

L'obiettivo di questo breve commento consiste nel **tentativo di recupero di spazi negoziati di controllo sindacale sull'effettivo intento dimissorio manifestato dal lavoratore**.

Per raggiungere tale obiettivo, occorre partire da alcuni dati giuridici di contesto, in quanto tali imprescindibili:

1. a) la nuova normativa di legge (che riviene dall'art. 26, comma 3, del d.lgs. n. 151/2015 e dal d.m. 15 dicembre 2015, pubblicato in *GU*, 11 gennaio 2016, n. 7) sembra costituire un vero e proprio **regime giuridico indisponibile**. Esso appare, infatti, ispirato a dare certezza al sistema di certificazione delle dimissioni volontarie; ragion per cui, essendo previsto un preciso ed esclusivo requisito di "forma", consistente nell'inoltro "telematico", tale modalità è da ritenersi insuperabile, risultando ogni altra modalità inidonea a produrre gli effetti di dimissione (requisito *ad substantiam actus*);

1. b) è controverso, ma probabilmente da escludere, che tale regime giuridico rientri neppure nella disponibilità delle parti collettive (ai sensi dell'art. 8, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, recante *Ulteriori misure urgenti per la stabilizzazione finanziaria e per lo sviluppo*, convertito con la l. 14 settembre 2011, n. 148); e ciò in quanto è oltremodo dubbio che la c.d. *contrattazione di prossimità* possa derogare ad un regime giuridico che fissa alcune norme (appunto inderogabili) col dichiarato obiettivo di certezza giuridica che accompagna le manifestazioni di volontà delle parti individuali (nella fattispecie, dei singoli lavoratori). E inoltre è anche dubbio che possa derogarsi, mediante accordo collettivo, ad un sistema giuridico vigente **in assenza di un altro regime giuridico** cui richiamarsi *per relationem*, in quanto tale previgente regime è ormai abrogato per legge.

1. c) Viceversa, è espressamente prevista, come **opzione individuale** (non collettiva!) alternativa all'invio autonomo, la possibilità del lavoratore di «**rivolgersi ad un soggetto abilitato** (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione) che avrà il compito di compilare i dati e inviarli al Ministero del Lavoro». Tale "opzione", seppur prevista per legge, non può essere d'altro canto né limitata né compressa in via negoziale: **non possono cioè le parti collettive** (che in ipotesi volessero prevedere la possibilità di dimissioni solo "assistite"), **precludere o limitare in tal modo una possibilità che la legge riconosce al singolo lavoratore.**

1. d) Tuttavia, esiste ancora, in quanto non superato, il rischio che, nel caso di invio "autonomo" di dimissioni da parte del lavoratore, la volontà del lavoratore medesimo non risulti correttamente formata e/o espressa. Tale rischio è maggiore ove si consideri che, in assenza di strumenti di verifica e controllo sull'effettiva volontà manifestata in via telematica, il solo decorso il termine di 7 giorni determina la **definitività degli effetti** delle dimissioni, anche se "erronee", operate con tale modalità. Tale rischio va opportunamente presidiato in via negoziale, e **ciò corrisponde perfettamente alla ratio legis dichiarata dal legislatore**: contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco e ogni intento elusivo o addirittura fraudolento dello strumento delle dimissioni del lavoratore da parte del datore di lavoro. In tal senso, la contrattazione collettiva non solo *può*, ma *deve* sancire regole ed esprimere strumenti di controllo finalizzati a garantire che tale opzione venga esercitata correttamente. Si pensi, ad esempio, all'ipotesi-limite delle dimissioni telematiche "autonome", formulate **molto tempo prima del decorso del termine di preavviso** sancito dal CCNL: rimane insuperabile, in tal caso, e in assenza di chiarimenti (norma interpretativa e/o circolare ministeriale applicativa), il dubbio che la volontà espressa dal

lavoratore (confermata e resa definitiva dal decorso del termine di 7 giorni previsto dalla legge) possa essersi correttamente formata e non nasconda invece l'ennesima, e più pericolosa, forma di dimissioni in bianco.

