

Dimissioni online: ecco la nuova procedura di convalida

Con il Jobs Act è stata introdotta una nuova procedura di dimissioni online in vigore dal 12 marzo 2016. La convalida va effettuata sul sito dell'Inps e del Ministero del lavoro inviando un apposito modulo dimissioni. La revoca delle dimissioni può essere fatta entro 7 giorni dall'invio. Vediamo tutte informazioni su come dimettersi secondo la normativa della Riforma Fornero e quella prevista dal governo Renzi

I lavoratori per potersi dimettere, **non possono più presentare solo una formale lettera di dimissioni al datore di lavoro**, ma devono effettuare anche una procedura telematica per confermare o convalidare le dimissioni stesse.

Vediamo innanzitutto la nuova legge sulle dimissioni: L'art. 26 del D. Lgs n. 151/2015, Decreto razionalizzazioni e semplificazioni del Jobs Act, riguardo alle **dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale** prevede che:

“Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni (ossia la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, la quale deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio), le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Cosa sono le dimissioni in bianco. Partiamo innanzitutto dal fenomeno che ha indotto il Governo ad inasprire le procedure di dimissioni, ossia il fenomeno delle dimissioni in bianco. Si tratta di una ipotesi residuale, una pratica illecita dei datori di lavoro, ossia far sottoscrivere al lavoratore, all'atto dell'assunzione o anche in un momento successivo durante il rapporto di lavoro, una lettera di dimissioni senza data, al solo scopo di avere la possibilità di interrompere il contratto di lavoro in ogni momento, sfruttando la lettera di dimissioni già firmata, e in questo modo precludere al lavoratore i diritti e le tutele che la legge stabilisce nell'ipotesi di licenziamento illegittimo. Ed anche per evitare il pagamento del ticket licenziamento.

Nei rari casi, in verità, in cui ciò accadeva, tale **dimissione firmata in anticipo** veniva anche utilizzata per minacciare il lavoratore, che teme così di perdere il posto di lavoro e le tutele in caso di disoccupazione. Il datore di lavoro la utilizza o minaccia di utilizzarla, di fronte ad una malattia prolungata o ripetuta oppure in caso di un infortunio, oppure anche in caso di un comportamento non in linea con gli interessi o le regole dell'azienda. Ciò comporta una condizione di soggezione da parte del lavoratore per tutta la durata del rapporto di lavoro.

Ebbene, per combattere questo fenomeno illecito, il Governo prevede che **le dimissioni dal 12 marzo 2016** in poi andranno convalidate secondo la nuova procedura, vediamola.

La nuova procedura di dimissioni

Vediamo come presentare le dimissioni online. La nuova procedura per la **richiesta di dimissioni, per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e per l'eventuale revoca delle dimissioni** stesse è la seguente:

1 – il lavoratore, se non assistito da un soggetto abilitato, deve:

- **richiedere il codice PIN INPS** accedendo al sito dell'Inps;

- **registrarsi al Ministero del Lavoro**, accedendo al sito www.cliclavoro.gov.it. A quel punto il lavoratore ha username e password.

La richiesta del codice pin richiede qualche giorno di attesa in quanto online si ottiene solo la prima parte del pin, mentre la seconda parte del pin arriva via posta raccomandata all'indirizzo di casa.

2 – Poi il lavoratore, in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato:

- deve **accedere al sito del Ministero del lavoro** www.lavoro.gov.it e compilare il form on-line per la trasmissione della comunicazione;
- andare alla pagine dedicata e **aprire il form on-line** per l'immissione dei dati relativi alla comunicazione di dimissioni o di revoca; inviare il modello.

A quel punto il **modulo di dimissioni**/risoluzione consensuale/revoca verrà trasmesso:

- al **datore di lavoro**;
- alla **Direzione territoriale del lavoro**

Dimissioni online: da quando? La nuova procedura di dimissioni online è entrata in vigore dal 12 marzo 2016. Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016, ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, non è necessario utilizzare la procedura.

Come richiede il PIN dispositivo INPS

Per accedere al servizio delle dimissioni on line, è necessario che il PIN assegnato sia PIN di tipo dispositivo. Se il PIN non ha tali caratteristiche, può essere convertito in PIN dispositivo utilizzando la funzione "Converti PIN" del menu "Il PIN online".

Il PIN è il codice personale che consente di accedere ai servizi telematizzati dell'INPS. Il PIN iniziale è composto da 16 caratteri. I primi 8 sono inviati via SMS, email o posta elettronica certificata; i secondi 8 con posta ordinaria all'indirizzo di residenza.

Al primo utilizzo, il PIN iniziale di 16 caratteri viene sostituito con uno di 8 caratteri, da conservare per i successivi utilizzi.

Il PIN si può richiedere:

- presso le sedi Inps (in tal caso il PIN sarà dispositivo);
- online, attraverso la procedura di richiesta PIN;
- tramite Contact Center Inps chiamando il numero verde 803 164 gratuito da rete fissa;
- per le chiamate da telefoni cellulari è disponibile il numero 06 164164, a pagamento in base al piano tariffario del gestore telefonico.

Le sedi INPS rilasciano immediatamente il PIN dispositivo: l'utente compila e consegna allo sportello il modulo di richiesta, presentando un documento d'identità valido.

Invece il PIN ottenuto online o tramite il Contact Center è di tipo ordinario.

Per richiedere prestazioni e benefici economici occorre dunque **convertire il PIN ordinario in dispositivo**. Non si tratta del rilascio di un nuovo codice PIN, ma di una conversione effettuata dall'INPS. Dopo aver ottenuto il PIN ordinario, quindi, va seguita la procedura per richiedere il pin dispositivo.

Questa procedura potrà essere eseguita on line dal sito Inps, ma l'esito non è immediato. Oltre ai dati già reimpostati e modificabili (anagrafica e mail) è necessario indicare i dati completi di un documento d'identità. Al termine della procedura appare il modello scaricabile in formato pdf.

Procedura pratica per rilascio PIN dispositivo. Il modulo di richiesta del PIN dispositivo va sottoscritto e, con allegata la copia del documento di identità i cui dati sono stati precedentemente indicati nel format della procedura, va trasmesso all'INPS attraverso una delle seguenti modalità:

- procedura online, disponibile cliccando il tasto "Invia richiesta" (allegando scanner del documento);
- fax al numero verde 800803164;
- consegna presso una sede territoriale dell'INPS.

