

In vigore il dm 15/12/15. Per limitare i rischi un Vademecum della Fondazione Studi Cdl

Dimissioni online, per l'impresa aumentano oneri e incertezza

Pagine a cura
DI SILVANA SATURNO

Aziende in allerta sulle dimissioni online, in vigore da sabato 12 marzo. D'ora in poi i lavoratori si potranno dimettere solo con la procedura telematica, e di fronte ai dipendenti che decideranno consapevolmente, o non riusciranno a rispettare il nuovo iter, le alternative per il datore di lavoro saranno due: 1) restare in una condizione di incertezza giuridica pronti a sostenere l'onere probatorio in giudizio sulle cause della fine del rapporto di lavoro o 2) avviare il procedimento disciplinare per il licenziamento, con conseguente versamento del ticket relativo. In questo secondo caso, il «licenziato» (in realtà il lavoratore dimessosi in modo irregolare) avrà, su richiesta, anche diritto alla Naspi: l'indennità erogata dall'Inps che spetta a chi è rimasto involontariamente disoccupato. A mettere nero su bianco rischi e criticità per imprese e lavoratori della nuova procedura, introdotta dall'articolo 26 del dlgs 151/15 attuativo del Jobs Act, è la Fondazione Studi dei consulenti del lavoro in un documento che rappresenta un Vademecum per professionisti, lavoratori e aziende alle prese con il nuovo meccanismo.

La novità. Quella introdotta dal Jobs Act non è una vera e propria novità, visto che la presentazione delle dimissioni volontarie attraverso moduli standard e informatizzati era stata già prevista e disciplinata dalla legge 188/07 su iniziativa del governo Prodi. Legge abrogata, circa un anno dopo, dal governo Berlusconi, anche «in seguito alle difficoltà, soprattutto di carattere burocratico, emerse in sede di applicazione della normativa (evidenziate soprattutto da parte delle imprese)» si legge nel Dossier della Camera del 23 giugno sul decreto legislativo 151/15.

La nuova procedura, in vigore da sabato, è stata reintrodotta con l'obiettivo, si ricorda nel Dossier, di «contrastare la pratica delle cosiddette dimissioni in bianco, consistente nel far firmare le dimissioni del lavoratore al momento dell'as-

sunzione e quindi nel momento in cui la posizione dello stesso lavoratore è più debole».

Peraltro secondo gli stessi Consulenti del lavoro quello delle dimissioni in bianco risulterebbe un fenomeno non particolarmente diffuso. Difficile avere numeri certi: il viceministro allo Sviluppo economico, Teresa Bellanova, che ha riportato in Parlamento la legge dopo l'abrogazione, ha parlato nelle scorse settimane di circa 20 mila casi (su circa 1,4 milioni di lavoratori che si dimettono ogni anno); secondo **Pietro Martello**, presidente della sezione lavoro del Tribunale di Milano «si tratta di un fenomeno ancora presente, soprattutto fra le lavoratrici, che la nuova procedura telematica, basata sull'attribuzione di una data certa alle dimissioni, può senz'altro attenuare».

«Il fine con cui nasce la normativa è certamente nobile», ha dichiarato **Rosario De Luca**, presidente della Fondazione studi Cdl, «ma risulta di difficile comprensione la necessità di dover complicare l'iter di dimissioni di oltre un milione di lavoratori per una manciata di irregolarità, peraltro mai censite esattamente».

Vediamo dunque rapidamente come si svolgerà la procedura (che, si ricorda, lascia fuori alcune tipologie di rapporti, come quello di lavoro domestico: si veda il decreto di riferimento 15 dicembre 2015 e la circolare del Minlavoro n. 12 del 4 marzo 2016).

Due opzioni. Il lavoratore che intende dimettersi potrà procedere da solo o attraverso un soggetto abilitato. Nel primo caso, il lavoratore dovrà: 1) richiedere Codice Pin Inps; 2) accedere al portale lavoro.gov.it per la compilazione del form online con i propri dati, i dati del datore di lavoro e i dati del rapporto di lavoro; 3) inviare il tutto per via informatica al sistema «Svm» che fornirà codice alfanumerico attestante giorno e ora di trasmissione del modulo. Il modello sarà trasmesso dal ministero al datore di lavoro a mezzo Pec e alle Dtl competenti.

Nel secondo caso, ovvero tramite soggetto abilitato, il lavoratore non dovrà munir-

si di Pin Inps e credenziali di accesso al portale, ma sarà il soggetto abilitato a effettuare la procedura previa verifica dell'identità del lavoratore stesso. Analoga procedura sussiste per la revoca delle dimissioni, entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo.

