

Rapporti di lavoro

Assenze mirate per farsi licenziare: ai datori la chance dei controlli Inl

Nel Collegato lavoro affidato all'Ispettorato il compito di verificare le condizioni per una risoluzione del contratto per volontà del lavoratore

di Luca Failla

12 Novembre 2024

Il Ddl Lavoro, recentemente modificato durante l'esame in Commissione Lavoro e oggi in discussione al Senato, interviene per regolamentare una prassi controversa e cioè l'utilizzo di assenze prolungate e ingiustificate da parte dei lavoratori come mezzo scorretto per accedere al licenziamento disciplinare e, di conseguenza, alla Naspi. Con la riformulazione dell'articolo 9 nel testo proposto, il legislatore ha giustamente cercato di frenare un fenomeno che spesso impatta sui datori di lavoro, costretti da un lato a impegnare tempo ed energia per avviare una dispendiosa quanto inutile procedura di contestazione disciplinare e un licenziamento per giusta causa e, dall'altro, a farsi carico del ticket di licenziamento anche in caso di dimissioni di fatto del lavoratore. In particolare la norma prevede che «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».

La riformulazione dell'articolo 9 e la procedura di comunicazione

Il nuovo articolo 9 prevede che, in caso di assenza ingiustificata superiore a 15 giorni (salvo il diverso termine previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto), il datore di lavoro debba notificare la situazione e cioè l'assenza del lavoratore all'Ispettorato del Lavoro, che può decidere di verificare la veridicità dell'assenza. In questi casi, il rapporto si considererà risolto per volontà del lavoratore e il datore di lavoro viene sollevato dall'obbligo del licenziamento e del ticket ad esso collegato.

E ciò, beninteso, salvo che il lavoratore dimostri l'impossibilità di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro.

La misura, nelle intenzioni del legislatore, dovrebbe avere un effetto deflattivo su di un comportamento ritenuto giustamente elusivo e incentivare, così, una maggiore responsabilità nei rapporti di lavoro.

Tuttavia, la norma solleva alcuni dubbi interpretativi. In primo luogo, l'Ispettorato del lavoro non ha un obbligo di intervento, ma solo la facoltà di verificare l'assenza segnalata dall'azienda. Questo potrebbe limitare l'efficacia del controllo, lasciando spazio a discrezionalità che potrebbero generare incertezze. Inoltre, il disegno di legge non chiarisce quali saranno i criteri di selezione delle situazioni da verificare, né le modalità operative della verifica stessa, aprendo il campo a potenziali disparità di trattamento tra casi simili.

I precedenti giurisprudenziali

Dal punto di vista giurisprudenziale, la questione dell'assenza ingiustificata e delle "dimissioni di fatto" non è nuova.

Negli ultimi anni, diverse sentenze hanno contribuito a definire un quadro di orientamento che il nuovo articolo 9 sembra voler formalizzare. Emblematico è il caso del Tribunale di Udine (sentenza n. 20 del 27 maggio 2022), che ha considerato l'assenza prolungata di un lavoratore come un comportamento concludente, sufficiente a ritenere cessato il rapporto per volontà del dipendente. In questo caso, la società datrice di lavoro era stata esonerata dal versamento del ticket di licenziamento, considerata l'evidente intenzionalità del lavoratore nel voler abbandonare il posto di lavoro.

Un ulteriore elemento di conferma si riscontra anche nella sentenza n. 106/2020 dello stesso Tribunale di Udine, dove si è ritenuta corretta la trattenuta del contributo Naspi dalle spettanze finali del lavoratore, costringendo il datore di lavoro al licenziamento e rendendo così il lavoratore stesso unico responsabile delle conseguenze economiche. Questo orientamento giurisprudenziale rafforza il concetto di “comportamento concludente”, che il ddl ora cerca di trasporre in normativa.

Invece, il Tribunale di Cremona, con la sentenza n. 333 del 15 ottobre 2024, ha espresso una posizione innovativa e in contrasto con i suddetti precedenti giurisprudenziali sulla questione della responsabilità del ticket Naspi in caso di licenziamento per assenze ingiustificate. In questa sentenza il giudice ha stabilito che il contributo Naspi resta a carico del datore di lavoro anche quando il licenziamento è dovuto a una condotta disciplinarmente rilevante del lavoratore. La decisione prende le distanze dall'orientamento prevalente, che riconosceva la possibilità di trattenere il ticket dalle competenze finali del dipendente qualora il suo comportamento fosse causa della risoluzione del rapporto.

Secondo il Tribunale di Cremona, il ticket Naspi è una somma dovuta ex lege, obbligatoriamente versata dal datore di lavoro ogni qualvolta avvenga un licenziamento, compresi quelli per motivi disciplinari e ciò pure se provocati da condotte ingiustificate del dipendente. La sentenza sottolinea come non sia ammissibile trasferire tale onere al lavoratore, indipendentemente dalla sua condotta. Questo significa che, anche qualora un lavoratore abbia messo in atto comportamenti che giustificano il proprio licenziamento, il datore di lavoro non può sottrarsi dal pagamento del contributo, né tantomeno recuperarlo dalle somme spettanti al dipendente.

