

Dimissioni di fatto senza NASpI. Ora decide l'azienda

👁️ **Attenzione:** se un dipendente si assenta ingiustificatamente per più di 15 giorni, non è detto che si tratti automaticamente di dimissioni. La decisione spetta solo all'azienda, che può avviare – oppure no – la procedura prevista.

🔗 A chiarirlo è la Circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro, che spiega le regole applicative del Collegato Lavoro (Legge 203/2024), introducendo la nuova fattispecie delle dimissioni implicite.

📅 1. Quando scattano le dimissioni implicite?

☑️ Se l'assenza ingiustificata supera i 15 giorni di calendario (o il termine stabilito dal CCNL, se più lungo), il datore può comunicare la situazione all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (INL).

!! Solo da quel momento, il rapporto può considerarsi risolto per volontà del lavoratore.

➖ Nessun diritto alla NASpI in questo caso.

📌 Il datore non è obbligato ad attivare subito la procedura: può farlo anche successivamente (o non farlo affatto).

📄 2. E se il contratto collettivo dice altro?

📊 Se il CCNL applicato prevede un periodo più lungo di 15 giorni, si applica quello.

📍 Vale sempre la regola della maggior tutela per il lavoratore.

🛡️ Se invece prevede un termine inferiore, si applica la soglia dei 15 giorni prevista per legge (più favorevole al lavoratore).

3. Licenziamento o dimissioni di fatto?

Il datore può scegliere tra due strade:

- ◇ Licenziamento disciplinare → con procedura ex art. 7 Statuto dei Lavoratori
- ◇ Dimissioni implicite → comunicando all'Ispettorato l'assenza ingiustificata

 In entrambi i casi, il lavoratore non ha diritto alla NASpl, a meno che...

4. Il lavoratore può difendersi

 Ricevuta la comunicazione, il lavoratore può giustificare l'assenza dimostrando:

- ✓ forza maggiore
- ✓ impossibilità di comunicare
- ✓ responsabilità del datore

 In questo caso, il rapporto non si risolve e la comunicazione non ha effetto.

 In alternativa, il lavoratore può presentare dimissioni per giusta causa (tramite portale ministeriale):

 in questo caso NASpl sì, ma va dimostrata la motivazione (rif. circolare INPS 163/2003).

5. La procedura in pratica

 Dal 16° giorno di assenza ingiustificata:

- Il datore può inviare comunicazione all'Ispettorato del Lavoro territoriale 
- Deve inserire recapiti e contatti del lavoratore 

Ne invia copia anche al dipendente, che ha diritto di replica 

- ✂ Solo da quel momento può indicare la cessazione nel modello UNILAV
- 💰 Niente paga, né contributi per i giorni non lavorati
- 📁 Può trattenere l'indennità per mancato preavviso

⊘ 6. Chi è escluso dalla procedura?

! Questa norma non si applica a:

- 👤 Genitori nei primi 3 anni di vita del figlio
- 👶 Donne in gravidanza

🗣 Se la comunicazione non è veritiera, l'Ispettorato può annullarla e il datore rischia responsabilità anche penale.

📱 **Hai dubbi su come comportarti con un lavoratore assente? Oppure vuoi sapere come tutelarti in questi casi?**

Per maggiori informazioni, segui i nostri social:

KC | KREA & CO

 Confederazione Imprenditori
Commercianti Artigiani
Turismo e servizi

[Facebook](#), [Instagram](#), [TikTok](#)

[Facebook](#), [Instagram](#), [TikTok](#)

CICAS Italia in collaborazione con La redazione di Krea & Co