



**Direzione Centrale Entrate**  
**Direzione Centrale Ammortizzatori Sociali**  
**Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione**

**Roma, 19-02-2025**

**Messaggio n. 639**

**OGGETTO:            Articolo 19 della legge 13 dicembre 2024, n. 203, rubricato "Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro". Esclusione dal versamento del contributo dovuto per l'interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92. Istruzioni per la compilazione del flusso Uniemens**

### **Premessa**

La legge 13 dicembre 2024, n. 203, recante "Disposizioni in materia di lavoro", pubblicata nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale - n. 303 del 28 dicembre 2024 ed entrata in vigore il 12 gennaio 2025, all'articolo 19, rubricato "Norme in materia di risoluzione del rapporto di lavoro", introduce una nuova fattispecie di risoluzione di rapporto di lavoro.

In particolare, il citato articolo 19 della legge n. 203/2024 introduce all'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, il comma 7-bis, il quale dispone che: *"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, superiore a quindici 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 e non si applica la disciplina prevista dal presente articolo. Le disposizioni del secondo periodo non si applicano se il lavoratore dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza"*.

In base a quanto previsto dalla norma in argomento, 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 quindici giorni, il datore di lavoro ha l'obbligo di darne comunicazione alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro (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 del decreto legislativo n. 151/2015 per le dimissioni volontarie del lavoratore, ossia la comunicazione e la 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 la Sede territoriale dell'INL 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 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, introdotto dall'articolo 19 della legge n. 203/2024.

Solo in tale fattispecie, la Sede territoriale dell'INL 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 (cfr. la nota dell'INL n. 579 del 22 gennaio 2025).

A seguito della comunicazione della Sede territoriale dell'INL al datore di inefficacia della risoluzione, questi è tenuto agli adempimenti conseguenti in materia di obbligo contributivo.

## **1. Riflessi sulla NASpI**

Per effetto della risoluzione del rapporto di lavoro disciplinata dal comma 7-bis dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, introdotto dall'articolo 19 della legge n. 203/2024, il lavoratore non può accedere alla prestazione di disoccupazione NASpI, in quanto la 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 (cfr. la circolare n. 94/2015).

Inoltre, nel caso in cui la risoluzione di rapporto di lavoro di cui al comma 7-bis dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, introdotto dall'articolo 19 della legge n. 203/2024, 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, disciplinato dall'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 (cfr. la circolare n. 22 marzo 2013), in quanto tale cessazione del rapporto di lavoro non fa sorgere in capo al lavoratore il teorico diritto alla NASpI.

## **2. Modalità di compilazione del flusso Uniemens**

A decorrere dall'entrata in vigore della legge n. 203/2024, ossia dal 12 gennaio 2025, le interruzioni del rapporto di lavoro intervenute con le modalità descritte nei paragrafi precedenti 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".

Il Direttore generale vicario  
Antonio Pone