Per la **scansione del documento** bisogna procedere come segue: scansionare la richiesta, firmata e datata, insieme al documento di riconoscimento in essa riportato (se sono stati scansionati in due file diversi riunirli in un file compresso, .zip o .rar), e trasmettere il file con l'apposito pulsante "Allega documenti". Da questa pagina è possibile monitorare lo stato delle richieste inoltrate. In caso di errore va inserita una nuova richiesta e ripetuta l'operazione di inoltro della documentazione. In alternativa, la richiesta può essere inoltrata via fax, al numero verde 800803164, o consegnata in una sede INPS. Il modulo va sempre datato e firmato e accompagnato dal documento di riconoscimento in esso riportato.

La convalida delle dimissioni tramite Patronati e sindacati

La nuova procedura di convalida delle dimissioni, con la doppia registrazione online da effettuarsi da parte del lavoratore, può essere evitata.

L'alternativa a questa modalità di presentazione delle dimissioni online è andare presso uno dei soggetti abilitati di seguito elencati, che effettuerà la procedura a nome del lavoratore:

- Patronato,
- Organizzazione sindacale,
- Ente bilaterale,
- Commissioni di certificazione (di cui art. 76 del D. L.gs. n. 276/2003).

Questi soggetti abilitati entreranno nel sito Cliclavoro con la loro utenza e si assumeranno la responsabilità di identificare il lavoratore e convalidare le dimissioni.

Il lavoratore può rivolgersi per le proprie dimissioni telematiche a **qualsiasi soggetto abilitato presente su tutto il territorio italiano**. Non è necessario quindi rivolgersi ad un intermediario della stessa provincia del datore di lavoro.

Il modulo di dimissioni online

Va detto che sia che il lavoratore proceda alle dimissioni in prima persona, sia che proceda affidandosi ad un soggetto abilitato, la procedura di dimissioni si svolge online.

Il modulo dimissioni si compone di cinque sezioni. Le prime tre sezioni sono compilate in automatico, tranne che per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008. In quest'ultimo caso l'utente dovrà compilare le sezioni 2 e 3 del modello.

Per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008, le informazioni che il lavoratore già troverà online sono state già fornite al Ministero del lavoro attraverso il sistema di comunicazioni obbligatorie di assunzione. In sostanza, il Ministero già conosce i dati del rapporto di lavoro che si intende interrompere, dati che sono stati comunicati dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione attraverso il modello unilav assunzione, che è quel modello che viene inviato per assumere il lavoratore.

L'utente, ossia il lavoratore che intende dimettersi, in questo caso dovrà inserire solo il codice fiscale del datore di lavoro (è reperibile in busta paga). L'utente non troverà solo il rapporto di

lavoro con il datore di lavoro dal quale vuole recedere dal contratto, ma tutti i rapporti di lavoro instaurati nella propria vita lavorativa.

Dopo le prime tre sezioni già precompilate, la quarta sezione del modulo di dimissioni online deve essere invece compilata dal lavoratore, mentre la quinta sezione viene aggiornata automaticamente dal sistema.

Nella quarta sezione il lavoratore dovrà compilare il campo “**data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale**”. Il lavoratore deve star attento ai termini del preavviso inseriti nel proprio contratto individuale di lavoro o nel CCNL, onde evitare di vedersi trattenuta l’indennità sostitutiva del preavviso in busta paga da parte del datore di lavoro.

Una volta compilato il modulo, ad esso viene attribuita **una data di trasmissione o marca temporale e un codice identificativo**.

Dimissioni per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008. Il lavoratore dovrà compilare in modo autonomo le sezioni n. 2 e n.3 (facoltativa) in quanto i dati non sono presenti nel sistema automatico. I dati presenti saranno nome, cognome e codice fiscale del lavoratore. Inserendo il codice fiscale del datore di lavoro ed il tasto “cerca” è possibile verificare se l’azienda è censita dal sistema. In questo caso i dati saranno valorizzati dal sistema. E’ sempre possibile modificare i campi, compreso quello della mail. Se il sistema non trova il datore, i dati andranno inseriti manualmente (sono sufficienti il numero di codice fiscale, l’indirizzo email e il comune della sede di lavoro). Alla sezione 4 va inserita almeno la data di decorrenza delle dimissioni. Se si torna alla lista si annullano le modifiche apportate. Con il tasto conferma, invece, si rendono validi tutti i dati inseriti e compare l’avviso dell’invio. Il modulo potrà essere stampato.

Dimissioni per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008. Se il rapporto è iniziato dopo il 2008 alcune informazioni relative al rapporto di lavoro da cui si intende recedere saranno già presenti nelle sezioni n.2 e n.3, in quanto la procedura le recupera in modo automatico. Se vengono trovati più rapporti di lavoro, il lavoratore sceglierà quale intende chiudere. Alla sezione 4 va inserita almeno la data di decorrenza delle dimissioni. Se si torna alla lista si annullano le modifiche apportate. Con il tasto conferma, invece, si rendono validi tutti i dati inseriti e compare l’avviso dell’invio. Il modulo potrà essere stampato.

Dimissioni online: come arriva la comunicazione al datore di lavoro. La comunicazione di dimissioni comunicata sul sito viene poi spedita alla casella di posta elettronica certificata (PEC) del datore di lavoro e alla casella di posta della DTL, la direzione territoriale del lavoro competente per territorio. L’indirizzo email PEC dal quale arriva la comunicazione al datore di lavoro è dimissionivolontarie@pec.lavoro.gov.it

Quale indirizzo email del datore di lavoro indicare. Non è obbligatorio che il lavoratore che intende dimettersi indichi nel modulo di dimissioni online l’email PEC del datore di lavoro, può bastare anche l’indirizzo email normale di posta non certificata. Gli indirizzi Pec del datore di lavoro si possono trovare sul sito www.inipe.gov.it/cerca-pec e la ricerca avviene con il nome del datore e la provincia, o con il codice fiscale (tutti dati reperibili sui cedolini paga).

Nel caso in cui il lavoratore, oppure lo stesso sistema automatico, compili in modo errato l’indirizzo email del datore di lavoro, è attivo uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l’indirizzo email errato (o sconosciuto). Il datore di lavoro, inoltre, ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza.

Conoscenza al datore di lavoro. Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, i datori di lavoro possono ricercare le comunicazioni nella sezione “Dimissioni volontarie”.

Dimissioni online e unilav cessazione. Il nuovo sistema di comunicazione delle dimissioni online, che il lavoratore deve attivare secondo la procedura descritta, non esonera il datore di lavoro dagli adempimenti comunicativi quali ad esempio quello di inviare l’unilav cessazione al Ministero del Lavoro con il quale comunica nei consueti modi la dimissione ricevuta.

