

IL MODELLO PER DIMISSIONI E LE CRITICITA' OPERATIVE

(la presente riflessione è una rielaborazione dell'articolo pubblicato sul n. 10 del 12 marzo 2016 della rivista Diritto e Pratica del Lavoro, alla luce dei chiarimenti forniti con la circolare del Ministero del Lavoro n. 12 del 4 marzo 2016 e delle FAQ presenti sul sito istituzionale dello stesso Dicastero)

Con un leggero ritardo sulla tabella di marcia indicata dal Legislatore delegato (24 dicembre 2015), il 13 gennaio è uscito il Gazzetta Ufficiale il D.M. 15 dicembre 2015 con il quale il Ministro del Lavoro, in ottemperanza all'art. 26 del decreto sulle semplificazioni (D.L.vo n. 151/2015), ha approvato il modello con il quale, a partire dal 12 marzo 2016, le dimissioni e le risoluzioni consensuali potranno ritenersi, a tutti gli effetti, valide soltanto nel rispetto della procedura evidenziata nello stesso.

Ma cosa afferma l'art. 26?

“Al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del D.L.vo n. 151/2001, e successive modificazioni, 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 la datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con modalità individuate con il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di cui al comma 3”.

Prima di entrare nel merito della questione occorre, chiarire alcune cose.

La prima è che il Legislatore delegato dichiara che “ le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto sono fatte su appositi moduli”: la norma non parla mai di convalida o di conferma delle dimissioni come fanno l'art. 55, comma 4 del D.L.vo n. 151/2001 o l'art. 4, comma 17 della legge n. 92/2012. Da ciò si deduce che, ad esempio, le dimissioni, che sono un atto unilaterale ricettizio, non possono avvenire più come prima e, magari, essere convalidate, ma debbono essere “fatte” unicamente con la procedura individuata dal modello approvato con il D.M. 15 dicembre 2015. Tale concetto viene ribadito dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 12 del 4 marzo 2016 che, caso rarissimo se non unico, risulta firmata da ben tre Dirigenti Generali (Sistemi informativi, Relazioni Industriali e Tutela delle condizioni di Lavoro e Attività Ispettiva). Se le parole hanno un senso, “fatte” significa compilate con consapevolezza e senza condizionamenti in ogni parte e che, quindi, le tradizionali dimissioni con le quali il lavoratore intende far conoscere al proprio datore di lavoro l'intenzione di recedere dal rapporto, non hanno più alcun valore. Quanto appena detto sta a significare che dal 12 marzo 2016 non è più possibile dimettersi con una semplice lettera, una raccomandata o anche una e-mail: solo le dimissioni “fatte” con il modello ministeriale trovano cittadinanza, ai fini della efficacia, nel nostro ordinamento: ciò è affermato, chiaramente, al punto 2.1 della circolare n. 12, laddove si dice che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro deve essere “manifestato in forma tipica, ma anche che essa debba corrispondere necessariamente a quella del modulo adottato con il decreto”.

La seconda che, pure è stata adombrata in alcune primissime riflessioni, alfine di salvare l'istituto della convalida, parte da un uso atecnico della parola “fatte”, intesa come “confermate”: a parte che si tratta di due concetti totalmente diversi, non si può non rilevare come le parole “convalida o conferma” non appaiano neanche nel D.M. 15 dicembre 2015 o nell'allegato tecnico esplicativo e, comunque, tale tesi non è stata assolutamente “sposata” dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 12.

La disposizione ha una portata onnicomprensiva nel senso che, ad eccezione delle ipotesi che si riferiscono alle lavoratrici ed ai lavoratori padri di bambino fino ai tre anni di età (o tre anni dall'affido o dall'adozione) per i quali esiste la procedura di convalida presso la Direzione territoriale del Lavoro, essa dovrà essere adottata in tutti quei casi in cui il rapporto cessi prima del termine, pur quando ciò avvenga attraverso una risoluzione concordata.

Quindi, nella sola ipotesi appena citata la lettera di dimissioni continuerà ad essere formulata nel modo tradizionale, in quanto il recesso della lavoratrice o del lavoratore nei tre anni successivi alla nascita del bambino, per acquisire efficacia, dovrà essere convalidata dal funzionario della Direzione del Lavoro che provvederà a verificare, attraverso un colloquio, che la volontà dell'interessata non sia stata sottoposta a condizionamenti.

Il Legislatore delegato non cita l'art. 35, comma 4, del D.L.vo n. 198/2006 il quale afferma che sono nulle le dimissioni della lavoratrice presentate nel periodo che va dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto seguia celebrazione, a un anno dopo la stessa, se non confermate entro un mese avanti ad un funzionario della Direzione territoriale del Lavoro. Questa particolare procedura, prevista da una legge speciale, è stata abrogata o no? Il Legislatore fa riferimento a "tutte" le ipotesi di dimissioni (o risoluzione consensuale) ma nel testo normativo non vi è traccia di abrogazione esplicita e sono fatte salve soltanto quelle dei genitori fino ai tre anni dalla nascita del bambino (anche esse "speciali" rispetto alla normativa generale essendo contenute nel D.L.vo n. 151/2015). La stessa circolare n. 12 non ne parla e, quando al punto 1.2 individua i settori ai quali non si applica la procedura, oltre ai casi già previsti dal Legislatore delegato all'interno dei commi 1 e 7 dell'art. 26, esclude, soltanto, i rapporti di lavoro marittimo, "in quanto il contratto di arruolamento è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione". Per la verità una FAQ apparsa sul sito del Ministero del Lavoro dice espressamente che tale disposizione speciale è stata abrogata.

La procedura non si applica, quindi (comma 7) ai rapporti di rapporti di lavoro domestico (attesa la peculiarità degli stessi) e alle risoluzioni avvenute "in sede protetta" (art. 26, comma 7): come si vede, il Legislatore delegato, ha escluso anche altre ipotesi e ciò rafforza la convinzione che quella prevista dall'art. 35, comma 4, del D.L.vo n. 198/2006 rientri nel "calderone" generale, come detto dalla FAQ appena citata.

