

Ammortizzatori sociali

Contratti di solidarietà e tutele dei lavoratori

Pierluigi Rausei - Adapt professional fellow

Il Decreto correttivo dei decreti attuativi della legge n. 183/2014, c.d. *Jobs Act* (1) (AG n. 311/2016), destinato ad entrare in vigore entro il 25 settembre 2016, si occupa, fra le altre questioni, anche di modificare la disciplina dei contratti di solidarietà di cui al D.Lgs. n. 148/2015, nonché di correggere il D.Lgs. n. 151/2015 per introdurre novità in materia di collocamento obbligatorio, in merito ai provvedimenti autorizzatori dei controlli a distanza *ex art. 4*, legge n. 300/1970 e (ma non quelle attese) sulla procedura *on line* per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Nuova chance per i contratti di solidarietà

Il Capo II (articolo 2), schema di Decreto correttivo, AG n. 311/2016 contiene anzitutto una modifica alla disciplina dei contratti di solidarietà espansivi come disciplinati dall'articolo 41, D.Lgs. n. 148/2015.

L'articolo 2, comma 1, *lettera a*), Decreto correttivo aggiunge il nuovo comma 3-*bis* all'articolo 41, D.Lgs. n. 148/2015 permette la trasformazione dei contratti di solidarietà difensivi, di cui all'articolo 21, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015, in contratti di solidarietà espansivi.

La *Relazione illustrativa* allo schema di Decreto correttivo motiva la modifica proposta dal Governo con l'opportunità che attraverso la trasformazione si possa favorire l'incremento degli organici aziendali con "l'inserimento di nuove e più aggiornate competenze". L'intento governativo, dunque, con l'ulteriore intervento sui contratti di solidarietà espansivi (resuscitati opportuna-

mente dal D.Lgs. n. 148/2015) è quello di rilanciare una sorta di ricambio generazionale nelle aziende in crisi che vengono sostenute con il particolare istituto di integrazione salariale straordinaria dei contratti di solidarietà difensiva, sebbene tutta da verificare dovrà essere l'efficacia delle misure individuate per invogliare un'azienda in difficoltà (che è pervenuta a un contratto di solidarietà difensiva per una condizione di crisi che l'ha costretta a ridurre l'orario di lavoro per salvaguardare i livelli occupazionali) ad assumere nuovi lavoratori.

A poter essere trasformati in contratti di solidarietà espansivi sono soltanto i contratti di solidarietà difensivi che risultano in corso da almeno 12 mesi e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016, purché la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non risulti superiore a quella già concordata.

Il trattamento di integrazione salariale spettante ai lavoratori interessati è pari al 50% della misura dell'integrazione salariale prevista prima della trasformazione del contratto di solidarietà, oltre a una ulteriore integrazione, a esclusivo carico del datore di lavoro, che consenta di assicurare ai lavoratori il raggiungimento almeno della misura dell'integrazione salariale originariamente corrisposta agli stessi lavoratori, pari all'80% della retribuzione globale nei limiti di cui all'art. 3, D.Lgs. n. 148/2015.

D'altra parte, l'integrazione salariale posta a carico del datore di lavoro non viene considerata imponente ai fini previdenziali, mentre i lavoratori interessati dal contratto di solidarietà possono beneficiare della contribuzione figurativa ricono-

(1) Lo schema di Decreto correttivo si compone di sette articoli, suddivisi in cinque capi, dei quali i primi quattro recano modifiche, rispettivamente: al Decreto legislativo n. 81/2015 (art. 1 - Capo I), al Decreto legislativo n. 148/2015 (art. 2 - Capo II), al Decreto legislativo n. 149/2015 (art. 3 - Capo III) e al

Decreto legislativo n. 150/2015 (artt. 4 e 5 - Capo III), al Decreto legislativo n. 151/2015 (art. 6 - Capo IV); mentre il Capo V, che si compone dell'art. 7, disciplina l'entrata in vigore del Decreto.

