

avv. Elisabetta Leviti
avv. Giovanni Bertola



LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NUOVI ISTITUTI E RECENTI ORIENTAMENTI

Temi trattati

- **Le 'nuove' dimissioni per assenza ingiustificata**
 - Dimissioni: evoluzione della forma
 - Casi particolari
 - L. 13.12.2024 n. 203
 - Proposte interpretative
- **Le conseguenze del licenziamento illegittimo**
 - La disciplina 'classica'
 - La 'legge Fornero'
 - Il 'Jobs Act'
 - Gli interventi della Corte Costituzionale
 - Il quadro attuale



Evoluzione normativa e giurisprudenziale delle dimissioni nel rapporto di lavoro subordinato



Dalla libertà formale alla proceduralizzazione

- in origine: libertà di forma, salvo eccezioni contrattuali o di legge (art. 2118 c.c.)
- progressiva introduzione di vincoli formali per garantire genuinità e tutela:
 - **a)** obbligo di comunicazione scritta ex L. 188/2007;
 - **b)** obbligo convalida dimissioni entro 7 gg ex L.92/2012 art. 4 co. 16 e ss. (anti dimissioni-bianco)
 - **c)** obbligo trasmissione telematica su piattaforma ministeriale dal 2016 – D.Lgs 151/2015 – attuativo Jobs Act)

Le dimissioni ieri e oggi

Introduzione **modalità telematica** per dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, **a pena di inefficacia**.

Possibilità di revocare dimissioni e risoluzione consensuale entro sette giorni con le medesime modalità telematiche.

Eccezioni:

- lavoro domestico
- lavoro alle dipendenze di P.A.
- dimissioni in periodo di interdizione (maternità-matrimonio)
- dimissioni o risoluzione consensuale formalizzate nelle sedi di cui all'[articolo 2113, quarto comma, del codice civile](#) o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'[articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003](#)

Le dimissioni ieri e oggi

Casi particolari - convalida obbligatoria dimissioni o risoluzione consensuale rapporto della lavoratrice

- durante il periodo di gravidanza (art. 55 T.U. n. 151/2001 - fino al 1^ anno di vita del figlio - diritto al preavviso)
- durante i primi tre anni di vita del bambino (L. Fornero - art. 4 co. 16 e ss. – obbligo di preavviso)
- durante primo anno di matrimonio (art. 35 D.Lgs 198/2006 – Codice pari opportunità tra uomo e donna)

A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.



Le dimissioni ieri e oggi

L. 13.12.2024 n. 203

LE DIMISSIONI DI FATTO O PER FATTI CONCLUDENTI



Le dimissioni ieri e oggi

L. 203/2024 - Art. 19 - Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro - introduce co. 7 *bis* di art. 26 D.Lgs 14.9.2015 n. 151

- «7-bis. 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».

Presupposti delle dimissioni di fatto

- mancata formalizzazione delle dimissioni
- assenza ingiustificata prolungata (dal 12 gennaio 2025 - Trib. Trento 5 giugno 2025 n. 87)
- superamento di un termine: previsto dal CCNL di riferimento o, in mancanza, termine minimo di 15 giorni non derogabile *in peius* dalla contrattazione collettiva

Le dimissioni ieri e oggi

Alcune previsioni dei CCNL

- METALMECCANICA industria: oltre i quattro giorni;
- METALMECCANICA - Piccola e media industria - Confapi: oltre i quattro giorni;
- TERZIARIO - Confcommercio: oltre i tre giorni;
- TERZIARIO - Confesercenti: oltre i tre giorni;
- ALIMENTARI - Aziende industriali: oltre i tre giorni;
- ALIMENTARI - Piccola e media industria: oltre i tre giorni;
- PANIFICAZIONE: oltre i tre giorni;
- TURISMO - Confesercenti: oltre i cinque giorni;
- LATERIZI - Aziende industriali: oltre i quattro giorni;
- AUTOTRASPORTO MERCI E LOGISTICA: oltre i tre giorni.

Procedura

- **comunicazione all'INL: dal 16^a giorno di assenza il datore di lavoro deve notificare la situazione all'ITL competente, che entro 30 giorni verifica la veridicità dell'assenza anche contattando direttamente il lavoratore o le persone informate sui fatti**
- **la disciplina non si applica se il lavoratore dimostra che non era possibile comunicare i motivi dell'assenza per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro**

Le dimissioni ieri e oggi

ISTRUZIONI OPERATIVE INL

Nota n. 579/2025 : Dimissioni di fatto per assenza ingiustificata – istruzioni sulla nuova procedura

precisa che

- una volta decorso il termine contrattuale o legale dell'assenza ingiustificata, ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato, il datore di lavoro può procedere con la comunicazione UNILAV della cessazione del rapporto di lavoro.
- il lavoratore, per evitare l'effetto risolutivo della procedura, ha l'onere di provare non tanto i motivi posti a base dell'assenza, quanto invece i motivi che hanno reso impossibile la loro comunicazione al datore di lavoro.



