

COLLEGATO LAVORO – NUOVE NORME IN MATERIA DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO – COMMENTO ANCE BRESCIA

La Legge n. 203/2024 ha introdotto un'importante novità normativa per disciplinare e limitare la pratica, purtroppo assai frequente, di assenza intenzionale del lavoratore volta unicamente a realizzare il presupposto di un licenziamento con conseguente percezione, da parte dell'interessato, della NASpl, nonostante la disoccupazione sia, in ipotesi del genere, tutt'altro che involontaria.

E' stato, infatti, previsto che il datore possa dare comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che verifica la veridicità della comunicazione medesima, dell'assenza ingiustificata di un lavoratore protrattasi oltre il termine definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato al rapporto, o, in mancanza di disciplina contrattuale, superiore a quindici giorni.

La norma consente, comunque, al dipendente di dimostrare l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi giustificanti la sua assenza.

In caso di un esito della verifica svolta dall'Ispettorato che confermi la fondatezza della comunicazione aziendale, il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore (configurandosi una sorta di dimissioni per fatti concludenti) e non è richiesta, nel caso di specie, per l'efficacia della risoluzione del rapporto, la compilazione e l'invio, da parte del lavoratore interessato, della modulistica telematica da utilizzarsi in caso di dimissioni.

La norma, condivisibile nella *ratio* ma meno nella sua trasposizione testuale, apre alcune delicate questioni applicative (*ruolo dell'ITL, tempistica della sua eventuale risposta, individuazione della decorrenza della risoluzione, sorte del periodo di preavviso, ecc ...*) per la cui soluzione dovranno essere attesi i chiarimenti ministeriali e le indicazioni che, auspicabilmente a breve, dovranno essere diffuse dall'Ispettorato nazionale.

Particolare attenzione va posta, a nostro modo di vedere, su due questioni:

- l'individuazione del termine oltre il quale il datore di lavoro edile può attivare la procedura presso l'Ispettorato, e
- il rapporto fra tale procedura e il tradizionale procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore assente.

Per quanto concerne la suddetta individuazione, la norma sembra voler introdurre un termine ordinario e uno residuale: il primo è quello riportato dal CCNL applicato ai rapporti di lavoro dal datore, mentre il secondo, (pari, tra l'altro, a ben 15 giorni) torna utile solo per quei settori che non hanno inserito nel proprio Contratto Nazionale una formulazione di contrasto alle assenze ingiustificate.

Al riguardo, evidenziamo come il CCNL per i dipendenti delle Imprese edili ed affini, sottoscritto da ANCE, preveda, come specifica causa di licenziamento per giusta causa, quindi senza preavviso, l'assenza ingiustificata protrattasi per *"tre giorni di seguito"*.

Pertanto, in caso di un proprio dipendente assente almeno in tre giornate consecutive, l'Impresa che applica il CCNL appena citato potrà seguire la nuova procedura, pur restando, comunque, inteso, a nostro modo di vedere, come tale procedura sia meramente facoltativa, restando legittimato il datore a procedere al licenziamento secondo il tradizionale procedimento disciplinare.

In effetti, con riferimento alla seconda questione sopra riferita, dalla formulazione testuale della norma in commento, non pare esclusa la compresenza sia della procedura di nuova introduzione che della

contestazione dell'assenza ingiustificata, secondo la previsione di cui alla contrattazione collettiva nazionale di settore.

Alla luce delle questioni aperte dalla norma, sinteticamente accennate nella presente nota, le Imprese sono invitate, stanti la delicatezza e la novità della materia, a contattare, prima di procedere con la comunicazione verso l'ITL di Brescia, il Servizio sindacale di ANCE Brescia, che è già a disposizione per il necessario supporto alle imprese associate.