**Articolo settimanale Fondazione Studi del 10 gennaio 2024**

**Dimissioni per fatti concludenti**

Il legislatore ha colmato il vuoto normativo relativo alla garanzia di autenticità delle dimissioni che ha permesso a molti lavoratori di abusare del sistema per ottenere la NASpI, assentandosi in modo illegittimo senza che tale condotta potesse essere considerata una forma tacita di dimissioni volontarie. Fondazione Studi Consulenti del Lavoro con la circolare n.8/24 delinea le linee guida per interpretare correttamente la novella disciplina sia da un punto di vista normativo, sia operativo. In caso di assenza ingiustificata del lavoratore, protratta oltre il termine previsto dai Ccnl o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore ai 15 giorni, il datore debba darne comunicazione formale, tramite Pec, alla sede territoriale dell’Ispettorato nazionale del lavoro (INL). L’INL, può verificare la veridicità della comunicazione medesima. In tali casi, si ricorda, è disposto che il rapporto di lavoro si intende risolto per volontà del lavoratore. Nel documento sono contenute le precisazioni degli esperti sui termini temporali da considerare per il conteggio delle assenze e sulle modalità con cui procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni. Con la precisa finalità di mantenere un bilanciamento degli interessi di tutti i soggetti coinvolti, appare evidente come il legislatore abbia delineato un meccanismo che, pur consentendo di desumere la volontà del lavoratore di recedere dal rapporto attraverso un comportamento inequivocabile, non debba mai prescindere da un rigoroso accertamento della sussistenza di tale volontà. Il fatto concludente, infatti, assume una rilevanza prioritaria nella valutazione di un comportamento oggettivamente idoneo a manifestare, in modo non equivoco, la volontà di cessare il rapporto di lavoro. Ne consegue che i comportamenti posti in essere dal prestatore di lavoro debbano essere valutati in termini oggettivi, in quanto solo in presenza di elementi indiscutibili è possibile ricondurre gli stessi alla volontà di dimettersi. Le disposizioni 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. Contemporaneamente si potrà quindi procedere con la risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni, citando il riferimento alla norma in commento e senza attendere intervento dell’INL, a causa dell’assenza ingiustificata protratta oltre i termini.