Le dimissioni ieri e oggi

- se all'esito dell'accertamento è riscontrata la non veridicità della comunicazione datoriale, o il lavoratore dia prova dell'impossibilità di comunicare i motivi per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, l' **Ispettorato procede a comunicare la ricostituzione del rapporto ad entrambe le parti** (anche se la norma non attribuisce alcun potere di convalida o conferma dell'atto ricevuto o della volontà del lavoratore)
- nell'ipotesi in cui vengano riscontrate **gravi inadempienze del datore** di lavoro, tali da costituire gli estremi di **giusta causa** (ad es. : mancato pagamento delle retribuzioni), tra le prerogative dell'Ispettorato ricade la facoltà di riqualificare le dimissioni da tacite in dimissioni per giusta causa.



Le dimissioni ieri e oggi

EFFETTI

- **risoluzione del rapporto: se il lavoratore non giustifica l'assenza, il rapporto si intende risolto per volontà del lavoratore, senza necessità di formalizzazione delle dimissioni telematiche**
- **effetti diversi in caso di giustificazione: se il lavoratore prova l'impossibilità di comunicare i motivi, l'INL comunica l'inefficacia della risoluzione del rapporto di lavoro, con diritto alla ricostituzione**



CONSEGUENZE PRATICHE

- il lavoratore: non può accedere alla NASPI
- il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo di avvio alla NASPI
- è sollevato da onere di avviare un procedimento disciplinare
- può trattenere l'indennità sostitutiva del preavviso

Le dimissioni ieri e oggi

Giurisprudenza ante novella

Tribunale Udine, 27/05/2022 n. 20

Le dimissioni del lavoratore possono desumersi se il lavoratore manifesta - per fatti concludenti - la sua volontà in tal senso

Il contratto di lavoro può cessare per dimissioni del lavoratore, anche in assenza della forma telematica, se il lavoratore manifesta — per fatti concludenti — la sua volontà in tal senso, e ciò nonostante la previsione legislativa di tale obbligo formale.

Cass. civ, sez, lav., 22.3.2019 n. 8215

Il mero decorso del tempo non è sufficiente a far ritenere la volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, ma occorre valutare i comportamenti tenuti dalle parti.



Giurisprudenza post novella

Tribunale Trento, 5/06/2025 n. 87



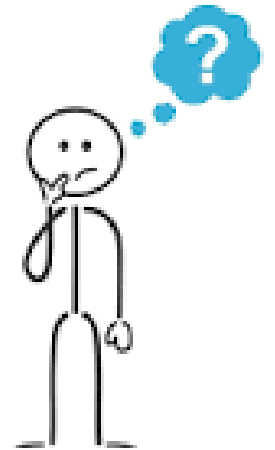
Condotte di assenza ingiustificata tenute in data anteriore alla sua entrata in vigore non rilevano ai fini dell'applicazione della novella.

Cessazione rapporto lavoro con comunicazione del 13.1.2025 secondo procedura art. 26 co. 7 bis L. 151/2015 viene considerata un licenziamento per fatti concludenti; ordine di reintegra.

Le dimissioni ieri e oggi

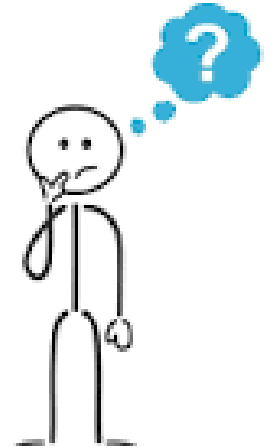
Spunti di riflessione

- La risoluzione del rapporto di lavoro da quando decorre? Dal 1^a giorno di assenza dal lavoro o dal 16^a giorno, ovvero dalla comunicazione all'ITL?
- giorni di assenza da considerare sono quelli in cui sussiste l'obbligazione contrattuale o sono i giorni di calendario?
- Il datore di lavoro può contemporaneamente avviare un procedimento disciplinare contestando l'assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal CCNL e poi - se l'assenza permane e supera i 15 gg. - può avvalersi della procedura ex L. 203/2024?