La norma si riferisce ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro pubblici (ma il Ministero del Lavoro li esclude con una tesi amministrativa, forse, condivisibile sul piano pratico ma non supportata dalla norma) e privati, al lavoro subordinato a tempo indeterminato ma anche a tempo determinato (qualora il rapporto si risolva prima del termine direttamente o indirettamente fissato) ma così come è scritta, non sembrerebbe escludere la risoluzione "ante tempus" delle collaborazioni, pur stipulate nel rispetto dei criteri fissati dall'art. 2 del D.L.vo n. 81/2015, come nell'ipotesi della risoluzione consensuale. Per la verità la circolare n. 12, andando oltre la norma, parla di "rapporto di lavoro subordinato", ma il comma 1 dell'art. 26 si riferisce al rapporto di lavoro, senza aggettivi: è pur vero che la parola "dimissioni" si riferisce alla subordinazione ma, la risoluzione consensuale è una forma di cessazione del contratto che si attaglia anche al lavoro autonomo.

Il riferimento, possibile, anche al settore pubblico scaturisce dal fatto che, a differenza della normativa in vigore fino all'11 marzo 2016 (il modello è entrato in vigore sessanta giorni dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M., come stabilito dal comma 8 dell'art. 26), la disciplina non è inserita all'interno della legge n. 92/2012 (art. 4, commi da 17 a 23 - bis), ha una propria formulazione che ne prescinde. Sulla base del testo appena citato, infatti, il Dipartimento della Funzione Pubblica ebbe modo di precisare ed il Ministero del Lavoro, attraverso l'interpello n. 35/2012 ne accolse l'impostazione, che, mancando la c.d. "armonizzazione" ex art. 1, commi 7 ed

8, propedeutica alla applicazione nel settore pubblico della legge n. 92/2012, la procedura puntuale prevista dall'art. 4 non trovasse applicazione.

La soluzione "sposata" dai tre Dirigenti Generali che hanno sottoscritto la circolare n. 12 è quella della "non applicabilità della procedura sulla base della considerazione che la pratica delle c.d. "dimissioni in bianco" non risulti presente nell'ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.L.vo n. 165/2001: tesi, indubbiamente, meritevole di attenzione che, però, non trova riscontro nel dettato normativo.

Per quel che riguarda i rapporti a tempo determinato conclusi prima della scadenza è pur vero che il recesso anticipato per dimissioni abilita il datore di lavoro a chiedere il risarcimento per mancato adempimento, ma ciò non incide sulla procedura delle dimissioni che, stando al dettato normativo, non possono che avvenire in quel modo: su questo punto nulla afferma la circolare n. 12.

Con la riflessione segue ci si soffermerà sulla procedura ipotizzata con il modello dal D.M. del Ministro del Lavoro, dando, ovviamente in correlazione, uno sguardo al contenuto dell'art. 26 che è intervenuto sulla materia, per la terza volta, in dieci anni, alfine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, ritenuto dal Legislatore ancora particolarmente sentito, pur in presenza di norme legali e contrattuali che tutelano la donna lavoratrice (atteso che di essa, in particolare, si tratta) ormai presenti, da anni, nel nostro ordinamento e che sono state potenziate negli ultimi tempi.

Da una lettura del comma 1 del predetto articolo traspare che l'unica modalità per rendere le dimissioni (ma il discorso vale anche per le risoluzioni consensuali) è quella di compilare il modulo scaricabile dal sito ministeriale e di trasmetterlo, attraverso il sistema informatico predisposto dal Ministero del Lavoro, al datore di lavoro ed alla Direzione territoriale del Lavoro che, è bene ricordarlo, nel corso del 2016 assumerà il nome di "Ispettorato territoriale del Lavoro".

La nuova procedura ipotizzata appare notevolmente formale e molto più pesante non soltanto di quella già prevista dall'art. 4, commi da 17 a 23 - bis della legge n. 92/2012 (ed in vigore fino all' 11 marzo 2016), ma anche di quella, a suo tempo, ipotizzata dalla legge n. 188/2007 attraverso il modulo elettronico. Tale "pesantezza" si rileva, in particolar modo, laddove le dimissioni non siano accompagnate da un periodo di preavviso lavorato, ma siano "volute" con effetto immediato.

Sono, a voler essere pignoli, migliaia e migliaia i rapporti che si risolvono "ante tempus", atteso che nel numero vanno ricompresi i contratti a termine dei lavoratori somministrati che finiscono prima della scadenza, quelli stagionali nei luoghi turistici, quelli in agricoltura o quelli degli sportivi disciplinati dalla legge n. 91/1981 ove, ad esempio, il c.d. "mercato dei calciatori" si sostanzia in risoluzioni consensuali dei precedenti rapporti di natura subordinata con stipula di nuovi contratti.

La circolare n. 12 si sofferma ampiamente nella spiegazione dei vari passaggi procedurali ed afferma che, per venire incontro ad eventuali quesiti degli utenti, viene creato sia un indirizzo di posta elettronica dimissionivolontarie@lavoro.gov.it. che una apposita sezione con le relative FAQ. Consapevole delle difficoltà insite nella procedura, soprattutto nella fase di avvio, la circolare n. 12 afferma che viene previsto un "video-tutorial", disponibile sul sito del Ministero del Lavoro www.lavoro.gov.it., dal quale sembrano emergere alcuni passaggi semplificativi non previsti nella stesura originaria del modello.

Il lavoratore può optare se procedere autonomamente lungo il percorso delineato in via amministrativa o affidarsi ad un soggetto abilitato che è stato individuato dal comma 4 dell'art. 26: si tratta dei patronati, delle organizzazioni sindacali, degli Enti bilaterali e delle commissioni di certificazione previste dall'art. 76 del D.L.vo n. 276/2003.