Dimissioni per giusta causa da comunicare online. Il Ministero del Lavoro ha chiarito che anche le dimissioni per giusta causa la procedura da seguire è quella delle dimissioni telematiche.

Inoltre le dimissioni per giusta causa comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci perché il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

Quando il lavoratore può presentare le dimissioni per giusta causa? Ricordiamo che il lavoratore può dimettersi per giusta causa quando subisce un comportamento ingiurioso e offensivo, oppure quando ci sono mancanti o ritardati pagamenti della retribuzione, mancato pagamento ripetuto di voci retributive, mancata regolarizzazione della posizione contributiva del lavoratore, mancato versamento contributivo, comportamento offensivo o ingiurioso del datore di lavoro, pretesa del datore di lavoro di prestazioni illecite, molestie sessuali, oppure nelle ipotesi di trasferimento della sede di lavoro oltre i 50 chilometri.

Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

Dimissioni online e malattia durante il preavviso. In caso di slittamento della data di dimissioni per malattia del lavoratore durante il periodo di preavviso, non dovrà essere rinviato il modello di dimissioni telematiche corretto ma basterà che il datore di lavoro indichi, nell'Unilav cessazione, l'effettiva data di cessazione. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

Accordo tra le parti dopo le dimissioni telematiche. In molti casi può capitare che dopo aver ricevuto le dimissioni telematiche, il datore di lavoro ed il lavoratore raggiungano un accordo di chiusura tra le parti. In caso di accordo tra le parti, che avviene in maniera successiva all'invio del modello telematico, se l'accordo va a modificare la data di "uscita" del lavoratore dall'azienda, va precisato che non dovrà essere rifatta la procedura telematica ma il datore di lavoro effettuerà la comunicazione all'Unilav cessazione con la nuova data di dimissioni, così come concordata con il lavoratore.

Dimissioni cadenti in giorno festivo. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

Quali dimissioni non vanno comunicate online

La procedura di dimissioni online deve essere effettuata da chiunque si dimetta, compreso i seguenti casi:

- **Dimissioni online prima e dopo il matrimonio.** La procedura di dimissioni telematiche deve essere effettuata anche dalla lavoratrici che si trovano nel periodo tra la data di pubblicazione del matrimonio e fino ad un anno dalla celebrazione dello stesso;
- **Dimissioni per raggiungimento della pensione.** Sono obbligati anche coloro i quali presentano le dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata;
- **Dimissioni o recesso anticipato dal contratto a termine.** Sono obbligati ad effettuare la procedura di dimissioni telematiche anche i lavoratori con rapporto a tempo determinato che decidono di recedere prima della scadenza del contratto.

Esistono una serie di **dimissioni che sono escluse dalla procedura di convalida delle dimissioni online** prevista dal Decreto Legislativo n. 151/2015 in attuazione del Jobs Act. Vediamole.

Dimissioni durante il periodo di prova. Le dimissioni del lavoratore presentate durante il periodo di prova di cui all'articolo 2096 del codice civile non vanno convalidate o inviate con il modulo di dimissioni online. In questo caso basta una semplice lettera di dimissioni presentata al datore di lavoro.

Dimissioni nel Pubblico Impiego. Un altro caso di esclusione dalla norma sulla presentazione delle dimissioni online è il settore Pubblico. Il Ministero del Lavoro nella circolare n. 12/2016 spiega che la ratio dell'intervento normativo del Decreto Legislativo n. 151/2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle cosiddette dimissioni in bianco, pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze di pubbliche amministrazioni.

Dimissioni della lavoratrice durante la gravidanza ed entro il primo anno di vita del bambino. Lo stesso articolo 26 che ha introdotto le dimissioni online stabilisce che sono escluse le "ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni (come vedremo il comma 16 dell'art. 4 della Legge Fornero ha modificato questo articolo). Come abbiamo detto, si tratta delle seguenti dimissioni:

- la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, **durante il periodo di gravidanza;**
- dimissioni della lavoratrice o dal lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino** o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, ossia la proposta di incontro con il minore adottando o la comunicazione dell'invito a recarsi all'etero per ricevere la proposta di abbinamento.

Niente procedura di dimissioni nel lavoro domestico. Il Decreto stabilisce che "La nuova procedura di dimissioni non deve essere utilizzata nel lavoro domestico".

Dimissioni durante una conciliazione: niente comunicazione di convalida online. Il Decreto stabilisce inoltre che la nuova procedura di dimissioni non deve essere utilizzata "nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003".

Quali sono le sedi di cui all'art. 2113, quarto comma del codice civile. Si tratta delle conciliazioni intervenute ai sensi:

- dell'articolo 185 del codice di procedura civile (Si tratta delle **conciliazioni innanzi al giudice** in caso di controversia, quindi quando il giudice, in caso di richiesta congiunta delle parti, fissa la comparizione delle medesime al fine di interrogarle liberamente e di provocarne la conciliazione. E nella conciliazione può essere prevista la dimissione del lavoratore, che a questo punto non va più convalidata con la procedura online);
- dell'art. 410 e 411 e del codice civile (si tratta delle conciliazioni presso la commissione di conciliazione della Direzione territoriale del lavoro. Sarebbe quindi la **conciliazione presso la DPL o DTL**);
- dell'art. 412 ter del codice civile (si tratta delle **conciliazioni sindacali**, quindi presso il sindacato, ossia le conciliazioni e l'arbitrato presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative);
- dell'art. 412 quater del codice di procedura civile (Ferma restando la facoltà di ciascuna delle parti di adire l'autorità giudiziaria e di avvalersi delle procedure di conciliazione e di arbitrato previste dalla legge, le controversie possono essere altresì proposte innanzi al collegio di conciliazione e arbitrato irrituale composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro, in funzione di presidente, scelto di comune accordo dagli arbitri

di parte tra i professori universitari di materie giuridiche e gli avvocati ammessi al patrocinio davanti alla Corte di cassazione).

In tutti questi casi sopra elencati **il lavoratore può conciliare con il datore di lavoro anche la propria dimissione dal rapporto di lavoro**. Se la conciliazione comprende anche la dimissione del lavoratore, quest'ultimo è quindi esonerato dal presentare le dimissioni online secondo la procedura descritta nel presente articolo.

Un ulteriore caso in cui non è necessario per il lavoratore attivare la procedura di convalida online delle proprie dimissioni è quando la dimissione avviene “avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003”.

