
La gestione delle assenze ingiustificate dei lavoratori subordinati

di [Ciro Abbondante](#)

Publicato il 26 Agosto 2022

Quali sono le **conseguenze** connesse al protrarsi di **assenze ingiustificate** da parte del dipendente?

Qual è il **corretto iter** che dovrebbe seguire il **datore di lavoro**? ...e quali sono i **rischi per il lavoratore**?

A tanti potrà essere capitato durante la vita professionale di ricevere una telefonata o una mail da un cliente che si lamenta del protrarsi dell'assenza ingiustificata di un proprio dipendente il quale, non solo non si reca a lavoro per effettuare la prestazione, ma non risponde nemmeno al telefono o ai messaggi del datore di lavoro.

Assistiamo in questi casi ad un forte disagio e una profonda frustrazione del datore di lavoro il quale, senza mezzi termini, ci chiede come fare per licenziare immediatamente il lavoratore inadempiente.

Noi consulenti cerchiamo, a questo punto, di far ragionare l'imprenditore esponendogli che per licenziare un lavoratore assente ingiustificato va seguito un procedimento disciplinare ben preciso^[1] e che il licenziamento è l'ultimo atto che va preceduto da una contestazione disciplinare.

Licenziamento e ticket Naspi

Avvertiamo inoltre il datore di lavoro che, completato l'iter, dovrà pagare il ticket Naspi previsto per i casi di licenziamento ed il lavoratore otterrà il previsto trattamento di disoccupazione.

A questo punto la frustrazione del datore di lavoro spesso diventa rabbia di fronte ad una palese ingiustizia...ma come il lavoratore non viene più a lavoro (perché probabilmente non vuole più lavorare con me) e sono io a doverlo licenziare e a dover pagare un contributo all'INPS per essere stato costretto a licenziarlo?



Parte proprio da questa domanda la trattazione di un fenomeno, quello delle assenze ingiustificate del dipendente, che è aumentato durante il periodo di emergenza COVID-19 probabilmente a causa del blocco di alcuni tipi di licenziamenti, all'esigenza del lavoratore di cambiare lavoro (o modalità di esecuzione della prestazione) o semplicemente di prendere una "pausa di riflessione" in attesa di una nuova e diversa occupazione.

Cercheremo, nel limite del possibile, di inquadrare la questione al fine di rappresentare le diverse opzioni da seguire qualora il datore di lavoro si dovesse trovare di fronte un lavoratore che si assenti senza giustificazione dal lavoro.

Le dimissioni telematiche

A far data dal 12 marzo 2016^[2], **il lavoratore dipendente che intenda dimettersi deve farlo esclusivamente in via telematica, a pena di inefficacia delle dimissioni.**

Questa data ha rappresentato lo spartiacque, tra il periodo precedente, ove sussisteva il rischio delle "dimissioni in bianco" e l'introduzione della nuova univoca procedura online a tutela del lavoratore che veramente vuole dimettersi.

La norma prevede quindi un requisito rigido ed esclusivo rappresentato appunto dalla modalità telematica che rappresenta l'unico modo di formulare e trasmettere la volontà del lavoratore di risolvere

il rapporto di lavoro per dimissioni volontarie: **non sono quindi previste alternative e tantomeno la possibilità di riconoscere rilievo a comportamenti concludenti del lavoratore che farebbero propendere per una manifestazione di volontà di non dare più seguito al contratto di lavoro.**

È chiaro come l'assentarsi spontaneo e ingiustificato del lavoratore corrisponda nei fatti ad una volontà di dimettersi ma purtroppo, per quanto fin qui detto, il lavoratore che si dimetta senza rispettare le procedure e gli adempimenti telematici previsti dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, risulterà giuridicamente ancora in forza e spetterà solo al datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro optando, ob torto collo, per un licenziamento disciplinare che oltre a creare immediati problemi organizzativi, per il datore

Abbonati per poter continuare a leggere questo articolo

Progettato e realizzato da professionisti, per i professionisti, ogni piano di abbonamento comprende:

- contenuti autorevoli, puntuali, chiari per aiutarti nel tuo lavoro di tutti i giorni
- videoconferenza, per aggiornarti e ottenere crediti formativi
- una serie di prodotti gratuiti, sconti e offerte riservate agli abbonati
- due newsletter giornaliere

A partire da 15€ al mese

Scegli il tuo abbonamento