

# **Il Ministero commenta la nuova convalida delle dimissioni in vigore dal 12 Marzo 2016**

---

CENTRO STUDI

Circolare n.05 del 2016



*Carissimi amici e amiche,*

Venerdì è stata redatta e lunedì in tarda mattinata è stata pubblicata la Circolare n.12 del 2016 del Ministero del Lavoro sulla nuova convalida delle dimissioni. Ci siamo presi un giorno per commentarla perché il nuovo adempimento contiene, a parere nostro, molte criticità di cui dovranno tener conto le Direzioni Hr e tutti gli operatori del settore. Sono molte settimane che come Centro Studi ci confrontiamo sul tema e nel documento abbiamo cercato di presentare quelli che possono essere gli elementi su cui riflettere maggiormente quando applicheremo le nuove norme. Speriamo che il Legislatore ci ripensi od emendi il meccanismo che di per sé porterà sicuramente ad un aggravamento della quotidianità operativa.

*David Trotti e Maurizio Manicastrì  
Coordinatori Nazionali del Centro Studi AIDP*

### **La Circolare del Ministero del lavoro sulla nuova convalida delle dimissioni in vigore dal 12 Marzo p.v.**

Il Ministero è intervenuto sulla convalida delle dimissioni con una circolare la n.12 del 04 Marzo 2016. Come chi ci legge ricorderà l'articolo 26 del decreto legislativo 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 e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Tale norma di legge è stata resa operativa in data 15 dicembre 2015 dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali in vigore dal 12 gennaio 2016, con il quale è 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.

Il Ministero all'inizio della circolare fa subito una affermazione importante dichiarando che la nuova disciplina, si applica alle dimissioni comunicate (e quindi non conta la data effettiva delle dimissioni, ovvero l'ultimo giorno di lavoro) a partire dal **12 marzo 2016** (attenzione consigliamo in questo periodo intertemporale, fino all'11 marzo, di dare data certa ai documenti ricevuti andando magari alla posta e facendosi mettere un timbro sul documento). A questo proposito ricordiamo che la comunicazione deve essere intesa come data di ricezione del documento sia esso a mano per raccomandata o per pec essendo comunque le dimissioni un atto unilaterale recettizio. La procedura riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione delle seguenti ipotesi:

- a) i rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi "protette";
- b) il recesso durante il periodo di prova;

- c) i 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;
- d) i rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione;
- e) in considerazione del fatto che lo scopo della legge è principalmente quella di contrastare la pratica delle dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, il Ministero ritiene che la disposizione, così come la precedente disciplina non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

La nuova formulazione intende, da un lato, evitare il fenomeno delle cosiddette "lettere di dimissioni in bianco" e dall'altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni. 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 (rectius al pagamento dell'indennità sostitutiva). La circolare ricorda che le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina del cosiddetto jobs act sono inefficaci ed 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. Inefficace vuol dire che non produce un effetto rilevante dal punto di vista giuridico, ovvero come non fossero mai state date.

La nuova modalità si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale per i quali si introduce la medesima "forma tipica" del modulo adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015.

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.

Come abbiamo detto 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 regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo 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"). Ad essi il

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

Entro il 12 marzo 2016, sarà disponibile sul sito del Ministero del lavoro [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) il modello utilizzabile sia dai lavoratori che dai soggetti che la disposizione individua come intermediari.

La circolare poi passa all'esame del decreto del 15/12/2015 e ricorda che lo stesso 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.

Il decreto ha stabilito poi quale sia il modulo ovvero 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), 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 sezioni:

1. una relativa ai dati identificativi del lavoratore;
2. una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
3. una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
4. una relativa ai dati identificativi della comunicazione, indicando - nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale - la data di decorrenza delle stesse;
5. 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](http://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.

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

Nel primo caso il lavoratore per rassegnare dimissioni "efficaci" (ovvero che producono effetti) 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 vedere compilata 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 cliclavoro che tali soggetti possiedono o

devono richiedere al momento della comunicazione. In seguito la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato. Prima della compilazione del modulo il sistema informatico 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 compilare **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. Qui sarà necessario che il lavoratore conosca l'indirizzo corrente di posta elettronica e lo digiti bene, perché altrimenti il datore di lavoro non riceverà mai la comunicazione.

In base a tutto quanto sinora detto per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l'utente compilerà le sezioni 2 e 3, invece per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008 (anno di entrata in vigore del sistema delle comunicazioni obbligatorie cosiddetto UNILAV) 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 chiede nella compilazione del campo "data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", di tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva (attenzione quindi ai rinnovi contrattuali ed alle ipotesi di accordo non ancora approvate dai lavoratori).

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio, 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.

