

Roma, 16 marzo 2016

ALLE ASSOCIAZIONI E AI SINDACATI
TERRITORIALI
ALLE UNIONI REGIONALI

Loro sedi e loro indirizzi (Via e-mail)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

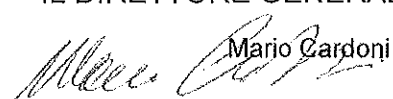
La nuova comunicazione telematica prevista per le dimissioni e le risoluzioni consensuali, pertanto, rappresenta certamente un passo in avanti in termini di semplificazione degli adempimenti e delle procedure in capo al lavoratore; tuttavia le incertezze e incongruità da ultimo ripercorse ne attenuano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

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

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

Cordiali saluti.

IL DIRETTORE GENERALE


Mario Cardoni

All. 1



Circolare n. 12 del 4 marzo 2016

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

*Direzione Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione*

*Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro e
delle relazioni industriali*

Direzione Generale per l'attività ispettiva

A tutti gli indirizzi in allegato

Loro sedi

OGGETTO: Modalità di comunicazione delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Nuova disciplina ai sensi dell'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

1. La nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n. 151 del 2015

L'articolo 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili da questo Ministero e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

In attuazione di tale previsione è stato adottato in data 15 dicembre 2015 il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, in vigore dal 12 gennaio 2016, con il quale è definito il modulo per la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale. Il modello "telematico" adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015 è valido su tutto il territorio nazionale ed è dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità.

1.1. Finalità e ambito di applicazione

La nuova disciplina, che si applica alle dimissioni comunicate a partire dal **12 marzo 2016** e riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione delle ipotesi di cui al punto 1.2., intende, da un lato, evitare il fenomeno delle c.d. "lettere di dimissioni in bianco" e, dall'altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni.

Resta fermo per il lavoratore l'obbligo di rispettare il termine di preavviso, salvo il caso in cui sussista una giusta causa di dimissioni e fermo restando che, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, le dimissioni, pur se immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore al risarcimento dell'eventuale danno. Come stabilito dall'articolo 26, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2015, le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina in esame sono inefficaci; in tal caso il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste dalla nuova disciplina.

La nuova modalità di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all'articolo 1372, comma 1, del codice civile, per i quali si introduce la medesima "forma tipica" del modulo adottato con il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015.

È opportuno ricordare che il lavoratore, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo previsto dalla nuova disciplina, ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità (articolo 26, comma 2, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

1.2. Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La disciplina introdotta dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 non si applica:

a) ai rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. "protette" (articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151 del 2015);

b) al recesso durante il periodo di prova di cui all'articolo 2096 del codice civile;

c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente (ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);

d) ai rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

Infine, in considerazione del fatto che la *ratio* dell'intervento normativo di cui all'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera *g*) della legge delega n. 183 del 2014), pratica che non risulta presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si ritiene che la citata disposizione, così come la precedente disciplina di cui all'articolo 4, commi da 17 a 23-*bis* della legge n. 92 del 2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

2. I contenuti del D.M. 15 dicembre 2015

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015 reca l'adozione del modulo utilizzato per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e contiene altresì una regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo parimenti le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati (datori di lavoro e Direzioni del lavoro territorialmente competenti) nonché i compiti dei soggetti che la legge individua come "intermediari", ovvero i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. *h*) e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore ("*soggetti abilitati*").

Entro il 12 marzo 2016, sarà disponibile sul sito del Ministero del lavoro - www.lavoro.gov.it - il modello utilizzabile sia dai lavoratori che dai soggetti che la disposizione individua come intermediari (articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

2.1. Aspetti generali

Il preambolo contiene il riferimento normativo che costituisce la fonte primaria in attuazione della quale è stato emanato il decreto ed il riferimento al Codice dell'amministrazione digitale, che disciplina in forma organica l'uso appropriato delle tecnologie informatiche all'interno della pubblica amministrazione e nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione.

Sempre in via generale, l'articolo 2 del decreto reca le definizioni dei principali termini e locuzioni utilizzati nel testo normativo, sia per consentire una formulazione più efficace delle singole disposizioni sia per assicurare l'uniformità interpretativa rispetto al loro significato letterale. Tali definizioni nel prosieguo della nota circolare saranno indicate in *carattere corsivo*.

Il decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro non solo sia manifestato in "forma tipica", ma anche che essa debba corrispondere necessariamente a quella del modulo adottato con il decreto stesso.

2.2. Soggetti abilitati

L'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 individua, al comma 4, i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per effettuare le comunicazioni secondo le nuove modalità.