1. e) L'ultima coordinata giuridica del nostro ragionamento di politica sindacale riguarda l'esigenza di rispetto della normativa di legge, che individua *esclusivamente* nel datore di lavoro e nella DTL i soggetti legittimati alla lettura dei moduli telematici. In breve, sembrerebbe doversi escludere la possibilità di un ampliamento (sancito in via di accordo collettivo) del novero dei soggetti abilitati alla lettura *tout court* dei dati telematici, mediante l'inclusione tra questi del sindacato: le esigenze della privacy ci sembrano obiettivamente fondare tale interpretazione "garantistica" individuale, che pure non prevede alcun ruolo per le parti collettive.

Alla luce di quanto sopra, e al netto dei problemi applicativi già opportunamente evidenziati nella circolare Cisl del 18 maggio u.s. (Prot.ORG1634/GV/ss), legati al malfunzionamento dei sistemi informatici, **le uniche possibilità di fondare un diritto di verifica e controllo sindacale sulla effettiva volontà manifestata dal lavoratore**, al di fuori della fattispecie di "opzione sindacale" da questi eventualmente espressa, consistono, ad avviso di chi scrive, nella previsione negoziale collettiva (accordo di settore e/o aziendale) di un **obbligo di tempestiva informativa sindacale**, a carico del datore di lavoro, **delle dimissioni pervenute in modalità telematica "autonoma"**. Destinatari di tale "tempestiva" informativa (che dovrebbe partire il giorno dopo dalla ricezione delle dimissioni) dovrebbero essere, oltre ai sindacati, anche eventualmente le sedi conciliative e le commissioni di certificazione, che potrebbero in tal modo essere in grado di informare i lavoratori interessati della possibilità di esercitare correttamente i propri diritti (compresa la facoltà di ripensamento, mediante la c.d. revoca delle dimissioni, nei termini di legge). Ricordiamo infatti che è possibile, per legge, "annullare la procedura", con le medesime modalità che ne prevedono l'attivazione.

Ulteriore obbligo che può essere sancito in sede di accordo collettivo, a carico del datore di

lavoro, consiste in una forma di **intensificazione degli obblighi di correttezza** a suo carico: analogamente a quanto previsto nel CCNL ABI sul termine del comports, potrebbe essere sancito l'obbligo di **indirizzare tempestivamente al lavoratore dimissionario (e al sindacato) una comunicazione contenente una specifica dei diritti di revoca delle dimissioni e l'indicazione dei soggetti abilitati a prestare assistenza in tal senso**. Tale obbligo potrebbe essere accompagnato persino da sanzione in caso di inottemperanza, il cui contenuto patrimoniale può legittimamente essere oggetto di puntualizzazione in sede di accordo collettivo.

Ulteriori precisazioni chiarificatorie, da sancire in via negoziale, possono auspicabilmente riguardare la **data di decorrenza delle dimissioni** (che sta determinando notevoli incertezze applicative in questi primi mesi di operatività del decreto) e i **termini di preavviso**, che oggi sono sanciti dal CCNL ma che non sembrano pacificamente applicabili, *tout court*, alla nuova fattispecie delle dimissioni telematiche. Occorrerebbe, in tal senso, una c.d. "norma-ponte", ovvero una norma interpretativa sottoscritta in sede ABI. La Cisl ha già evidenziato, nella citata Circolare, la **natura contrattuale** dei termini di preavviso, che non possono essere soggetti a limitazioni da parte di una circolare ministeriale (che lega la decorrenza del computo dei termini agli esiti, spesso incerti, della procedura informatica). È infatti legittimo sostenere che sia esclusivamente il lavoratore il *dominus* in grado di esercitare tale prerogativa, di cui all'art. 79 CCNL ABI, sia decidendo di rispettare i termini previsti (1 mese), sia decidendo, per effetto di autonoma ma consapevole valutazione, di non rispettare detti termini (e sopportandone le conseguenze economiche). Resta in ogni caso fermo che egli **deve essere messo in grado di sapere in anticipo da quando decorreranno gli effetti del preavviso** e dunque da quando potrà eventualmente "prendere servizio" presso altro datore di lavoro, senza eventualmente perdere «l'intero trattamento economico fino alla scadenza del preavviso». Va fatta salva, inoltre, la possibilità di rinuncia, unilaterale o concordata tra le parti, a lavorare in tale periodo (cfr. secondo alinea art. 79 CCNL). Tutti tali aspetti dovrebbero essere auspicabilmente chiariti dalle parti contrattuali, anziché da una semplice nota operativa del Ministero.

