

COLLEGATO LAVORO: NOVITÀ SULLE DIMISSIONI

Una situazione rilevante, e purtroppo di frequente accadimento, riguarda la condotta del dipendente che non si presenta al lavoro, senza addurre alcun valido motivo, ma neppure si dimette, ciò al non dichiarato ma evidente scopo di farsi licenziare per poter poi presentare domanda di disoccupazione. In tal caso, poiché il rapporto cessa per decisione del datore, e il dipendente ha perso “involontariamente” l’occupazione, il primo è tenuto a versare il cd. contributo (o ticket) di licenziamento e il secondo gode (immeritadamente) dell’indennità di disoccupazione.

LA NUOVA DISPOSIZIONE IN VIGORE DAL 12 GENNAIO 2025

La nuova disposizione del Collegato Lavoro, in vigore dal 12 gennaio 2025, disciplina la possibilità di far presumere le dimissioni, ossia l’atto unilaterale recettizio con il quale è il dipendente a porre termine al rapporto di lavoro, al di fuori delle “ferree” modalità in vigore dal 2015, ove ci si trovi in presenza di un comportamento concludente in tal senso da parte del lavoratore.

In particolare, il Collegato Lavoro prevede che l’assenza ingiustificata del lavoratore protratta oltre il termine previsto dal CCNL applicato al rapporto di lavoro o, in mancanza di previsione contrattuale, per un periodo superiore a 15 giorni comporti la risoluzione del rapporto di lavoro per volontà del lavoratore, salvo che questi dimostri l’impossibilità,

- per causa di forza maggiore o
- per fatto imputabile al datore di lavoro,

di comunicare i motivi che giustificano l’assenza.

LA COMUNICAZIONE ALL’ISPettorato DEL LAVORO

Il datore è tenuto a darne comunicazione all’Ispettorato del lavoro territorialmente competente (ITL) che ha la facoltà di verificare la veridicità della comunicazione medesima.

ECCEZIONE ALLA PROCEDURA TELEMATICA

È stabilito che, in tale caso, non si applica la procedura in base alla quale, al di fuori di specifiche ipotesi previste dalla legge, le dimissioni sono rese, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche.

COMUNICAZIONE UNILAV

Si ritiene che, concluso l’iter di cui sopra, il datore debba comunque inviare la comunicazione telematica di cessazione del rapporto (Unilav).