

#### DIPARTIMENTO DI ECONOMIA

La COMMISSIONE di CERTIFICAZIONE dei contratti di lavoro avvia un FORUM permanente di approfondimento delle tematiche giuslavoristiche con i *Professionisti del Lavoro* 

## I INCONTRO DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI

#### **MATERIALI**

#### SOMMARIO:

1.	Art. 1, legge 10 dicembre 2014, n. 183
2.	Art. 26, d. lgs. 14 settembre 2015 n. 151
3.	Decreto Ministero del lavoro 15 dicembre 2015
4.	Allegato A al D.M. 15 dicembre 2015
5.	Allegato B al D.M. 15 dicembre 2015
6.	Altre norme rilevanti p. 11
	art. 2112 c.c.
	art. 2118 c.c.
	art. 2119 c.c.
	art. 55, d. lgs. 26 marzo 2001 n. 151
	art. 35, d. lgs. 11 aprile 2006 n. 198
	art. 4, legge 28 giugno 2012 n. 92
7.	Circolare del Ministero del lavoro n. 12 del 4.3.2016
8.	Nota Direttoriale del Ministero del lavoro del 24.3.2016
9.	FAQ dimissioni telematiche pubblicate sul sito ClicLavoro
10	Procedura dimissioni/risoluzione telematiche Commissione di certificazione
	Università Roma Tre

contatti: commissione.certificazione@uniroma3.it dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com commissione.conciliazione@uniroma3.it tel. 06 5733.5645 - fax 06 5733.5803

#### Legge 10 dicembre 2014, n. 183

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro (G.U. n. 290 del 15 dicembre 2014).

...estratto...

#### Art. 1

...omissis...

- 5. Allo scopo di <u>conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione</u> delle <u>procedure di costituzione e gestione</u> dei rapporti di lavoro nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, <u>entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge</u>, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti <u>disposizioni di semplificazione</u> e <u>razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.</u>
- 6. Nell'esercizio della delega di cui al comma 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:
- a) razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti, anche mediante abrogazione di norme, connessi con la costituzione e la gestione del rapporto di lavoro, con l'obiettivo di ridurre drasticamente il numero di atti di gestione del medesimo rapporto, di carattere amministrativo;
- b) semplificazione, anche mediante norme di carattere interpretativo, o abrogazione delle norme interessate da rilevanti contrasti interpretativi, giurisprudenziali o amministrativi;
- c) unificazione delle comunicazioni alle pubbliche amministrazioni per i medesimi eventi e obbligo delle stesse amministrazioni di trasmetterle alle altre amministrazioni competenti;
- d) introduzione del divieto per le pubbliche amministrazioni di richiedere dati dei quali esse sono in possesso;
- e) rafforzamento del sistema di trasmissione delle comunicazioni in via telematica e abolizione della tenuta di documenti cartacei;
- f) revisione del regime delle sanzioni, tenendo conto dell'eventuale natura formale della violazione, in modo da favorire l'immediata eliminazione degli effetti della condotta illecita, nonché valorizzazione degli istituti di tipo premiale;
- g) previsione di <u>modalità semplificate</u> per garantire <u>data certa</u> nonché <u>l'autenticità della</u> <u>manifestazione di volontà</u> della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle <u>dimissioni</u> o alla <u>risoluzione consensuale</u> del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la <u>certezza della cessazione</u> del rapporto nel caso di <u>comportamento concludente</u> in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;
- h) individuazione di <u>modalità organizzative e gestionali</u> che consentano di svolgere <u>esclusivamente in via telematica</u> tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la <u>costituzione</u>, la <u>gestione e la <u>cessazione</u> del rapporto di lavoro;</u>
- i) revisione degli adempimenti in materia di libretto formativo del cittadino, in un'ottica di integrazione nell'ambito della dorsale informativa di cui all'articolo 4, comma 51, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e della banca dati delle politiche attive e passive del lavoro di cui

- all'articolo 8 del decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, anche con riferimento al sistema dell'apprendimento permanente;
- 1) promozione del principio di legalità e priorità delle politiche volte a prevenire e scoraggiare il lavoro sommerso in tutte le sue forme ai sensi delle risoluzioni del Parlamento europeo del 9 ottobre 2008 sul rafforzamento della lotta al lavoro sommerso (2008/2035(INI)) e del 14 gennaio 2014 sulle ispezioni sul lavoro efficaci come strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa (2013/2112(INI)).

