

5. DIMISSIONI PER FATTI CONCLUDENTI E TICKET LICENZIAMENTO

La L. 203/2024, in vigore dal 12 gennaio 2025, ha introdotto una nuova fattispecie di risoluzione di rapporto di lavoro. In base a quanto previsto dalla norma, 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, oltre 15 giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'INL, che può verificarne la veridicità. In tale fattispecie, quindi, il rapporto di lavoro si intende risolto con effetto immediato, e non si applicano le formalità previste dall'articolo 26, D.Lgs. 151/2015 per le dimissioni volontarie del lavoratore (comunicazione e sua eventuale revoca, a pena di inefficacia, in via telematica), nonché il rispetto del termine di preavviso.

L'effetto risolutivo del rapporto può tuttavia non essere applicato laddove il lavoratore 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"*. Al riguardo il Legislatore pone dunque in capo al lavoratore l'onere di provare non tanto i motivi che sono alla base dell'assenza, bensì l'impossibilità di comunicare gli stessi al datore di lavoro (ad esempio, perché ricoverato in ospedale) o comunque la circostanza di averli comunicati.

Nel caso in cui il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza, ma anche nell'ipotesi in cui l'Itl accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione del datore di lavoro, non può trovare applicazione l'effetto risolutivo del rapporto di lavoro di cui al secondo periodo del comma 7-bis, articolo 26, D.Lgs. 151/2015, introdotto dall'articolo 19, L. 203/2024. Solo in tale fattispecie, l'Itl provvede a comunicare l'inefficacia della risoluzione sia al lavoratore, il quale ha diritto alla ricostituzione del rapporto di lavoro laddove il datore di lavoro abbia già provveduto alla trasmissione del relativo modello Unilav, sia al datore di lavoro possibilmente riscontrando, con lo stesso mezzo, la comunicazione via pec ricevuta. A seguito della comunicazione dell'Itl al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo.

Riflessi sulla NASpl

Per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinata dal comma 7-bis, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpl, in quanto la fattispecie non rientra nelle ipotesi di cessazione involontaria del rapporto di lavoro.

Inoltre, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di lavoro di cui al comma 7-bis si riferisca a un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il datore di lavoro non è tenuto al versamento del contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpl.

Modalità di compilazione del flusso UniEmens

Dal 12 gennaio 2025, le interruzioni del rapporto di lavoro intervenute con le modalità descritte devono essere esposte all'interno del flusso UniEmens con il nuovo codice <Tipo Cessazione> "1Y", avente il significato di: *"Risoluzione rapporto di lavoro articolo 26 DLgs 14 settembre 2015, n. 151, comma 7 bis"*.