

Procedura telematica per le dimissioni e le risoluzioni consensuali

Il Ministero del Lavoro , con la Circolare n. 12 del 4 Marzo 2016, ha fornito i primi chiarimenti sulla nuova procedura telematica per le modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che sarà operativa dal 12 Marzo 2016.

La circolare illustra le finalità e l'ambito di applicazione della procedura, introdotta dal Decreto Legislativo n. 151/2015, che riguarda tutti i lavoratori subordinati del settore privato.

.....

Dal prossimo 12 di Marzo entrerà in vigore la regola introdotta dal D.lgs. 151/2015 che ha stabilito l'inefficacia delle dimissioni rassegnate senza l'utilizzo di un'apposita procedura telematica.

La procedura suddetta ha reso un po' più complicato il percorso che il dipendente dovrà seguire per poter rassegnare le proprie dimissioni.

Il lavoratore che decide di dimettersi deve mandare, come di consueto, una comunicazione scritta all'azienda. Il datore di lavoro, a sua volta, quando riceve la comunicazione deve invitare il proprio dipendente a seguire la nuova procedura, che qui di seguito riassumiamo brevemente.

Il dipendente deve recuperare il Pin Inps (il proprio codice identificativo personale) e le credenziali di accesso al portale Cliclavoro (username e password) per poter accedere al sito del Ministero del Lavoro e compilare il modulo di dimissioni , il quale contiene 17 caselle con l'indicazione di dati personali, informazioni sull'impresa, data di inizio e forma contrattuale di lavoro,...

Il Pin viene rilasciato dall'Inps su richiesta del lavoratore, ma , venendo spedito a casa per posta ordinaria, possono passare anche parecchi giorni dal momento della richiesta al momento dell'effettivo ottenimento del codice.

Il lavoratore, onde evitare un dispendio di tempo eccessivo, può rivolgersi ad un intermediario (patronato, sindacato, ente bilaterale, commissione di certificazione) ed in questo caso il codice Inps non serve , in quanto viene usato quello dell'intermediario per cliclavoro.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Il lavoratore nella compilazione dovrà indicare la data di decorrenza delle dimissioni e proprio su questo aspetto ci sono delle considerazioni da fare: dato che la comunicazione all'azienda e la comunicazione telematica risulteranno avere due date differenti e che la legge considera inefficace qualsiasi comunicazione diversa da quella telematica, l'efficacia delle stesse dovrebbe per forza decorrere dal giorno della compilazione del modulo telematico.

L'oscillazione di queste date non è irrilevante per il lavoratore, in quanto cambia il computo del periodo di preavviso. Se tale periodo, per fare un esempio, è fissato dal contratto collettivo in 30 giorni, occorre capire se il dipendente deve restare in azienda sino ai 30 giorni dopo la comunicazione scritta oppure sino ai 30 giorni dopo la compilazione del modulo telematico. Se la risposta fosse la seconda, il periodo di preavviso verrebbe, di fatto, aumentato, con un aggravio tutto a carico del dipendente.

In aggiunta, occorre valutare anche l'aspetto per cui la legge consente al lavoratore che ha rassegnato le dimissioni di revocare questo atto entro 7 giorni dal completamento della procedura online. In questo caso se l'azienda dovesse provvedere alla sostituzione del dimissionario con un neo assunto, ma il vecchio dipendente dovesse ripensarci e rientrare in servizio, il datore di lavoro si troverebbe con due persone per la stessa mansione.

Un'altra problematica riguarda poi il caso in cui il dipendente, dopo aver comunicato per iscritto al proprio datore di lavoro le proprie dimissioni, non completi la procedura telematica. In questo caso sembrerebbe che, applicando alla lettera la legge, il rapporto resti in piedi e il datore di lavoro debba attivare una procedura di licenziamento per risolverlo.

Evidentemente, occorreranno delle delucidazioni più specifiche nel merito di tali questioni.

Qui di seguito, Vi illustriamo la circolare nella sua interezza.