#### D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151

Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (G.U. n. 221 del 23 settembre 2015).

...estratto...

#### Art. 26

#### Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, <u>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 il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3.</u>
- 2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
- 3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.
- 4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei <u>patronati</u>, delle <u>organizzazioni sindacali</u> nonché degli <u>enti bilaterali</u> e delle <u>commissioni di certificazione</u> di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- 5. Salvo 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 24 novembre 1981, n. 689.
- 6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
- 7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e 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.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92.

#### MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

#### DECRETO 15 dicembre 2015

Modalità di comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. (G.U. n.7 del 11 gennaio 2016)

#### IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 1, comma 6, lettera g), della legge 10 dicembre 2014, n. 183;

Visto l'art. 26 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;

Visto il decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e successive modificazioni, recante «Codice dell'amministrazione digitale»;

Decreta:

#### Art. 1

#### Finalità e ambito di applicazione

1. Il presente decreto **definisce i dati contenuti nel modulo** per le <u>dimissioni</u> e la <u>risoluzione consensuale del rapporto di lavoro</u> e la loro <u>revoca</u> e gli **standard** e le **regole tecniche** per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente, in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2015.

#### Art. 2

#### Definizioni

- 1. Ai fini del presente decreto si intendono per:
- a) «modulo»: il <u>modello</u> con il quale il lavoratore <u>manifesta la volontà di recedere dal contratto</u> di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale o di revocare tale volontà;
- b) **«soggetti abilitati»**: i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo **per conto del lavoratore**;
- c) **«sistema informatico SMV»:** il sistema informatico messo a disposizione dei lavoratori e dei soggetti abilitati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in attuazione dell'art. 26, comma 3, del decreto legislativo n. 151 del 2015;
- d) **«codice identificativo del modulo»:** il codice alfanumerico rilasciato dal sistema informatico SMV attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore con le modalità di cui all'art. 3, comma 3;

e) «data certa di trasmissione»: la data risultante dalla procedura di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore o dai soggetti abilitati.

#### Art. 3

#### Modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca

- 1. Per la <u>comunicazione</u> delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca <u>è adottato</u> il modulo di cui all'allegato A, che costituisce parte integrante del presente decreto.
- 2. Il modulo di cui al comma 1 <u>è reso disponibile</u> ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it, con le modalità tecniche di cui all'allegato B, che forma parte integrante del presente decreto.
- 3. Il modulo di cui al comma 1 <u>è inoltrato</u> alla casella di <u>posta elettronica certificata del datore</u> <u>di lavoro</u> con le <u>modalità stabilite nell'allegato</u> B, il quale stabilisce, altresì, le <u>modalità di trasmissione del modulo alla Direzione territoriale del lavoro competente</u> e i caratteri di non contraffazione e falsificazione della manifestazione di volontà di recedere o risolvere il rapporto di lavoro o di revocare tale volontaà.

#### Art. 4

#### Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Il presente decreto e' inviato ai competenti organi di controllo e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma, 15 dicembre 2015

Il Ministro: Poletti

#### Allegato A

## Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca

	Sezione 1 – Lavoratore
Codice Fiscale	
Cognome	
Nome	
E-mail	
	Sezione 2 – Datore di Lavoro
Codice Fiscale	·
Denominazione	
Indirizzo sede di lavoro	
Comune sede di lavoro	CAP sede di lavoro
	Sezione 3 – Rapporto di Lavoro
Data Inizio	
Tipologia Contrattuale	
	Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca
Tipo di comunicazione	□ dimissioni □ risoluzione □ revoca
Data di decorrenza dimis	ssioni/risoluzione consensuale
	Sezione 5 – Dati Invio
Codice Identificativo M	odulo
Tipo Soggetto Abilitato	

Codice Fiscale Soggetto abilitato

Codice Identificativo Modulo dimissioni/risoluzione consensuale (per il caso di revoca)

Data trasmissione

\*\*\* \*\*\* \*\*\*

#### Allegato B

#### MODALITA' TECNICHE.

Nel presente allegato è illustrata la procedura per la trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, che garantisce, in particolar modo: il riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento (verifica dell'identità); l'attribuzione di una data certa di trasmissione alla comunicazione (marca temporale); la revoca della comunicazione entro sette giorni dalla data di trasmissione; l'intervento di un soggetto abilitato a supporto del lavoratore per l'esecuzione delle operazioni di trasmissione e revoca.

