

Roma, 16 marzo 2016

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

**OGGETTO: MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE DIMISSIONI
VOLONTARIE E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL
RAPPORTO DI LAVORO**

Come comunicato nella Circolare federale n. 2559 del 13 gennaio 2016, l'art. 26 del decreto legislativo n. 151 del 14 settembre 2015 ha previsto che, **a partire dal 12 marzo c.m.**, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, **a pena di inefficacia**, esclusivamente con modalità telematiche utilizzando la procedura indicata dal Ministero del Lavoro sul sito www.lavoro.gov.it, al fine di garantire una maggiore semplificazione degli adempimenti inerenti il rapporto di lavoro dipendente e di scongiurare, il più possibile, il fenomeno delle dimissioni in bianco.

In merito è intervenuto nuovamente, nei giorni scorsi, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la Circolare n. 12 del 4 marzo 2016 in cui sono stati precisati gli aspetti sostanziali ed operativi inerenti le *“Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Nuova disciplina ai sensi dell’articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 14 dicembre 2015”* - che si trasmette in allegato.

Viene declinata, anzitutto, la platea dei lavoratori interessati, specificando che la procedura introdotta è **obbligatoria solo per i lavoratori subordinati del settore privato, inclusi coloro che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata**; ne sono esclusi, invece, i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il settore marittimo, le dimissioni, le risoluzioni consensuali presentate dalla lavoratrice madre, i recessi avvenuti durante il periodo di prova e **le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione nelle “sedi protette”** cui, pertanto, **la nuova procedura telematica non trova applicazione**.

Questa nuova procedura, quindi, **non comporta alcuna implicazione rispetto alle modalità normalmente seguite in occasione della sottoscrizione di accordi di conciliazione per la risoluzione del rapporto di lavoro, essendo quella sindacale una sede protetta esclusa, come detto, dall’applicazione della normativa in commento**.

Sono, altresì, illustrate nel dettaglio le modalità tecniche di compilazione e trasmissione del modello telematico. A tal proposito, al fine di aiutare cittadini e soggetti abilitati che si affacciano alla nuova procedura, il Ministero del Lavoro ha reso disponibile dei *video tutorial* dedicati per il cittadino e per il soggetto abilitato accessibili all'indirizzo www.lavoro.gov.it, oltre ad un servizio di supporto tramite la casella di posta dimissionivolontarie@lavoro.gov.it, a cui potranno essere indirizzati i quesiti inerenti la procedura.

Come già ricordato nella nostra precedente comunicazione, il lavoratore può procedere autonomamente - senza ausilio alcuno - munendosi del PIN dispositivo rilasciato dall'INPS e di un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro, ai fini identificativi.

Nel caso in cui si avvalga del supporto dei c.d. **“soggetti abilitati”** il Pin INPS non è obbligatorio in quanto costoro, nella veste di intermediari, **potranno accedere al modello telematico utilizzando semplicemente le proprie credenziali (username e password) del portale istituzionale Cliclavoro** di cui siano già in possesso ovvero appositamente ottenute attraverso la registrazione sull'apposito portale **in qualità di “Operatori”**.

Si ricorda che l'espressione **“soggetto abilitato”** ex art 2, comma 4, d.lgs. n. 151/2015 **si riferisce a patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione** di cui agli artt. 2, comma 1, lett. h), e 76 d.lgs. n. 276/2003. Ad essi il lavoratore può rivolgersi per l'invio del modulo indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la propria attività lavorativa. Pertanto, non esistendo limiti di sorta, **le Associazioni territoriali del sistema Federmanager possono rientrare nell'alveo dei “soggetti abilitati” attivando, se non ne dispongano già, una propria utenza presso il portale Cliclavoro** per poter assistere, così, il dirigente che richieda il loro supporto per eseguire la procedura telematica in questione.

Circa gli aspetti procedurali per gli operatori, preliminarmente, il sistema chiede all'utente di indicare se trattasi di rapporto di lavoro antecedente o successivo all'anno 2008, differenziando gli *step* successivi a seconda dell'opzione prescelta. Il suddetto modello telematico che il sistema chiede di compilare si compone delle seguenti sezioni:1) dati identificativi del lavoratore; 2) dati identificativi del datore di lavoro; 3) dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;4) dati identificativi della comunicazione, indicando, nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale, la data di decorrenza delle stesse; 5) dati identificativi del soggetto abilitato; 6) dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo ossia codice identificativo e data certa di trasmissione dello stesso.

Particolare rilevanza ha certamente la data di trasmissione che consente al sistema di "controllare" il rispetto del termine di 7 giorni previsto ex

lege come limite ultimo entro il quale il lavoratore può esercitare la propria facoltà di revoca delle dimissioni.

Una volta completata la compilazione, **il modulo viene** salvato dal sistema informatico e **inviato all'indirizzo di posta elettronica** (anche certificata) **del datore di lavoro rendendo così le dimissioni valide** - stessa procedura vale anche per l'eventuale revoca.

Sul piano degli effetti che questa nuova modalità di comunicazione potrebbe ingenerare, fatte salve le esclusioni già commentate, si pone in rilievo come il mancato ottemperamento della stessa dia luogo all'inefficacia delle dimissioni/risoluzione con conseguente prosecuzione del rapporto di lavoro. La mancata rilevanza dei comportamenti concludenti, in ipotesi di mancato ottemperamento della procedura telematica, porrà notevoli difficoltà nel trovare contromisure idonee a far cessare in maniera legalmente efficace il rapporto.

Altro disagio potrebbe concretizzarsi nell'ipotesi in cui il lavoratore dimissionario decida di "ripensarci" e revocare le dimissioni presentate, qualora il datore abbia troppo repentinamente provveduto alla sua sostituzione, vale a dire senza attendere i canonici 7 giorni, ritrovandosi, in questa ipotesi, due lavoratori a ricoprire il medesimo ruolo. Così come poco chiara in termini interpretativi è l'esclusione da tale procedura dei lavoratori in prova non essendoci una solida base normativa a giustificare tale scelta del legislatore in ipotesi di controversia il giudice potrebbe orientarsi in maniera difforme.

La nuova comunicazione telematica prevista per le dimissioni e le risoluzioni consensuali, pertanto, rappresenta certamente un passo in avanti in termini di semplificazione degli adempimenti e delle procedure in capo al lavoratore; tuttavia le incertezze e incongruità da ultimo ripercorse ne attenuano la portata innovativa e di *favor* creando numerose zone d'ombra che non renderanno così agevole, né per il lavoratore né per il datore, l'abbandono del posto di lavoro.

In conclusione, **si invitano tutte le Associazioni territoriali ad "abilitarsi" secondo la procedura descritta al fine di ritrovarsi pronte ad offrire tale servizio nei confronti degli associati** che lo richiedano.

Qualsivoglia eventuale richiesta di chiarimento potrà essere inoltrata al seguente indirizzo mail: *valentina.picarelli@federmanager.it*.

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All. 1