

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto 15/12/2015 contenente le nuove modalità di comunicazione delle dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a seguito del D. lgs 151/2015 *c.d. Decreto Semplificazioni* in materia di lavoro in attuazione del Jobs Act.

Fino ad oggi l'efficacia delle dimissioni era condizionata alla cosiddetta procedura di convalida, ovvero, per rendere efficaci le proprie dimissioni, il lavoratore doveva, alternativamente:

- sottoscrivere in calce la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro;
- procedere alla convalida presso le sedi competenti:

In mancanza di convalida o di sottoscrizione della dichiarazione, il datore di lavoro che volesse rendere efficaci le dimissioni, doveva trasmettere al lavoratore – entro 30 giorni dalla data delle dimissioni – un invito scritto a presentarsi presso le sedi competenti per la convalida o ad apporre la sottoscrizione.

A questo punto potevano presentarsi le seguenti situazioni:

- il datore di lavoro non provvedeva, nel termine dei 30 giorni, a trasmettere al lavoratore l'invito: le dimissioni erano definitivamente prive di effetto;
- l'invito veniva recapitato nel termine dei 30 giorni. In tal caso, entro 7 giorni di calendario dalla ricezione dell'invito, il lavoratore poteva
 - a- non aderire all'invito del datore di lavoro: il rapporto di lavoro si intendeva definitivamente risolto con effetto dalla data delle dimissioni;
 - b- aderire all'invito del datore di lavoro e convalidare le dimissioni (presso le sedi competenti o firmando la dichiarazione): le dimissioni acquistavano efficacia definitiva e il rapporto si risolveva con effetto dalla data delle dimissioni;
 - c- revocare le dimissioni: in tal caso il rapporto di lavoro si ripristinava.

Con la nuova procedura, per effetto dell'art. 26, comma 8 del decreto legislativo n. 151 del 2015, che entrerà in vigore il 12 marzo 2016, le dimissioni e la risoluzione consensuale potranno essere comunicate esclusivamente in via telematica.

Il mancato utilizzo dei moduli ministeriali determina l'inefficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Il lavoratore potrà procedere personalmente (caso 1) oppure per mezzo di soggetti abilitati (caso 2).

Caso 1

1. il lavoratore deve essere in possesso del PIN dispositivo dell'INPS, in caso contrario dovrà richiederlo
2. il lavoratore deve creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale www.ClicLavoro.it
3. a questo punto il lavoratore, può accedere tramite il portale www.lavoro.gov.it al form on-line per la trasmissione della comunicazione (oppure ad un modulo precedente inviato per la revoca);
4. una volta compilato e generato, il suddetto modulo di dimissioni o risoluzione consensuale dovrà essere inviato via PEC al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente;

Caso 2

In questo caso il lavoratore, senza essere necessariamente in possesso di PIN dell'INPS o accesso al portale www.cliclavoro.it, potrà comunicare le dimissioni o la risoluzione consensuale tramite uno dei seguenti soggetti:

Patronati;

Organizzazioni sindacali;

Enti bilaterali;

Commissioni di certificazione (di cui art. 76 del D.L.vo n. 276/2003).

Restano fuori, dal campo di applicazione della presente norma, il lavoro domestico e le dimissioni o la risoluzione consensuale disposta nelle sedi conciliative (art. 2113 c.c., 4° comma e Commissione di certificazione).

Infine la convalida delle dimissioni e la risoluzione consensuale delle lavoratrici madri e lavoratori padri deve essere fatta secondo le modalità previste nella Circolare prot. n. 22350 del 18 dicembre 2015 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tale procedura per la trasmissione del modulo per le dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, garantisce, in particolar modo:

- il riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento (controllo, necessario al fine di prevenire dimissioni o risoluzioni poste in essere da soggetti diversi dal lavoratore)
- l'attribuzione di una data certa di trasmissione alla comunicazione (ciò per porre fine al diffuso fenomeno delle "dimissioni in bianco": si tratta della prassi con cui, alcune aziende, fanno sottoscrivere al lavoratore, già all'atto dell'assunzione, una lettera di dimissioni senza data, in modo tale che il datore la potrà tirare fuori dal cassetto e datarla non appena intende licenziare il dipendente, facendo passare l'atto come un volontario atto di dimissione);

AVVOCATO ARMANDO CASTAGNA