Nel primo caso la strada, soprattutto se rapportata al gran numero dei soggetti interessati, appare alquanto tortuosa, atteso che il lavoratore dovrà avvalersi del sistema informatico SMV richiedendo, innanzitutto, se non lo possiede, il codice PIN INPS all'Istituto e creando una utenza

per l'accesso al portale ClicLavoro del Ministero (cliclavoro.gov.it) con "nome e password" (la registrazione deve essere effettuata una volta sola e vale per sempre). Questo primo passaggio, pur previsto dalla scheda tecnica di accompagnamento del modello pubblicata in Gazzetta Ufficiale, sembra essere stato eliminato come si evince dal video tutorial a disposizione degli utenti e dall'accesso alla procedura attraverso il solo PIN INPS.

Se le procedure non saranno cambiate, con la richiesta del PIN, (direttamente in via telematica accedendo al sito dell'INPS o presso la sede territoriale) il lavoratore avrà soltanto una prima parte del codice, dovendo attendere la seconda parte con una successiva comunicazione dell'Istituto che avviene, di norma, con lettera inviata al proprio domicilio.

L'accesso alle funzionalità di gestione della comunicazione avviene mediante specifici link al portale lavoro.gov.it ed è possibile soltanto se l'utente è in possesso del PIN INPS e si appoggia da un lato sull'anagrafica delle utenze di Clic Lavoro e dall'altro sul riconoscimento certo attraverso il predetto PIN.

Secondo le c.d. "modalità tecniche" previste dal D.M. del Ministro del Lavoro, il PIN INPS non sostituisce le credenziali di Clic Lavoro, ma si aggiunge alle stesse allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento.

Il possesso del PIN INPS e dell'utenza Cliclavoro non sono necessari se la trasmissione del modello (disponibile anche in lingua tedesca per gli utenti della Provincia Autonoma di Bolzano) viene effettuata da uno dei soggetti individuati dal comma 4 dell'art. 26, in quanto costoro debbono utilizzare il proprio accredito per accedere alla funzionalità di Clic Lavoro, assumendosi la responsabilità dell'accertamento del lavoratore.

Il modulo da utilizzare (composto da cinque sezioni) contiene una serie di dati identificativi sia del dipendente che del datore di lavoro, della tipologia contrattuale e della decorrenza che sono inseriti, per i soli rapporti iniziati dal 2008, nelle sezioni 1, 2 e 3 del modello "in automatico", con la sola eccezione dell'indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro: per la verità è questo ciò che dice la circolare n. 12 al punto 3, quarto capoverso, ma nella testo cartaceo apparso in Gazzetta Ufficiale non è stata prevista alcuna casella che consenta la possibilità dell'aggiornamento dell'indirizzo di posta elettronica da parte del lavoratore. Il 2008 è l'anno dal quale le comunicazioni telematiche ai centri per l'impiego sono divenute obbligatorie.

La circolare n. 12 ricorda che prima della compilazione del modulo, il sistema informatico SMV richiede al lavoratore tutte le informazioni necessarie per individuare il rapporto di lavoro dal quale vuole recedere (il soggetto potrebbe avere in corso anche più rapporti). Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di compilare, come si è detto pocanzi, le prime tre sezioni, con la conseguenza che l'utente non potrà modificarle, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà, se necessario, essere aggiornato.

Se il rapporto è iniziato prima il lavoratore è tenuto a compilare le sezioni appena citate: la 4 va compilata sia nel primo che nel secondo caso (la circolare n. 12 ne raccomanda la precisione, soprattutto per quel che riguarda la data ed il periodo di preavviso previsto dalla contrattazione collettiva), mentre la 5 viene aggiornata in automatico dal sistema con il salvataggio informatico presso il Ministero. Con quest'ultimo passaggio vengono attribuiti al modulo sia la data di trasmissione (marca temporale) che un codice identificativo.

Appare chiaro che se il lavoratore non è già in possesso di un PIN INPS l'istituto delle dimissioni non potrà essere particolarmente celere e i datori di lavoro si verranno a trovare in una situazione di "limbo", in quanto non è più prevista neanche la possibilità di invitare il lavoratore ad attivare la procedura come previsto dai commi 19 e 20 dell'art. 4 della legge n. 92/2012, cosa che, in caso di comportamento "inerte", consente, fino all'11 marzo 2016, di rendere efficaci le dimissioni, decorsi 30 giorni dall'inoltro dell'invito all'ultimo indirizzo conosciuto.

Qualora, invece, il lavoratore decida di avvalersi di un soggetto abilitato (sindacato, patronato, ente bilaterale, commissione di certificazione) non è necessario chiedere, come si diceva pocanzi, il PIN all'INPS e accreditarsi su Clic Lavoro , in quanto sarà il soggetto abilitato ad identificare il lavoratore per il quale viene effettuato l'adempimento, assumendo, nel caso di specie, la funzione di "incaricato di un pubblico servizio" dovendo attestare l'identità dell'interessato. Quest'ultimo deve utilizzare la propria utenza "clic lavoro" per accedere alle funzionalità con successiva trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale, per la loro eventuale revoca e per il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV.

Sia nella prima che nella seconda ipotesi, la procedura che prevede l'apertura del "form on-line" sul sito ministeriale per l'immissione dei dati si conclude con l'invio delle dimissioni (che contengono l'anno, il mese, il giorno, l'ora, il minuto, il secondo ed il millesimo di secondo) sia all'indirizzo PEC del datore (fornito dal sistema, ma la circolare n. 12 aggiungendo la congiunzione "anche" rende possibile la trasmissione pure utilizzando la semplice posta elettronica) che a quello della Direzione territoriale del Lavoro la quale riceverà una notifica sul "proprio cruscotto", potendo, come il datore di lavoro, visionare unicamente il modulo senza la possibilità di poter intervenire. In Trentino Alto Adige ed in Sicilia, attesa la competenza primaria in materia di lavoro esercitata dalle realtà territoriali del posto, il modello viene inviato alle Province di Trento e Bolzano ed alla Regione siciliana.

