

Dimissioni valide soltanto con procedura online

Dopo il Jobs Act

Essenziale compilare i moduli su internet. Revoca possibile entro sette giorni

Esclusi dal canale telematico donne in gravidanza e neogenitori (c'è la convalida)

Pagina a cura di
Daniele Colombo

Nel 2022 molti lavoratori hanno deciso di cambiare posto di lavoro. Nel primo trimestre dell'anno le dimissioni sono state 519mila, con un aumento del 47% su base annua. Nel 2021 l'aumento tendenziale delle dimissioni è stato del 30,6%, con incrementi superiori al Nord (i dati sono quelli delle comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro).

Ma come devono essere rassegnate le dimissioni? In base alle previsioni della legge 92/2012 (Fornero) il lavoratore che intende recedere dal rapporto di lavoro deve seguire una particolare procedura. E in seguito al «Jobs Act», dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematiche (articolo 26 del Dlgs 151/2015). La norma è stata introdotta in attuazione della delega prevista dall'articolo 1, comma 6, lettera g) della legge 83/2014, che prevedeva modalità semplificate per garantire data certa e autenticità della manifestazione di volontà della la-

voratrice o del lavoratore sulle dimissioni o sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La procedura online

Dalla lettura della legge delega e della disposizione poi introdotta nel Dlgs 151/2015, si evince chiaramente che l'unica modalità di comunicazione delle dimissioni è quella telematica, con i moduli ad hoc del ministero del Lavoro e tramite il suo sito internet, a pena di inefficacia. La procedura telematica garantisce certezza alle dimissioni e nello stesso tempo tutela il lavoratore dalle cosiddette dimissioni «in bianco». Sono previste varie modalità di inoltro (modalità, per così dire, principale è quella dell'accesso al sito del ministero, mentre ci sono poi modalità alternative quali la trasmissione tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione).

Entro sette giorni dalla trasmissione del modulo di recesso, il lavoratore può revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale, con le stesse modalità. Il datore di lavoro che riceve con modalità telematiche le dimissioni, quindi, potrà realmente considerare cessato il rapporto di lavoro solo trascorsi i sette giorni che la legge prevede per la revoca del recesso telematico presentato.

La procedura online prevede la compilazione di un modulo ove, tra le altre cose, deve essere indicata la data di cessazione del rapporto di lavoro, comprensiva del periodo di preavviso.

Nel caso di dimissioni per giusta causa, il dipendente dovrà barrare la casella dedicata. Su tema del preavvi-

so, la Cassazione ha affermato recentemente che il datore può rinunciare, senza pagare la relativa indennità sostitutiva. In assenza di una specifica norma del contratto collettivo o individuale che obblighi il datore di lavoro a corrispondere l'indennità, l'impresa può validamente rinunciare senza corrispondere alcunché, in quanto diritto di credito che può essere oggetto di rinuncia (Cassazione, ord. 27934/2021).

Modalità cartacee residuali

Le modalità cartacee, tuttavia, non sono state del tutto abrogate. La procedura telematica non si applica quando le dimissioni o la risoluzione consensuale sono contenute nei verbali di conciliazione sottoscritti nelle cosiddette sedi protette. Non è prevista, inoltre, nel caso di dimissioni rassegnate dagli impiegati nel pubblico impiego e dai lavoratori domestici.

In alcuni casi continua a trovare applicazione l'articolo 55 del Testo Unico sulla maternità (Dlgs 151/2001) che, al quarto comma, prevede che le dimissioni debbano essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio.

Pertanto, se per la gran parte dei lavoratori si applica la procedura telematica, per alcune categorie è ancora valida la convalida: si tratta, nello specifico, delle lavoratrici nel periodo di gravidanza, delle lavoratrici e lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Le dimissioni online, ancora, non trovano applicazione per i lavoratori del settore marittimo e per i collaboratori coordinati e continuativi.

Domande & Risposte

1

Sono valide le dimissioni rassegnate senza osservare la procedura online?

Le dimissioni rassegnate senza rispettare la procedura telematica sono inefficaci e non potranno comportare l'interruzione del rapporto di lavoro.

2

Sono valide le dimissioni (o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) contenute in un verbale di conciliazione ex articolo 2113 del Codice civile?

Sì. Sono valide le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, contenute in un verbale di conciliazione e sottoscritte in sede protetta (ad esempio davanti a un giudice del lavoro, presso organizzazioni sindacali e così via), senza osservare la normativa sulle dimissioni online.

3

Anche in caso di licenziamento disciplinare per assenza ingiustificata del dipendente è il datore deve versare il ticket di licenziamento?

Sì. Il datore di lavoro che licenzia il lavoratore che non si presenta più al lavoro deve corrispondere il cosiddetto ticket di licenziamento.