Le criticità burocratiche. La Fondazione Studi le riepiloga così nel Vademecum:

1) rischio, per il lavoratore, di lungaggini nella concessione del Pin (si pensi all'invio a mezzo posta della seconda parte del Pin all'utente) con conseguente rallentamento della comunicazione della dimissione o addirittura di ripensamento, per esempio, della legittima scelta di dimissioni per giusta causa;

2) rischio di lacune e blocco dei trattamenti previdenziali in caso di dimissioni per giusta causa, a causa di una lacuna nel modulo informatico relativa, appunto, all'indicazione del «recesso per giusta causa»: il modulo lacunoso produrrebbe a sua volta comunicazioni non corrette, da parte del datore di lavoro, al Centro dell'impiego e il lavoratore rischierebbe di non percepire l'indennità per involontaria disoccupazione;

3) rischio di confusione fra la data di decorrenza delle dimissioni e la data di trasmissione del modulo, anche in funzione della necessità di comunicare il periodo di preavviso.

Secondo la **Cna**, Confederazione dell'artigianato e della piccola e media impresa, si tratta di una «procedura telematica complessa che il lavoratore deve porre in essere autonomamente o attraverso soggetti abilitati come i Patronati, con il rischio che le dimissioni vengano considerate inefficaci e, per l'impresa, che questa inefficacia si traduca in una situazione di incertezza legata alla prosecuzione del rapporto di lavoro».

I rischi per le aziende. Le regole introdotte dal Legislatore del Jobs Act, che hanno mandato in soffitta le norme della legge 92/12, hanno «dimenticato», consapevolmente o meno, regole analo-



ghe a quelle, fin qui esistite, di conferma automatica delle dimissioni in caso di mancato rispetto della procedura da parte del lavoratore: il lavoratore veniva invitato dal datore di lavoro a portare a termine la procedura di convalida e, se ciò non avveniva, il rapporto si considerava risolto. La mancata previsione di una norma di tal tenore fa sì che attualmente, di fronte al dipendente che si dimette sbattendo semplicemente la porta, l'azienda rimanga esposta all'incertezza «rapporto risolto per fatto concludente» o «abbandono del posto di lavoro»?

Nel dubbio, evidenzia la Fondazione studi nel vademecum in commento, bisognerà valutare con attenzione se optare per la prima ipotesi, peraltro più incerta, «con onere probatorio a carico del datore di lavoro, che potrebbe essere chiamato a dimostrare quale sia stata la ragione della risoluzione del rapporto di lavoro in caso di controversia», oppure per la seconda, che punta a porre fine all'incertezza con l'avvio del licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata dal lavoro e con il pagamento del relativo ticket di licenziamento.

Tale seconda ipotesi apre la strada alla concessione della Naspi, l'indennità di disoccupazione al dimesso/licenziato, che secondo le stime dei consulenti potrebbe gravare sul bilancio dello Stato per circa 1,5 miliardi di euro.

La procedura di dimissioni volontarie

Fino ad oggi

Atto di dimissioni (no moduli precostituiti) + Convalida

Il lavoratore poteva dimettersi nel rispetto del periodo di preavviso e delle (eventuali) formalità previste dal codice civile e dai contratti collettivi di riferimento.

Dal 2012 (Legge 92- Riforma Fornero), l'atto di dimissioni doveva essere seguito da un procedimento di convalida, che poteva svolgersi in due modalità alternative fra loro:

- Convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, o presso le sedi individuate dai contratti collettivi (comma 17, art. 4, legge 92)
- Sottoscrizione da parte del lavoratore di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta della comunicazione di cessazione inoltrata all'Inps (comma 18, art. 4, legge 92)

In assenza del rispetto/completamento della corretta procedura: il datore di lavoro spediva al lavoratore un invito scritto a completare la procedura e, in caso di mancata adesione del lavoratore all'invito stesso entro 7 giorni dalla ricezione, il rapporto si intendeva risolto

D'ora in poi

Procedura telematica (con moduli precostituiti) gestita in autonomia o tramite soggetti abilitati (sindacati, patronati, enti bilaterali, commissioni di certificazione)

Il lavoratore deve dimettersi inviando le proprie dimissioni per via telematica. Può farlo:

- *da solo*: richiedendo e utilizzando il Pin Inps, accedendo al format predisposto dal ministero del lavoro, compilandolo nelle parti richieste e inviando online;
- *tramite soggetto abilitato*: questi, attraverso le credenziali per il sito cliclavoro, procederà per conto del lavoratore previa verifica dell'identità del medesimo.

Avrà sette giorni di tempo per revocare, sempre per via telematica, le dimissioni già trasmesse.

Il modulo viene inviato all'indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro e alla direzione del lavoro territorialmente competente.

