

La nuova fattispecie dell'assenza ingiustificata

La legge 13 dicembre 2024, n.2023 ha stabilito che:

in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo, o in mancanza di previsione contrattuale, superiore a 15 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.

Salvo che quest'ultimo dimostri l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza.

I riflessi sulla NASPI

L'INPS con il [messaggio del 19 febbraio 2025, n.639](#) ha chiarito che per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione della NASPI, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

In caso di risoluzione di un contratto a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto a versare il contributo pari al 41% del massimale della ASPI (vedi [Circolare INPS n. 44 del 22 marzo 2013](#))

I riflessi sulla NASPI

Circolare INPS del 22 dicembre 2025, n. 154 (1)

L'INPS con la [Circolare 22 dicembre 2025, n. 154](#) ha chiarito che:

«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».

I riflessi sulla NASPI

Circolare INPS del 22 dicembre 2025, n. 154 (2)

L'INPS con la Circolare 22 dicembre 2025, n. 154 ha inoltre chiarito che:

«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 legistativamente previsti, può accedere all'indennità di disoccupazione NASPI;

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».

I riflessi sulla NASPI

Circolare INPS del 22 dicembre 2025, n. 154 (3)

L'INPS con la [Circolare 22 dicembre 2025, n. 154](#) ha ulteriormente chiarito che:

- 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 NASPI, 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 NASPI.