Un aspetto importante riguarda la <u>verifica dell'identità del soggetto che effettua l'adempiment</u>o. Questo controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore, poggia sull'applicazione del seguente vincolo: l'accesso alle funzionalità, disponibili nel se l'utente e' in possesso del codice personale I.N.P.S. (PIN I.N.P.S.). L'accesso alle funzionalità di gestione della comunicazione avviene attraverso link specifici nel portale lavoro.gov.it, il quale a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, per il riconoscimento della tipologia dell'utente, e sull'autenticazione tramite il PIN I.N.P.S. per il suo riconoscimento certo.

Il possesso del PIN I.N.P.S. non sostituisce le credenziali ClicLavoro, ma si aggiunge allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento.

La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'I.N.P.S., accedendo al portale I.N.P.S.it e attenendosi alla procedura per il rilascio del PIN.

Il possesso dell'utenza ClicLavoro e del PIN I.N.P.S. non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato (art. 26, comma 4, del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Quest'ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalità e quindi **assumersi la responsabilità dell'accertamento dell'identità** del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo attraverso la **firma digitale** del file PDF prodotto con i dati comunicati per le dimissioni/risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV.

Nella figura che segue, è proposta la sequenza delle attività e decisioni che compongono l'intera procedura per la trasmissione e la revoca di un modulo di dimissioni/risoluzione consensuale, nella quale trova applicazione quanto sopra descritto.

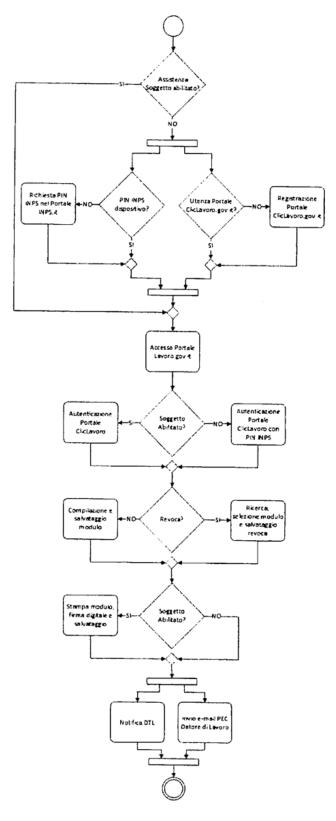


Figura 1 – Diagramma di flusso Invio Recesso Rapporto di Lavoro

La procedura proposta può essere scomposta in tre macro fasi:

nella **prima fase**, il lavoratore, se non assistito da un **soggetto abilitato**, deve: richiedere, se ancora non in suo possesso, il **codice PIN I.N.P.S.** all'Istituto; creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro. Solo dopo aver soddisfatto entrambi i vincoli o nel caso in cui scegliesse di essere assistito da un soggetto abilitato, potrà procedere con le successive attività;

nella <u>seconda fase</u> il lavoratore, in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato può accedere tramite il portale lavoro.gov.it: al form on-line per la **trasmissione** della comunicazione; alla pagina di **ricerca** e selezione di una comunicazione, per l'invio di una revoca;

nell'<u>ultima fase</u> si procederà: nel caso di adempimento eseguito con il supporto di un soggetto abilitato: alla **firma digitale** del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale o revoca degli stessi; alla <u>trasmissione</u> del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. In particolare, il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo.

#### MODULO RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO/REVOCA.

Nella tabella sotto riportata vi è l'elenco delle **informazioni** che compongono un modulo di dimissioni volontarie/risoluzione consensuale e della loro revoca.

...omissis...

