

## **DIMISSIONI NON REGOLARI E LICENZIAMENTO: CHI PAGA IL TICKET DI INGRESSO ALLA NASPI?**

Quanti datori di lavoro si sono chiesti perché, a fronte di lavoratori che hanno presentato le proprie dimissioni in modo non rituale e che hanno abbandonato l'azienda senza più presentarsi al lavoro, siano costretti ad effettuare un licenziamento per giusta causa con tutte le garanzie previste dall'art. 7 della legge n. 300/1970, per troncare, definitivamente, il rapporto e, di conseguenza, pagare il contributo di ingresso alla NASPI? Sono tantissimi, anche perché l'attuale normativa che trova il proprio fondamento nell'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015 e nel successivo D.M. applicativo del Ministro del Lavoro, non ammette altre strade, né ci sono novità all'orizzonte.

E' un problema che molti professionisti, a fronte delle lamentele dei propri clienti, si pongono continuamente cercando di trovare soluzioni alternative finalizzate ad evitare il pagamento del ticket, ma le soluzioni adottate cozzano contro il dettato normativo. Qualcuno ha pensato, ad esempio, di congelare il TFR che, ai sensi dell'art. 2120 c.c., va dato all'atto della cessazione del rapporto (e se il lavoratore non rende le dimissioni nel solo modo previsto dalla legge queste non sono valide ed il rapporto "resta, nella sostanza sospeso"): ma, poi, alla fine prevale sempre l'intento di procedere alla risoluzione del rapporto attraverso il licenziamento.

C'è, però, qualcosa di nuovo che viene dal Tribunale di Udine il quale, con la sentenza n. 106 del 30 settembre 2020, ha ritenuto non legittimo il comportamento di un lavoratore che, dimessosi, a voce, non aveva provveduto a rassegnare le dimissioni telematiche ma aveva abbandonato il posto di lavoro: a seguito di una serie di assenze ingiustificate il datore di lavoro si era visto costretto a procedere al licenziamento dopo aver regolarmente effettuati la contestazione ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300/1970.

Nel corso del dibattimento, il Tribunale ha raggiunto il convincimento che il lavoratore volesse unicamente ottenere l'indennità di disoccupazione, cosa che può avvenire soltanto con un licenziamento e non attraverso un atto di dimissioni: di conseguenza, ha ritenuta giusta la pretesa datoriale di vedersi rimborsato il contributo di ingresso alla NASPI pari a 1469 euro.

Prima di scendere nel merito della decisione, credo che sia necessario ricapitolare, sia pure brevemente, la normativa che si riferisce all'istituto delle dimissioni.

Già durante il 2012, con la legge n. 92, Il Legislatore pensò ad un sistema finalizzato a limitare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", presente nel nostro Paese, pur se di difficile rilevazione: la norma originaria (per la verità ce n'era stata anche un'altra, prima, nel 2008 che era durata 90 giorni), tesa a favorire, nei limiti del possibile, la genuinità delle stesse, senza alcun condizionamento, fu oggetto, successivamente, di alcuni "aggiustamenti" che cancellarono la possibilità di considerare, come tacite ed avvenute "di fatto", le dimissioni del dipendente il quale, a seguito di sollecitazioni "tracciabili", non aveva provveduto a confermarle entro un certo periodo.

Ora, la materia trova la propria regolamentazione nell'art. 26 del D.L.vo n. 151/2015, nel DM del Ministro del Lavoro 15 dicembre 2015 e nella circolare dello stesso Dicastero n. 12 del 4 marzo 2016: le dimissioni debbono essere formalizzate (il Legislatore ripete, più volte, la parola "fatte"), a pena di inefficacia, unicamente attraverso la modalità telematica con un iter che garantisce, da un lato, il riconoscimento del lavoratore e, dall'altro, la data certa di trasmissione. Quest'ultimo può procedere, direttamente, con lo SPID, o, attraverso alcuni intermediari abilitati alla trasmissione del modulo, identificati dal D.L.vo n. 185/2016:

- a)** Ispettorati territoriali del Lavoro;
- b)** Patronati;
- c)** Organizzazioni sindacali;
- d)** Consulenti del Lavoro;
- e)** Enti bilaterali;