In assenza del rispetto/completamento della corretta procedura: il rapporto di lavoro non può dirsi risolto. Il datore di lavoro che non vuole rimanere nell'incertezza può invitare il lavoratore a effettuare/completare la procedura e, in caso di mancata adesione all'invito, dovrà procedere al licenziamento disciplinare, con i relativi oneri

Dalla giusta causa al preavviso: la circolare n. 12/16 lascia aperte diverse questioni

Obblighi e tempi tutti da chiarire

La nuova modalità di presentazione delle dimissioni «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». A ribadirlo è il ministero del lavoro, nella recente circolare in materia n. 12 del 4 marzo 2016. Circolare che tuttavia non chiarisce come mai un accordo di risoluzione consensuale che, al pari della stipula del contratto di lavoro richiede(rebbe) la manifestazione del consenso/intenzione di entrambe le parti coinvolte (datore di lavoro e lavoratore) possa essere sostituito dalla trasmissione di unilaterale di un modulo da parte di uno solo dei due soggetti.

Non è questo peraltro l'unico aspetto poco chiaro o in attesa di chiarimenti della nuova procedura, che la breve circolare del 4 marzo non è riuscita a risolvere: proprio per questo operatori e professionisti interpellati da *ItaliaOggi Sette* sulle criticità esistenti attendono e sollecitano nuovi interventi ministeriali.

Mancato rispetto della procedura, competenze di fine rapporto, ripensamento. Il datore di lavoro subisce in qualche modo il rispetto o meno della procedura citata da parte del lavoratore sotto diversi profili. Si è già visto nell'articolo precedente che se il lavoratore omette o non completa la procedura, il datore di lavoro resta «nel limbo» ed è costretto ad avviare la procedura di licenziamento disciplinare, pagando il relativo ticket. Ma come deve orientarsi il datore di lavoro, per esempio, per il pagamento delle competenze di fine rapporto? Può rinviarle se il lavoratore non effettua la procedura?

Non è certo: trattandosi infatti di retribuzione differita, spiegano gli esperti del lavoro, oltre certi limiti non si può andare, visto che ai sensi dell'art. 2120 c.c. il trattamento va erogato in qualunque circostanza e qualunque sia la causa della cessazione del rapporto. La

soluzione pratica può 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.

E, ancora, cosa accade se il lavoratore non ha seguito la procedura e, a distanza di un notevole lasso di tempo, si ripresenta al lavoro e offre la propria disponibilità? Il datore di lavoro può fare poco, a meno che non abbia proceduto al licenziamento o ad una messa in mora (non prevista dal legislatore delegato, ma desumibile dai principi generali di correttezza e buona fede desumibili dal codice civile).

Ritardi e problemi tecnici. Non è chiaro cosa accada se, nel caso in cui il lavoratore proceda in autonomia, l'iter si inceppi (ad esempio, perché tardi l'invio della seconda parte del pin che avviene, per posta, in data successiva alla richiesta) e il lavoratore faccia perdere le proprie tracce perché ha avuto un'altra possibilità lavorativa o è tornato all'estero. Qualsiasi altra modalità di presentazione delle dimissioni appare infatti esclusa.

Criticità potranno presentarsi anche per il lavoratore che si rivolge ad un patronato o ad un altro dei soggetti abilitati (magari nel pieno delle denunce dei redditi o di altri adempimenti fiscali o sindacali) e, per una ragione qualsiasi, le dimissioni vengano «calendarizzate» a una data, di parecchio, successiva.

Oppure per il lavoratore che abbia chiesto di espletare la procedura avanti a una commissione di certificazione costituita ex art. 76 del dlgs n. 276/2003 (ad esempio, quella presso le Dtl, gli ordini provinciali dei consulenti del lavoro e le università abilitate) che è organo collegiale e che «non siede in permanenza»: occorrerà infatti la convocazione della stessa e la presenza dei membri effettivi, a cominciare da quella del dirigente della Dtl e di quelli dell'Inps e dell'Inail.

Preavviso e altre questioni.

Ancora, resta poco chiaro cosa accada se il lavoratore dopo aver trasmesso 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 all'ipotesi di un datore di lavoro che, pagando la relativa indennità, rinunci al preavviso lavorato: andrebbe rifatta la procedura perché la data di cessazione del rapporto è diversa?

E cosa accade se il lavoratore avendo trasmesso 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 propenderebbe per la non ripetizione delle dimissioni, ma la circolare nulla dice sull'argomento.

Dubbi permangono anche sul computo dell'organico aziendale, sulle dimissioni per giusta causa, sull'alterazione del modulo e conseguenti sanzioni. Non resta a questo punto che attendere i risultati dell'entrata a regime del sistema e le future delucidazioni ministeriali.

—© Riproduzione riservata—■