



I chiarimenti Inl sulle dimissioni per fatti concludenti

Naspi, giro di vite

Guida ai nuovi oneri per i datori



DI ANNA TAURO

Stretta contro i furbetti della Naspi, il cui diritto ora sarà limitato alle sole ipotesi in cui il lavoratore perda la propria occupazione in modo genuinamente involontario. È uno degli effetti dell'entrata in vigore, il 12 gennaio scorso, della legge n. 203 del 13 dicembre 2024, meglio conosciuta come "Collegato lavoro", che interviene su numerosi aspetti della disciplina lavoristica. Fra le principali novità, quella che nell'ambito dei primi confronti politico-sindacali ha dato luogo a più ampio dibattito, è stata l'introduzione delle cosiddette dimissioni "per fatti concludenti", introdotte dal comma 7 bis dell'art. 26 del dlgs n. 151 del 2015, in merito alle quali, con la nota n. 579 del 22 gennaio 2025, l'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) ha fornito un quadro operativo chiaro circa gli adempimenti a carico del datore di lavoro in caso di dimissioni del lavoratore.

Questa procedura, finalizzata a combattere gli abusi in tema di Naspi, consente al datore di lavoro di considerare risolto il rapporto di lavoro in caso di assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o, in mancanza di previsione contrattuale, di quindici giorni, senza necessità di un formale atto di dimissioni da parte del lavoratore stesso. Il rapporto di lavoro, pertanto, si intende risolto per volontà del lavoratore anche se non viene conclusa la procedura telematica di dimis-

sioni, tranne nel caso in cui il lavoratore dimostri la sua impossibilità di prestare attività lavorativa, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro. In questo modo il datore di lavoro non sarà costretto a procedere con il licenziamento del lavoratore, né al pagamento del relativo "ticket", e il lavoratore, in quanto dimissionario, non avrà diritto a percepire l'assegno Naspi. La precedente versione dell'art. 26 del dlgs n. 151 del 2015 aveva causato non pochi problemi ai datori di lavoro, primo tra tutti una serie di costi e/o incertezze gestionali tutt'altro che trascurabili: in caso di avvio dell'iter disciplinare e di conclusione del medesimo con la sanzione del licenziamento per assenza ingiustificata, infatti, il datore di lavoro avrebbe dovuto sopportare, oltre il costo del cosiddetto ticket Naspi, da versare all'Inps, ex art. 2 c. 31 l. 28 giugno 2012, n. 92, anche l'alea di vedersi impugnato l'atto di estromissione e di dover prove dimostrare, in giudizio, la legittimità della stessa.

«L'introduzione dell'istituto delle dimissioni per fatti concludenti», sottolinea il vice presidente di Ebce, **Giancarlo Badalin**, «dimostra un preciso intento del legislatore di circoscrivere il diritto alla Naspi alle sole ipotesi in cui il lavoratore perda la propria occupazione in modo genuinamente involontario, in quanto la procedura è bilanciata dalla espressa possibilità non solo per il lavoratore di rettificare ma anche, e soprattutto, per l'Inl competente di verificare la sussistenza delle condi-

zioni previste per legge. Inoltre, l'introduzione di un'ipotesi derogatoria alla disciplina delle dimissioni telematiche, che è stata da alcuni letta come un significativo passo indietro rispetto agli intenti perseguiti con i precedenti interventi normativi volti a contrastare la prassi di "dimissioni in bianco", non ha alcun fondamento, considerato che le dimissioni per fatti concludenti non trovano applicazione ove il lavoratore fornisca la prova di essere stato impossibilitato, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, a comunicare i motivi che giustificano la sua assenza».

La nota dell'Inl precisa, infatti, che, ai fini delle dimissioni per fatti concludenti non è sufficiente che sia spirato il termine citato dalla norma: è onere del datore di lavoro effettuare una comunicazione secondo il modello messo a disposizione dell'utenza. Tale comunicazione ha l'effetto di risolvere automaticamente il rapporto di lavoro valorizzando l'assenza ingiustificata come comportamento concludente, indice della volontà del lavoratore di dimettersi, salvo il caso in cui il suddetto dimostri l'impossibilità per cause di forza maggiore o per fatto imputabile al datore, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza. La nota specifica, inoltre, che la comunicazione va effettuata solo qualora il datore di lavoro intenda far valere tale assenza ingiustificata ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro e pertanto non va effettuata sempre e in ogni caso: quello del datore di lavoro è un

onere, non un obbligo di comunicazione.

Secondo la nota Inl, il datore è tenuto a inviare, preferibilmente a mezzo Pec, la comunicazione di assenza ingiustificata del lavoratore alla sede dell'Inl territorialmente competente, da individuarsi in base al luogo di svolgimento del rapporto di lavoro. Nella comunicazione va inserito il periodo di assenza ingiustificata del lavoratore nonché i suoi dati anagrafici e i recapiti, anche telefonici e di posta elettronica. Ciò in quanto è dovere dell'Ispettorato quello di effettuare accertamenti ispettivi sulle ragioni che hanno determinato le assenze del lavoratore. Infatti, l'Ispettorato territoriale che riceve la comunicazione dal datore di lavoro ne verifica la veridicità, contattando il lavoratore, i suoi colleghi o altri soggetti che possano fornire elementi utili. In particolare, l'Ispettorato verificherà la sussistenza di cause di forza maggiore (per esempio in caso di ricovero ospedaliero) che hanno impedito al lavoratore di comunicare al datore di lavoro l'assenza.

