

Schema di decreto correttivo Jobs Act

# Le modifiche per le dimissioni on line

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow (\*)

Lo schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 10 giugno 2016, recante “disposizioni integrative e correttive dei decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81, e 14 settembre 2015, nn. 148, 149, 150 e 151”, presentato alla Presidenza del Senato e della Camera dei Deputati il 16 giugno 2016, acquisito come A.G. n. 311/2016 (assegnato il 21 giugno 2016 alle Commissioni competenti di Senato e Camera), prevede fra le altre modifiche anche un piccolo ritocco alla norma contenuta nel D.Lgs. n. 151/2015 sulle dimissioni e sulla risoluzione consensuale da rendersi preventivamente in modalità telematiche.

## Contesto normativo

La tutela delle dimissioni e della risoluzione consensuale ha determinato sostanzialmente negli ultimi anni una valutazione tipicamente sanzionatoria da parte del legislatore a contrasto dell’odioso fenomeno delle “dimissioni in bianco”, che tuttavia ha interessato storicamente le ipotesi della tutela della maternità (per le quali esiste già una procedura di convalida amministrativa) e, inoltre, ha avuto rilievo in periodi nei quali il sistema regolativo del lavoro concentrava le tutele su un rapporto di lavoro a tempo indeterminato che era soggetto a regimi di cessazione per volontà datoriale particolarmente stringenti e fortemente sanzionati (non come oggi accade nel regime delle tutele crescenti di cui al D.Lgs. n. 23/2015).

Su tale fronte, più di recente, si sono spesi dapprima la legge n. 92/2012 introducendo un obbligo generalizzato di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali (in vigore fino all’11 marzo 2016) e, in seguito, il D.Lgs. n.

151/2015 che ha introdotto una nuova procedura di comunicazione obbligatoria telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali a carico del lavoratore che si dimette o concorda per la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro in essere (in vigore dal 12 marzo 2016), lasciando aperto e senza soluzione a breve il tema di una semplificazione nella gestione dei rapporti di lavoro, con speciale riguardo proprio alla cessazione del rapporto per volontà del lavoratore.

Con l’art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 si modifica, quindi, la procedura obbligatoria per rendere valide e legittime le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, di fatto rendendo più onerosa (in termini di tempo e di azioni necessarie) la più snella soluzione precedentemente individuata dalla legge n. 92/2012. Il comma 1 fa salve dalla nuova procedura le ipotesi di cui all’art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001 (dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza ovvero della lavoratrice o del lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento), le quali dunque rimangono assoggettate alla convalida presso la Direzione territoriale del lavoro (Ispettorato territoriale del lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 149/2015).

Inoltre, in base a quanto previsto dall’art. 26, comma 7, D.Lgs. n. 151/2015, la procedura di comunicazione telematica delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applica al lavoro domestico e nelle fattispecie in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano nelle sedi di conciliazione (art. 2113, comma 4, c.c.) ovvero davanti alle

(\*) L’Autore è anche dirigente del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

# Jobs Act

Commissioni di certificazione (art. 76, D.Lgs. n. 276/2003).

## Procedura

La disposizione contenuta nell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015, dunque, stabilisce che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere formalizzate, a pena di inefficacia, esclusivamente in **modalità telematica**, mediante appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro nel proprio sito istituzionale ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)), che devono essere trasmessi, debitamente compilati, al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, secondo le **modalità che sono state individuate con D.M. 15 dicembre 2015** del Ministro del lavoro (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, in attuazione del comma 3 dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015), in vigore dal 12 marzo 2016, che individua tutti gli elementi essenziali della procedura di validazione in via telematica: dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si vuole risolvere; dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore; le modalità di trasmissione; standard tecnici idonei a definire la data certa di trasmissione del modulo.

Per la compilazione e l'invio del modulo, secondo le istruzioni contenute nel D.M. 15 dicembre 2015, si procede attraverso il sito del Ministero del lavoro ([www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it)), fondato sull'anagrafica delle utenze di *ClicLavoro*, per accedere alla procedura, tuttavia, il lavoratore deve possedere già il PIN INPS, da richiedersi preliminarmente all'Istituto previdenziale accedendo al portale [www.inps.it](http://www.inps.it) e attenendosi all'apposita procedura per il rilascio del PIN.

