

# Forum permanente della Commissione di certificazione Università Roma Tre

## Ciclo di Incontri sulle novità legislative in materia di lavoro



### **1° Incontro-30 marzo 2016** **Dimissioni e risoluzioni consensuali**

---

[commissione.certificazione@uniroma3.it](mailto:commissione.certificazione@uniroma3.it); [dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com](mailto:dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com) ;  
[commissione.conciliazione@uniroma3.it](mailto:commissione.conciliazione@uniroma3.it);

## SOMMARIO ARGOMENTI:

1. Finalità della nuova disciplina
2. Le fattispecie escluse
3. Le dimissioni/risoluzioni soggette alla nuova disciplina
4. Le dimissioni/risoluzioni effettuate *presso* le sedi protette
5. Natura dell'adempimento (forma vs. convalida)
6. La trasmissione telematica del modulo
7. Preavviso e decorrenza delle dimissioni
8. Conseguenze dell'inerzia del lavoratore
9. Vizi della volontà e annullabilità

# 1. Finalità della nuova disciplina

- semplificare e razionalizzare procedure e adempimenti
- garantire **data certa** nonché **l'autenticità della manifestazione di volontà** di **dimissioni** o della **risoluzione consensuale**
- assicurare la **certezza della cessazione** del rapporto nel caso di **comportamento concludente**

# Legge 10 dicembre 2014, n. 183

## *Art. 1*

5. Allo scopo di conseguire obiettivi di semplificazione e razionalizzazione delle procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, nonché in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, uno o più decreti legislativi contenenti disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese.

---

### 1. Finalità della nuova disciplina

...segue...

6. Nell'esercizio della delega di cui al co. 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

g) previsione di modalità semplificate per garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;

---

1. Finalità della nuova disciplina

*...segue...*

6. Nell'esercizio della delega di cui al co. 5 il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

- h) individuazione di **modalità organizzative e gestionali** che consentano di svolgere **esclusivamente in via telematica** tutti gli adempimenti di carattere amministrativo connessi con la **costituzione, la gestione e la cessazione** del rapporto di lavoro;

## 2. Le fattispecie escluse



- ✓ Lavoro alle dipendenze della **P.A.** (non si applica secondo Circ. Min. Lav. n. 12/2016)
- ✓ **Lavoro domestico** (art. 26, co. 7, d.lgs. 151/2015)
- ✓ Lavoratrice in **gravidanza** o lavoratrice/lavoratore **durante i primi 3 anni di vita del bambino** (art. 55, d.lgs.151/2001)
- ✓ Rapporti di **lavoro marittimo** (non si applica secondo Circ. Min. Lav. n. 12/2016)

- ✓ Lavoratore che non riprende servizio a seguito dell'ordine di reintegrazione e dell'invito del datore (art. 18, co. 4, l. 300/1970) – *non sono dimissioni*
- ✓ Risoluzione consensuale dinanzi alla DTL nell'ambito della procedura lic. per GMO (art. 7, l. 604/1966) – *mutuo consenso*
- ✓ Lavoratrice che non si presenti a seguito di richiamo in servizio per licenziamento dichiarato nullo (art. 35, co. 6, d.lgs. 198/2006) – *non sono dimissioni*
- ✓ Scadenza del termine nel CTD (*il rapporto in questo caso si estingue per effetto del compimento del termine e non per dimissioni/risoluzione consensuale*)

---

## 2. Le fattispecie escluse

*Casi dubbi:*

✓ **Recesso ante tempus CTD**

*(essendo previsto il termine, il recesso ante tempus è illegittimo ed espone al risarcimento del danno. **Ministero ritiene però applicabile** la procedura cfr. Circ. Min. Lav. n. 12/2016)*

✓ Dimissioni nel periodo fra le **pubblicazioni di matrimonio** ed un anno dopo il matrimonio (art. 35, co. 4, d.lgs. 198/2006), poiché la norma prevede la convalida – Ministero CONTRA (v. FAQ)

✓ Dimissioni/risoluzioni intervenute durante il **periodo di prova** (non si applica secondo Circ. Min. Lav. n.12/2016, ma la soluzione presenta alcune criticità)

---

**2. Le fattispecie escluse**

### 3. Le dimissioni/risoluzioni soggette alla nuova disciplina

## In vigore per le dimissioni e le risoluzioni consensuali rese a partire dal 12.3.2016:

art. 26, d.lgs. 14.10.2015:

*“1....le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 3”.*

---

**3. Le dimissioni/risoluzioni soggette alla nuova disciplina**

## Fattispecie comprese :

- ✓ Si applica ai soli **rapporti di lavoro subordinato**
- ✓ Si applica alle **dimissioni per giusta causa**
- ✓ Dimissioni per pensionamento
- ✓ Dimissioni del dirigente

/..... segue

.... segue Fattispecie comprese :