Possibili criticità e i rischi per i lavoratori

Nonostante le corrette intenzioni del legislatore, sono state sollevate preoccupazioni riguardo alla tutela dei lavoratori. Il timore più diffuso riguarda la possibile reintroduzione delle cosiddette “dimissioni in bianco”, una pratica che, sebbene formalmente superata con il Jobs Act, potrebbe riemergere in forme nuove e ciò in assenza di un controllo rigido e di una verifica obbligatoria da parte dell'Ispettorato. Anche se, diversamente da una dichiarazione firmata “in bianco”, pare difficile “obbligare” un lavoratore ad assentarsi per un periodo di tempo contro la propria volontà, come oggi la norma prevede per integrare la cessazione del rapporto. Inoltre, alcuni aspetti applicativi potrebbero lasciare esposti i lavoratori in casi specifici, come quelli di inadempimento grave o gravissimo da parte del datore di lavoro (ad esempio, mancato pagamento dello stipendio o mancata messa in sicurezza dell'ambiente di lavoro) e conseguente assenza del lavoratore formulata come eccezione di inadempimento. La normativa prevede giustamente che il lavoratore possa evitare la risoluzione automatica del contratto se dimostra l'impossibilità di giustificare l'assenza per cause non imputabili a lui. In tali casi il lavoratore sarà buona norma che formalizzi per iscritto all'azienda la propria contestazione (che tuttavia deve essere seria e provata) così da giustificare semmai la propria assenza dal lavoro.

Una prospettiva internazionale: il confronto con la Francia

È interessante notare come una misura simile a quella introdotta dal nuovo Ddl Lavoro in Italia sia già presente in Francia, con una disciplina analoga varata tra il 2022 e il 2023. La normativa francese, nota come *abandon de poste de travail* (art. L1237-1-1 del *Code du travail*), persegue obiettivi simili, contrastando le assenze prolungate e non giustificate che mirano all'ottenimento di un'indennità di disoccupazione. Anche in Francia questa normativa è stata accolta con qualche scetticismo da parte della dottrina, soprattutto per le sue implicazioni sui diritti dei lavoratori.

L'influenza francese è evidente nel ddl italiano, soprattutto nella modifica del limite per considerare l'assenza come dimissione implicita, passato da 5 a 15 giorni, in linea con il modello francese. Altra somiglianza è la possibilità per il lavoratore di contestare la risoluzione. Tuttavia, ci sono differenze procedurali: in Francia è prevista una “messa in mora” obbligatoria per il lavoratore, mentre in Italia l'Ispettorato territoriale del lavoro (Itl) ha la facoltà di verificare la comunicazione del datore.

Mentre la norma italiana tende a regolamentare le “dimissioni di fatto,” la normativa francese opera invece come una presunzione legale di dimissione. In questo contesto, la dimissione non deriva semplicemente dal comportamento del lavoratore, ma dalla conseguenza giuridica che il legislatore associa ad esso, opponendosi così a qualsiasi abuso volto a ottenere benefici non dovuti.

Considerazioni finali

La riformulazione dell'articolo 9, come ogni nuova norma, solleva alcuni dubbi pratici riguardo alla sua applicazione. Una volta inviata la comunicazione da parte del datore di lavoro, l'Itl avrà la facoltà di verificarne la veridicità, ma non specifica né le modalità, né i criteri di selezione delle comunicazioni da controllare. Rimane inoltre incerto se l'Itl, decidendo di procedere con l'istruttoria, debba rispettare tempi specifici per completarla e se il rapporto di lavoro si consideri risolto immediatamente con la segnalazione datoriale al decorrere del periodo di assenza (come pare preferibile) ovvero solo a conclusione della verifica.


Ulteriori questioni emergono sul preavviso: in caso di assenza - dimissioni di fatto - sembrerebbe logico oltre che doveroso addebitare al lavoratore le trattenute per mancato preavviso, che ben potranno essergli detratte dalle competenze di fine rapporto. Tuttavia, la norma non chiarisce del tutto questo aspetto, che forse potrebbe essere specificato per evitare contenziosi sul punto.

Forse su questi punti una maggiore chiarezza normativa sarebbe certamente utile.

In sintesi, al di là delle iniziali difficoltà applicative la norma è certamente di buon senso e pone fine a quelle prassi scorrette che a volte si annidano nell'eccesso di tutela e garanzia.

Summum ius summa iniuria, ci insegnavano i romani.

E questa norma frutto del buon senso è certamente utile a scongiurare gli eccessi a danno delle aziende.

Il Sole 24 ORE aderisce a  The Trust Project

P.I. 00777910159 © Copyright Il Sole 24 Ore Tutti i diritti riservati
ISSN 2499-2070 - Norme & Tributi Plus Lavoro [<https://ntpluslavoro.ilssole24ore.com>]

Il Sole
24 ORE