Quali sono le commissioni di certificazione di cui all'art. 76 del D. Lgs. n. 276/2003?

Prima di tutto si parla della certificazione dei contratti di lavoro, quindi di quei contratti di lavoro che sono certificati innanzi alla commissione e che quindi rispettano le normative in materia di lavoro. Gli organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro, come recita l'art. 76 del Decreto Legislativo n. 276/2003, sono le commissioni di certificazione istituite presso:

- gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento, ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- le Direzioni Provinciali del Lavoro;
- le Province;
- le Università pubbliche e private, comprese le fondazioni universitarie, registrate in apposito Albo istituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro di ruolo;
- Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro nell'ambito territoriale di riferimento.

Se quindi la dimissione del lavoratore avviene innanzi ad una delle commissioni di certificazione sopra elencate non è necessario convalidare le dimissioni stesse con la procedura online.

Recesso dai contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto. I lavoratori con contratto [co.co.co.](#) o [co.co.pro.](#) non devono recedere dal contratto presentando le dimissioni online, quindi il recesso anticipato dal contratto di collaborazione è escluso dalla procedura di dimissioni telematiche.

Recesso dai tirocini. Il tirocinio o stage non è un rapporto di lavoro. Sono ovviamente escluse dalle procedure di dimissioni online tutte le conclusioni anticipate dei tirocini o stage per volontà del tirocinante o stagista.

Come revocare le dimissioni

Prima di tutto va detto e confermato che il lavoratore che si è dimesso, attivando la procedura online, può anche tornare sui propri passi, quindi ritirare le dimissioni. Quindi alla domanda "**si possono ritirare le dimissioni?**" la risposta è sì, è possibile la revoca delle dimissioni. Il lavoratore può ritirare le dimissioni online entro 7 giorni dalla data delle sue dimissioni e più precisamente dalla data di trasmissione.

Come annullare le dimissioni? La risposta è quella di rispettare l'iter di cui abbiamo parlato sopra, lo stesso che ha permesso al lavoratore di presentare le dimissioni online. Il comma 2 dell'art. 26 del D. Lgs n. 151/2015 stabilisce le modalità di annullamento delle dimissioni volontarie online: “Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità”.

Pertanto, se si è provveduto a comunicare le proprie dimissioni online in prima persona, bisognerà accedere nuovamente al portale e revocarle. Se invece il lavoratore si è rivolto ad un soggetto abilitato (Patronati, sindacati, enti bilaterali, ecc.) può tornare dallo stesso e chiedere di procedere alla **revoca delle dimissioni volontarie** presentate. Sempre entro 7 giorni.

Cosa serve per revocare entro 7 giorni. Il modello di dimissioni salvato sarà associato ad un codice identificativo e alla marca temporale. Tali dati saranno richiesti qualora si decidesse di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale già inoltrate, entro 7 giorni dalla comunicazione.

Come revocare le dimissioni oltre i 7 giorni. Se le parti si accordano per revocare le dimissioni oltre i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, non si dovrà effettuare alcuna comunicazione. La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro, infatti, è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria.

Le sanzioni

Nel Decreto ci sono delle sanzioni per il datore di lavoro. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di dimissioni 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 24 novembre 1981, n. 689. La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell'art. 13 del Decreto Legislativo n. 124 del 2004.

Cosa succede se il lavoratore non presenta le dimissioni online

La procedura di dimissioni online è una modalità di presentazione delle proprie dimissioni che comporta una serie di adempimenti per il lavoratore intenzionato a recedere dal rapporto di lavoro. Potrebbe capitare che il lavoratore intenzionato a dimettersi non proceda ad effettuare la procedura di dimissioni online ma si dimetta per fatti concludenti, ossia abbandona il proprio posto di lavoro senza dimettersi o semplicemente presentando una lettera di dimissioni cartacea al datore di lavoro. In questi casi cosa succede?

Il Ministero del lavoro ha chiarito, alla domanda se “La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l’invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?” ha risposto: “La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015”. E inoltre alla domanda “Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura on-line, il datore di lavoro come si deve comportare?” il Ministero ha risposto che **“Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015: Nei casi diversi il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro”**.

In sostanza il datore di lavoro deve procedere al licenziamento se il lavoratore non presenta le dimissioni online. E ciò comporta ad esempio che il datore di lavoro è tenuto al pagamento del **ticket di licenziamento**.

Dimissioni volontarie: ecco la data di decorrenza da indicare online

Con il messaggio Inps n. 3755 del 20 settembre 2016 l'ente previdenziale ha pubblicato dei chiarimenti sulla decorrenza dei trattamenti pensionistici in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro – Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 dicembre 2015, attuativo dell'articolo 26, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.

A seguito di alcune richieste di chiarimenti pervenute dai Patronati e dalle Strutture territoriali, in ordine alla decorrenza da attribuire ai trattamenti pensionistici in caso di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro comunicate in base alle nuove modalità stabilite dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015, attuativo dell'articolo 26, comma 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, l'Inps ha precisato quanto segue:

“Con il citato decreto ministeriale è stato divulgato il modulo da utilizzare per comunicare il recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con FAQ n. 18 pubblicata sul suo sito internet, ha chiarito che nella sezione "Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale" del predetto modulo deve essere indicata la data "**...a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella successiva all'ultimo giorno di lavoro**".

In altri termini, la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale indicata nel predetto modulo coincide con la **data successiva all'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il primo giorno di mancato svolgimento di attività di lavoro dipendente**.

Ciò premesso, ai fini della determinazione della decorrenza dei trattamenti pensionistici, la data di cessazione del rapporto di lavoro dipendente coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, con il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale".

Dimissioni online e preavviso: come cambiare data o correggere gli errori

Una dei campi più importanti da compilare bene nel modulo di dimissioni online è quella relativa alla "**Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale**". Ebbene, il Ministero in una delle risposte nelle FAQ, la n. 18, ha precisato che in quel campo va indicata la data "a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro".

Il problema principale che deve affrontare il lavoratore che presenta la dimissione online è **il rispetto del periodo di preavviso**, onde evitare che, per effetto di quando disposto dal CCNL o dal contratto individuale di lavoro, egli si trovi a subire trattenute in busta paga per effetto del mancato rispetto dei termini del preavviso. E' pertanto importante che il lavoratore legga bene l'articolo del proprio contratto collettivo contenente i termini del preavviso in caso di dimissioni volontarie. E che controlli anche il suo contratto di lavoro individuale firmato all'atto dell'assunzione in quanto potrebbe contenere delle deroghe sul termine del preavviso rispetto al contratto collettivo.