- ✓ Dimissioni convenzionali disciplinate dai CCNL (es. per rifiuto del trasferimento, per assenza prolungata ecc.)
- ✓ Dimissioni per sostanziale modifica delle condizioni di lavoro in caso di trasferimento di azienda (art. 2112, co. 4, c.c.)
- ✓ Dimissioni o la risoluzione consensuale effettuate dal 12.3.2016. Quelle effettuate in data precedente non sono soggette alla nuova disciplina anche se il rapporto termina *dopo* tale data

---

### 3. Le dimissioni/risoluzioni soggette alla nuova disciplina

## 4. Le dimissioni/risoluzioni effettuate *presso* le sedi protette



## Art, 26, comma 7, D. Lgs. 151/2015

«7. I commi da 1 a 4 non sono applicabili al lavoro domestico e nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale **intervengono nelle sedi di cui all'articolo 2113**, quarto comma, del codice civile **o avanti alle commissioni di certificazione** di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003».

*Dimissioni non revocabili*

## Il riferimento alle sedi di cui all'art. 2113 c.c. consente di affermare che:

- La trasmissione del modulo non è dovuta nel caso in cui le dimissioni/risoluzioni intervengano nell'ambito di una conciliazione;
- La trasmissione non è dovuta nel caso in cui la manifestazione di volontà di dimissioni/risoluzione avvengano presso una “sede protetta”, la quale, in questo caso, sarà tenuta ad accertare esclusivamente la libera manifestazione della volontà estintiva del lavoratore.

- **La sede sindacale**

**Art. 411 c.p.c.** (Processo verbale di conciliazione)

“... Se il tentativo di conciliazione si è svolto in sede sindacale, ad esso non si applicano le disposizioni di cui all'articolo 410...” (*conciliazione con l'assistenza del solo sindacalista con firma depositata alla DTL*)

**Art. 412-ter c.p.c.** (Altre modalità di conciliazione e arbitrato previste dalla contrattazione collettiva).

“La conciliazione e l'arbitrato, nelle materie di cui all'[articolo 409](#), possono essere svolti altresì presso le sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative” (*commissione di conciliazione previste dalla contrattazione collettiva*).

---

#### 4. Le dimissioni/risoluzioni effettuate presso le sedi protette

- **La sede sindacale** - FAQ Ministero n. 27
- Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 c.p.c. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per “sede sindacale”?
- Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. **È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista,** in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

---

#### 4. Le dimissioni/risoluzioni effettuate presso le sedi protette

# 5. Natura dell'adempimento (forma vs. convalida)

La nuova modalità è prevista **a pena di inefficacia** e costituisce il nuovo **requisito di FORMA** delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali

Non è sufficiente la **mera compilazione del modulo**, ma è necessario che questo sia **trasmesso tramite il sistema predisposto dal Ministero** che costituisce l'unico mezzo di trasmissione valido

Ben diverso dalla *convalida* prevista dal precedente regime

---

## 5. Natura dell'adempimento

La trasmissione del modulo in via telematica è la **forma tipica** per le dimissioni e per le risoluzioni consensuali.

Le dimissioni o la risoluzione consensuale sottoscritte in altre forme **sono inefficaci** e dunque non sono idonee ad interrompere il rapporto di lavoro.

# 6. La trasmissione telematica del modulo



La trasmissione del modulo compete **SEMPRE AL LAVORATORE** sia nel caso di dimissioni sia nel caso di risoluzione consensuale

Il datore non può sostituirsi al lavoratore

## *Le modalità di trasmissione telematica del modulo*

La trasmissione del modulo può avvenire in due forme alternative:

- a) Personalmente da parte del lavoratore accedendo al portale ClicLavoro (previa registrazione) ed avvalendosi del proprio PIN Inps dispositivo+ Utenza ClicLAVORO
- b) Rivolgendosi ai “soggetti abilitati”: patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali, commissioni di certificazione (*no associazioni datoriali, no singoli consulenti del lavoro*)

dimissioni/risoluzione consensuale e loro revoca, è possibile solo se l'utente è in possesso del codice personale INPS (PIN INPS). L'accesso alle funzionalità di gestione della comunicazione avviene attraverso link specifici nel portale lavoro.gov.it, il quale a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, per il riconoscimento della tipologia dell'utente, e sull'autenticazione tramite il PIN INPS per il suo riconoscimento certo. Il possesso del PIN INPS non sostituisce le credenziali ClicLavoro, ma si aggiunge allo scopo di conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento.

La richiesta di emissione del PIN deve essere inoltrata all'INPS, accedendo al portale INPS.it e attenendosi alla procedura per il rilascio del PIN.