Percorsi

sciuta per i periodi di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro per i quali è ammessa l'integrazione salariale. Tali periodi, peraltro, sono anche riconosciuti utili ai fini del diritto e della misura alla pensione (anticipata o di vecchiaia) per effetto delle previsioni contenute nell'articolo 6, D.Lgs. n. 148/2015.

Laddove il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali optino per la trasformazione del contratto di solidarietà difensivo in contratto di solidarietà espansivo, il Decreto correttivo prevede ulteriori specifiche caratteristiche e requisiti.

Trova applicazione l'articolo 21, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015 per cui il contratto di solidarietà deve essere stipulato con contratto collettivo aziendale (articolo 51, D.Lgs. n. 81/2015, quindi con organizzazioni sindacali che aderiscono alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale) che stabilisce una riduzione dell'orario di lavoro per evitare, anche solo in parte, la riduzione o l'esubero del personale anche mediante un impiego più razionale. In particolare, riguardo ai contenuti, la riduzione media oraria non può essere superiore al 60% dell'orario dei lavoratori interessati al contratto di solidarietà, ma per ogni lavoratore, la riduzione complessiva dell'orario di lavoro non può essere superiore al 70% per l'intero periodo cui si riferisce il contratto di solidarietà.

Inoltre, le quote di accantonamento del Tfr riguardanti la retribuzione persa in conseguenza della riduzione dell'orario di lavoro concordata restano a carico della gestione cui afferiscono, con l'eccezione di quelle che spettano ai lavoratori licenziati per motivo oggettivo o a seguito di licenziamento collettivo, entro 90 giorni dalla fine del trattamento di integrazione salariale o dell'ulteriore trattamento straordinario di integrazione salariale concesso entro 120 giorni dal termine del precedente trattamento.

Relativamente alla contribuzione addizionale posta dal legislatore a carico del datore di lavoro che presenta richiesta di integrazione salariale, essa viene ad essere ridotta del 50%. La contribuzione addizionale piena è pari al 9% della retribuzione che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate, sui periodi di integrazione salariale ordinaria o straordinaria fino a 52 settimane in un quinquennio mobile; al 12% oltre il limite di 52 settimane e fino a 104 settimane in un quinquennio mobile; al 15% oltre il

limite di 104 settimane in un quinquennio mobile; rispettivamente per effetto della previsione normativa le tre aliquote di contribuzione addizionale diventano: 4,5%, 6% e 7,5%.

Con riferimento al contributo e alle agevolazioni previste per i contratti di solidarietà espansiva gli stessi si applicano soltanto per il periodo tra la data di trasformazione dell'originario contratto di solidarietà difensiva e la data di scadenza del contratto trasformato.

Tale periodo sarà da computarsi per quanto previsto dall'art. 4, D.Lgs. n. 148/2015 che prevede un limite massimo di 24 mesi in un quinquennio mobile per il trattamento di integrazione salariale per ciascuna unità produttiva (elevato a 30 mesi in un quinquennio mobile per imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini, imprese industriali ed artigiane esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo).

Ancora il medesimo periodo sarà computato ai fini dell'art. 22, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015, secondo cui il calcolo della durata massima dei trattamenti di integrazione salariale deve considerare quelli per la causale contratto di solidarietà computandoli nella misura della metà per la parte che non eccede i 24 mesi e per intero per la parte eccedente tale limite.

Infine, ai lavoratori interessati dalla trasformazione in argomento non si applica quanto previsto dall'articolo 41, comma 5, D.Lgs. n. 148/2015, il quale riconosce ai lavoratori di età inferiore di non più di 24 mesi a quella prevista per la pensione di vecchiaia e che hanno già maturato i requisiti minimi di contribuzione per il predetto trattamento pensionistico, il diritto ad ottenerlo se accettano di trasformare il proprio rapporto di lavoro in regime di *part-time* non superiore al 50% dell'orario di lavoro svolto in precedenza (misura peraltro ora in concorrenza con quella di maggior favore prevista nell'art. 1, comma 284, legge n. 208/2015, attuata dal D.M. 13 aprile 2016 su cui si veda la circolare Inps n. 90 del 26 maggio 2016).