Cosa succede se si sbaglia la data di dimissioni online perché non rispetta il preavviso oppure c'è la necessità di **spostare o cambiare la data delle dimissioni online**?

Il Ministero nella circolare n. 12 del 4 marzo 2016 si è limitato a precisare che il lavoratore deve "tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva", senza fornire indicazioni più specifiche.

Il lavoratore dovrebbe conoscere i termini del preavviso nel momento in cui presenta le dimissioni o si rivolge ad un soggetto abilitato a presentarle. Un errore nell'indicazione della data finale non modifica la volontà di risolvere il rapporto e non incide sulla risoluzione. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso, sarà la

Comunicazione obbligatoria di cessazione presentata dal datore di lavoro che fornirà l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro. La procedura telematica, invece, interviene

sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione.

Come cambiare la data delle dimissioni online. In realtà, in caso di volontà delle parti o del lavoratore di modificare la data effettiva dell'ultimo giorno di lavoro, la dimissione telematica non va inviata nuovamente per modificare la data. Il lavoratore non deve neanche procedere alla revoca delle dimissioni contenenti una data di decorrenza sbagliata. Se l'ultimo giorno di lavoro viene cambiato dalle parti rispetto a quanto comunicato con la dimissione online, sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro nella comunicazione di cessazione (che è l'Unilav cessazione) senza che il lavoratore effettui alcun adempimento. Sempre il Ministero del Lavoro, nelle altre FAQ, ha precisato che il modello telematico introduce la "forma tipica" delle dimissioni, "che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'art. 26 del Decreto Legislativo n. 151/2016" (c.d. Decreto Semplificazioni) e che la nuova normativa interviene "sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione (del preavviso n.d.r.). In questa ipotesi, **la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro**".

Pertanto, nell'ipotesi in cui il lavoratore indichi una **data di dimissioni e di cessazione errata**, il suggerimento è quello di una sottoscrizione tra le parti di un documento che richiami il modulo telematico delle dimissioni e rettifichi la data di decorrenza delle dimissioni. Tale documento di "rettifica" farà parte integrante del modulo principale. Peraltro, la nuova data di decorrenza delle dimissioni troverà conferma nella comunicazione di obbligatoria di cessazione (Unilav di cessazione).

Le Faq del Ministero del Lavoro

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sia la circolare n. 12/2016 che le Faq che seguono, vediamole.
Quali categorie di lavoratori non dovranno utilizzare la procedura per presentare le proprie dimissioni o risoluzione consensuale?

Il Decreto Legislativo n.151/2015 esclude i lavoratori domestici, le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale. Sono poi esclusi i genitori lavoratori nelle ipotesi indicate nell'articolo 55, comma 4 del Decreto Legislativo n.151/2001 che prevedono la convalida presso gli Uffici territoriali competenti. La circolare n.12/2016 specifica inoltre che non dovrà essere utilizzata la procedura nei casi di recesso durante il periodo di prova e per i rapporti di lavoro marittimo.

La procedura dovrà essere utilizzata solo dai lavoratori del settore privato?

Sì, come indicato al punto 1.2 della circolare n.12/2016, la procedura non si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego.

Anche le lavoratrici che hanno pubblicato la data del loro matrimonio per cui vige il divieto di licenziamento devono effettuare la procedura?

Sì, anche in questo caso, dovrà essere compilato il modello telematico per presentare le proprie dimissioni o effettuare la risoluzione consensuale.

La procedura dovrà essere utilizzata dai collaboratori coordinati e continuativi nei casi di recesso anticipato?

No, la procedura si applica ai rapporti di lavoro subordinato, così come indicato al punto 1.1 della circolare n.12/2016.

L'interruzione anticipata del tirocinio prevede l'applicazione della procedura per le dimissioni volontarie?

No, perché il tirocinio non si configura come un rapporto di lavoro subordinato.

Dovranno utilizzare la procedura anche i lavoratori che presentano le proprie dimissioni per il raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione di vecchiaia o anticipata?

Sì. Per determinare la decorrenza dei trattamenti pensionistici l'INPS ha chiarito, con il messaggio INPS n.3755/2016, che la data di cessazione del rapporto di lavoro coincide con la data dell'ultimo giorno di lavoro, ovvero, il giorno precedente a quello indicato nella sezione del modulo "Data di decorrenza delle dimissioni /risoluzione consensuale".

Nell'ipotesi di dimissioni presentate in data antecedente al 12 marzo 2016 ma la cui cessazione avvenga successivamente, per effetto della decorrenza del preavviso, è necessario utilizzare la procedura?

No. Il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza. Pertanto se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012.

Devo presentare le dimissioni o la risoluzione consensuale, come accedo alla procedura telematica in qualità di cittadino?

È necessario essere in possesso del PIN INPS dispositivo.

A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo?

Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sito www.inps.it o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.

Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?

È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata.

È necessario possedere il PIN INPS dispositivo e la firma digitale anche se si presentano le dimissioni – o la risoluzione consensuale – attraverso un soggetto abilitato?

No.

Posso rivolgermi solo ad un soggetto abilitato presente nel mio luogo di residenza?

No, l'assistenza di un soggetto abilitato potrà essere richiesta sull'intero territorio nazionale, indipendentemente dalla propria residenza o sede lavorativa.

Il modello è disponibile anche in altre lingue?

Sì, è disponibile anche una versione del modello telematico in lingua tedesca, secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano.

Sono un soggetto abilitato come devo accedere alla procedura?

Sarà necessario registrarsi su Cliclavoro con il profilo di "Operatore" per ottenere le credenziali di accesso.

Sono un Consulente del lavoro, posso essere abilitato?

Il consulente del lavoro in qualità di singolo non rientra tra i soggetti abilitati.

I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura?

Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.

La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata?

La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. Sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la “forma tipica” delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall’articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

Nel caso in cui, dopo l’invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l’effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

L’eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

Nell’ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l’effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall’articolo 26 del D.lgs.151/2015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l’informazione esatta sull’effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti?

Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione “Dimissioni volontarie”.

I soggetti abilitati sono responsabili dell’accertamento dell’identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico? Sì, come specificato nell’allegato B del DM 15 dicembre 2015. I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all’accertamento dell’identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.

Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore della DTL, in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.

Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all’articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all’articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la “sede sindacale”. Cosa si intende esattamente per “sede sindacale”?

Tale espressione indica, di prassi, l’ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l’assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell’atto.

In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?

Sì, in quanto la procedura deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, come ha specificato la circolare n.12/2016, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.

Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

Sono tenuti ad adottare la procedura online anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Sì.

Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto).

Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria

Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?

Sì, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?

Sì, il modello telematico evidenzia sola la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n.12/2016 nel punto 1.2.

L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?

Sì, in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.

La procedura si applica ai lavoratori assunti presso una società privata a partecipazione pubblica totalitaria?

La procedura di dimissioni telematiche deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

I moduli in lingua tedesca sono validi solo per i cittadini della Provincia Autonoma di Bolzano?

Non risultando alcuna limitazione esplicita all'utilizzo del modulo in lingua tedesca, si ritiene che questo possa essere utilizzato alla stregua di quello in lingua italiana.

La procedura telematica può essere effettuata da un Tutore (nominato legalmente da Tribunale) per conto di un lavoratore divenuto "incapace"?

Sì ma occorre tuttavia verificare cosa è stato disposto nel provvedimento del Tribunale in relazione agli atti del tutore e a quelli dell'interdetto.

Nel settore bancario sono attivi dei Fondi per i lavoratori prossimi alla quiescenza per cui è richiesta la presentazione delle proprie dimissioni per accedervi. È necessario in questi casi effettuare la procedura telematica anche se è prevista la sottoscrizione di un verbale di conciliazione stragiudiziale e l'effettiva cessazione del rapporto avverrà a distanza di vari anni dalla comunicazione del recesso?

No, i casi di risoluzione consensuale sottoscritta nelle "Sedi protette" ai sensi dell'articolo 2113 c.c. non rientrano nell'ambito applicativo della procedura.

Nel caso di socio lavoratore è necessario effettuare la procedura telematica nei casi di dimissione o risoluzione consensuale?

Premesso che tra il socio lavoratore e la società cooperativa si instaurano due distinti rapporti giuridici, quello associativo e quello di lavoro; il primo è regolato dalle relative norme del codice civile, il secondo dalle norme afferenti al rapporto di lavoro, tra cui la L. n. 142 del 2001 finalizzata a tutelare la posizione del socio lavoratore. Vista l'intima connessione dei due rapporti, la previsione di cui al secondo comma dell'art. 5 della legge n. 142/2001 va intesa nel senso che, in seguito al recesso da socio, il lavoratore dovrà effettuare la trasmissione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali.

Prima di accedere alla compilazione del modello telematico il sistema richiede se il rapporto di lavoro oggetto delle dimissioni o della risoluzione consensuale sia stato instaurato prima o dopo il 2008. In quest'ultimo caso vengono recuperati alcuni dati presenti nella comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto di lavoro. Qualora non vi siano comunicazioni obbligatorie relative al rapporto di lavoro come si deve operare?

In questo caso è possibile selezionare l'opzione "Prima del 2008" e compilare manualmente i campi del modello telematico, senza indicare la data di inizio del rapporto di lavoro che non è un campo obbligatorio.

Il recesso dell'apprendista al termine del periodo di apprendistato di cui all'articolo 42, comma 4, del decreto legislativo 81/2015 si deve manifestare attraverso la procedura telematica dell'articolo 26 del Decreto Legislativo 151/2015?

Sì, il recesso dell'apprendista si deve manifestare attraverso la procedura telematica, in quanto si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, il quale, ove le parti non recedano dal medesimo,

“prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato”, così come espressamente stabilito dall’art. 42, quarto comma, del Decreto Legislativo 81/2015.

Le risposte del Ministero del lavoro ai Consulenti del Lavoro

Ecco ulteriori 20 risposte del ministero del lavoro rilasciate all’ordine dei consulenti del lavoro sui dubbi della procedura on-line per le dimissioni volontarie e le risoluzioni consensuali.

Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura on-line, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015: Nei casi diversi il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

Quale efficacia hanno le risposte fornite tramite faq e pubblicate sul sito <http://www.lavoro.gov.it>?

Le FAQ contengono “posizioni ufficiali” dell’amministrazione rispetto ad alcune richieste di chiarimento

Sono tenuti ad adottare la procedura on line anche il direttore generale e l’amministratore delegato di un’azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Si

I lavoratori che presentano le proprie dimissioni per l’avvenuto raggiungimento dei requisiti di accesso alla pensione devono utilizzare la nuova procedura?

Si, perché non rientra nei casi di esclusione espressamente previsti dall’articolo 26 del d.lgs. n.151/2015, dal DM 15 dicembre 2015 e richiamati dalla circolare n. 12/2016.

Se il lavoratore non conosce l’indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro, cosa deve inserire nell’apposito modulo?

Il lavoratore deve accertarsi dell’indirizzo email (o PEC) al quale notificare la sua comunicazione

Il lavoratore deve possedere la firma digitale se presenta le dimissioni attraverso un soggetto abilitato?

No

Se il lavoratore vuole avvalersi di un soggetto abilitato, può rivolgersi a qualsiasi organismo presente sul territorio nazionale o deve rispettare una competenza territoriale?

Si, come chiarito nella circolare n. 12/2016 (2.2) il lavoratore può rivolgersi ad un soggetto abilitato indipendentemente dal luogo ove questo risieda o svolga la sua attività lavorativa

Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l’indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza: Comunque il Ministero prova ad reinviare la mail agli indirizzi conosciuti a sistema (es. registro imprese) e a notificare la mancata notifica alla Dtl competente. A partire dal 1° aprile 2016 sarà inviata una mail al lavoratore chiedendo di modificare l’indirizzo email errato (o sconosciuto).

Qualora un datore di lavoro utilizzi due indirizzi di posta elettronica deve inviare comunicazione su entrambi? Oppure dirottare le dimissioni solo su uno di questi? E quale?

E’ sufficiente indicare uno tra indirizzo e mail o PEC.

Se successivamente all’invio del modulo delle dimissioni le parti concordano una data diversa di interruzione del rapporto (anteriore o successiva a quella originaria), deve essere ripetuta la procedura telematica?

Il modello riguarda la manifestazione di volontà di dimettersi,; la data di effettiva conclusione del rapporto di lavoro sarà rilevata dalla comunicazione di cessazione che il datore di lavoro deve inviare entro 5 giorni

Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni, quale procedura deve essere adottata?