---

## 6. La trasmissione telematica del modulo

In caso di **trasmissione attraverso il soggetto abilitato**, quest'ultimo è tenuto ad accertare l'identità del lavoratore e si limita a trasmettere il modulo

Il soggetto abilitato trasmette il modulo tramite la propria utenza ClicLavoro e non sono dunque necessari né il PIN Inps del lavoratore né la firma digitale del lavoratore

**Modulo recesso dal rapporto di lavoro/revoca****Sezione 1 – Lavoratore**

Codice Fiscale	<input type="text"/>
Cognome	<input type="text"/>
Nome	<input type="text"/>
E-mail	<input type="text"/>

**Sezione 2 – Datore di Lavoro**

Codice Fiscale	<input type="text"/>		
Denominazione	<input type="text"/>		
Indirizzo sede di lavoro	<input type="text"/>		
Comune sede di lavoro	<input type="text"/>	CAP sede di lavoro	<input type="text"/>

**Sezione 3 – Rapporto di Lavoro**

Data Inizio	<input type="text"/>
Tipologia Contrattuale	<input type="text"/>

**Sezione 4 – Recesso dal rapporto di lavoro/revoca**

Tipo di comunicazione	<input type="checkbox"/> dimissioni	<input type="checkbox"/> risoluzione	<input type="checkbox"/> revoca
Data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale	<input type="text"/>		

**Sezione 5 – Dati Invio**

Codice Identificativo Modulo	<input type="text"/>
Tipo Soggetto Abilitato	<input type="text"/>

## 6. La trasmissione telematica del modulo

Codice Fiscale Soggetto Abilitato

Codice Identificativo Modulo  
dimissioni/risoluzione consensuale  
(per il caso di revoca)

Data Trasmissione

Firma \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

---

## 6. La trasmissione telematica del modulo

## FAQ Ministero del lavoro

### 10. Non conosco l'indirizzo PEC del datore di lavoro, cosa devo inserire?

*È possibile inserire come recapito email anche una casella di posta non certificata*

Si configura però una possibile contraddizione con quanto affermato dal D.M. 15.12.2015, nel quale si legge che:

alla trasmissione del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. In particolare, il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo.

---

### 6. La trasmissione telematica del modulo

## *Revoca*

Le dimissioni o la risoluzione consensuale rese in via telematica dal lavoratore sono **sempre revocabili** entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, con le stesse modalità tramite le quali è avvenuto l'invio.



# Procedura a distanza adottata dalla Commissione di certificazione

1. Previo contatto (n. di telefono **338.7627275** o mail [dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com](mailto:dimissioni.certificazioneroma3@gmail.com)) la Commissione fornisce indicazioni per la connessione in videoconferenza seduta stante

2. La Commissione si collega in videoconferenza (Web Ex o Skype) con il lavoratore (lavoratore deve avere a disposizione per il collegamento un dispositivo idoneo: pc, smartphone, tablet)

3. La Commissione procede al riconoscimento del lavoratore tramite esibizione a video di un documento di identità (eventuale consenso alla registrazione audio del collegamento video)

4. La Commissione procede in diretta alla compilazione del modulo con i dati forniti dal lavoratore (inclusa posta elettronica certificata datore)

5. Una volta compilato il modulo, questo verrà automaticamente trasmesso alla DTL di competenza e all'indirizzo di posta elettronica certificata dal datore di lavoro

---

6. La trasmissione telematica del modulo

## 7. Preavviso e decorrenza delle dimissioni

- 1) Cosa si intende per “decorrenza” nel modulo di trasmissione?
- 2) Per il Ministero Lavoro va intesa come il primo giorno non lavorato
- 3) Si applica la disciplina di legge/contratto collettivo sul preavviso
- 4) Cosa succede in caso di erronea indicazione da parte del lavoratore o di successivi accordi delle parti di modifica dei termini di preavviso? Le dimissioni rimangono valide e sarà il datore a comunicare la data corretta in sede di comunicazione della cessazione del rapporto (cfr. FAQ Ministero del lavoro)

---

## 7. Preavviso e decorrenza delle dimissioni

Le comunicazioni obbligatorie di cessazione del rapporto rimangono impregiudicate

La data di effettiva cessazione sarà indicata con le comunicazioni obbligatorie

## 8. Conseguenze dell'inerzia del lavoratore

La nuova disciplina non detta regole volte a disciplinare l'eventuale inattività del lavoratore (**comportamento concludente**), nonostante la legge 183/2014 delegasse il Governo a disciplinare questo profilo

«previsione di **modalità semplificate** per garantire **data certa** nonché **l'autenticità della manifestazione di volontà** della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle **dimissioni** o alla **risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro, anche tenuto conto della necessità di assicurare la **certezza della cessazione** del rapporto nel caso di **comportamento concludente** in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;»

## Quali rimedi?

---

### 8. Conseguenze dell'inerzia del lavoratore

## Possibili soluzioni

- ABBANDONO DEL POSTO DI LAVORO
- Licenziamento disciplinare
- Licenziamento orale
- MUTUO CONSENSO ed estinzione del rapporto di lavoro

## 9. Vizi della volontà e annullabilità



- ✓ Vizi della volontà (errore, violenza e dolo, la minaccia del male ingiusto) e dimissioni annullabili