

## Recesso per fatti concludenti: il «nodo» delle giustificazioni

31 MARZO 2025

Con la legge 203/2024 il legislatore introduce le "dimissioni per fatti concludenti". Il testo fa riferimento solamente alle assenze ingiustificate oltre il termine previsto dalla stessa legge, quale motivo valido per procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni per fatti concludenti, senza specificare se tali assenze ingiustificate siano assenze per le quali non è stata data una motivazione o se la motivazione è stata fornita ma non è stata ritenuta valida dal datore di lavoro. La successiva nota 579/2025 dell'Inl (Istituto nazionale del lavoro) sembra porre l'attenzione non tanto sulla legittimità delle giustificazione, ma piuttosto sul fatto che questa sia stata comunicata o meno al datore di lavoro. È corretto ritenere che, in presenza di giustificazioni ritenute non valide dal datore di lavoro, non si possa più procedere con le dimissioni per fatti concludenti ma, in alternativa, si debba procedere con un provvedimento disciplinare, che potrebbe poi portare al licenziamento ex legge 300/1970?

Ultimo aggiornamento del 26-05-25



QUESITO CON RISPOSTA A CURA DI



**Giovanna Riviera**  
PROFESSIONISTA

La risposta al quesito varia in considerazione del "momento" in cui pervengono al datore di lavoro le giustificazioni in merito all'assenza dal luogo di lavoro. Nell'ipotesi in cui si dovesse verificare l'assenza del lavoratore dipendente, seguita dalle giustificazioni presentate dallo stesso nell'arco temporale dei 15 giorni di cui al comma 7-bis dell'articolo 19 della legge 203/2024, o dei giorni previsti dal Ccnl (contratto collettivo nazionale di lavoro), ritenute tuttavia inidonee per il datore, in via prudenziale si ritiene sia più opportuno procedere ad attivare l'iter disciplinare previsto dall'articolo 7 della legge 300/1970 (cosiddetto Statuto dei lavoratori), unitamente alla disciplina del Ccnl applicato al rapporto di lavoro. Nell'ipotesi in cui il lavoratore si assentasse dal luogo di lavoro per 15 giorni o per il lasso temporale maggiore eventualmente previsto dal Ccnl, senza fornire alcuna giustificazione al datore di lavoro - e, quindi, quest'ultimo attivasse il procedimento delineato all'articolo 19, comma 7-bis, della legge citata -, anche qualora poi il lavoratore fornisse giustificazioni relative all'impossibilità di comunicare le ragioni della sua assenza che il datore non ritenesse "valide", ciò non inficerebbe, in ogni caso, il procedimento e, pertanto, le dimissioni per fatti concludenti conserverebbero la loro validità (infatti l'Ilrl, l'Ispettorato territoriale del lavoro, coinvolto e competente territorialmente dovrebbe solo valutare l'effettiva impossibilità del prestatore di lavoro di fornire giustificazioni e non la fondatezza delle stesse). Si precisa tuttavia che residuerebbe la facoltà, in capo al dipendente, di impugnare la procedura di dimissioni per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro (facoltà a oggi non assoggettata ad alcun vincolo temporale).