La revoca deve avvenire entro 7 giorni dalla data di comunicazione. La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria ovvero, in assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro è ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno le segnalazioni di comunicazioni di dimissioni / risoluzione consensuale non seguite da una comunicazione obbligatoria di cessazione.

Qual è la procedura da seguire se il lavoratore intende rivolgersi alla direzione territoriale del lavoro?

La procedura è indicata nella nota n. 1765 del 24 marzo 2016.

Qual è la procedura da seguire se il lavoratore intende rivolgersi al sindacato?

Nessuna procedura particolare; il lavoratore dovrà esibire un documento di identità.

E' necessaria la procedura on-line in caso di dimissioni per giusta causa?

Sì, nei prossimi giorni sarà aggiunta una informazione tra le "Tipologie di comunicazione" apposta, indicando altresì la motivazione.

Come può essere attestato l'avvenuta ricezione delle dimissioni per il datore di lavoro in caso di invio del modulo ad una posta elettronica non certificata?

Il sistema rilascia una ricevuta ed inoltre il datore di lavoro ha la possibilità di visionare le comunicazioni inviate nella pagina personale di cliclavoro. Inoltre, a partire dal 1° aprile il lavoratore riceverà una comunicazione di "errato" indirizzo del datore di lavoro per dargli la possibilità di rettificare esclusivamente tale informazione, lasciando inalterati gli altri campi

La comunicazione on-line delle dimissioni con la nuova procedura, in relazione alla pluriefficacia delle comunicazioni, assolve anche a quella dovuta dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 9-bis del DL. 510/1996?

No, riguardano due adempimenti diversi: uno (quello delle dimissioni) che certifica la volontà di rescindere il rapporto di lavoro e che attiene al lavoratore, l'altro che attiene al datore di lavoro che certifica l'effettiva estinzione del rapporto di lavoro

La nuova procedura deve essere adottata anche nel caso il cui rapporto di lavoro può essere risolto nell'area di libera re cedibilità?

La procedura non va attivata nel caso del periodo di prova

Come si coordina la nuova procedura con l'articolo 35, comma 4 del d.lgs.198/2006, in caso di dimissioni durante il periodo di matrimonio?

Per le dimissioni nei casi di cui all'articolo 35, comma 4 del d.lgs n. 198/2006 la lavoratrice dovrà effettuare la comunicazione secondo le procedure previste dal DM 15 dicembre 2015 e poi convalidare le dimissioni presso la DTL (cfr. FAQ n. 3)

I soggetti abilitati di natura collegiale (enti bilaterali, commissioni di certificazione ecc..) devono convocare l'intero organo per procedere alla convalida e alla trasmissione del modulo?

Sono rimesse alle scelte organizzative delle commissioni di certificazione le modalità operative attraverso le quali assicurare il servizio.

E' legittima la predisposizione di una postazione PC presso i locali aziendali dedicata ai lavoratori che vogliono rassegnare le dimissioni e siano sprovvisti di collegamenti telematici privati e personali?

Il fatto rilevante non è il luogo bensì il possesso del PIN Inps che è personale e non cedibile.

Convalida dimissioni Riforma Fornero (valida fino al 11 marzo 2016)

La nuova procedura di convalida delle dimissioni online entra in vigore dal 12 marzo 2016. Prima di tale data le dimissioni devono essere presentate secondo la procedura prevista dalla Riforma

Fornero. Anche in questo caso le dimissioni volontarie sono da convalidare, così come la risoluzione consensuale.

E' con la riforma del lavoro Fornero, dal 18 luglio 2012 in poi, che è stata introdotta procedura di convalida per le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale, che alla firma sono sospese. Quindi è da allora che è partita la alla dimissione in bianco e ai datori di lavoro, che rischiano una sanzione di 30.000 euro, oltre che la denuncia penale. Alle lavoratrici e ai lavoratori la facoltà di revoca innanzi alla DPL o al Centro per l'impiego. Vediamo quale è la procedura di dimissioni in vigore dal 18 luglio 2012 al 11 marzo 2016.

Dimissioni e risoluzione consensuale sospese fino alla convalida. Prima di entrare nel merito delle procedure di convalida delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale prevista dalla riforma Fornero va subito precisato che la dimissione del lavoratore o della lavoratrice o la risoluzione consensuale sono “**sospensivamente condizionate**” ad una convalida delle stesse, cioè fino a quando è finito l'iter di convalida. Ossia solo a seguito di convalida decade la sospensione che nel frattempo opera sulla richiesta di risoluzione del rapporto di lavoro a seguito di dimissioni presentate dal lavoratore o dalla lavoratrice. E' bene chiarire ciò, in seguito chiarimento le conseguenze sulla sospensione in caso di convalida o, soprattutto, mancata convalida.

Dimissioni e risoluzione consensuale di lavoratrici in gravidanza o madri e padri lavoratori.

La riforma del lavoro ha modificato il comma 4 dell'art. 55 del Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, il D. Lgs. 151 del 2001, estendendo la durata del periodo in cui opera l'obbligo della convalida delle dimissioni volontarie, che era già previsto fino al primo anno di vita del bambino.

Il comma 16 dell'art. 4 della Legge n. 92 del 2012 recita “La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio” nei seguenti casi:

- durante il **periodo di gravidanza**;
- dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i **primi tre anni di vita del bambino**;
- nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, ossia la proposta di incontro con il minore adottando o la comunicazione dell'invito a recarsi all'etero per ricevere la proposta di abbinamento.

Quindi con la Riforma Fornero è stata estesa ai tre anni di vita del bambino la tutela della lavoratrice o del lavoratore padre. Ai casi appena elencati si estende l'istituto della convalida anche nel caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Dimissioni e risoluzione consensuale di tutti i lavoratori e le lavoratrici. Oltre ai casi appena descritti relativi alle lavoratrici in gravidanza o alle madri o ai padri lavoratori, c'è anche la disciplina riguardante le dimissioni di tutto il resto delle lavoratrici o dei lavoratori. Anche in questo caso c'è l'introduzione del regime della convalida, con un proprio iter. E con un doppio percorso, uno alternativo all'altro. Vediamo quali. Sono previsti dai commi 17 e 18 dell'art. 4 della legge n. 92 del 2012.

La convalida presso la DPL, il Centro per l'impiego o le sedi individuate dal CCNL:

“L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”.

L'alternativa della sottoscrizione della ricevuta unilav. In alternativa alla procedura di convalida presso la DPL o il Centro per l'Impiego, “l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla

ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro”, ossia la ricevuta del modello unilav cessazione inviato dal datore di lavoro al Centro per l’Impiego in maniera obbligatoria entro cinque giorni dalla data di cessazione.