Il portale, come <u>primo passo</u> nella compilazione di un modulo di recesso/revoca, chiederà all'utente di fornire le <u>informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro</u> e quindi alla <u>comunicazione obbligatoria di avvio/proroga/trasformazione/rettifica più recente.</u>

Il recupero della comunicazione obbligatoria permette al sistema di <u>popolare in automatico le</u> <u>sezioni 1, 2 e 3,</u> con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail, e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente.

Il lavoratore avrà la possibilità di scegliere se il rapporto di lavoro <u>è iniziato prima del 2008 o dopo il 2008</u> (anno di entrata in vigore del sistema delle comunicazioni obbligatorie); nel primo caso dovrà compilare interamente le sezioni 2 e 3 mentre nel secondo caso dovrà inserire solo il codice fiscale del datore di lavoro e il sistema gli prospetterà tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che il lavoratore possa scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel sistema informatico SMV del Ministero.

Ad ogni modulo salvato sono attribuite due informazioni identificative:

la data di trasmissione (marca temporale): corrispondente alla data di sistema rilevata all'atto del salvataggio delle dimissioni/risoluzione consensuale;

un codice identificativo, con formato: aaaammgghh24missms coerente con la data di trasmissione, dove: aaaa: anno (4 digit); mm: mese (2 digit); gg: giorno (2 digit); hh24: ore, nel formato «24 ore» (2 digit); mi: minuti (2 digit); ss: secondi (2 digit); ms: millisecondi (3 digit).

#### TIPOLOGIA DI UTENZA.

Le funzionalità per la trasmissione delle dimissioni volontarie/risoluzione consensuale e della loro revoca sono riservate alle seguenti classi di utenza: lavoratori; soggetti abilitati (art. 26, comma 4 del decreto legislativo n. 151 del 2015).

Oltre che a tali soggetti, le comunicazioni inviate sono accessibili nel portale, in sola lettura, a: i datori di lavoro, limitatamente a quelle riguardanti la propria azienda; le direzioni territoriali del lavoro, individuate per competenza.

#### ALTRE NORME RILEVANTI

#### Codice civile

#### Art. 2112

Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda

...omissis...

4. Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di licenziamenti, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie dimissioni con gli effetti di cui all'art. 2119, primo comma.

...omissis...

#### Art. 2118

Recesso dal contratto a tempo indeterminato

- 1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti [dalle norme corporative], dagli usi o secondo equità.
- 2. 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.
- 3. La stessa indennità è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro.

#### Art. 2119

Recesso per giusta causa

- 1. Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo precedente.
- 2. Non costituisce giusta causa di risoluzione del contratto il fallimento dell'imprenditore o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda.

\*\*\* \*\*\* \*\*\*

#### D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

<u>Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità</u>, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (G.U. 26 aprile 2001, n. 96, S.O)

...estratto...

#### Art. 55.

Dimissioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

- 1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso. [Comma così sostituito dall' art. 12, comma 1, lett. a), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015]
- 2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.
- 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
- 4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla 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, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. [Comma così sostituito dall'art. 4, comma 16, L. 28 giugno 2012, n. 92. Vedi, anche, i commi da 17 a 22 del medesimo art. 4, L. 92/2012]
- [5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.] Comma abrogato dall' art. 12, comma 1, lett. b), D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 80, a decorrere dal 25 giugno 2015, ai sensi di quanto disposto dall' art. 28, comma 1 del medesimo D.Lgs. n. 80/2015

#### D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (G.U. 31 maggio 2006, n. 125, S.O. n. 133)

...estratto...

#### Art. 35.

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio (legge 9 gennaio 1963, n. 7, articoli 1, 2 e 6)

- 1. Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.
- 2. Del pari nulli sono i licenziamenti attuati a causa di matrimonio.
- 3. Salvo quanto previsto dal comma 5, si presume che il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.
- 4. Sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al comma 3, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.
- 5. Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui al comma 3, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma per una delle seguenti ipotesi:

- a) colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro:
- b) cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine.
- 6. Con il provvedimento che dichiara la nullità dei licenziamenti di cui ai commi 1, 2, 3 e 4 è disposta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.
- 7. La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiari di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le dimissioni per giusta causa, ferma restando la corresponsione della retribuzione fino alla data del recesso.
- 8. A tale scopo il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.
- 9. Le disposizioni precedenti si applicano sia alle lavoratrici dipendenti da imprese private di qualsiasi genere, escluse quelle addette ai servizi familiari e domestici, sia a quelle dipendenti da enti pubblici, salve le clausole di miglior favore previste per le lavoratrici nei contratti collettivi ed individuali di lavoro e nelle disposizioni legislative e regolamentari

#### Legge 28 giugno 2012 n. 92

Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita. (G.U. 3 luglio 2012, n. 153, S.O.)