Va ricordato che, secondo la previsione del comma 2 dell'art. 26, una volta inviato il modulo il lavoratore ha, comunque, la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale entro i successivi sette giorni: nulla dice il Legislatore in relazione a tale periodo ma, ovviamente, non essendoci stata prestazione non c'è retribuzione ed, inoltre, qualora siano state corrisposte somme a seguito di recessi consensuali o di trattamento di fine rapporto incombe sul soggetto interessato l'onere della restituzione (prima la norma lo diceva chiaramente oggi, per la verità, nulla afferma).

Questa, per sommi capi, è la procedura e queste, ad avviso di chi scrive, sono alcune criticità alle quali sarà necessario fornire una risposta:

- a) Se, per una ragione qualsiasi, nel caso in cui il lavoratore proceda in autonomia, l'iter "si inceppi" (ad esempio, perché "tarda" l'invio della seconda parte del PIN che avviene, per posta, in data successiva alla richiesta, ed il lavoratore fa perdere le proprie tracce perché ha avuto un'altra possibilità lavorativa o è tornato all'estero e, quindi, non formula le dimissioni su "quel modello"), cosa succede, atteso che qualsiasi altra modalità appare esclusa? Può il datore, in mancanza di una esplicito invio di una comunicazione come richiede la vecchia norma in vigore fino all' 11 marzo 2016, spedire al lavoratore una nota con un invito ad adempire attraverso una apposita diffida, in maniera tale che, in futuro, in caso di contenzioso, si possa dimostrare la buona fede? Ad avviso di chi scrive, si, perché, pur non essendo prevista dalla norma (e, quindi, non avrebbe il valore di rendere efficaci le dimissioni), rappresenterebbe un invito a quei principi di correttezza e di buona fede nella esecuzione dei contratti che scaturiscono direttamente da nostro codice civile. Si ritiene, inoltre, di rispondere positivamente alla domanda conseguente relativa alla "non retribuzione" concernente i giorni in cui, pur in assenza delle dimissioni "fatte" (ci si scusa se si continua ad adoperare la parola del Legislatore delegato), non ci sia stata prestazione. Una soluzione al problema potrebbe essere trovata nel decreto di riforma dei decreti legislativi attuativi del "Job Act" che l'Esecutivo potrà varare entro i dodici mesi successivi alla emanazione degli stessi, prevedendo una norma che dia la possibilità al datore di lavoro di "mettere in mora" l'interessato, vanificando l'eventuale comportamento "inerte" dello stesso, così come avviene con la procedura prevista dall'art. 4 della legge n. 92/2012;

- b) Se il lavoratore intende “fare” le dimissioni in autonomia ed il PIN INPS tarda, come si deve comportare, in caso di “scavallamento” della data, in quelle ipotesi in cui il CCNL prevede che le dimissioni, con il relativo periodo di preavviso, debbono, ad esempio, essere presentate il giorno 15 del mese (CCNL pubblici esercizi)? Sicuramente, ci si troverà ad un ad uno slittamento molto pesante e per il datore di lavoro ci sarà il problema di come imputare, entro la fine del mese successivo, i giorni di assenza sul Libro Unico del Lavoro (assenza non giustificata, assenza non retribuita, permessi non retribuiti, ecc.);
- c) Può il datore di lavoro, in assenza delle dimissioni formali, procedere al licenziamento dell’interessato, motivato dall’assenza ripetuta? La risposta è positiva ma in questo caso si tratterebbe di licenziamento adottato al termine di una procedura di contestazione con tutte le questioni connesse non ultima quella del pagamento del c.d. “ticket”, qualora il rapporto sia stato subordinato ed a tempo indeterminato, sia pure parziale, il cui valore massimo (rapportato a tre anni e riferito all’anno 2015) è pari a 1470,30 euro, oltre alla indennità di mancato preavviso. Per quelle imprese alle quali, ai fini di eventuali agevolazioni rientranti nell’“orbita comunitaria” (ad esempio, art. 4, commi 8 e 9 della legge n. 92/2012), viene richiesto l’incremento occupazionale, il licenziamento appena citato, riconducibile al giustificato motivo soggettivo, consente, comunque, la fruizione del beneficio, rientrando nella ipotesi della non computabilità disciplinata dall’art. 40 del Regolamento CE n. 800/2008. Nel caso in cui il licenziamento, sostitutivo delle dimissioni riguardi un rapporto di apprendistato, esso potrebbe incidere negativamente (nelle aziende con almeno cinquanta dipendenti) sulla percentuale di stabilizzazione dei contratti, fissata dall’art. 42, comma 8, del D.L.vo n. 81/2015, nel 20% riferito ai rapporti instaurati nell’ultimo triennio. Il pagamento del “ticket” fa sì che il lavoratore “potenzialmente” dimissionario, nel caso in cui resti disoccupato, percepisca la NASPI (cosa che non avviene nel caso in cui sia l’interessato a recedere dal rapporto, con la sola eccezione della c.d. “giusta causa”), con il conseguente vantaggio, per chi dovesse assumerlo a tempo indeterminato in un momento successivo legato, alla fruizione del 20% dell’indennità non ancora percepita (art. 24 del D.L.vo n. 150/2015), nel rispetto delle condizioni richieste dall’art. 7 del D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, nella legge n. 99/2013. Va, per completezza di informazione, precisato che la fruizione della NASPI consente al disoccupato di portare in dote all’eventuale datore di lavoro anche i vantaggi economici, normativi, contributivi e fiscali connessi con una assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante per una qualificazione o riqualificazione professionale, possibile, senza limiti di età, per effetto dell’art. 47, comma 4, del D.L.vo n. 81/2015;
- d) Può il datore di lavoro rinviare il pagamento delle competenze di fine rapporto in assenza della compilazione del modulo? La risposta positiva si “scontra” con i tempi, nel senso che, trattandosi di retribuzione differita, oltre certi limiti non si può andare, atteso che ai sensi dell’art. 2120 c.c. esso va erogato in qualunque circostanza e qualunque sia la causa della cessazione del rapporto: tuttavia una soluzione “pratica” potrebbe essere quella di invitare il lavoratore a passare in azienda per percepire le competenze di fine rapporto, dopo aver proceduto a formalizzare le dimissioni attraverso il solo iter previsto dalla legge. La circolare n. 12 afferma che in presenza di dimissioni presentate alla “vecchia maniera”, “il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste dalla nuova disciplina”. Questo, tuttavia, non risolve il problema relativo al “che fare” rispetto ad un comportamento “inerte”;
- e) In quale posizione si verranno a trovare nell’organico aziendale quei lavoratori che non avranno “fatte” le dimissioni secondo la procedura e che non le faranno? Finché la situazione non si sarà chiarita, essi saranno in una sorta di “limbo” e rientreranno, a tutti gli

