

## ***Dimissioni online e faq aggiornate al 22 Settembre 2016***

*Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, in data 22 Settembre 2016, sul proprio sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), un aggiornamento alla FAQ n. 6 in materia di procedura per le dimissioni telematiche.*

.....

In particolare il Ministero del Lavoro ha modificato la faq in oggetto, in considerazione di quanto chiarito dall'Inps con il messaggio 3755 del 20 Settembre 2016 (del quale Vi abbiamo dato notizia con ns. precedente comunicazione dello scorso 23 Settembre, ndr.).

Nello specifico la FAQ chiede se la procedura debba essere utilizzata anche dai lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata.

Tuttavia, mentre in precedenza la risposta allaFAQ era solo positiva, adesso è stato aggiunto che per determinare la decorrenza dei trattamenti pensionistici l'INPS ha chiarito, con il messaggio INPS n.3755/2016, che la data di cessazione del rapporto di lavoro coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale".

Qui di seguito la Faq in oggetto:

### **6. Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?**

Sì. Per determinare la decorrenza dei trattamenti pensionistici l'INPS ha chiarito, con il messaggio INPS n.3755/2016, che la data di cessazione del rapporto di lavoro coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale".

Come di consueto, per avere una visione completa dell'argomento, qui di seguito riproponiamo tutte le FAQ pubblicate.

**1. Quali categorie di lavoratori non dovranno utilizzare la procedura per presentare le proprie dimissioni o risoluzione consensuale?**

Il Decreto Legislativo n.151/2015 esclude i lavoratori domestici, le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale. Sono poi esclusi i genitori lavoratori nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001 che prevedono la convalida presso gli Uffici territoriali competenti. La circolare n.12/2016 specifica inoltre che non dovrà essere utilizzata la procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova e per i rapporti di lavoro marittimo.

**2. La procedura dovrà essere utilizzata solo dai lavoratori del settore privato?**

Sì, come indicato al punto 1.2 della circolare n.12/2016, la procedura non si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego.

**3. Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?**

Sì, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale.

**4. La procedura dovrà essere utilizzata dai collaboratori coordinati e continuativi nei casi di recesso anticipato?**

No, la procedura si applica ai rapporti di lavoro subordinato, così come indicato al punto 1.1 della circolare n.12/2016.

**5. L'interruzione anticipata del tirocinio prevede l'applicazione della procedura per le dimissioni volontarie?**

No, perché il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.

**6. Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?**

Sì. Per determinare la decorrenza dei trattamenti pensionistici l'INPS ha chiarito, con il messaggio INPS n.3755/2016, che la data di cessazione del rapporto di lavoro coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale".

**7. Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura?**

No. Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.

**8. Devo presentare le dimissioni o la risoluzione consensuale, come accedo alla procedura telematica in qualità di cittadino?**

È necessario essere in possesso del PIN INPS dispositivo.

**9. A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo?**

Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it) o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.

**10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?**

È possibile inserire come recapito e-mail anche una casella di posta non certificata.

**11. È necessario possedere il PIN INPS dispositivo e la firma digitale anche se si presentano le dimissioni – o la risoluzione consensuale – attraverso un soggetto abilitato?**

No.

**12. Posso rivolgermi solo ad un soggetto abilitato presente nel mio luogo di residenza?**

No, l'assistenza di un soggetto abilitato potrà essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa.

**13. Il modello è disponibile anche in altre lingue?**

Sì, è disponibile anche una versione del modello telematico in lingua tedesca, secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano.

**14. Sono un soggetto abilitato come devo accedere alla procedura?**

Sarà necessario registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" per ottenere le credenziali di accesso.

**15. Sono un consulente del lavoro, posso essere abilitato?**

No, l'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 non prevede che il singolo professionista possa ritenersi abilitato alla trasmissione dei modelli di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. Sono abilitate le Commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro ai sensi dell'articolo 76, comma 1 lett c-ter) del D.lgs. 276/2003.

**16. I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura?**

Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.

**17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?**

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

**18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?**

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

**19. Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata?**

La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. Sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

**20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?**

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

**21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?**

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la

data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

**22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?**

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

**23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?**

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

**24. Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti?**

Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

**25. I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico?**

Sì, come specificato nell'allegato B del DM 15 dicembre 2015. I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.

**26. Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?**

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore della DTL, in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.

**27. Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per "sede sindacale"?**

Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

**28. In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?**

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

**29. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?**

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

**30. I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?**

Sì, in quanto la procedura deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, come ha specificato la circolare n.12/2016, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

**31. Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?**

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

**32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?**



La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.

**33. Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?**

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

**34. Sono tenuti ad adottare la procedura on-line anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?**

Sì.

**35. Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo e-mail del datore di lavoro?**

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo e-mail errato (o sconosciuto).

**36. Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?**

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

**37. Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?**

Sì, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

**38. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?**

Sì, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

**39. Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del d.lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?**

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n.12/2016 nel punto 1.2.

**40. L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?**

Sì, in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.

**41. La procedura si applica ai lavoratori assunti presso una società privata a partecipazione pubblica totalitaria?**

La procedura di dimissioni telematiche deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

**42. I moduli in lingua tedesca sono validi solo per i cittadini della Provincia Autonoma di Bolzano?**

Non risultando alcuna limitazione esplicita all'utilizzo del modulo in lingua tedesca, si ritiene che questo possa essere utilizzato alla stregua di quello in lingua italiana.

**43. La procedura telematica può essere effettuata da un Tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace"?**

Sì ma occorre tuttavia verificare cosa è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

**44. Nel settore bancario sono attivi dei Fondi per i lavoratori prossimi alla quiescenza per cui è richiesta la presentazione delle proprie dimissioni per accedervi. È necessario in questi casi effettuare la procedura telematica anche se è prevista la sottoscrizione di un verbale di conciliazione stragiudiziale e l'effettiva cessazione del rapporto avverrà a distanza di vari anni dalla comunicazione del recesso?**

No, i casi di risoluzione consensuale sottoscritta nelle "Sedi protette" ai sensi dell'articolo 2113 c.c. non rientrano nell'ambito applicativo della procedura.

**45. Nel caso di socio lavoratore è necessario effettuare la procedura telematica nei casi di dimissione o risoluzione consensuale?**

Premesso che tra il socio lavoratore e la società cooperativa si instaurano due distinti rapporti giuridici, quello associativo e quello di lavoro; il primo è regolato



dalle relative norme del codice civile, il secondo dalle norme afferenti al rapporto di lavoro, tra cui la L. n. 142 del 2001 finalizzata a tutelare la posizione del socio lavoratore. Vista l'intima connessione dei due rapporti, la previsione di cui al secondo comma dell'art. 5 della legge n. 142/2001 va intesa nel senso che, in seguito al recesso da socio, il lavoratore dovrà effettuare la trasmissione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

**46. Prima di accedere alla compilazione del modello telematico il sistema richiede se il rapporto di lavoro oggetto delle dimissioni o della risoluzione consensuale sia stato instaurato prima o dopo il 2008. In quest'ultimo caso vengono recuperati alcuni dati presenti nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro. Qualora non vi siano comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro come si deve operare?**

In questo caso è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto di lavoro che non è un campo obbligatorio.

**47. Il recesso dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 81/2015 si deve manifestare attraverso la procedura telematica dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 151/2015?**

Sì, il recesso dell'apprendista si deve manifestare attraverso la procedura telematica, in quanto si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, il quale, ove le parti non recedano dal medesimo, "prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato", così come espressamente stabilito dall'art. 42, quarto comma, del Decreto Legislativo 81/2015.