...estratto...

#### Art. 4

Ulteriori disposizioni in materia di mercato del lavoro

...omissis...

- 16. Il comma 4 dell'articolo 55 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, è sostituito dal seguente:
- «4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla 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, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».
- 17. Al di fuori dell'ipotesi di cui all'*articolo 55, comma 4, del citato testo unico di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151*, come sostituito dal comma 16 del presente articolo, 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.

- 18. In alternativa alla procedura di cui al comma 17, 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 di cui all'*articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264*, e successive modificazioni. Con decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, possono essere 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.
- 19. Nell'ipotesi in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida di cui al comma 17 ovvero alla sottoscrizione di cui al comma 18, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore non aderisca, entro sette giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso le sedi di cui al comma 17 ovvero all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta, ovvero qualora non effettui la revoca di cui al comma 21.
- 20. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, 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.
- 21. Nei sette giorni di cui al comma 19, che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il prestatore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.
- 22. Qualora, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.
- 23. 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*.
- 23-bis. Le disposizioni di cui ai commi da 16 a 23 trovano applicazione, in quanto compatibili, anche alle lavoratrici e ai lavoratori impegnati con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, di cui all'articolo 61, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e con contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549, secondo comma, del codice civile. (Comma inserito dall' art. 7, comma 5, lett. d), n. 1), D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 9 agosto 2013, n. 99)



Circolare n. 12 del 4 marzo 2016

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;
- 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 sis*tema 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 Provincie 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 Il Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali Il Direttore Generale dell'attività ispettiva

Dr. Danilo Papa

lrssa Grazia Strano

de Romolo de Camillis



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

Alle Commissioni di certificazione presso le Direzioni territoriali del lavoro

e p.c.

Alle Direzioni interregionali del lavoro

Oggetto: art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 – dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro – Commissioni di certificazione presso le DTL.

Al fine di corrispondere alle richieste di chiarimento provenienti da alcuni Uffici in ordine alla attività in oggetto rimessa alle Commissioni di certificazione operanti presso le DTL, si rappresenta quanto segue.

La disposizione stabilisce che "la trasmissione dei moduli (...) può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276".

La formulazione normativa fa evidentemente riferimento alle "sedi" dove possono essere formalizzate le dimissioni o la risoluzione consensuale e non già alle Commissioni di certificazione intese come "organi".

Ciò è confermato dalla circostanza secondo cui si fa riferimento anche a patronati ed enti bilaterali, che vanno evidentemente intesi come "sedi" in cui è possibile assistere il lavoratore – di cui si è accertata l'identità – nella mera compilazione e invio del modello di dimissione/risoluzione consensuale.

Ciò premesso si ritiene che la procedura in esame svolta dalle Commissioni di certificazione operanti presso codesti Uffici, possa essere utilmente esercitata direttamente dal Direttore della DTL, nella sua qualità di presidente della Commissione, anche per il tramite di personale appositamente individuato.

A tal fine la competente Direzione generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione provvederà già a partire dalla data odierna a trasmettere, presso le caselle di posta elettronica certificata delle DTL, le credenziali necessarie all'invio dei moduli.

Il Direttore Generale dei sistemi informativi, dell'innovazione tecnologica e della comunicazione Il Direttore Generale della tutela delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali Il Direttore Generale dell'attività ispettiva

Dr. Danilo Papa

Dr.ssa Grazia Strano

20

## Risposte alle FAQ in materia di dimissioni telematiche pubblicate sul sito ClicLavoro.gov.it

#### Aggiornamento al 24.3.2016

- 1. 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.
- 2. 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 <u>non</u> si applica ai rapporti di lavoro del pubblico impiego.
- 3. 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.
- 4. 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.

