diversamente previsto dal CCNL) per poter esperire la comunicazione all'ITL e contestuale invio del modello UNILAV di cessazione con causale "dimissioni per fatti concludenti", il rapporto di lavoro rimane sostanzialmente "in essere" in attesa del consolidarsi dell'effettività della fattispecie risolutiva, ovvero che il lavoratore non abbia dimostrato *l'impossibilità, per causa di forza ➤*

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, "Il coraggio delle idee")

maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

Alla questione su come debbano essere trattati questi 15 giorni (che poi ad oggi rimane il dubbio se debbano essere intesi di calendario, come interpretazione ministeriale, o lavorativi, come diversamente affermato dal Tribunale di Bergamo nella sentenza n. 837/2025) in cui il rapporto è sostanzialmente rimasto “attivo” ma senza che il lavoratore abbia reso la sua prestazione, risponde il Ministero del lavoro con la Circolare n. 6 del 27 marzo 2025 affermando che *il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi e che possa trattenere dalle competenze di fine rapporto da corrispondere al lavoratore l'indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita.*

Nonostante quanto affermato dalla circolare ministeriale, la domanda che tuttavia sorge spontanea è se possa davvero ritenersi così scontato che l'ingiustificatezza dell'assenza del lavoratore (determinata ai sensi di quanto previsto art. 19 della Legge n. 203 del 13 dicembre 2024) che intercorre nei 15 giorni antecedenti la comunicazione all'ITL costituisca legittima circostanza per derogare ai principi generali sanciti dall'art. 1, co. 1, del D.l. 9.10.1989, n. 338, convertito nella legge 7.12.1989, n. 389 in tema di “minimale contributivo”, ovvero che la circostanza rientri tra quella che la Circolare Inps n. 269 del 30 ottobre 1995 annovera come *caso di sospensione significativa ed oggettivamente rilevabile del rapporto di lavoro derivante da previsione contrattuale.*

Ma prima di tutto facciamo un rapido passaggio sui principi enunciati dalla Legge 7.12.1989, n. 389 in modo da circoscrivere meglio il dubbio e capire se, anche alla luce di quanto finora asserito dall'Inps, possiamo certamente dire che la contribuzione è certamente non dovuta (che di logico principio così sarebbe!) oppure se anche questo aspetto

meriterebbe essere chiarito.

L'art. 1, co. 1, del D.l. 9.10.1989, n. 338 recita che “La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale **non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo**”, sancendo sostanzialmente che la contribuzione previdenziale e assistenziale **non può essere calcolata su imponibili inferiori a quelli stabiliti dalla legge** (resi noti annualmente dall'Inps) e che deve essere determinata nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge. Ne consegue che laddove il reddito da assoggettare a contribuzione, e quindi anche la retribuzione minima prevista dal contratto collettivo, sarà inferiore al cosiddetto minimale (stabilito in un importo non inferiore al 9,50% dell'importo del trattamento minimo mensile di pensione a carico del Fondo pensioni lavoratori dipendenti (FPLD) in vigore al 1° gennaio di ciascun anno) dovrà essere adeguato al limite minimo di retribuzione.

Come giustificata sospensione “significativa ed oggettivamente rilevabile” del rapporto di lavoro derivante da previsione contrattuale l'Inps richiama (vedi la Circolare n. 269 del 30 ottobre 1995) i *giorni di assenza ingiustificata con perdita della retribuzione sanzionata secondo le procedure di legge e della contrattazione collettiva e quelli di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione derivanti da provvedimenti disciplinari comminati in conformità alle predette procedure.*

Stante che, come anche affermato dalla recente sentenza n. 441/2025 del Tribunale di Ravenna, la procedura delle dimissioni per fatti concludenti vuol giuridicamente fondare la ➤

cessazione del rapporto di lavoro sulla preminente “volontà dimissionaria” del lavoratore (quale consapevole, libera e univoca intenzione di porre definitivamente fine al rapporto di lavoro) e incidentalmente sull’ingiustificata dell’assenza, confermandone, sulla base di tale principio, la netta differenza rispetto alla procedura disciplinare *ex art. 7* della Legge n. 300/1970, se ne potrebbe dedurre che, quindi, anche la deroga al minimale contributivo (in ragione delle assenze ingiustificate) non potrebbe/dovrebbe che legittimarsi nella circostanza di una perdita della retribuzione **sanzionata secondo le procedure di legge e della contrattazione collettiva.**

Dato che, come abbiamo appena affermato, le dimissioni per fatti concludenti, costituiscono una fattispecie completamente a sé stante rispetto al procedimento disciplinare *ex art. 7* della Legge n. 300/1970, la “procedura di legge” potremmo escluderla, dovendo rinvenire, quale fonte di legittimazione alla deroga sul minimale una **espressa previsione del contratto collettivo** svincolata dal procedimento disciplinare in sé, come ad esempio nel caso del CCNL Terziario (Confcommercio) che all’art. 235 – Giustificazione delle assenze – prevede che *“nel caso di assenze non giustificate sarà operata la trattenuta di tante quote giornaliere della retribuzione di fatto di cui all’art. 208 quante sono le giornate di assenza, fatta salva l’applicazione della sanzione prevista dal successivo art. 238”*. Previsione “espressa” diversamente assente in altri CCNL.

Dato che su questo specifico aspetto l’Inps è rimasta finora silente, ricordando, inoltre che, l’art. 2125 c.c. sancisce l’indisponibilità al datore di lavoro e al lavoratore di derogare agli obblighi relativi alla previdenza o all’assisten-

za, il che lascia indubbi rischi su come gestire “serenamente” l’assenza del lavoratore, sarebbe probabilmente auspicabile un esplicito chiarimento sulla possibilità del datore di lavoro di trattenere le quote di retribuzione nelle giornate di assenza ingiustificata nell’ambito della procedura *ex art. 26, co. 7 bis* del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151. Pertanto, se da un lato le dimissioni per fatti concludenti rappresentano il benevolo tentativo di trovare la soluzione “pratica” al problema di dover qualificare il recesso dal rapporto per l’abbandono del posto di lavoro come scelta datoriale (licenziamento per giusta causa) piuttosto che come espressione di volontà del lavoratore di recedere dal rapporto (dimissioni volontarie), dall’altro la sua disciplina risulta, come anche affermato dal giudice ravennate nella sentenza n. 441 dello scorso 11 dicembre 2025, ***altamente carente dal punto di vista degli elementi strutturalmente necessari per integrarne la fattispecie.*** Questo perché il Legislatore si è preminentemente interessato dell’aspetto procedurale trascurando (troppo superficialmente) che la presunzione legale di volontarietà prevista dal nuovo comma 7 *bis* dell’art. 26 del D.lgs. n. 151/2015 si sarebbe dovuta giuridicamente consolidare anche in una nuova causa di estinzione del rapporto di lavoro.

In questo contesto la soluzione più semplice sarebbe stata, come abbiamo già affermato più volte, quella di prevedere una nuova sanzione espulsiva che, molto più semplicemente anche in relazione all’aspetto contributivo analizzato, non avrebbe dato diritto al trattamento Naspi al lavoratore “volontariamente recedente” e avrebbe esonerato il datore di lavoro dal pagamento del *ticket* Naspi.