Le dimissioni ieri e oggi

- Con nota 579/2025 l'INL prevede che, accertata l'infondatezza del contenuto della comunicazione datoriale, gli uffici debbano procedere a notificare la ricostituzione del rapporto a entrambe le parti; interpretazione forzata della norma? (dichiarare l'inefficacia di negozi privati?).
- E se datore lavoro non ottempera?
- Potere di ITL di riqualificare dimissioni per giusta causa se accerta inadempimento datoriale?



Le conseguenze del licenziamento illegittimo



Le conseguenze del licenziamento illegittimo

1. La disciplina 'classica' – fino al 2012

Tutela obbligatoria (art. 8 L. 604/1966)

- piccole imprese (fino a 15 dipp.)
- riassunzione o 2,5–6 mensilità
- scelta del datore di lavoro

Tutela reale (art. 18 St. Lav.)

- imprese medie e grandi (più di 15 dipp.)
- reintegrazione piena + risarcimento integrale (retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegra, minimo 5 mensilità)
- scelta del lavoratore (15 mensilità in sostituzione della reintegra)



Le conseguenze del licenziamento illegittimo

2. La Legge Fornero (L. 92/2012 – modifica art. 18 St. Lav.)

Piccole imprese: tutela obbligatoria **NON CAMBIA**

Imprese sopra 15 dipp.: quattro possibili ‘tutele’

1. **reintegra piena** (‘vecchio’ art. 18): licenziamenti nulli discriminatori ecc.
2. **reintegra ‘attenuata’** (reintegra + max 12 mesi): insussistenza/manifesta infondatezza del fatto (facoltativa), clausola CCNL con sanzione conservativa
3. **indennitaria ‘forte’** (12–24 mesi): ingiustificatezza ‘altra’.
4. **Indennitaria ‘attenuata’** (6–12 mesi): vizi formali/procedurali.



Le conseguenze del licenziamento illegittimo

3. Il Jobs Act (D. Lgs. 23/2015)

Si applica solo per assunti dal 7.3.2015

Imprese sopra 15 dipp.

1. reintegra (vecchio art. 18):
 - licenziamenti nulli, discriminatori ecc.
 - licenziamenti disciplinari se «insussistenza del fatto materiale»
2. Indennità crescente:
 - tutte le altre ipotesi
 - GMO sempre, solo indennitaria
 - 2 mensilità per ogni /anno di anzianità;
 - min 4/max 24; dal Decreto Dignità (2018) min 6/max 36

Piccole imprese

Importi dimezzati e tetto massimo 6 mensilità (art. 9) → 3/6 mensilità (esclusi lic. nulli/discriminatori)

Le conseguenze del licenziamento illegittimo

4. Gli interventi della Corte Costituzionale

4.1 Corte cost. 194/2018, 150/2020 (tutele crescenti)

- **194/2018:** incostituzionale l'automatismo dell'indennità legata solo all'anzianità (art. 3 comma 1 Jobs Act) → serve discrezionalità del giudice con criteri plurimi (numero dipp., dimensioni azienda, condizioni delle parti ecc.). Restano limiti minimo e max (6/36).
- **150/2020:** ripete la critica agli automatismi anche sui vizi formali/procedurali (art. 4 Jobs Act).



Le conseguenze del licenziamento illegittimo

4. Gli interventi della Corte Costituzionale

4.2 Corte cost. 59/2021, 125/2022 (Fornero - GMO)

- **59/2021:** nel GMO la reintegra non è più 'facoltativa' se il fatto è manifestamente insussistente (incostituzionalità art. 18 comma 7 St. Lav. *post* Fornero; 'cade' il «può») → dovere di reintegra.
- **125/2022:** cade anche l'aggettivo «manifesta» (art. 18 comma 7 St. Lav. *post* Fornero) → insussistenza del fatto (e basta) = reintegra attenuata.

Le conseguenze del licenziamento illegittimo

4. Gli interventi della Corte Costituzionale

4.3 Piccole imprese e tutela 'obbligatoria'

- **183/2022** (monito): potenziale incostituzionalità art. 9 Jobs Act (3/6 mensilità) – Invita il legislatore a intervenire.
- REFERENDUM NON RAGGIUNGE IL *QUORUM*
- **118/2025** (piccole imprese): art. 9 Jobs Act è incostituzionale. Cade il tetto massimo di 6 mensilità.



