

## NUOVO COLLEGATO LAVORO 2024: LE NUOVE DIMISSIONI "AUTOMATICHE" PER ASSENZA INGIUSTIFICATA E LA CONSEQUENTE PERDITA AL DIRITTO ALLA NASpI

di Adriano Cirillo \*

Il nuovo **Collegato Lavoro** introduce rilevanti novità riguardanti la gestione delle assenze ingiustificate e il loro impatto sui diritti dei lavoratori. Una delle modifiche più significative riguarda la **perdita del diritto a percepire la NASpI** (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) in caso di assenze ingiustificate di lungo periodo, venendo meno, in tale specifico caso, l'applicazione della disciplina in materia di dimissioni telematiche prevista dall'articolo 26 del D.Lgs. 151/2015.

L'art. 19 del disegno di legge Lavoro 1264/2024 dispone la modifica dell'articolo 26 del D.Lgs. 151/2015, inserendo il comma 7 bis che così dispone: *«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 norma si applica quindi alle assenze ingiustificate protratte a lungo (termine di fonte collettiva oppure oltre i 15 gg.: quindi dal sedicesimo in poi) e, ai sensi del secondo periodo, la risoluzione è automatica perché si presume la volontà del lavoratore di cessare il rapporto di lavoro per dimissioni senza che si applichi la disciplina delle dimissioni telematiche.

Le dimissioni, infatti, prima dell'introduzione di questa ipotesi speciale, erano dal 2012 soggette a convalida e poi, dal 2015, esclusivamente telematiche a pena di inefficacia.

In tal modo il datore di lavoro non deve attendere le dimissioni telematiche del lavoratore, né è gravato dagli oneri connessi all'intimazione di un licenziamento (attivazione di un procedimento disciplinare; comunicazione del recesso al lavoratore; pagamento del ticket Naspi).

La comunicazione delle dimissioni telematiche da parte del lavoratore è stata sostituita da una comunicazione del datore di lavoro all'ITL (Ispettorato territoriale del lavoro) che potrà verificare la *"veridicità della comunicazione medesima"* e se l'assenza di lungo corso sia reale o sia stata artatamente sfruttata dal datore.

Effetto perseguito dalla novella: introdurre una stretta sui requisiti per ottenere l'indennità di disoccupazione, che il lavoratore poteva perseguire esponendosi volontariamente a una sanzione disciplinare espulsiva non giustificando le sue assenze e in tal modo accedendo alla NASpI.

Con la novella, in caso di licenziamento per giusta causa dovuto a reiterate assenze ingiustificate, il lavoratore perderà il diritto a percepire la NASpI, dovendosi considerare l'assenza ingiustificata reiterata una grave violazione degli obblighi contrattuali e motivo di esclusione dal beneficio.

Sarà fondamentale rispettare le procedure di giustificazione delle assenze e mantenere una condotta conforme agli obblighi contrattuali dato che il rischio di perdere il diritto alla NASpI rappresenta una conseguenza concreta e immediata.

Ci si domanda tuttavia come l'ITL, con l'attuale organico, riuscirà a intervenire concretamente nelle sue funzioni di controllo. È presumibile pensare che l'ITL, in collaborazione con le aziende, svolgerà il suo compito di controllo solo a fronte della richiesta del lavoratore di accedere alla NASpI, sul quale graverà l'onere della prova circa la sussistenza di una forza maggiore (es. grave stato di salute che ha reso impossibile ogni comunicazione, etc.) o sul "fatto imputabile" al datore di lavoro (es. il lavoratore è stato indotto a credere di essere in ferie, il datore impedisce l'accesso in sede, etc).

Si può dire che le novità introdotte dal Collegato Lavoro segnano, da un lato, un cambiamento importante nel rapporto tra condotta lavorativa e tutele sociali ma, dall'altro, aprono all'insorgenza di una nuova tipologia di contenzioso causato da tale stretta e dalla difficoltà della prova in capo al lavoratore.

*\*Avvocato giuslavorista. Il diritto del lavoro è la materia per la quale ho, da sempre, un particolare interesse, perché convinto della rilevanza sociale e personale che il lavoro ha nella vita delle persone. Ritengo che le persone debbano essere sempre al centro di ogni norma e interpretazione giuridica.*