- effetti, nel computo numerico. E', indubbiamente, una situazione limite e paradossale alla quale, obiettivamente, il datore cercherà in qualche modo di trovare una soluzione (ad esempio, attraverso il licenziamento);
- f) L'iter riguarda anche i rapporti per i quali è in corso il patto di prova? La norma non ne parla, ma il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 12, li esclude;
 - g) L'iter riguarda anche i lavoratori che si dimettono per il raggiungimento dei limiti di età per il pensionamento di vecchiaia, qualora il datore di lavoro non proceda alla risoluzione del rapporto? Qui, la risposta è che, la procedura, pur non essendo esclusa dalla norma, non appare, nella sostanza, necessaria in quanto la eventuale prosecuzione fino a 70 anni, senza percezione di trattamento pensionistico, prevista dalla legge n. 214/2011 (che, in questo caso, sarebbe attivabile attraverso una revoca delle dimissioni), necessita del consenso del datore di lavoro, non configurandosi come diritto potestativo del lavoratore, secondo quanto affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sentenza n. 17589 del 4 settembre 2015. In ogni caso, il Ministero del Lavoro non tocca la questione nella circolare n. 12. Diverso potrebbe essere il discorso in caso di pensionamento anticipato: qui le dimissioni dovrebbero essere formalizzate seguendo l'iter previsto dal D.M. 15 dicembre 2015. Tuttavia, per quel che possono valere le indicazioni fornite con la FAQ ministeriale, la procedura viene richiesta in entrambe le ipotesi appena trattate;
 - h) L'iter riguarda anche i lavoratori con contratto di apprendistato durante il periodo formativo? La risposta è positiva;
 - i) Un lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato che volesse rassegnare le dimissioni è obbligato a seguire la procedura? La legge non lo esclude e neanche la circolare n. 12 dice qualcosa per cui la risposta è positiva. Ad avviso di chi scrive, però, regole di buon senso (criterio che il Ministero del Lavoro, forzando la norma, ha adottato per le dimissioni del personale pubblico) potrebbero far propendere per il no, in quanto, pur non essendo le stesse efficaci, l'eventuale nuova prestazione dipende dalla "chiamata" del datore di lavoro che, se non verrà mai, non avrà alcuna conseguenze su quel rapporto. Piuttosto, si potrebbe pensare alla necessità delle dimissioni con la procedura ministeriale nel caso in cui (più teorico che pratico, visto come l'istituto è rimasto pressoché irrealizzato) il datore di lavoro abbia riconosciuto l'indennità mensile di disponibilità prevista dall'art. 16, comma 1, del D.L.vo n. 81/2015. Siccome le dimissioni per poter essere efficaci debbono essere "fatte" attraverso il modello e siccome il datore paga un importo mensile per la disponibilità esclusiva alla risposta, sarebbe opportuno che, in questo caso, venga seguita la procedura ben sapendo, in ogni caso, che a fronte di un lavoratore "inerte", il datore di lavoro potrebbe seguire la strada del licenziamento (art. 16, comma 5) chiamandolo in servizio e registrando la conseguente assenza, cosa che potrebbe comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto;
 - j) La procedura trova applicazione anche al lavoro giornalistico, laddove l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato è individuabile nell'inserimento continuativo nell'ambito della organizzazione aziendale (il più delle volte, la prestazione si caratterizza con i requisiti dell'autonomia)? E' indubbio che in questo caso la subordinazione presenta criteri, in qualche modo, attenuati, rispetto alla figura tradizionale. In ogni caso, qualora il rapporto sia di natura subordinata, la procedura delle dimissioni o della risoluzione consensuale non potrà che essere quella telematica del modello ministeriale;
 - k) La procedura trova applicazione anche alle dimissioni dei detenuti prima della scadenza del rapporto? Il lavoro all'interno dei penitenziari è previsto dalla legge. 354/1975 (art. 20 e 20 - bis), mentre quello esterno postula una prestazione lavorativa a favore di un datore di

lavoro pubblico o privato disciplinata, per certi aspetti, dall'ordinamento penitenziario. Il provvedimento di ammissione al lavoro esterno è di competenza della direzione dell'Istituto di pena, a seguito dell'approvazione del magistrato di sorveglianza. Ebbene, anche in questi casi, le eventuali dimissioni, per essere efficaci, debbono passare attraverso il modello informatico;

