

Istituto Nazionale Previdenza Sociale | **Circolare** | 22 dicembre 2025 | **n. 154**

Articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante “Disposizioni in materia di lavoro”.  
Risoluzione del rapporto di lavoro per effetto di dimissioni per fatti concludenti. Riflessi sul diritto alla prestazione di disoccupazione NASpl

## Risoluzione del rapporto di lavoro - Dimissioni di fatto - Dimissioni per fatti concludenti - Riflessi sul diritto all'indennità di disoccupazione NASpl

Oggetto: *Articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante “Disposizioni in materia di lavoro”. Risoluzione del rapporto di lavoro per effetto di dimissioni per fatti concludenti. Riflessi sul diritto alla prestazione di disoccupazione NASpl*

Sommario: *Con la presente circolare si illustra la disciplina recata dall'**articolo 19 della legge n. 203/2024**, che ha introdotto la fattispecie della risoluzione del rapporto di lavoro per effetto di dimissioni per fatti concludenti, e i suoi riflessi sul diritto all'indennità di disoccupazione NASpl.*

### Indice

1. Premessa e quadro normativo
2. Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti di cui all'**articolo 19 della legge n. 203/2024**
3. Dimissioni per fatti concludenti e dimissioni rese dal lavoratore per giusta causa

#### 1. Premessa e quadro normativo

L'**articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203** (di seguito, anche collegato Lavoro 2024), ha integrato l'**articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151**, introducendo il comma 7-bis, che testualmente dispone: “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”.

La citata disposizione introduce, pertanto, la possibilità di intendere risolto il rapporto di lavoro per volontà del lavoratore in caso di assenza ingiustificata dello stesso protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato al rapporto medesimo o, in mancanza di previsione contrattuale, superiore a quindici giorni.

L'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro comporta, tra l'altro, l'impossibilità per il lavoratore di accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, mancando il requisito dell'involontarietà della cessazione del rapporto di lavoro medesimo.

2. Risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle cosiddette dimissioni per fatti concludenti di cui all'[articolo 19 della legge n. 203/2024](#)

L'articolo 19 del collegato Lavoro 2024 introduce la fattispecie della risoluzione del rapporto di lavoro per effetto di dimissioni per fatti concludenti, riconoscendo al datore di lavoro la possibilità di ricondurre al comportamento del lavoratore, che si concretizza nell'assenza ingiustificata dal lavoro oltre un determinato termine o periodo, un effetto risolutivo del rapporto di lavoro medesimo.

In ordine alla corretta interpretazione e attuazione di tale disposizione, sono state fornite le prime istruzioni operative dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - con la [circolare n. 6 del 27 marzo 2025](#), come di seguito specificate.

Le indicazioni rese dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali hanno incidenza sulla valutazione delle causali di cessazione del rapporto di lavoro ai fini dell'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpI.

Con la richiamata [circolare n. 6/2025](#), il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito, preliminarmente, che l'effetto risolutivo di cui alla previsione introdotta dall'articolo 19 del collegato Lavoro 2024 “non discende automaticamente dall'assenza ingiustificata, ma si verifica solo nel caso in cui il datore di lavoro decida di prenderne atto, valorizzando la presunta volontà dismissiva del rapporto da parte del lavoratore e facendone derivare la conseguenza prevista dalla norma”.

Pertanto, rientra nella facoltà del datore di lavoro valutare se, in caso di assenza ingiustificata protratta per un certo periodo di tempo, come da previsione normativa, avviare la “procedura” di cui all'articolo 19 del collegato Lavoro 2024 per la risoluzione del rapporto di lavoro a seguito delle dimissioni per fatti concludenti.

La nuova procedura, infatti, non è obbligatoria per il datore di lavoro. In proposito, nella citata [circolare n. 6/2025 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali](#) si precisa che “diversi contratti collettivi riconducono ad un'assenza ingiustificata protratta nel tempo - di durata

variabile, anche inferiore ai quindici giorni previsti dall'articolo 19 in esame - conseguenze di tipo disciplinare, consentendo al datore di procedere al licenziamento, per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo". Al riguardo il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha chiarito che in tali ipotesi deve essere attivata la procedura di garanzia prevista dall'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Sulla disposizione di cui all'articolo 19 del collegato Lavoro 2024 si è espresso nei medesimi termini, riconoscendo quindi come una facoltà l'avvio della procedura di cui allo stesso articolo 19, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) che, seppure prendendo spunto dall'obbligo del datore di lavoro della comunicazione da effettuare allo stesso INL, con la nota n. 579 del 22 gennaio 2025 ha chiarito che la predetta comunicazione: "[...] va effettuata solo laddove il datore di lavoro intenda evidentemente far valere l'assenza ingiustificata del lavoratore ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso".

Si fa presente che in merito alla nuova ipotesi di risoluzione per volontà del lavoratore, introdotta dall'articolo 19 del collegato Lavoro 2024, è stato istituito su UniLav dal 29 gennaio 2025 il nuovo codice cessazione "FC - dimissioni per fatti concludenti".

Nel caso, pertanto, di cessazione del rapporto di lavoro denunciata su UniLav con la causale "FC - dimissioni per fatti concludenti" è precluso l'accesso alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto tale fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, come richiesto dall'articolo 3 del decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (cfr. la circolare n. 94 del 12 maggio 2015).

Laddove, invece, la causale di cessazione del rapporto di lavoro sia per licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, anche riconducibili a un'assenza ingiustificata del lavoratore protratta nel tempo, il medesimo, se in possesso di tutti i requisiti legislativamente previsti, può accedere all'indennità di disoccupazione NASpl; in tale ipotesi, pertanto, l'accesso è ammesso anche se dalla lettera di licenziamento emerge che il licenziamento stesso sia intervenuto a seguito di procedimento disciplinare derivante da un'assenza ingiustificata protratta nel tempo.

### 3. Dimissioni per fatti concludenti e dimissioni rese dal lavoratore per giusta causa

Nella citata circolare n. 6/2025, il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha altresì chiarito che: "[...] la procedura telematica di cessazione a seguito di dimissioni per fatti concludenti, avviata dal datore di lavoro, viene resa inefficace se lo stesso riceva successivamente la notifica da parte del sistema informatico del Ministero dell'avvenuta presentazione delle dimissioni da parte del lavoratore. Pertanto, anche la presentazione di dimissioni per giusta causa tramite il sistema telematico da parte del lavoratore - ferma restando la necessità di assolvere il relativo onere probatorio secondo le modalità descritte

dalla **circolare INPS n. 163 del 20 ottobre 2003** - prevale sulla procedura di cessazione per fatti concludenti avviata dal datore di lavoro”.

In ragione dei chiarimenti di cui sopra, se successivamente all'avvio da parte del datore di lavoro della procedura di cui all'articolo 19 del collegato Lavoro 2024 il lavoratore rassegna le proprie dimissioni, anche per giusta causa, queste ultime prevalgono sulla procedura di cessazione per fatti concludenti.

Pertanto, laddove il lavoratore rassegni le dimissioni per giusta causa, anche dopo l'avvio della procedura di risoluzione per fatti concludenti, l'assicurato può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, sempre che assolva altresì all'onere probatorio di cui alla **circolare n. 163 del 20 ottobre 2003** e che soddisfi i requisiti legislativamente previsti per il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione NASpl.