Appendice: fonti normative

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato, sulla Gazzetta Ufficiale n. 7 dell'11 gennaio 2016, il d.m. 15 dicembre 2015 con il quale definisce i dati contenuti nel modulo per le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e la loro revoca e gli standard e le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente (in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del d.lgs. n. 151/2015).

Nota a commento: è davvero singolare che, in un provvedimento di legge che istituisce un regime giuridico finalizzato a dare certezza al sistema di manifestazione di volontà del lavoratore, si "consacri" come requisito di forma (*ad substantiam actus?*) il complesso di evidenze informatiche recate da un sito web (www.lavoro.gov.it) che, ragionevolmente, pone di per sé problemi di pratica certezza. Ne è riprova la prassi di prima applicazione della nuova legge, che ha evidenziato notevoli e continue disfunzioni operative.

Art. 26, Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale:

1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'art. 55, comma 4, del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, e successive modificazioni, 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 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.
2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale

con le medesime modalità.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono stabiliti i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere, i dati di identificazione del datore di lavoro e del lavoratore, le modalità di trasmissione nonché gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.
4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli artt. 2, comma 1, lett. *h*, e 76, del d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.
5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla l. 24 novembre 1981, n. 689.
6. All'attuazione del presente articolo si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.
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'art. 2113, quarto comma, c.c. o avanti alle commissioni di certificazione di cui

all'art. 76 del d.lgs. n. 276/2003.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo trovano applicazione a far data dal sessantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto di cui al comma 3 e dalla medesima data sono abrogati i commi da 17 a 23-bis dell'art. 4 della l. 28 giugno 2012, n. 92.

(dal sito web del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali)

Dimissioni volontarie

*A seguito delle riforme introdotte con il "Jobs Act", a partire dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dovranno essere effettuate in modalità **esclusivamente telematiche**. Obiettivo di questa importante novità è contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", una pratica molto diffusa che sino ad oggi ha penalizzato i lavoratori più deboli.*

La procedura è semplice. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni:

- **inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro.** In questo caso è necessario munirsi del Pin INPS Dispositivo, accedendo al portale dell'Istituto o recandosi in una delle sue sedi. Si potrà così accedere al form online che permetterà di recuperare le informazioni relative al rapporto di lavoro da cui si intende recedere dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie. Per i rapporti instaurati precedentemente al 2008, invece, il lavoratore dovrà indicare la data di inizio del rapporto di lavoro, la tipologia contrattuale e i dati del datore, in particolare l'indirizzo email o PEC. Nell'ultima fase dovranno essere inseriti i dati relativi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale o alla loro revoca.

- **rivolgersi ad un soggetto abilitato** (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione) che avrà il compito di compilare i dati e inviarli al Ministero del Lavoro.

Ogni modulo salvato, dai soggetti abilitati o dai lavoratori, sarà caratterizzato da due informazioni identificative: la data di trasmissione (Marca temporale) e un codice identificativo coerente con la data. **Il lavoratore ha sempre la possibilità di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale entro 7 giorni successivi alla comunicazione.**

La consultazione dei modelli telematici delle dimissioni volontarie/risoluzione consensuale e della loro revoca, è permessa, in sola lettura, ai datori di lavoro della propria azienda e alle Direzioni Territoriali del Lavoro competenti.

La nuova procedura è descritta nel Decreto Ministeriale del 15 dicembre 2015. Restano fuori, dal campo di applicazione della presente norma, il lavoro domestico, le dimissioni e la risoluzione consensuale disposta nelle sedi conciliative indicate nell'art. 2113 c.c., 4° comma e nelle Commissioni di certificazione.

Domenico Iodice

Ufficio Studi e Ricerca First Cisl

Scarica il PDF 