La nuova disciplina introdotta dal D.lgs. 151/2015

L'articolo 26 del d.lgs. 14 Settembre 2015, n. 151 ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

In attuazione di tale previsione è stato adottato in data 15 Dicembre 2015 il decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7 dell' 11 Gennaio 2016, in vigore dal 12 Gennaio 2016, con il quale è stato definito il modulo per la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale. Il modello “telematico” adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015 è valido su tutto il territorio nazionale ed è dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità.

Finalità e ambito di applicazione

La nuova disciplina, si applica

- alle dimissioni comunicate a partire dal **12 Marzo 2016**
- riguarda quasi tutti i rapporti di lavoro subordinato
- intende, da un lato, evitare il fenomeno delle c.d. “**lettere di dimissioni in bianco**” e, dall’altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni.

Preavviso

Resta fermo per il lavoratore l’obbligo di rispettare il termine di preavviso, salvo il caso in cui sussista una giusta causa di dimissioni e fermo restando che, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, le dimissioni, pur se immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore al risarcimento dell’eventuale danno.

Inefficacia

Come stabilito dall’articolo 26, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2015, le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina in esame sono inefficaci; in tal caso il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste dalla nuova disciplina.

Applicazione

La nuova modalità di cui all’articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all’articolo 1372, comma 1, del codice civile, per i quali si introduce la medesima “forma tipica” del modulo adottato con il decreto ministeriale del 15 Dicembre 2015.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Revoca delle dimissioni

È opportuno ricordare che il lavoratore, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo previsto dalla nuova disciplina, ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità (articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La disciplina introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 non si applica:

- ai **rapporti di lavoro domestico** e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. "protette" (articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151 del 2015)
- al **recesso durante il periodo di prova** di cui all'articolo 2096 del codice civile
- nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel **periodo di gravidanza** o dalla lavoratrice/lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino**, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente (ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151)
- ai **rapporti di lavoro marittimo**, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

Pubbliche amministrazioni

In considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il Ministero del Lavoro ritiene che la citata disposizione, così come la precedente disciplina di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-bis della legge n. 92 del 2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

I contenuti del D.M. 15 dicembre 2015

Il decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali del 15 Dicembre 2015 reca l'adozione del modulo utilizzato per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e contiene altresì una

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo parimenti le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati (datori di lavoro e Direzioni del lavoro territorialmente competenti) nonché i compiti dei soggetti che la legge individua come “intermediari”, ovvero i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione, che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore (soggetti abilitati).

Dal 12 Marzo 2016 è disponibile sul sito del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it) il modello utilizzabile sia dai lavoratori che dai soggetti che la disposizione individua come intermediari (articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Aspetti generali

Il preambolo contiene il riferimento normativo che costituisce la fonte primaria in attuazione della quale è stato emanato il decreto ed il riferimento al Codice dell'amministrazione digitale, che disciplina in forma organica l'uso appropriato delle tecnologie informatiche all'interno della pubblica amministrazione e nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione.

Sempre in via generale, l'articolo 2 del decreto reca le definizioni dei principali termini e locuzioni utilizzati nel testo normativo, sia per consentire una formulazione più efficace delle singole disposizioni sia per assicurare l'uniformità interpretativa rispetto al loro significato letterale.

Il decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro non solo sia manifestato in “**forma tipica**“, ma anche che essa debba corrispondere necessariamente a quella del modulo adottato con il decreto stesso.

Soggetti abilitati

L'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 individua, al comma 4, i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per effettuare le comunicazioni secondo le nuove modalità. Tale previsione è puntualmente ripresa dall'articolo 2 del decreto ministeriale, che definisce soggetti abilitati:

- i **patronati**
- le **organizzazioni sindacali**, gli **enti bilaterali** e le **commissioni di certificazione**

Ad essi il lavoratore può rivolgersi per l'invio del modulo indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o preli la sua attività lavorativa.

Il modulo

L'articolo 3 del decreto ministeriale dispone l'adozione del modulo ovvero del modello con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale ovvero di revocare tale volontà nei tempi previsti (7 giorni) indicati dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, rinviando ad uno specifico allegato la dettagliata identificazione dei dati, dei sistemi di classificazione e del formato di trasmissione degli stessi.