La procedura di verifica della firma del lavoratore in calce all’unilav. La riforma stabilisce che con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, saranno individuate ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.

L’invito del datore di lavoro al lavoratore, entro 30 giorni. L’iter di convalida delle dimissioni prosegue. Entro 30 giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale, il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l’impiego o presso le sedi di cui al CCNL nazionale di lavoro, per convalidare l’atto ovvero invitare il lavoratore a sottoscrivere la dichiarazione sulla comunicazione di cessazione. Se il datore di lavoro non provvedere nei termini indicati, le dimissioni si intendono prive di effetto.

La comunicazione del datore di lavoro contenente l’invito al lavoratore, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della comunicazione a Centro per l’impiego (che il lavoratore eventualmente può sottoscrivere aderendo così alla procedura della dichiarazione apposta in calce all’unilav), si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro, ovvero è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

La risposta del lavoratore. Il lavoratore entro sette giorni dall’invito del datore di lavoro può:

- aderire all’invito formulato dal datore di lavoro;
- non aderire all’invito formulato e in questo caso il rapporto di lavoro si intende risolto;
- revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.

Assenza della convalida. Quindi qualora la lavoratrice o il lavoratore non revochi le dimissioni o non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all’invito a presentarsi presso le sedi per la convalida delle dimissioni, ovvero non adempie all’invito trasmesso dal datore di lavoro tramite comunicazione scritta, ad apporre la sottoscrizione alla lettera che obbligatoriamente deve trasmettere al Centro per l’impiego (unilav), il rapporto di lavoro si intende legittimamente risolto.

La revoca delle dimissioni e le conseguenze sulla sospensione. Il lavoratore quindi non rispondendo di fatto autorizza la convalida delle dimissioni. Se invece intende fermare l’iter e revocare le dimissioni può effettuare la revoca, entro sette giorni, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso. La revoca va comunicata in forma scritta.

Una volta comunicata la revoca, le dimissioni o la risoluzione consensuale perdono la loro efficacia. Il contratto di lavoro tra le parti torna ad avere il suo normale corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per quanto riguarda il periodo che intercorre tra la data di presentazione delle dimissioni e la data della revoca, che può essere distante anche 30 giorni come abbiamo visto, il lavoratore non ha diritto retributivo qualora in tale periodo non sia stata svolta la prestazione lavorativa.

Eventuali pattuizioni tra le parti che hanno portato alla dimissione del lavoratore o alla risoluzione consensuale perdono ogni effetto, con il conseguente obbligo da parte del lavoratore di restituire quanto eventualmente percepito in forza di tali pattuizioni con il datore di lavoro.

La nuova sanzione contro le dimissioni in bianco e gli illeciti natura penale. La riforma del lavoro sanziona duramente il datore di lavoro in tema di dimissioni in bianco: “Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, 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 24 novembre 1981, n. 689”.

Con il comma 23 dell’art. 4 della Legge n. 92 del 2012 il legislatore ha inteso quindi colpire con una pesante sanzione i datori di lavoro che effettuano la pratica illecita della firma delle dimissioni in bianco a discapito dei propri lavoratori dipendenti.

Restano confermate le disposizioni relative ai termini temporali dell’accertamento, della contestazione o notificazione dell’illecito. Il datore di lavoro trasgressore, in via procedurale, ha la facoltà di definire la sanzione con il pagamento dell’importo in misura ridotta, ossia un terzo dell’importo massimo pari a 10.000 euro. Oppure può opporsi al verbale mediante scritti difensivi oppure può opporsi davanti al giudice civile per opporsi all’ordinanza di ingiunzione.

Niente pagamento breve. Per questa sanzione non è prevista la possibilità di un pagamento in misura breve ai sensi dell’art. 13 del D. Lgs. 124 del 2004. Quindi non può esserci, previa diffida ad ottemperare, la sanzione del pagamento di un importo pari alla misura minima.

Il ricorso in sede penale. La procedura risarcitoria in sede civile, che può essere azionata dalla lavoratrice o dal lavoratore, non è l’unica azione legale nei confronti del datore di lavoro. E’ possibile ricorrere all’autorità giudiziaria anche in sede penale, questo quando il lavoratore o la lavoratrice, o l’organo di vigilanza, sono in grado di provare un comportamento costrittivo da parte del datore di lavoro.

Il comportamento costrittivo è inteso nel senso di provare che l’assunzione, ovvero la conferma del posto di lavoro, sarebbe avvenuta soltanto previa firma su un foglio in bianco oppure solo dietro sottoscrizione di una lettera di dimissioni senza data e quindi utilizzabile in qualsiasi momento della vita lavorativa del lavoratore o della lavoratrice presso l’azienda, nell’esclusivo interesse del datore di lavoro. Quindi va provato il comportamento illegale del datore di lavoro.

La sanzione penale. Tale comportamento così assunto può comportare anche il reato di estorsione previsto e punito dall’art. 629 del Codice penale con la reclusione da **cinque a dieci anni o la multa da 500 a 2.066 euro.**

Scegliere tra l’azione penale o civile. Per quanto riguarda la scelta su come agire, se con l’azione civile o penale, il lavoratore (o la lavoratrice) devono valutare il comportamento datoriale illegittimo se ravvisa gli estremi del comportamento costrittivo appena descritto. L’azione penale dovrebbe considerarsi assorbente rispetto a quella civile, in quanto a far la differenza è la minaccia psicologica o il costringimento con le finalità di trarre un ingiusto profitto con la quale il datore di lavoro ottiene la firma della dimissione in bianco da arte del lavoratore.

L’ingiusto profitto sta nell’eludere le norme a protezione del lavoratore, le norme relative alla risoluzione del rapporto di lavoro che obbligano il datore di lavoro al licenziamento o per giustificato motivo, oggettivo o soggettivo, o per giusta causa, nonché concedono al lavoratore le tutele dell’art. 18 dello Statuto dei lavoratori, ossia la tutela reale o la tutela obbligatoria.

Resta possibile con l’azione penale se l’assunzione o il mantenimento in servizio è avvenuto solo dopo la firma del foglio bianco o la firma delle dimissioni in bianco. Se non fosse dimostrabile il comportamento costrittivo, il lavoratore può ricorrere comunque all’azione civile che punisce il semplice comportamento del datore di lavoro, al di là del comportamento costrittivo.