Il modello compilato e salvato in formato PDF viene inviato automaticamente al datore di lavoro e alla DTL competente dall'indirizzo "[dimissionivolontarie@pec.lavoro.gov.it](mailto:dimissionivolontarie@pec.lavoro.gov.it)".

La Circolare n. 12 del 4 marzo 2016 del Ministero del Lavoro ha chiarito che **la procedura telematica non opera** nei riguardi dei rapporti di lavoro domestico, dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, collaborazione con partita IVA e associazione in partecipazione con apporto di lavoro (abrogati dal D.Lgs. n. 81/2015 a far data dal 25 giugno 2015, ma proseguiti se già in essere a quella data), dei lavoratori del set-

tore marittimo e del pubblico impiego, dei recessi avvenuti durante il periodo di prova, delle dimissioni per giusta causa, delle risoluzioni a seguito di conciliazione stragiudiziale, delle dimissioni e risoluzioni consensuali effettuate nelle sedi di conciliazione o di certificazione (art. 2113, comma 4, c.c. e art. 76, D.Lgs. n. 276/2003), delle dimissioni e risoluzioni consensuali della lavoratrice nel periodo di gravidanza e dei genitori lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino che devono ancora convalidare dimissioni e risoluzioni consensuali presso la Direzione territoriale del lavoro (Ispettorato territoriale del lavoro) *ex art. 55, comma 4, D.Lgs. n. 151/2001*.

Inoltre, il comma 4, art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 prevede che la trasmissione dei moduli possa materialmente avvenire anche per il tramite degli Istituti di patronato, delle organizzazioni sindacali, degli enti bilaterali e delle Commissioni di certificazione (art. 76, D.Lgs. n. 276/2003) e in tal caso il D.M. 15 dicembre 2015 chiarisce che il possesso del PIN INPS da parte del lavoratore, dimissionario o che risolve consensualmente il rapporto di lavoro, non sono necessari. In questa prospettiva, con nota n. 1765 del 24 marzo 2016 il Ministero del lavoro ha avviato l'utilizzo della procedura da parte delle Commissioni di certificazione presso le Direzioni territoriali del lavoro che possono in tal modo assistere i lavoratori per adempiere all'obbligo di formalizzazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

## Revoca e annullamento

Nel comma 2 dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015, peraltro, si dispone che entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni o di risoluzione consensuale alla DTL e al datore di lavoro, il lavoratore ha la **facoltà di revocare le proprie dimissioni individuali o il consenso prestato alla risoluzione consensuale** con le stesse modalità. D'altro canto alla scadenza del termine legale per la revoca **le parti potranno accordarsi per un annullamento delle dimissioni** con ripristino integrale del rapporto di lavoro che prosegue normalmente: l'accordo di annullamento dovrà essere stipulato dal lavoratore dimissionario con il datore di lavoro esplicitamente per l'annullamento delle dimissioni (Cass. 26 febbraio 2007, n. 4391), con conseguente eviden-

ziazione documentale (Comunicazione UniLav e Libro unico del lavoro).

### Sanzioni

Nel comma 5, art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 è indicata la reazione sanzionatoria in caso di utilizzo illecito della procedura da parte del datore di lavoro: infatti la norma stabilisce che, salva la qualificazione del fatto commesso quale specifica ipotesi di reato, il **datore di lavoro che altera i moduli di dimissioni o di risoluzione consensuale** di cui al D.M. 15 dicembre 2015 è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. All'accertamento della violazione e all'irrogazione della sanzione amministrativa sono chiamati gli ispettori del lavoro delle Direzioni territoriali del lavoro, ovvero, dall'attuazione del D.Lgs. n. 149/2015, degli Ispettorati territoriali del lavoro.

Alla procedura sanzionatoria si applicano, "in quanto compatibili", le norme della legge n. 689/1981, per cui il trasgressore potrà essere ammesso al pagamento della sanzione nella misura ridotta pari a 10.000 euro (doppio del minimo o terzo del massimo che si equivalgono) entro 60 giorni dalla notifica del verbale di accertamento e notificazione. Al contrario è inapplicabile la procedura di diffida precettiva a regolarizzare (art. 13, D.Lgs. n. 124/2004), trattandosi di condotta illecita di tipo commissivo e, quindi, materialmente non sanabile.