Altre modifiche suggerite al testo del D.Lgs. n. 148/2015

D'altra parte, la Commissione lavoro del Senato nella seduta del 26 luglio 2016 ha espresso parere favorevole, con specifiche osservazioni, sul Decreto correttivo e riguardo al D.Lgs. n. 148/2015, sui contratti di solidarietà ha invitato

il legislatore delegato a valutare il superamento del limite dei 24 mesi per reiterare la riduzione della contribuzione previdenziale ed assistenziale, rimettendo a Governo e parti sociali eccezionali accordi in deroga sulla durata della reiterazione, in base ai singoli piani industriali e alle ricadute occupazionali.

Inoltre è stata suggerita una ricognizione sui lavoratori prossimi all'età di pensione, per i quali si è interrotto il programma di accompagnamento alla prestazione previdenziale con gli ammortizzatori sociali.

Sempre con riferimento agli ammortizzatori sociali la Commissione lavoro del Senato ha fatto presente che il termine di 15 giorni per la presentazione delle domande di Cigo è eccessivamente esiguo, chiedendone l'estensione a un mese.

Infine, è stato chiesto un intervento di ampliamento della durata della NASpI per i lavoratori con qualifica di stagionali dei settori produttivi del turismo e degli stabilimenti termali, oltre alla possibilità per le regioni e le province autonome di disporre la concessione dei trattamenti di integrazione salariale e di mobilità in misura anche superiore al 5% delle risorse per tutto il 2016.

Anche la Commissione lavoro della Camera, nella seduta del 21 luglio 2016, ha espresso parere favorevole sul Decreto correttivo, e con riferimento al D.Lgs. n. 148/2015 ha invitato il Governo a consentire l'autorizzazione, attraverso specifici accordi stipulati in sede governativa, con l'intervento della Regione interessata, di Cigs in deroga ai limiti temporali, per i lavoratori di imprese operanti in aree di crisi complessa a fronte di piani di recupero occupazionale attraverso specifici percorsi di politiche attive del lavoro elaborati con l'Anpal, che prevedano il rientro al lavoro del personale sospeso o ad orario ridotto.

Inoltre si è chiesto di consentire l'accesso alla Cigs per i lavoratori delle aziende sequestrate o confiscate alla criminalità organizzata e di individuare un sistema di ammortizzatori sociali stabile per il settore della pesca anche per le imprese con meno di cinque dipendenti nei casi di sospensione integrale delle attività (fermo biologico).

Anche i deputati hanno chiesto di modificare il D.Lgs. n. 148/2015 in merito all'esigenza di riconsiderare il termine per la presentazione della domanda per l'ammissione alla Cigo, consenten-

do di presentare la domanda entro la fine del mese successivo a quello in cui si è verificato l'evento nei casi di sospensione o di riduzione dell'attività dovute a eventi oggettivamente non evitabili.

Si è chiesto poi di rivedere le disposizioni per la Cigs che prevedono la sospensione o la riduzione dell'orario decorrenti non prima del trentesimo giorno successivo alla presentazione della domanda, di incrementare il finanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga e di prevedere un'estensione temporale della disciplina transitoria della NASpI per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali.

Novità per il collocamento obbligatorio

Il Capo IV dello schema di Decreto correttivo AG n. 311/2016, si compone di un solo articolo che interviene a modificare il D.Lgs. n. 151/2015, su alcuni aspetti significativi in materia di semplificazioni gestionali che attengono, specificamente, al lavoro dei disabili (articolo 6, comma 1), ai poteri del datore di lavoro di controllo a distanza dei lavoratori (articolo 6, comma 2) e alla procedura on line per dimissioni volontarie e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (articolo 6, comma 3).