Tale previsione è puntualmente ripresa dall'articolo 2 del decreto ministeriale, che definisce *soggetti abilitati*:

- i patronati;
- le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. *h*), e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

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

2.3. Il modulo

L'articolo 3 del decreto ministeriale dispone l'adozione del *modulo* ovvero del modello con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale ovvero di revocare tale volontà nei tempi previsti (7 giorni) indicati dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, rinviando ad uno specifico allegato la dettagliata identificazione dei dati, dei sistemi di classificazione e del formato di trasmissione degli stessi.

Nel dettaglio, il *modulo* si compone di 5 (cinque) sezioni:

- una relativa ai dati identificativi del lavoratore;
- una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
- una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
- una relativa ai dati identificativi della comunicazione, indicando - nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale - la data di decorrenza delle stesse;
- una relativa ai dati identificativi del *soggetto abilitato* nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il *modulo*: il codice identificativo del modulo e la *data certa di trasmissione*.

Tale modulo è reso disponibile attraverso un'apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it ai lavoratori e ai *soggetti abilitati* con le modalità tecniche che vengono descritte dettagliatamente in un allegato tecnico, messe a disposizione attraverso il *sistema informatico S.M.V.*

Secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia Autonoma di Bolzano tale modulo è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca.

3. Le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione del modulo

La procedura introdotta dal decreto ministeriale per la manifestazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale è preceduta dalla fase di *riconoscimento del soggetto* che effettua l'adempimento, diversa a seconda se il lavoratore recede dal contratto direttamente o facendosi assistere da un *soggetto abilitato*.

Nel primo caso il lavoratore per rassegnare dimissioni "efficaci" deve essere in possesso del codice personale I.N.P.S. ("PIN INPS") ovvero richiederlo all'Istituto; queste credenziali danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello. Tale codice permette di popolare automaticamente la sezione n. 1, rendendo i dati immodificabili da parte del lavoratore che sta compilando il *modulo*.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei *soggetti abilitati* dalla norma il sistema consente l'accesso anche in assenza del PIN INPS, con le sole credenziali di cliclavoro che tali soggetti possiedono o devono richiedere al momento della comunicazione. In seguito, la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore, di seguito illustrate, e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato.

Prima della compilazione del *modulo* il *sistema informatico SMV* richiede all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro dal quale si intende recedere e quindi le comunicazioni obbligatorie "attive". Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di popolare **in automatico** le sezioni 1, 2 e 3 e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà essere aggiornato dal lavoratore.

Pertanto:

1. per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l'utente compilerà le sezioni 2 e 3;
2. per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008: l'utente inserendo il solo codice fiscale del datore di lavoro avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore. Si sottolinea la necessità, nella compilazione del campo "data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", di tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel *sistema informatico SMV*, attraverso due informazioni identificative: la *data di trasmissione* (marca temporale) e il

codice identificativo che, insieme consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa.

La *data di trasmissione* consente altresì al sistema di "controllare" il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni rese in ossequio a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti. Il *sistema informatico SMV* darà accesso infatti alle sole comunicazioni revocabili.

Una volta completata la compilazione, il *modulo* viene inviato all'indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro implementato nell'apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana.

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, in quanto il modulo è trasmesso per via telematica (comma 1) e contiene i dati essenziali di cui al comma 3. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, presentare entro 5 giorni dalla data di cessazione la comunicazione prevista dall'articolo 9-bis del decreto-legge n. 510 del 1996 con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007. Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

4. Sanzioni

L'articolo 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015 disciplina le sanzioni alle quali è sottoposto il datore di lavoro che "altera" i *moduli* attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, che non possono che essere resi con le modalità introdotti dal decreto ministeriale in esame. In particolare si prevede che: "Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i suddetti moduli è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge n. 689/1981". La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

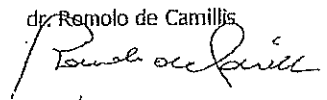
5. Supporto agli utenti

Per garantire il necessario supporto agli utenti nella fase di avvio della nuova procedura, la compilazione del modulo sarà illustrata anche in un "video-tutorial", reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali - www.lavoro.gov.it - che mostra i passi operativi, sia nel caso in cui il modello venga compilato direttamente dal lavoratore e sia nel caso di intervento di uno dei soggetti abilitati. Inoltre sarà possibile utilizzare il seguente indirizzo di posta elettronica per inoltrare eventuali quesiti per l'utilizzo del sistema: dimissionivolontarie@lavoro.gov.it. Sul sito del Ministero, in un'apposita sezione, saranno pubblicate periodicamente le relative FAQ.

Il Direttore Generale dei sistemi
informativi, dell'innovazione
tecnologica e della comunicazione

Dr. Issa Grazia Stefano


Il Direttore Generale
della tutela delle condizioni di lavoro
e delle relazioni industriali

Dr. Remolo de Camillis


Il Direttore Generale
dell'attività ispettiva

Dr. Danilo Papa