La data di trasmissione consente al sistema di "controllare" il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti; il sistema informatico 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 indicato nell'apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Provincie Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana. Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni in quanto il modulo è trasmesso per via telematica e contiene i dati essenziali indicati dalla norma. 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 Unilav. Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

Per ciò che concerne le sanzioni alle quali è sottoposto il datore di lavoro che "altera" i moduli attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, che non possono che essere resi con le modalità introdotti dal decreto ministeriale più volte richiamato 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.*

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 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: [dimissionivolontarielavoro.gov.it](mailto:dimissionivolontarielavoro.gov.it). Sul sito del Ministero, in un'apposita sezione, saranno pubblicate periodicamente le relative FAQ.

A questo proposito vorremmo ricordare la certezza del diritto e la necessità che i comportamenti siano stabiliti secondo norme precise e rintracciabili ancorchè definite dal diritto e dalla legge. Se io ho un comportamento seguendo le FAQ e fra 3 anni ho una causa e devo produrre la Faq cosa faccio porto lo screen, stampo la pagina oppure chiamo in causa il Ministero che attesta che la pagina stampata corrisponde a quanto esistente nella Faq a suo tempo. Va bene il documento elettronico purchè ci siano dei riferimenti permanenti e certi e ci sia la firma dell'autorità che le compone, ma poi il giudice che già può non tener conto delle circolari cosa dirà del mio comportamento tenuto in base ad una Faq?

Infine su quanto sinora detto, da parte nostra, osserviamo:

- a) la procedura riguarda solo il lavoro subordinato e non quello autonomo neppure se coordinato e continuativo che invece è soggetto (sino all'11 marzo c.a.) alla procedura di convalida ex art. 4 c. 17 e ss. L. 92/2012;
- b) la procedura, richiedendo una forma vincolata per l'efficacia (da intendersi anche validità non trattandosi di far acquisire efficacia ad atto comunque valido come nella procedura ex legge Fornero) degli atti risolutivi in questione non consente più che gli stessi possano verificarsi in altra forma, cioè tacitamente per fatti concludenti, così da costringere il datore di lavoro (soggetto del tutto passivo in questa procedura di dimissioni diversamente dalla procedura di convalida ex legge Fornero in cui il datore di lavoro può invitare il lavoratore a rendere esplicita la sua volontà), in caso di irreperibilità o comunque non disponibilità del lavoratore alla formalizzazione della volontà risolutiva, a ricorrere ad un licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata con i conseguenti oneri procedurali (art. 7 L. 300/1970) ed economici (pagamento all'INPS del cd. ticket di licenziamento);
- c) il lavoratore ben potrebbe voler comunicare le sue dimissioni in anticipo rispetto alla data delle stesse, data dalla quale decorrerebbe il preavviso lavorato o avrebbe effetto immediato la risoluzione del rapporto qualora il lavoratore intendesse pagare l'indennità sostitutiva del preavviso. Ma il

modulo adottato riporta solo la data della trasmissione del modulo e della decorrenza delle dimissioni. Pertanto, in attesa di eventuali ulteriori precisazioni ministeriali, dovremmo dedurre che il modulo vada trasmesso (così limitando la libertà di comportamento del lavoratore) solo in coincidenza con il giorno di inizio di decorrenza del preavviso e che la decorrenza delle dimissioni coincida con la decorrenza giuridica della risoluzione del rapporto (scadenza del preavviso lavorato o contemporaneità con la trasmissione del modulo in presenza di indennità sostitutiva del preavviso). Nel caso invece di risoluzione consensuale, non richiedendosi alcun preavviso, non sembrano esserci difficoltà a trasmettere il modulo anche prima della effettiva risoluzione del rapporto;

- d) la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro da effettuarsi entro 5 giorni dalla giuridica risoluzione del rapporto (inteso come termine ultimo ma già possibile con la comunicazione delle dimissioni anche in pendenza di preavviso –v. anche lettera circ. ministeriale prot. 37 del 12/10/2012- a questo punto, stante la procedura vincolata con trasmissione alla DTL, a noi sembra esser diventata del tutto superflua!
- e) l'art 26 citato esclude dalla nuova procedura le dimissioni e la risoluzione consensuale effettuate ai sensi dell'art. 55 c. 4 D.lgs. 151/2001 (T.U. maternità e paternità) ma non parla delle dimissioni della lavoratrice nel periodo matrimoniale ex art. 35 D.lgs. 198/2006 che però, a nostro avviso, malgrado l'interpretazione letterale, dovrebbe essere considerata una norma speciale e quindi ancora vigente, mentre ricadrà sotto la disciplina dell'art. 26 la risoluzione consensuale del rapporto da parte della stessa lavoratrice non essendo tale ipotesi contemplata dal citato art. 35 che sottopone espressamente a convalida ministeriale soltanto le dimissioni.

In conclusione, come peraltro già sottolineato da alcuni commentatori della legge, la nuova procedura appare complicata per il lavoratore, lacunosa ed eventualmente costosa sia per il lavoratore sia per il datore di lavoro (col rivolgersi ad alcuni soggetti abilitati o ad alcune sedi protette e, ovviamente solo per il datore di lavoro, qualora dovesse procedere al licenziamento) nonché del tutto inutile ai fini dichiarati di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco già efficacemente contrastato dalla procedura di convalida ex legge Fornero.