

Collegato lavoro

Dimissioni di fatto solo con assenza ingiustificata superiore a 15 giorni

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, con circolare n. 6 dello scorso 27 marzo, ha illustrato alcune delle innovazioni apportate dalla legge n. 203/2024 (c.d. collegato lavoro), fornendo altresì prime indicazioni operative agli uffici di competenza. Prendiamo in considerazione due aspetti di interesse per le aziende: le dimissioni di fatto e la durata del periodo di prova.

Dimissioni di fatto

Il “collegato lavoro” ha introdotto una speciale procedura per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata e prolungata da parte del lavoratore, che comporta la cessazione del rapporto con effetti equiparati a quelli delle dimissioni.

La procedura in questione coinvolge l’Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) al quale il datore di lavoro deve comunicare l’assenza ingiustificata del lavoratore che si protragga oltre il termine previsto dal CCNL applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 giorni.

La circolare ministeriale in commento si sofferma, in particolare, su tale termine, fornendo un’interpretazione fortemente restrittiva.

Il Ministero ritiene infatti che la durata dell’assenza che può determinare le dimissioni per fatti concludenti siano i 15 giorni indicati dalla legge, che rappresenterebbero un termine legale minimo, che la contrattazione collettiva può derogare solo *in melius*, cioè in favore del lavoratore.

La circolare del Ministero del lavoro, inoltre, sul piano operativo chiarisce che:

- per il calcolo dei giorni di assenza ingiustificata può farsi riferimento ai giorni di calendario (ove non diversamente disposto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro);
- la comunicazione di assenza ingiustificata deve essere effettuata alla sede territoriale dell’Ispettorato, da individuare in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro;
- la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro tramite il modello UNILAV deve essere effettuata entro 5 giorni dalla comunicazione di assenza all’ITL;
- la cessazione del rapporto avrà effetti dalla data riportata nel citato UNILAV, fermo restando che il datore di lavoro non è tenuto, per il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore, al versamento della retribuzione e dei relativi contributi previdenziali ed assistenziali;
- il datore può trattenere dalle competenze di fine rapporto spettanti al lavoratore, l’indennità di mancato preavviso contrattualmente stabilita;
- l’eventuale sopravvenuta presentazione di dimissioni telematiche da parte del lavoratore determina l’inefficacia delle dimissioni per fatti concludenti.

Periodo di prova

Come noto, il “collegato lavoro” ha individuato espressamente la durata del periodo di prova nei rapporti a termine, in assenza di previsione più favorevole da parte della contrattazione collettiva. In particolare, in virtù della nuova disposizione, la durata del periodo di prova viene espressamente stabilita in un giorno di effettiva prestazione per ogni 15 giorni di calendario a partire dalla data di inizio del rapporto, nel rispetto di determinati limiti: da 2 a 15 giorni per rapporti di durata non superiori a 6 mesi e 30 giorni per rapporti con durata superiore a 6 mesi ma inferiori a 12 che, in applicazione del predetto calcolo, non possono essere superati.