### Interventi della prassi amministrativa

Mentre continua a diffondersi, con persistente insistenza, l'interrogativo sulla effettiva semplificazione apportata dalla procedura - nonostante le numerose FAQ di chiarimento operativo predisposte dai tecnici del Ministero del lavoro (<https://www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/FAQ/Pagine/Dimissioni.aspx>) e le soluzioni ministeriali offerte ai venti dubbi prospettati dai Consulenti del lavoro (<http://www.dottrinalavoro.it/prassi-c/ministero-del-lavoro-c/min-lavoro-le-risposte-sulle-dimissioni-online-ai-consulenti-del-lavoro>) - lo stesso Ministero ha messo a disposizione degli Ispettori del lavoro (con nota n. 2785 del 10 maggio 2016) un apposito "cruscotto" che incrocia i dati del sistema delle dimissioni volontarie con le comunicazioni obbligatorie delle cessazio-

ni telematiche, semplificando (in questo senza dubbio) i controlli ispettivi.

### La modifica del decreto correttivo

Il Capo IV, A.G. n. 311/2016 modifica anche la disposizione che novella la procedura on line per le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 6, comma 3) di cui all'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015.

D'altronde, l'intervento correttivo segue il criterio di delega teso ad assicurare la certezza della data e l'autenticità della libera manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore che rassegna le proprie dimissioni o si accorda per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 1, comma 6, *lett. g*), della legge n. 183/2014).

Specificamente, l'art. 6, comma 3, dell'A.G. n. 311/2016 aggiunge nel corpo dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 il nuovo comma 8-*bis* per stabilire espressamente che **la procedura** prevista per la validità delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro **non trova applicazione nei riguardi dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni** di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

D'altro canto, come espressamente specificato dalla *Relazione illustrativa* che correda l'A.G. n. 311/2016: "*La modifica all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 ha lo scopo di chiarire, tramite l'introduzione del comma 8-bis, che la procedura in materia di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, così come la precedente procedura disciplinata dall'articolo 4, commi da 17 a 23-bis della legge n. 92 del 2012, non trova applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001. E ciò 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 (cfr. articolo 1, comma 6, lett. g), della legge delega n. 183 del 2014), pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni*".

A ben guardare, se è vero che la norma è finalizzata a dissolvere il dilemma interpretativo circa l'applicabilità al pubblico impiego della procedu-

# Jobs Act

ra obbligatoria introdotta dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 per le dimissioni volontarie e per la risoluzione consensuale, tuttavia va rilevato come la questione fosse già stata risolta in sede di prassi amministrativa dalla Circolare n. 12 del 4 marzo 2016 del Ministero del lavoro, sostanzialmente con le medesime affermazioni ora contenute nella *Relazione illustrativa* che correde l'A.G. n. 311/2016: *“in considerazione del fatto che la ratio dell'intervento normativo di cui all'articolo 26, decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera g) della legge delega n. 183 del 2014), pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle Pubbliche Amministrazioni, si 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.”*.

Manca, invece, una modifica attesa dagli operatori, che tuttavia potrebbe entrare nel testo finale

del decreto correttivo, all'esito dei pareri parlamentari, vale a dire il ripristino della validità delle *dimissioni rese “per fatti concludenti”* dal lavoratore che non si presenta più al lavoro e, nonostante l'invito del datore di lavoro, non procede a rassegnare le proprie dimissioni con la procedura telematica in argomento.

La mancanza di un intervento normativo correttivo, infatti, comporta per il datore di lavoro - come segnalato nella FAQ n. 33 dallo stesso Ministero del lavoro - davanti all'inerzia del lavoratore, che oggettivamente ha abbandonato il lavoro, l'obbligo di procedere con proprio atto a rescindere il rapporto di lavoro, attivando la diversa procedura di licenziamento (che nel caso di specie sarebbe comunque un licenziamento per giustificato motivo soggettivo per inadempimento grave degli obblighi contrattuali).

Occorre, dunque, una correzione dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 che consenta di considerare valide ed efficaci le dimissioni rese per fatti concludenti, dopo un termine certo (prestabilito dalla legge) decorrente da una apposita lettera di invito del datore di lavoro a provvedere a rendere le dimissioni nel rispetto del D.M. 15 dicembre 2015.