- l) La procedura trova applicazione anche alle risoluzioni "prima della scadenza contrattuale" dei contratti degli atleti e degli sportivi, disciplinati dalla legge n. 91/1981? La risposta è positiva, laddove il rapporto si concretizza come subordinato, sia pure disciplinato da regole speciali. L'art. 5 prevede che le parti possano apporre un termine di durata non superiore a cinque anni. Da ciò discende che nel caso in cui per risoluzione consensuale (che è la caratteristica del c.d. "mercato dei calciatori") il contratto si risolva "prima del tempo", sarà necessario esplicitare la volontà attraverso la procedura prevista dal modello;
- m) La procedura trova applicazione anche nei confronti dei soci lavoratori che, in ossequio alla previsione contenuta nella legge n. 142/2001, hanno stipulato un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato? La risposta è positiva;
- n) La procedura trova applicazione anche alle dimissioni (o risoluzioni consensuali) prima della scadenza di personale con la qualifica dirigenziale? La risposta è positiva;
- o) Cosa succede se un lavoratore recede, "ante tempus", da un tirocinio o da una prestazione di lavoro accessorio? La procedura non va effettuata in quanto il tirocinio, se genuino, non si configura come rapporto di lavoro subordinato e la stessa cosa si può dire delle prestazioni di lavoro accessorio che, regolamentate all'interno del D.L.vo n. 81/2015, si qualificano soltanto con il limite reddituale, non essendo una tipologia contrattuale;
- p) L'iter riguarda anche le dimissioni per giusta causa (mancato pagamento delle retribuzioni, mobbing, violenze sessuali, comportamenti fortemente discriminatori, trasferimento in una unità produttiva fortemente disagiata, ecc.) che consentono al lavoratore di accedere al trattamento di NASPI? Il contenuto dell'art. 26 non sembra prevedere questa eccezione che, invece, riguarda, soltanto, il lavoro domestico e le risoluzioni consensuali o per dimissioni avvenute in un atto redatto innanzi ad una "sede protetta" (commissione provinciale di conciliazione presso la DTL - art. 410 cpc -, sede sindacale – art. 411 cpc -, commissione di certificazione – art. 31 della legge n. 183/2010 - e, si aggiunge, in sede giudiziale - art. 185 cpc -). C'è da rimarcare come nel modello ministeriale non sia prevista una specifica casella che distingua l'ipotesi delle dimissioni per giusta causa dalle altre;
- q) Cosa succede se il lavoratore intende recedere dal rapporto, rinunciando a lavorare il periodo di preavviso? La risposta del Ministero appare non propriamente consona al quanto previsto dall'art. 2118, comma 2, c.c.: infatti afferma che "resta fermo 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, seppur immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore al risarcimento dell'eventuale danno". Forse ci si dimentica del citato comma 2 dell'art. 2118 c.c. ove si afferma che in mancanza di preavviso, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso. Di conseguenza, non c'è alcun "obbligo" e "l'eventuale risarcimento del danno" è stato già previsto nel codice civile con la indicazione di una indennità equivalente all'importo della retribuzione relativa al periodo di preavviso. Se, poi, con quella frase il Ministero del Lavoro intendeva riferirsi all'eventuale risarcimento del danno in caso di risoluzione anticipata del contratto a termine, è vero che questo può essere richiesto dal datore ma è anche vero che nel contratto a tempo determinato non è previsto il preavviso che, invece, sussiste (art. 2118 c.c.) in quello a tempo indeterminato;

- r) Cosa succede se il lavoratore dopo aver “fatto” le dimissioni secondo la procedura indicando quale giorno di risoluzione del rapporto una data successiva (ad esempio, al termine del periodo di preavviso), si trovasse di fronte ad un datore di lavoro che pagando la relativa indennità, rinunci al periodo di preavviso lavorato? Va rifatta la procedura perché la data di cessazione del rapporto è diversa? La logica propende per il no: tuttavia, la data di cessazione del rapporto comunicata telematicamente dal datore di lavoro ai servizi per l’impiego nei cinque giorni successivi alla effettiva cessazione sarà diversa da quella comunicata al sistema informatico del Ministero del Lavoro attraverso il modello;
- s) Cosa succede se il lavoratore avendo “fatto” le dimissioni ad una certa data comprensiva del periodo di preavviso si ammala o subisce un infortunio? Se per effetto della malattia o dell’infortunio si supererà la data indicata, il rapporto cesserà con la fine del “fatto impediente”. Il buon senso propende per la non “ripetizione” delle dimissioni, ma anche in questa ipotesi la data comunicata al centro per l’impiego che è quella della effettiva cessazione del rapporto, sarà diversa da quella contenuta nel modello;
- t) Cosa succede se un lavoratore, per scarsa conoscenza del contratto, indica un periodo di preavviso inferiore a quello previsto? Le dimissioni, con la ricezione del modello, divengono inefficaci e la conseguenza di tutto sarà che il lavoratore lavorerà soltanto una parte del preavviso, potendo, inoltre, il datore imputare il periodo residuo a mancato preavviso;
- u) Come è possibile “fare” la procedura della risoluzione consensuale ove partecipi dovrebbero essere entrambi i soggetti (datore di lavoro e lavoratore) se quella ipotizzata dal D.M. 15 dicembre 2015 prevede un unico soggetto, il lavoratore? La risposta è, ovviamente, che non è possibile se per risoluzione consensuale si intende ciò che, fino ad oggi, si è inteso con tale clausola: anche sotto tale aspetto si attendono indicazioni ministeriali, al momento, non pervenute;
- v) Se il lavoratore si rivolge ad un patronato o ad un altro dei soggetti abilitati attraverso il quale “fare” le proprie dimissioni e, per una ragione qualsiasi, le stesse vengono “calendarizzate” ad una data, di parecchio, successiva (cosa possibile se, ad esempio, si è nel pieno delle denunce dei redditi o di altri adempimenti fiscali o sindacali) cosa succede? Se il lavoratore ha chiesto di espletare la procedura avanti ad una commissione di certificazione costituita ex art. 76 del D.L.vo n. 276/2003 (ad esempio, quella presso le DTL, gli ordini provinciali dei consulenti del lavoro e le Università abilitate) che è un organo collegiale e che “non siede in permanenza”, occorre la convocazione della stessa e la presenza dei membri effettivi, a cominciare da quella del Dirigente della Direzione territoriale del Lavoro e di quelli dell’INPS e dell’INAIL. Così come è scritta la norma non resta altro che attendere, in quanto il Legislatore non ha previsto nella procedura altri organismi abilitati come i centri per l’impiego o le stesse Direzioni territoriali del Lavoro che ben avrebbero potuto, con celerità, “sbrigare” la questione. Paradossalmente, le Direzioni territoriali del Lavoro sono interessate alla convalida di quelle dei genitori entro i tre anni dalla nascita dei bambini e partecipano a quelle che avvengono, unitamente a quelle (vi comprese le risoluzioni consensuali) con un atto di conciliazione redatto in sede di commissione provinciale di conciliazione (ove il Direttore o un funzionario delegato sono presidenti o, si ripete, avanti alla commissione di certificazione) ma non possono essere interessati da quelle previste dal modello del decreto ministeriale. E’ un paradosso della norma (art. 26, comma 4) e occorre prenderne atto;
- w) L’aver individuato tra i soggetti abilitati le organizzazioni sindacali, potrebbe, al di là della procedura, portare a rivendicazioni di natura economica riferite all’intercorso rapporto di lavoro? Si tratta di due questioni diverse che non vanno confuse in quanto, a prescindere dall’iter procedimentale, il lavoratore, con l’assistenza del sindacato (magari, conosciuto