5. 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.

- 6. 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?
- 7. 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.

8. 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.

- 9. A chi devo rivolgermi per ottenere il PIN INPS dispositivo?
- Il PIN dispositivo è rilasciato dall'INPS e potrà essere richiesto online sul sitowww.inps.it o recandosi presso una delle sedi territoriali dell'Istituto.
- 10. 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.

- 11. 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?
- 12. 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.

#### 13. 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.

#### 14. 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.

#### 15. Sono un consulente del lavoro, posso essere abilitato?

No, l'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 non prevede che il singolo professionista possa ritenersi abilitato alla trasmissione dei modelli di dimissione o risoluzione consensuale del rapporto. Sono abilitate le Commissioni di certificazione istituite presso i consigli provinciali dei consulenti del lavoro ai sensi dell'articolo 76, comma 1 lett c-ter) del D.lgs. 276/2003.

## 16. 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.

#### 17. 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.

#### 18. 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.

## 19. 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.

## 20. 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.

# 21. 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.

22. 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.

## 23. 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'articolo26 del D.lgs.151/20015 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.

## 24. 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".

## 25. 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.

## 26. 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.

#### PROCEDURA DIMISSIONI/RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO DI LAVORO PRESSO LA COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE DELL'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE

La Commissione di certificazione a partire dal 12 marzo 2016 provvede, in quanto soggetto abilitato, alla gestione degli adempimenti previsti dalla nuova normativa in materia di dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 26, D. Lgs. n. 151/2015; D.M. 15 dicembre 2015), al fine di assicurare l'efficacia di tali atti estintivi del rapporto di lavoro.

Si illustra brevemente di seguito le procedura **a distanza** per la trasmissione telematica dei moduli di dimissioni/risoluzione consensuale

#### PROCEDURA A DISTANZA

1. Contattare la Commissione telefonando al n. di telefono **338.7627275** o inviando una mail al seguente indirizzo (dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com).

Dalle ore 15.00 alle ore 17.30 dal lunedì al venerdì è possibile contattare la Commissione per procedere direttamente seduta stante alla trasmissione dei moduli. L'utenza telefonica è comunque contattabile dalle ore 11.00 alle 17.30 dal lunedì al venerdì ed è possibile chiedere di fissare altri orari per la trasmissione in tale fascia oraria (11.00-17.30).

- 2. La Commissione fornisce indicazioni per la connessione in videoconferenza e chiede di collegarsi muniti della ricevuta di versamento del corrispettivo del servizio.
- 3. La Commissione si collega in videoconferenza (Web Ex o Skype) con il lavoratore (a tal fine il lavoratore deve avere a disposizione per il collegamento un dispositivo idoneo: pc, smartphone, tablet).
- 3. Nel corso del collegamento video:
- le parti/il lavoratore dovranno consentire il proprio riconoscimento tramite esibizione a video di un documento di identità in corso di validità (carta di identità o passaporto, no patente o altri documenti) ed eventualmente, ove richiesto dalla Commissione, fornire il consenso alla registrazione audio del collegamento video;
- dovranno essere forniti alla Commissione i seguenti dati:
  - CODICE FISCALE DEL LAVORATORE.
  - ESTREMI DEL DOCUMENTO DI IDENTITA'
  - DENOMINAZIONE, CODICE FISCALE, INDIRIZZO DELLA SEDE DI LAVORO DEL DATORE DI LAVORO
  - DATA DI DECORRENZA DELLE DIMISSIONI O DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

Per i rapporti instaurati <u>antecedentemente al 2008</u> sarà necessario fornire <u>in aggiunta</u> ai suddetti dati, anche le seguenti informazioni:

- TIPOLOGIA DI CONTRATTO DI LAVORO
- DATA DI INIZIO DEL RAPPORTO DI LAVORO
- 4. Una volta compilato il modulo, questo verrà automaticamante trasmesso alla DTL di competenza e all'indirizzo di posta elettronica certificata dal datore di lavoro.

#### Corrispettivo del servizio

La Commissione di certificazione ha stilato una convenzione quadro alla quale è possibile aderire. La convenzione è reperibile http://serit.uniroma3.it/?contenuto=commissione-di-certificazione-del-lavoro