Anzitutto si analizzano gli interventi correttivi sulle norme a tutela della effettività del diritto al lavoro dei disabili, di cui alla legge n. 68/1999, già modificata dal D.Lgs. n. 151/2015, nella sequela del criterio di delega relativo alla razionalizzazione e alla revisione di procedure e adempimenti per l'inserimento mirato delle persone con disabilità allo scopo di favorirne l'inclusione sociale, l'inserimento e l'integrazione nel mercato del lavoro (art. 1, comma 4, *lett. g*), legge n. 183/2014).

In particolare gli interventi si articolano in due azioni di riforma una volta a modificare un aspetto della computabilità dei lavoratori ai fini delle quote di riserva, l'altra che si occupa in maniera incisiva dei profili sanzionatori per assicurare maggiore effettività ai precetti normativi.

Computabilità dei lavoratori nelle quote di riserva

La *lettera a*) del primo comma dell'articolo 6, AG n. 311/2016 modifica l'articolo 4, comma 3-bis, legge n. 68/1999 in materia di criteri di computo della quota di riserva per sancire la compu-

Percorsi

tabilità nelle quote di riserva dei lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro, anche se non assunti tramite il collocamento obbligatorio, se hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60%.

L'attuale disciplina stabilisce, invece, che nella quota di riserva siano computati solo i lavoratori già disabili prima della costituzione del rapporto di lavoro con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60%, ma non pari alla medesima percentuale.

La correzione apportata al D.Lgs. n. 151/2015, dunque, si volge a parificare la disposizione contenuta nel comma 3-bis, art. 4, legge n. 68/1999 con quanto previsto dall'art. 4, comma 4, medesima legge con riferimento al computo dei lavoratori divenuti disabili in costanza di rapporto di lavoro a causa di un infortunio o di una malattia con riduzione della capacità lavorativa uguale o superiore al 60% appunto.

Il sistema sanzionatorio modificato

Con riguardo al sistema sanzionatorio la *lettera b)* del primo comma dell'articolo 6, AG n. 311/2016 modifica l'articolo 15, legge n. 68/1999 per rendere maggiormente efficace la sanzione a tutela dell'obbligo di assumere un disabile, aumentando la sanzione pecuniaria e ammettendo la procedura di diffida a regolarizzare.

In primo luogo, infatti, lo schema di Decreto correttivo (art. 6, comma 1, *lettera b)*, n. 1), AG n. 311/2016) modificando il quarto comma dell'articolo 15, legge n. 68/1999 stabilisce un netto incremento della sanzione pecuniaria amministrativa che punisce il datore di lavoro per la mancata copertura della quota di riserva entro 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo.

Se attualmente la violazione dell'obbligo di assunzione è punita con la sanzione amministrativa di 62,77 euro al giorno per effetto del D.M. 15 dicembre 2010, a seguito della novella delineata dall'art. 6, comma 1, *lettera b)*, n. 1), AG n. 311/2016 la sanzione viene ad essere determinata nell'importo pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo (art. 5, comma 3-bis, legge n. 68/1999), che è pari a 30,64 euro, per ogni giorno e per ciascun lavoratore con disabilità non occupato nella singola giornata interessata. Ne consegue che il datore di lavoro che non procede ad occupare il disabile e a non coprire la quota di riserva deve versare al Fondo regionale per

l'occupazione dei disabili (art. 14, legge n. 68/1999), a titolo di sanzione amministrativa, la somma di 153,20 euro al giorno per ciascun lavoratore con disabilità non occupato. La norma, d'altro canto, non esclude l'estinzione dell'illecito col pagamento della sanzione in misura ridotta ai sensi dell'art. 16, legge n. 689/1981, per cui il datore di lavoro potrà optare per il pagamento della sanzione ridotta nella misura pari a euro 51,07 per ogni giorno e per ciascun lavoratore disabile non occupato al fine di estinguere l'illecito.