- per l'occasione), può presentare le proprie rivendicazioni di natura economica relative all'applicazione di istituti legali e contrattuali;
- x) Cosa intende il Legislatore delegato quando parla di patronati, organizzazioni sindacali ed Enti bilaterali? In ossequio al principio previsto dall'art. 39 della Costituzione, non ci sono limiti: quindi le dimissioni potrebbero essere "fatte" attraverso organizzazioni sindacali, patronati ed Enti bilaterali poco rappresentativi ma anche non necessariamente espressione del mondo dei lavoratori subordinati (i patronati e le organizzazioni sindacali, ad esempio, sono di varia estrazione ed il Legislatore delegato non ha fatto alcuna distinzione), senza alcun vincolo territoriale legato alla sua residenza o al luogo dell'attività lavorativa, come chiarisce la circolare n. 12. Ovviamente, per tali soggetti sono necessarie le credenziali di accredito su clic lavoro e, quindi, si può procedere senza che il lavoratore sia in possesso del PIN INPS. Il medesimo discorso della "non radicamento" sul territorio per l'invio del modulo delle dimissioni riguarda le Commissioni di certificazioni presso le Direzioni territoriali del Lavoro e quelle delle Commissioni di certificazioni istituite dagli Ordini provinciali dei consulenti del Lavoro (cosa che rappresenta una eccezione), mentre, ad esempio, tale questione non si pone per le Commissioni di certificazioni istituite presso le Università la cui competenza è, da sempre, estesa su tutto il territorio nazionale;
 - y) Se, per ragioni legate al ritardo nell'espletamento della procedura per una delle ipotesi sopra esposte, l'invio del modello di dimissioni (con data e ora certa) va ben oltre il giorno in cui il dipendente ha cessato di lavorare, scattando da quel momento la "settimana del possibile ripensamento (i sette giorni) e, verificandosi questa ipotesi che discende, quale diritto potestativo, soltanto dalla sua volontà, cosa succede se, nel frattempo, il datore ha proceduto ad una nuova assunzione? Deve risolvere il secondo rapporto creando, nel caso di specie, un altro contenzioso (e si possono pensare tutta una serie di problemi operativi emergenti)? Il lavoratore deve revocare le proprie dimissioni (o risoluzione consensuale) utilizzando la stessa procedura informatica seguita per la presentazione delle stesse e, probabilmente, se le ha "fatte" attraverso un soggetto abilitato le potrà revocare anche in autonomia attraverso il codice identificativo;
 - z) Ha senso il diritto al ripensamento in un momento in cui la procedura pensata dal Dicastero del Lavoro lo affranca da qualunque condizionamento (cosa, ad esempio, possibile con la procedura della legge n. 92/2012 ove, tra le ipotesi, c'è quella della firma con la frase "liberatoria" di averle date senza alcuna costrizione, sul "retro" della copia delle dimissioni inviate on-line al centro per l'impiego)? Probabilmente no, ma il Legislatore delegato l'ha mantenuto e non resta che prenderne atto;
- aa) Se le dimissioni o la risoluzione consensuale sono rese in "sede protetta" o riguardano il lavoro domestico, sussiste il diritto di ripensamento? La risposta è no, in quanto è lo stesso art. 26 del D.L.vo n. 151/2001 ad escluderlo in modo esplicito affermando al comma 7, la non applicazione a tali ipotesi dei commi compresi tra 1 e 4 (del diritto di ripensamento parla il comma 2);
 - bb) Se un lavoratore non ha, assolutamente, "fatto" le dimissioni seguendo la procedura (ci si scusa, nuovamente, della frase poco usuale nel linguaggio lavoristico ma è quella dettata dal Legislatore delegato) e, a distanza di un notevole lasso di tempo, si ripresenta al lavoro ed offre la propria disponibilità, cosa può fare un datore di lavoro? Poco, a meno che non abbia proceduto al "licenziamento". Il problema potrebbe essere non secondario, soprattutto in tutte quelle situazioni nelle quali intorno ai lavoratori ai limiti del disagio (si pensi, ma non solo, ai lavoratori extra comunitari) si ravvisino "consigli" dettati dall'unico scopo di ottenere una sorta di risarcimento per la eventuale rinuncia;

