

Spettabili
CLIENTI E LORO INDIRIZZI

Inviata via mail

Circolare n. 04/2016 del 11 marzo 2016

Nuova procedura dimissioni: ulteriori chiarimenti e note operative

Riprendendo quanto esposto nella circolare di Studio n. 3 del 19 febbraio 2016 in relazione alle "Nuove modalità di comunicazione delle dimissioni", con la presente si intende fornire ulteriori chiarimenti.

Il **Ministero del Lavoro, in data 04 marzo 2016, ha emanato la circolare n. 12**, molto attesa dagli addetti ai lavori, la quale tuttavia non ha chiarito gli aspetti più critici della nuova disciplina.

I chiarimenti ricevuti possono essere così brevemente riassunti:

- a) la nuova disciplina si applica alle dimissioni **comunicate** a partire dal 12 marzo 2016. Pertanto deve essere adottata da tutti i lavoratori che intendono presentare le proprie dimissioni dal 12 marzo 2016 e non da coloro che, pur avendole già presentate, si trovino a completare il periodo di preavviso successivamente a tale data;
- b) le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina in esame sono inefficaci.
Il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro prevede pertanto una "forma tipica" (telematica e tramite compilazione del modulo on-line a disposizione sul sito del Ministero), quindi **obbligatoria**, e pertanto **solo con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni ricevute e considerare risolto il rapporto di lavoro**. In caso contrario deve essere rivolto un invito al lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità previste dalla nuova disciplina.
- c) nella compilazione della "data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", prevista dalla sezione 4) del modello, si deve tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva.
Considerato che la Circolare Ministeriale nulla ha chiarito sulla questione, Lo Studio ritiene che in tale campo vada indicata la data relativa al primo giorno da cui decorre il periodo di preavviso.

E' opportuno ricordare che il lavoratore potrà revocare la decisione di dimettersi entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modello, utilizzando sempre le medesime modalità telematiche.

Il modello da utilizzare, sia dai lavoratori che dai soggetti abilitati, sarà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro - www.lavoro.gov.it -, a partire dal 12 marzo 2016.

Per garantire un supporto agli utenti, è disponibile un *video-tutorial* al seguente link http://www.lavoro.gov.it/Notizie/Pages/20160310_Jobsact-compilazione--telematica.aspx, che illustra le fasi operative da seguire. Si sottolinea che, visionando il *video-tutorial*, per l'accesso al modulo di comunicazione (o revoca) delle dimissioni e della risoluzione consensuale da parte del lavoratore, non assistito da un soggetto abilitato, **è sufficiente il solo possesso del PIN dispositivo dell'INPS** e non anche delle credenziali di accesso al portale www.Cliclavoro.gov.it. Si confida che questa "novità" trovi conferma anche dal momento dell'effettivo avvio della nuova procedura, tenuto conto che la doppia registrazione da parte del lavoratore è prevista dal D.M. n. 15 dicembre 2015.

Inoltre all'indirizzo di posta elettronica, dimissionivolontarie@lavoro.gov.it, potranno essere inoltrati eventuali quesiti sull'utilizzo della nuova procedura e, sul sito del Ministero, sarà creata una sezione dove saranno pubblicate periodicamente le relative FAQ.

La Circolare Ministeriale non ha inoltre "disinnescato" uno degli **aspetti più controversi della nuova disciplina**, ovvero quello relativo al caso in cui un **lavoratore abbandoni il posto di lavoro** senza provvedere alla trasmissione del modulo in esame. In tal caso, al fine di considerare risolto il rapporto di lavoro, il datore di lavoro dovrà procedere a licenziare il lavoratore per giusta causa (abbandono ingiustificato del posto di lavoro), "trasformando" le dimissioni di fatto del lavoratore in un effettivo licenziamento, con conseguente **aggravio di costi**, sia in capo al datore di lavoro (contributo di licenziamento Naspi), che in capo allo Stato, in quanto il licenziamento **fa sorgere in capo al lavoratore "inadempiente", il diritto alla NASPI** (ex disoccupazione), che oggi può arrivare anche fino a 24 mesi.

La categoria dei Consulenti del Lavoro ha messo in atto quanto nelle sue competenze per chiedere dapprima l'abrogazione della norma o un'eventuale proroga della sua entrata in vigore, nonché suggerendo dei correttivi da applicare alla disciplina per renderla più adeguata alle effettive esigenze delle parti, senza tuttavia ottenere i risultati sperati.

Ancora una volta non si comprendono le intenzioni del legislatore che, nel tentativo di "semplificare" – la nuova disciplina è stata infatti introdotta dal D.lgs. 151/2015 (c.d. Decreto semplificazioni), uno dei decreti attuativi del Jobs Act, - di fatto ottiene l'esatto opposto, introducendo una procedura volta a "ingessare" le dimissioni, da sempre atto di libera manifestazione della volontà del lavoratore, con il rischio, in aggiunta, di un aggravio di costi.

Nonostante tutto non possiamo far altro che **confermare l'entrata in vigore della nuova disciplina dal 12 marzo 2016**, chiarendo che, da tale data viene abrogata l'attuale procedura di convalida delle dimissioni introdotta solamente nel 2012.

Lo Studio, richiamando a quanto già esposto nella circolare precedente sul tema, **consiglia** ai clienti di operare come segue:

- **avvisare il dipendente** della nuova modalità di invio delle dimissioni affiggendo in bacheca l'avviso allegato alla precedente circolare di studio;
- **comunicare al dipendente**, anche con l'avviso di cui al punto precedente, **l'indirizzo PEC e/o mail** al quale indirizzare le dimissioni;
- **invitare il lavoratore** a rassegnare le dimissioni secondo le nuove modalità nel caso in cui presenti le dimissioni in maniera difforme;
- **rispondere alle "dimissioni telematiche"** per chiarire il termine del rapporto di lavoro nel rispetto del periodo di preavviso ovvero per precisare quanto possa essere stato oggetto di un accordo individuale con il lavoratore.

Lo Studio resta a disposizione per i chiarimenti eventualmente necessari e legati al caso specifico.

Cordiali saluti.



Studio Suardi Claudio