In secondo luogo (art. 6, comma 1, *lettera b)*, n. 2), AG n. 311/2016), inserendo il comma 4-bis nell'articolo 15, legge n. 68/1999, si prevede l'introduzione esplicita della procedura di diffida a regolarizzare di cui all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, consentendo al personale ispettivo dell'Ispettorato Nazionale del lavoro di diffidare il datore di lavoro a regolarizzare le fattispecie di mancata assunzione obbligatoria e quindi per la non copertura della quota d'obbligo. La dottrina aveva già ammesso la procedura di diffida, dopo le modifiche apportate dall'art. 33, legge n. 183/2010 all'art. 13, D.Lgs. n. 124/2004, affermando la sicura diffidabilità dell'inadempimento, per l'omessa tempestiva assunzione del lavoratore disabile, data la materiale sanabilità dello stesso. La procedura di diffida, peraltro, in questo caso ottiene un risultato sostanzialmente efficace determinando l'assunzione del lavoratore, con vantaggio emergente anche per il datore di lavoro che vedrà applicarsi la sanzione ridottissima. La norma del Decreto correttivo precisa che la diffida a regolarizzare da inserire nel verbale unico di accertamento e notificazione, con riferimento alla quota di riserva per la quale risulta una scopertura, deve riguardare la presentazione agli uffici competenti della richiesta di assunzione o, in alternativa, la sottoscrizione del contratto di lavoro con la persona con disabilità avviata dagli stessi uffici.

Infine, per ragioni di coerenza sistematica e di necessario coordinamento normativo, l'art. 6, comma 1, *lettera b)*, n. 3), AG n. 311/2016, modifica il quinto comma dell'articolo 15, legge n. 68/1999, per prevedere che l'adeguamento quinquennale (con apposito Decreto ministeriale del Ministro del lavoro) riguarderà dopo la novella legislativa soltanto gli importi delle sanzioni amministrative pecuniarie stabilite dal primo com-

ma dello stesso art. 15, legge n. 68/1999 per le ipotesi di omesso invio del prospetto informativo annuale, non più anche per l'importo delle sanzioni riguardanti la violazione dell'obbligo di assunzione stante la previsione contenuta nel nuovo art. 15, comma 4, legge sul collocamento mirato per effetto della modifica apportata dal Decreto correttivo.

Definitivi i provvedimenti dell'Ispettorato ex art. 4, S.L.

Nel Capo IV, AG n. 311/2016 si modificano, fra le altre, le norme sui poteri del datore di lavoro di controllo a distanza dei lavoratori (articolo 6, comma 2) con riferimento all'art. 4, legge n. 300/1970, come modificato dall'art. 23, D.Lgs. n. 151/2015.

L'intervento correttivo si muove sull'onda del criterio di delega che mirava ad una revisione delle disposizioni in tema di controllo a distanza sugli impianti e sugli strumenti di lavoro, in base all'evoluzione tecnologica e tenendo conto delle esigenze produttive ed organizzative dell'impresa da bilanciare con le esigenze di tutela della dignità e della riservatezza del lavoratore (art. 1, comma 7, *lett. f*), legge n. 183/2014).

Specificamente, l'art. 6, comma 2, modifica l'ultimo periodo dell'attuale primo comma dell'art. 4, legge n. 300/1970, anzitutto per sostituire i riferimenti alle Direzioni territoriali del lavoro e al Ministero del lavoro con quelli all'Ispettorato nazionale del lavoro e alle sedi territoriali della nuova Agenzia unica per le ispezioni.

In secondo luogo lo schema del Decreto correttivo interviene sui profili di contenzioso amministrativo rispetto ai provvedimenti dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli Ispettorati territoriali del lavoro, per sancire che l'autorizzazione rilasciata dalla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, in alternativa per le imprese con unità produttive collocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, sono da considerarsi provvedimenti definitivi, tali, pertanto, da non essere suscettibili di ricorso gerarchico amministrativo.