**f) Commissioni di certificazione.**

La procedura telematica si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato, fatta eccezione per le dimissioni rassegnate:

- a)** Durante il periodo di prova;
- b)** Nel rapporto di lavoro domestico;
- c)** Dalla lavoratrice nel periodo protetto dal momento in cui resta in stato interessante fino ad un anno dalla nascita del bambino (tali dimissioni possono, ora, essere convalidati "da remoto" per effetto dell'art. 12-bis della legge n. 120/2020 e del D.D. n.56/2020 del Direttore dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro)
- d)** Da entrambi i genitori fino al compimento dei tre anni dalla nascita del bambino (anche queste convalidabili "da remoto");
- e)** Nel rapporto di lavoro marittimo;
- f)** Nelle sedi protette (art. 410 e 411 cpc), ivi comprese le commissioni di certificazione, a seguito di accordo conciliativo raggiunto tra le parti.

Il Lavoratore ha 7 giorni di tempo dalla data di trasmissione del modulo per ritirare le proprie dimissioni, seguendo lo stesso iter telematico percorso in precedenza.

Dopo questa esposizione, sommaria, dell'istituto delle dimissioni telematiche, ricordo come l'INPS, già dalla circolare n. 44/2013, abbia stabilito che, a prescindere dal fatto che il rapporto si sia svolto a tempo pieno o a tempo parziale, il datore di lavoro sia tenuto, in caso di licenziamento (a prescindere dalla motivazione), a versare il c.d. "contributo di ingresso alla NASPI" che per l'anno 2020 è, secondo la circolare n. 20 del 10 febbraio, pari a:

- a)** 41,94 euro per ogni mese di anzianità di servizio (il superamento della soglia dei 15 giorni fa scattare l'importo);
- b)** 503,30 euro per ogni dodici mesi di anzianità di servizio;
- c)** 1.509,87 euro per una anzianità pari a trentasei mesi o superiore;

Di fronte ad un comportamento "inerte" del lavoratore appare opportuno sollecitare lo stesso a presentarle secondo la procedura telematica: se questo non avviene la scelta di licenziare il dipendente deve seguire strade ben definite:

- a)** Il protrarsi dell'assenza ingiustificata oltre il numero dei giorni previsti dal CCNL consente il licenziamento per giusta causa, cosa che comporta, l'attivazione della procedura disciplinare ex art. 7 della legge n. 300/1970, il pagamento del contributo di ingresso alla NASPI il cui valore è correlato alla anzianità aziendale, il trattamento di NASPI in favore del lavoratore ma non l'indennità sostitutiva del preavviso;
- b)** Il protrarsi dell'assenza ingiustificata per un periodo non sufficiente ad integrare la giusta causa porta ad un licenziamento per giustificato motivo soggettivo, con l'attivazione della procedura prevista dall'art. 7 della legge n. 300/1970, con il pagamento del ticket di ingresso alla NASPI, con l'indennità sostitutiva del preavviso: il lavoratore ha, ovviamente, diritto, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi richiesti dal D.L.vo n. 22/2015, l'indennità di disoccupazione.

Fatta questa breve premessa ritengo opportuno soffermarmi sui contenuti della sentenza del Tribunale di Udine che, dopo aver revocato un decreto ingiuntivo emesso in favore del dipendente, finalizzato al pagamento dell'ultimo mese di retribuzione e del trattamento di fine rapporto, ha accertato l'esistenza di un credito a favore del datore pari all'ammontare dell'importo relativo al contributo di ingresso alla NASPI in quanto il recesso era da ritenersi conseguente ad un comportamento omissivo del dipendente che, dopo aver presentato, a voce, le proprie dimissioni, si era assentato dal lavoro. A seguito del dibattimento, il giudice

si è fatto il convincimento che il licenziamento era la diretta conseguenza del fatto che il lavoratore aveva, più volte, chiesto di essere licenziato per poter fruire della indennità di disoccupazione e che le assenze ingiustificate erano il mezzo per costringere il datore ad adottare un provvedimento di licenziamento per giusta causa.