- cc) Le dimissioni, seppur efficaci, possono essere annullate con ricorso giudiziale? Esse, da un punto di vista teorico sono soggette come tutti i contratti, secondo la previsione contenuta nell'art. 1429 c.c., ad annullabilità per vizio di consenso che si verifica allorquando la volontà è viziata da errore, violenza, dolo o l'interessato si trovava, in quel momento, in stato di incapacità naturale. Si tratta di ipotesi che, nel concreto, debbono essere accertate dal giudice come allorquando (cosa, in passato, riconosciuta dalla giurisprudenza) vi sia stato un comportamento intimidatorio e coercitivo (minaccia di un licenziamento ingiustificato per fatto insussistente) che ha indotto il lavoratore a presentare le proprie dimissioni (e ciò vale, anche oggi, in presenza del modello informatico). L'incapacità naturale può anche non essere totale, concretizzandosi in uno stato di turbamento psichico, sia pure temporaneo che impedisce una valutazione seria dell'atto delle dimissioni, sia pure intervenute con il modello telematico. Ma qui, la sussistenza di queste condizioni, pur legittimando la richiesta dell'annullamento, non significa, assolutamente, che il giudice giunga alle conclusioni desiderate dall'attore;
- dd) Quando va effettuata la comunicazione, in via telematica, di cessazione del rapporto, al centro per l'impiego? Il termine resta sempre quello dei cinque giorni dalla effettiva cessazione del rapporto, salvo per le Agenzie di somministrazione ed i datori di lavoro pubblici per i quali il termine è il giorno 20 del mese successivo. E' su quello che, in caso di inottemperanza, scatta la sanzione compresa tra 100 e 500 euro, onorabile attraverso la diffida nella misura minima. Se, come sembra, le dimissioni debbono essere "fatte" secondo la procedura individuata nel modello approvato con il D.M. 15 dicembre 2015 e non essendo possibili altre forme alternative, i cinque giorni decorreranno dalla ricezione nella PEC aziendale (o nella posta elettronica, secondo la circolare n. 12) del modello proveniente dal sistema informatico del Ministero. Su questo punto, la circolare n. 12 afferma che soltanto con la conoscenza legale delle dimissioni avvenuta attraverso la ricezione del modulo, "il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto e, conseguentemente, presentare entro i cinque giorni dalla data di cessazione, la comunicazione prevista dall'art. 9 – bis del D.L. n. 510/1996, con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007. Analogamente vale anche in caso di risoluzione consensuale". Ma se il lavoratore per inerzia, dimenticanza od altre situazioni di tale genere, non effettua la comunicazione telematica, può il datore di lavoro restare "nel limbo" e non fare la comunicazione? E se un nuovo datore di lavoro assume il lavoratore, magari ad orario pieno, in mancanza di una comunicazione ai servizi per l'impiego, sulla posizione di quest'ultimo, dovrebbero risultare due rapporti di lavoro (magari, full-time) di cui uno "sulla carta", nella sostanza non attivo? Su questo punto si attendono chiarimenti amministrativi, al momento non pervenuti;
- ee) Come va intesa la sanzione prevista al comma 5 dell'art. 26? Il Legislatore delegato afferma che "salvo il caso che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 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". Fin qui la norma ma ci si chiede come sarà possibile alterare i moduli, atteso che questi sono all'interno di una procedura ministeriale informatica e protetta, ove la "matrice" è nel sistema ministeriale e ove copia delle dimissioni (o risoluzione consensuale) è inviata alla Direzione del Lavoro, se non attraverso una "forzatura" informatica sul sito del Dicastero del Welfare? Mistero, a meno che il Legislatore delegato non faccia riferimento ad elementari alterazioni (ad esempio, "sbianchettatura" della data) della copia inviata al datore di lavoro al quale, per inciso, è proibito qualunque accesso nella procedura (come,

- del resto, alla Direzione territoriale del Lavoro). In questo caso, non si capisce quale potrebbe essere l'effetto, atteso che l'originale non è in suo possesso. In ogni caso, il punto 4 della circolare n. 12, si limita a riportare il testo normativo, senza alcuna delucidazione;
- ff) E' stata previsto un qualcosa che comprenda nella banca dati delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali che si verrà a creare nel sistema ministeriale anche quelle che avvengono, legittimamente, in altro modo (sedi protette, convalida ex art. 55, comma 4, del D.L.vo n.151/2001)? Dalla lettura del provvedimento non sembra che sia stata prevista una "catalogazione" delle stesse all'interno del sistema.
- gg) In che modo il Ministero del Lavoro ha inteso rendere effettivo l'invio del modello sul "cruscotto" della Direzione territoriale del Lavoro? E', intervenuto inoltrando tutte le dimissioni all'indirizzo di PEC delle singole articolazioni periferiche, cosa che sembra aver causato "problemi di intasamento" negli Uffici più grandi. Probabilmente, ben sapendo che la PEC istituzionale serve per notifiche di verbali ispettivi ed altri adempimenti prioritari, sarebbe consigliabile creare presso ogni DTL (destinata a cambiare nome in "Ispettorato", per effetto del D.L.vo n. 149/2015) un indirizzo di posta elettronica esclusivamente dedicato a ricevere queste comunicazioni.

E' auspicabile che su questi punti esposti sommariamente (ma anche su altri aspetti che, necessariamente, sono da approfondire), il Dicastero del Lavoro offra, magari in un momento successivo, i propri chiarimenti amministrativi che vadano ben al di là della circolare n. 12, delle FAQ riportate sul sito ufficiale del Dicastero e della figura, pubblicata con il modello nella Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, con la quale, a mo' di grafico, è stata proposta all'occhio dell'utente la sequenza delle attività e decisioni che compongono l'intera procedura per "fare" le dimissioni o la risoluzione consensuale, per trasmetterle e per revocarle.

Bologna, 20 marzo 2016

Eufranio MASSI