REFERENDUM



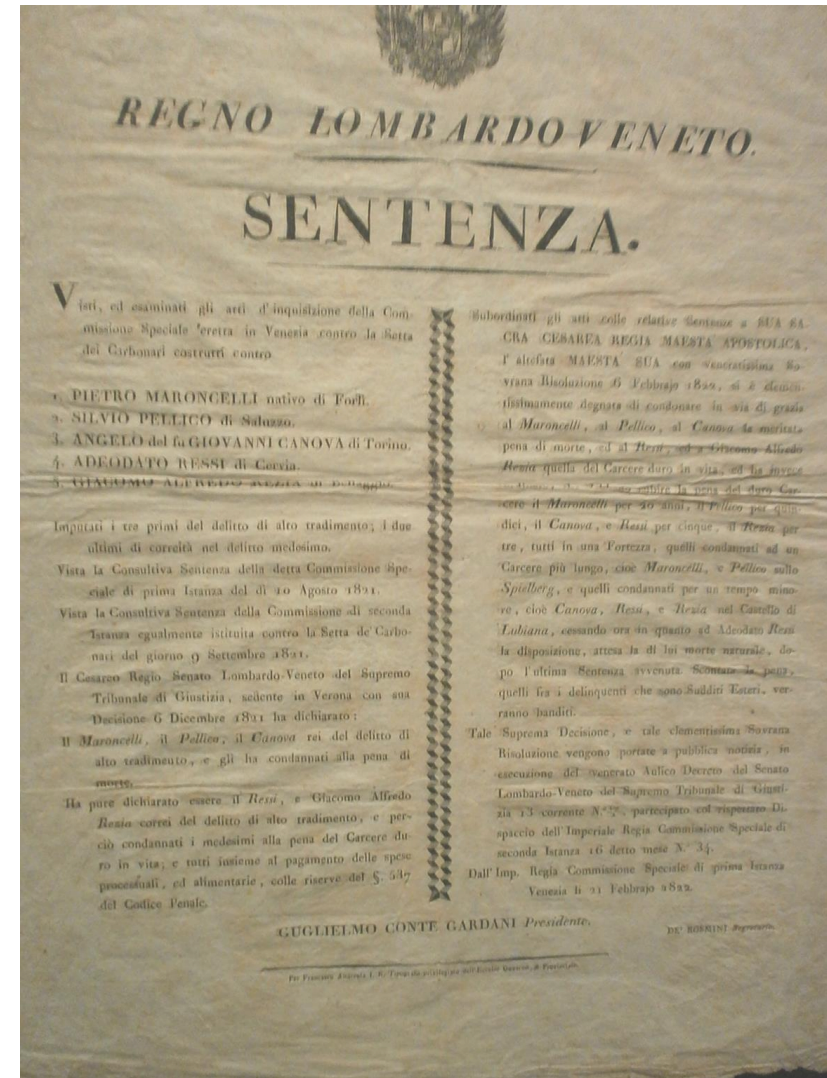
Quindi (probabilmente) oggi la 'forbice' è **3/18 mensilità** (importi dimezzati rispetto a tutela 'ordinaria').

Le conseguenze del licenziamento illegittimo

4. Gli interventi della Corte Costituzionale

4.4 Le “gemelle” Corte cost. 128/2024 e 129/2024 (tutele crescenti)

- **128/2024**: incostituzionale art. 3 Jobs Act nella parte in cui esclude la reintegra attenuata nel GMO → reintegra se fatto materiale insussistente → dovere di reintegra.
- **129/2024**: equipara insussistenza del fatto materiale a fatto materiale esistente ma ‘punito’ dal CCNL con sanzione conservativa → fatto vero ma non abbastanza grave per CCNL = reintegra attenuata.



Le conseguenze del licenziamento illegittimo

5. Stato attuale

5.1. Secondo la fattispecie

- Nullo/discriminatorio/orale → vecchio art. 18 (Reintegra piena + risarcimento integrale)
- Insussistenza del 'fatto' o sproporzione disciplinare ('fatto' con sanzione conservativa):
 - o Disciplinare → Reintegra attenuata (reintegra + max 12)
 - o GMO → Reintegra attenuata (reintegra + max 12)
- Altre illegittimità (fatto sussistente; mancato *repêchage*; altre ?) → Indennità 6/36 senza automatismi
- Vizi formali/procedurali → Indennità determinata caso per caso (6/12 senza automatismi)

5.2. Secondo la data di assunzione

- **Assunti fino al 6.3.2015** → "Fornero" ...con tutti i correttivi
- **Assunti dal 7.3.2015** → "tutele crescenti" ...con tutti i correttivi

5.3. Secondo la dimensione dell'impresa

- **Sopra soglia** (da 16 dipp. in su) → regole come sopra (reintegre/indennità secondo vizio).
- **Sotto soglia** (sino a 15 dipp.) → indennità 3/18 mensilità (?)

avv. Elisabetta Leviti
avv. Giovanni Bertola



***Grazie per
l'attenzione***