L'opposizione al decreto ingiuntivo presentata dall'impresa nasceva dal fatto che quest'ultima si riteneva titolare di un credito pari a 1.469 euro che rappresentava il costo del c.d. "ticket di ingresso alla NASPI" determinato dal comportamento omissivo del lavoratore, cosa che aveva indotto l'azienda a licenziare. La "provenienza della volontà risolutiva del rapporto di lavoro" è stata, dal Tribunale di Udine, posta, interamente, a carico del lavoratore che, dopo il rifiuto del datore, si è deliberatamente, assentato, senza alcuna giustificazione, dal posto di lavoro.

La sentenza presenta una propria peculiarità: è stato approfondita la questione concernente un comportamento non legittimo del lavoratore che ha indotto il datore di lavoro a procedere ad un recesso per giusta causa al solo scopo di fruire del trattamento di NASPI. Si tratta, ovviamente, di una decisione di merito che vale "per il caso concreto" portato all'esame del giudice ma che, di per se stesso, non abilita l'INPS a cambiare indirizzo.

A scanso di equivoci la sentenza sembra dire ai datori di lavoro interessati: se volete rivendicare il "quantum" pagato a fronte di un recesso "forzato", dovete ricorrere in giudizio e dimostrare il comportamento "non legittimo" del lavoratore.

Due riflessioni su alcune questioni che emergono dalla sentenza del giudice di Udine.

La prima riguarda la NASPI, la sua natura e gli effetti su istituti correlati: l'indennità di disoccupazione ha l'obiettivo di ristorare il lavoratore a fronte di una perdita involontaria, per licenziamento, del posto di lavoro (le eccezioni sono rappresentate dalle dimissioni convalidate della donna nel periodo protetto, dalle dimissioni per giusta causa, dalle risoluzioni consensuali ex art. 7 della legge n. 604/1966 e dalla adesione dei singoli lavoratori ad accordi collettivi con dimissioni o risoluzioni consensuali ex art. 12, comma 11, del D.L. n. 137/2020). Di qui l'obbligo per il datore di pagare il "ticket di ingresso" a prescindere dalle motivazioni del recesso, secondo le modalità che l'INPS ha dettato sin dal 2013 con la circolare n. 44. La fruizione della NASPI (e questo è un altro aspetto da considerare se si vuole alzare lo sguardo oltre la mera dazione della indennità) rende più appetibile il lavoratore sul mercato del lavoro (e la cosa, talora, potrebbe anche essere, tacitamente, concordata, con una possibile una nuova azienda interessata all'assunzione), in quanto, nel rispetto delle condizioni fissate dall'art. 2, comma 10-bis della legge n. 92/2012, viene riconosciuto al datore di lavoro che assume un beneficio pari al 20% dell'indennità non ancora percepita ed inoltre, per effetto dell'art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015, qualora il soggetto sia un "over 29", si può attivare un contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato ad una qualificazione o riqualificazione professionale.

La seconda concerne il "che fare?": credo che il Legislatore, nonostante che, in questi anni sia stato sordo a qualsiasi richiesta in tal senso, debba riprendere in esame la questione: è, ormai, un uso abbastanza consuetudinario, quello di non presentare le dimissioni telematiche, neanche sfruttando i "possibili intermediari", giocando sul fatto che, prima o poi, il datore si deciderà a licenziare.

La soluzione migliore, nel rispetto di tutte le garanzie dovute all'interessato, passerebbe per una modifica normativa, secondo la quale, in mancanza di dimissioni presentate nell'unico modo possibile (pena l'inefficacia delle stesse), il datore di lavoro possa invitare il dipendente a presentarle con modalità telematica entro un tempo congruo (ad esempio, trenta giorni), inviando una comunicazione all'ultimo indirizzo comunicatogli: in mancanza, si dovrebbe considerare risolto il rapporto, atteso che, secondo l'indirizzo propugnato, di recente, dalla Corte di Cassazione, con la sentenza n. 25583 del 10 ottobre 2019 (ma ci si riferiva ad un caso antecedente il marzo 2016, mese di entrata in vigore delle attuali modalità), il

comportamento adottato sta a dimostrare la volontà esplicita di recedere dal rapporto, configurandosi, di conseguenza, come dimissioni di fatto.

**Eufrazio MASSI**