

OGGETTO: **DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI IN VIGORE DAL 12 MARZO 2016 – ALTRE RISPOSTE DEL MINISTERO DEL LAVORO ALLE DOMANDE PIÙ FREQUENTI**

Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha aggiornato la sezione del sito www.cliclavoro.gov.it ove sono pubblicate le risposte alle domande rivoltegli con più frequenza in merito alla nuova procedura telematica, prevista dall'art. 26 del d.lgs. n. 151/2015 e in vigore dal 12 marzo 2016, per formalizzare le dimissioni/risoluzioni consensuali (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8, n. 7, n. 6 e n. 2 del 2016; CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015).

Di seguito, pertanto, riportiamo quelle inserite successivamente alla chiusura di CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8 del 4 aprile scorso, evidenziando che, per il citato dicastero:

- **il lavoratore è obbligato a osservare la nuova procedura telematica anche in caso di dimissioni “per giusta causa”**, ossia quelle conseguenti a un grave inadempimento del datore di lavoro ai suoi obblighi contrattuali (a titolo esemplificativo, mancato/tardivo pagamento della retribuzione; molestie sessuali; demansionamento; mobbing; notevoli variazioni delle condizioni contrattuali a seguito di cessione di azienda; trasferimento da una sede a un'altra senza che sussistano le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive previste dall'art. 2103 c.c.);
- se le parti concordano di annullare le dimissioni decorsi 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, è sufficiente che il datore di lavoro non comunichi al Centro per l'Impiego la cessazione del rapporto: questo, infatti, in assenza di tale comunicazione, proseguirà;
- qualora il datore di lavoro licenzi il dipendente che per dimettersi, nonostante i solleciti, non si è attenuto alla procedura telematica, sarà (come previsto dall'art. 2, comma 31 della legge n. 92/2012) tenuto a pagare all'INPS la somma di € 489,95 per ogni anno di servizio del lavoratore (al quale spetterà l'indennità di disoccupazione NASpI - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 16 e n. 7 del 2015), fino a un massimo di € 1.470,30 nel caso il rapporto a tempo indeterminato duri da almeno 3 anni (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 8/2016).

32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.

33. Se il lavoratore rassegna le proprie dimissioni e, nonostante i solleciti, non compila la prevista procedura online, il datore di lavoro come si deve comportare?

Le dimissioni vanno rassegnate esclusivamente con il modello introdotto dal DM 15 dicembre 2015. Diversamente il datore di lavoro dovrà rescindere il rapporto di lavoro.

34. Sono tenuti ad adottare la procedura on line anche il direttore generale e l'amministratore delegato di un'azienda con la quale sussiste un rapporto di lavoro subordinato?

Sì.

35. Quali conseguenze ha il rapporto di lavoro nel caso in cui un lavoratore, oppure il sistema in automatico, compili in modo errato l'indirizzo email del datore di lavoro?

Il datore di lavoro ha a disposizione sulla sua pagina personale tutte le comunicazioni di competenza. A partire dal 1° aprile 2016 è stato attivato uno specifico servizio che notifica al lavoratore il mancato recapito, invitandolo a modificare l'indirizzo email errato (o sconosciuto).

36. Se le parti si accordano di revocare le dimissioni dopo i 7 giorni dalla trasmissione del modello telematico, quale procedura deve essere adottata?

La data di effettiva decorrenza della cessazione del rapporto di lavoro è quella che risulta dalla comunicazione obbligatoria. In assenza di tale comunicazione, il rapporto di lavoro risulta ancora in essere. Tali informazioni sono messe a disposizione delle direzioni territoriali del lavoro che riceveranno notifica delle comunicazioni di dimissioni/risoluzione consensuale non seguite da comunicazione obbligatoria

37. Le dimissioni per giusta causa devono essere comunicate telematicamente?

Sì, nella compilazione è possibile inserire "Dimissioni per giusta causa" come Tipologia di comunicazione.

38. Se le dimissioni per giusta causa sono state comunicate con modalità telematiche quando non era possibile indicare la specifica tipologia, sono comunque efficaci?

Sì, il modello telematico evidenzia solo la genuinità delle dimissioni. La "giusta causa" sarà comprovata dagli uffici competenti secondo le modalità vigenti.

39. Alla luce dell'espressa esclusione dei rapporti di lavoro domestico dalla disciplina introdotta dall'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, a questa tipologia di dimissioni si applicano ancora le procedure di convalida di cui alla l. 92/2012?

No, in quanto le disposizioni dei commi da 17 a 23-bis dell'articolo 4 della Legge n.92/2012 sono abrogate a partire dal 12 marzo 2016. Non è prevista nell'articolo 26 comma 8 la loro ultrattività in via residuale per le ipotesi di esclusione specificate nella circolare n. 12/2016 nel punto 1.2.

40. L'obbligo di effettuare le dimissioni e le risoluzioni consensuali in via telematica riguarda anche i rapporti di lavoro instaurati all'interno delle strutture di detenzione?

Sì, in tal caso il dipendente in carcere può delegare l'assistente sociale presente presso la casa circondariale a rappresentarlo presso un soggetto abilitato.