Nel dettaglio, il modulo si compone di 5 (cinque) sezioni:

- una relativa ai **dati identificativi del lavoratore**;
- una relativa ai **dati identificativi del datore di lavoro**;
- una relativa ai **dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere**;
- una relativa ai **dati identificativi della comunicazione**, indicando – nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale – la data di decorrenza delle stesse;
- una relativa ai **dati identificativi del soggetto abilitato** nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo: il **codice identificativo del modulo** e la **data certa di trasmissione**.

Tale modulo è reso disponibile attraverso un'apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (www.lavoro.gov.it) ai lavoratori e ai soggetti abilitati.

Secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano tale modulo è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca.

Le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione del modulo

La procedura introdotta dal decreto ministeriale per la manifestazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale è preceduta dalla fase di riconoscimento del soggetto che effettua l'adempimento, diversa a seconda

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

se il lavoratore recede dal contratto direttamente o facendosi assistere da un soggetto abilitato.

Nel primo caso il lavoratore per rassegnare dimissioni “efficaci” deve essere in possesso del codice personale I.N.P.S. (“PIN INPS”) ovvero richiederlo all’Istituto; queste credenziali danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello. Tale codice permette di popolare automaticamente la sezione n. 1, rendendo i dati immodificabili da parte del lavoratore che sta compilando il modulo.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei soggetti abilitati dalla norma il sistema consente l’accesso anche in assenza del PIN INPS, con le sole credenziali di lavoro che tali soggetti possiedono o devono richiedere al momento della comunicazione. In seguito, la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore, di seguito illustrate, e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato.

Prima della compilazione del modulo il sistema informatico S.M.V. richiede all’utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro dal quale si intende recedere e quindi le comunicazioni obbligatorie “attive”. Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di popolare in automatico le sezioni 1, 2 e 3 e quindi di inibire il loro aggiornamento all’utente, con la sola eccezione dell’indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà essere aggiornato dal lavoratore.

Pertanto:

1. per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l’utente compilerà le sezioni 2 e 3;
2. per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008: l’utente inserendo il solo codice fiscale del datore di lavoro avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore. La circolare sottolinea la necessità, nella compilazione del campo “data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale”, di tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel sistema informatico S.M.V., attraverso due informazioni identificative: la data di trasmissione (marca temporale) e il codice identificativo che, insieme consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

La data di trasmissione consente altresì al sistema di “controllare” il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni rese in ossequio a quanto previsto dal comma 2 dell’articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015. In quest’ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti. Il sistema informatico S.M.V. darà accesso infatti alle sole comunicazioni revocabili.

Una volta completata la compilazione, il modulo viene inviato all’indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro implementato nell’apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana.

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall’articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, in quanto il modulo è trasmesso per via telematica (comma 1) e contiene i dati essenziali di cui al comma 3. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, presentare entro 5 giorni dalla data di cessazione la comunicazione prevista dall’articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007. Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

Sanzioni

L’articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015 disciplina le sanzioni alle quali è sottoposto il datore di lavoro che “altera” i moduli attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dai rapporto di lavoro, che non possono che essere resi con le modalità introdotti dal decreto ministeriale in esame.

In particolare si prevede che: “Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i suddetti moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L’accertamento e l’irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge n. 689/1981”. La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l’istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell’articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

Supporto agli utenti

Per garantire il necessario supporto agli utenti nella fase di avvio della nuova procedura, la compilazione del modulo sarà illustrata anche in un “video-tutorial”, reso disponibile sul

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d’informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che mostra i passi operativi, sia nel caso in cui il modello venga compilato direttamente dal lavoratore e sia nel caso di intervento di uno dei soggetti abilitati. Inoltre sarà possibile utilizzare il seguente indirizzo di posta elettronica per inoltrare eventuali quesiti per l'utilizzo del sistema: dimissionivolontarie@lavoro.gov.it. Sul sito del Ministero, in un'apposita sezione, saranno pubblicate periodicamente le relative FAQ.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)