La nota precisa che tali verifiche sono solo eventuali e che in ogni caso devono essere concluse entro il termine di trenta giorni dalla ricezione della comunicazione da parte dell'Ispettorato. Decorso il termine contrattuale o legale dell'assenza ingiustificata, ed effettuata la comunicazione all'Ispettorato, il datore potrà procedere alla comunicazione della cessazione del rapporto di lavoro.

L'effetto risolutivo del rapporto potrà tuttavia essere evi-

tato 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". A tal riguardo, l'Ispettorato chiarisce che laddove il lavoratore dia effettivamente prova dell'impossibilità di comunicare i motivi alla base dell'assenza o la circostanza di averli comunicati, o ancora, laddove l'Ispettorato accerti autonomamente la non veridicità della comunicazione trasmessa dal datore di lavoro, l'Inl sarà tenuto a comunicare l'inefficienza della risoluzione sia al lavoratore, il quale avrà diritto alla ricostituzione del rapporto, sia al datore di lavoro. Nell'ipotesi in cui vengano riscontrate gravi inadempienze da parte del datore di lavoro, tali da costituire gli estremi di giusta causa (per es.: mancato pagamento delle retribuzioni), lo stesso avrà facoltà di riqualificare le dimissioni da tacite in dimissioni per giusta causa. In questo caso il lavoratore dimissionario dovrà avvalersi dello strumento di tutela offerto dalla procedura telematica di dimissioni, anche attraverso il supporto degli Enti bilaterali abilitati a tale procedura. Preso l'Esce, Ente bilaterale nazionale per i dipendenti da Centri elaborazione dati, soggetto abilitato dalla legge, il servizio è attivo ed è rivolto ai lavoratori che ne facciano richiesta, ai quali è applicato il Ccnl Ced, Ict, Professioni Digitali e Stp, cod. H601, sottoscritto dalle associazioni Assoced, Lait e Ugl Terziario.

— © Riproduzione riservata —

I requisiti per l'indennità sociale possono essere un'arma a doppio taglio

I nuovi requisiti di accesso alla Naspi rischiano di diventare un boomerang: da un lato si vuole dare un giro di vite alle frodi, ma, dall'altro, rischiano di essere penalizzati i lavoratori in buona fede. Con la nuova legge di Bilancio, dal 1° gennaio 2025, infatti, per alcuni lavoratori, cambiano i requisiti di accesso alla Naspi, per effetto di una nuova e più stringente condizione legata alla maturazione del requisito contributivo. La Naspi, acronimo di Nuova assicurazione sociale per l'impiego, è l'indennità mensile di disoccupazione richiedibile

dai lavoratori subordinati che subiscono involontariamente la perdita del lavoro. I casi più comuni riguardano il licenziamento, la scadenza del contratto, le dimissioni per giusta causa e quelle maturate durante il periodo tutelato di maternità/paternità. Per questi lavoratori i requisiti di accesso alla Naspi non cambiano: devono essere in stato di disoccupazione e aver maturato almeno 13 settimane di contribuzione nei 4 anni precedenti la perdita del lavoro. Le novità, dal 1° gennaio 2025, riguardano i lavoratori che si dimettono volonta-

riamente e nei successivi 12 mesi trovano una nuova occupazione: in caso di successiva perdita involontaria dell'occupazione (licenziamento, scadenza naturale del contratto), per accedere alla Naspi dovranno aver maturato almeno 13 settimane di contribuzione (anche non continuative) presso il nuovo/i nuovi datore/i di lavoro. In altre parole, chi si dimette o risolve consensualmente un contratto potrà fare richiesta di Naspi entro i 12 mesi successivi solo dopo avere versato circa 4 mesi di contribuzione o attendere il decorso di un anno dalle di-

missioni per far valere i contributi versati negli ultimi quattro. Fausto Perazzolo Marra, presidente di Assoced, evidenzia che «questa nuova regola è finalizzata a limitare la tendenza a dimettersi e a trovare nuove occupazioni di breve durata o intermittenze per ottenere la Naspi. L'obiettivo per il governo è sicuramente quello di contrastare le frodi; tuttavia», afferma Perazzolo Marra, «bisogna avere molta cautela, in quanto i nuovi criteri rischiano di penalizzare anche coloro che si sono dimessi in buona fede».

— © Riproduzione riservata —



Pagina a cura
degli Uffici di Presidenza del Fondo

Easi e dell'Ente Bilaterale EBCE
via Coito, n. 39 - 00185 Roma
tel. 06.45499471 - 06.4549970

mail: segreteria@ebce.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnleed.it