In realtà, già la vigente disposizione dell'art. 4, Statuto dei lavoratori come sostituita dal D.Lgs. n. 151/2015, rispetto a quella previgente, non contiene la previsione esplicita di un contenzioso amministrativo avverso l'autorizzazione, essendo

stata abrogata la norma che espressamente prevedeva la possibilità di impugnare mediante ricorso alla competente Direzione generale del Ministero del lavoro le decisioni delle Direzioni territoriali del lavoro. Tuttavia in sede ministeriale si è ritenuto di sostenere che il provvedimento adottato dalla Dtl seguita ad essere ricorribile mediante ricorso gerarchico alla Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, a norma dell'art. 1, comma 1, D.P.R. 24 novembre 1971, n. 1199 che in quanto norma di carattere generale consente di ricorrere contro il provvedimento amministrativo di autorizzazione o di diniego dell'Ufficio territoriale, dovendosi considerare lo stesso atto "non definitivo".

Nell'attuale quadro regolatorio, quindi, si ritiene possibile proporre ricorso gerarchico entro 30 giorni dalla notifica del provvedimento sia per motivi di legittimità che di merito.

Tale possibilità, invece, viene radicalmente esclusa dall'intervento correttivo dell'AG n. 311/2016, come espressamente specificato dalla *Relazione illustrativa* che correda il provvedimento normativo, la quale esplicitamente afferma che con la modifica normativa proposta "si chiarisce che i provvedimenti autorizzatori adottati dall'Ispettorato sono definitivi per cui non è possibile proporre contro gli stessi ricorso gerarchico. Cioè deriva dal fatto che i provvedimenti autorizzatori sono adottati tanto dalle sedi territoriali, quanto, a scelta delle imprese che hanno unità produttive dislocate in più ambiti territoriali, dalla sede centrale dell'Ispettorato nazionale del lavoro. E, mentre per i provvedimenti delle sedi territoriali, si potrebbe ipotizzare un ricorso alla sede centrale, nei confronti dei provvedimenti di quest'ultima non è possibile individuare un superiore gerarchico. Infatti, il rapporto che lega l'Ispettorato al Ministro del lavoro e delle politiche sociali si qualifica come rapporto di vigilanza e non gerarchico".

D'altra parte, una richiesta di intervento correttivo sulla norma è stata avanzata dalla Commissione lavoro del Senato che ha proposto di stabilire che l'accordo sindacale per gli impianti di controllo a distanza possa essere sottoscritto anche con le rappresentanze sindacali territoriali, specie con riferimento alle imprese di piccole dimensioni.

Percorsi

L'esonero della P.A. dalle dimissioni on line

Il Capo IV, AG 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 (articolo 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*), legge n. 183/2014).

Specificamente, l'articolo 6, comma 3, AG 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'articolo 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001.

D'altro canto, come espressamente specificato dalla *Relazione illustrativa* che correda l'AG n. 311/2016: "La modifica all'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 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*, legge n. 92/2012, non trova applicazione nei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, Decreto legislativo n. 165/2001. E ciò in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, *lett. g*), legge delega n. 183/2014), 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 procedura obbligatoria introdotta dall'articolo 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 correda l'AG n. 311/2016: "in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera *g*), legge delega n. 183/2014), 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*, legge n. 92/2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, Decreto legislativo n. 165/2001".

Manca, invece, nel testo dello schema di Decreto correttivo di cui all'AG n. 311/2016 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).

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

D'altro canto, richieste di interventi correttivi sulla procedura in parola sono state avanzate dalle Commissioni lavoro di Senato e Camera.

In particolare, la Commissione lavoro del Senato ha suggerito di inserire i Consulenti del lavoro fra i soggetti abilitati alla trasmissione della convalida telematica delle dimissioni e di integrare la disciplina sulle dimissioni on line circa i “comportamenti concludenti”, rispetto ai quali l’inadempimento del lavoratore di fatto dimissionario costringe il datore di lavoro ad un licenziamento.

Anche la Commissione lavoro della Camera ha invitato il Governo a rivedere la procedura delle dimissioni *on line* consentendo la trasmissione dei moduli anche per il tramite di enti pubblici e ponendo attenzione al caso dei lavoratori che abbandonano volontariamente il posto di lavoro senza procedere alla trasmissione del modulo (escludendo il pagamento del “*ticket di licenziamento*”).