
La procedura di convalida delle dimissioni tra caratteristiche e criticità

di [Commercialista Telematico](#)

Publicato il 20 Aprile 2016

Continuano a permanere dubbi sull'effettiva efficacia delle nuove procedure telematiche di convalida delle dimissioni del lavoratore dipendente: a volte sembra che la nuova procedura crei ostacoli nella gestione del procedimento. A cura di Bruno Olivieri

Tra le numerose disposizioni contenute nella Legge delega n. 183/2014 "Jobs Act" il Legislatore, nell'obiettivo di adeguamento della regolamentazione del mercato del lavoro sulla base delle nuove esigenze tecnico/produttive, ha lasciato spazio anche alla revisione di una serie di procedure che trovano loro rappresentazione normativa nel D.Lgs 151/2015 conosciuto come "Decreto Semplificazioni".

Uno degli aspetti contenuti nel suddetto decreto attuativo su cui il presente articolo intende focalizzare la propria attenzione è la volontà del Legislatore di effettuare un nuovo "giro di vite" sul fenomeno delle cosiddette "dimissioni in bianco".

Ricordiamo come, a riguardo, era già intervenuta la precedente riforma del mercato del lavoro Legge n. 92/2012 (Legge Fornero) che aveva introdotto la procedura di convalida delle dimissioni volontarie quale strumento che, nelle more di accertare la genuina volontà del recesso da parte del lavoratore, si configurava, fino al 11 marzo 2016, un valido strumento che permettesse di accertare la legittimità del recesso con una simbiotica compartecipazione delle parti all'adempimento.

Con l'entrata in vigore delle nuove disposizioni contenute nell'art. 26 del D.Lgs 151/2015, dal 12 marzo 2016 assistiamo a una rivisitazione radicale della procedura di convalida che, oltre che dotarsi di una nuova "veste", introduce numerose criticità operative nei confronti sia dei datori di lavoro che degli operatori che li assistono.

La nuova procedura di convalida delle dimissioni

Dal 12 marzo 2016 le dimissioni e risoluzioni consensuali dovranno essere rese “efficaci” dal lavoratore attraverso la compilazione e l'invio telematico di un apposito modulo informatizzato, messo a disposizione in apposita sezione del sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (www.lavoro.gov.it _ strumenti e servizi_ dimissioni volontarie), procedura che questi, pena l'inefficacia del recesso, dovrà aver cura di adempiere per mezzo proprio o per tramite di soggetto delegato.

L'utilizzo della procedura telematica costituisce, inoltre, unica modalità con cui il lavoratore, entro sette giorni dalla data di convalida del recesso, potrà anche revocare le proprie dimissioni richiamando codice identificativo della comunicazione inviata e marcata temporalmente.

La nuova procedura riguarda tutti i datori di lavoro privati con esclusione dei rapporti di lavoro lavoro domestico.

La procedura di convalida ex art. 26 D.Lgs 151/2016 non riguarderà i casi di dimissioni o risoluzioni consensuali intervenute durante il periodo di congedo di maternità/paternità del soggetto lavoratore o dei primi tre anni di vita del bambino che restano soggette all'obbligo di convalida presso la DTL, e ancora le dimissioni o recessi consensuali definiti sulla base di accordi siglati nelle c.d. sedi protette (commissioni di conciliazione, sede sindacale, ecc.).

In merito alle specifiche tecnico/operative di assolvimento della nuova procedura telematica il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali si è già espresso con apposita Circolare n. 12/2016 emessa lo scorso 4 marzo 2016 con cui ha fornito ulteriori indicazioni, rispetto al testo normativo, soprattutto per quello che attiene le modalità di compilazione e trasmissione del modulo telematico.

Autenticazione per la compilazione e invio del modulo telematico

Il primo passo nell'adempire alla nuova procedura di convalida è quello di accedere all'area riservata del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che il lavoratore potrà fare autonomamente munendosi del PIN dispositivo INPS oppure rivolgendosi ai soggetti abilitati.

Una volta effettuato l'accesso si avrà, quindi, accesso al form on line per la cui compilazione saranno chiesti alcuni dati identificativi del rapporto che potranno anche essere recuperati automaticamente attraverso un modello UNILAV (per i rapporti instaurati dopo il 2008).

Una volta confermati i dati inseriti, il modello potrà essere salvato in formato PDF e sarà inviato automaticamente al datore di lavoro e alla DTL competente.

E per le dimissioni intervenute a cavallo tra la vecchia e nuova procedura?

Nel periodo transitorio la procedura di convalida ex L. 92/2012 potrà ancora essere utilizzata per le dimissioni che, seppur si manifesteranno con una materiale interruzione del rapporto di lavoro dopo il 12 marzo 2016, sono, però, state comunicate prima di questa data (si veda ad esempio nel caso di assolvimento del preavviso contrattuale dovuto dal lavoratore dimissionario).

Infatti se le dimissioni sono state presentate prima del 12 marzo 2016 trova applicazione la normativa di cui alla legge n. 92/2012 in quanto il DM 15 dicembre 2015 disciplina le modalità di comunicazione delle dimissioni al momento in cui si manifesta la volontà e non già la data di decorrenza.

Criticità della nuova procedura di convalida delle dimissioni

Il Legislatore, nel tentativo certamente “benefico” di combattere ancor più efficacemente il fenomeno delle dimissioni in bianco, ha istituito un procedimento che, operativamente, pone il datore di lavoro in una situazione di totale passività in un procedimento che, tuttavia, lo interessa attivamente, soprattutto per quello che attiene eventuali conseguenze di inefficacia del recesso derivanti dal mancato adempimento della procedura da parte del lavoratore.

Le situazioni che potrebbero portare il lavoratore dimissionario a non adempiere potrebbero essere molteplici, dal disinteresse in quanto ormai il rapporto di lavoro si è concluso alla difficoltà operativa di adempiere secondo una procedura telematica che non per tutti potrebbe essere così agevole da ottemperare.

Ma la criticità maggiormente rilevabile risiede soprattutto nell'impossibilità dell'ex datore di lavoro di rendersi volontariamente “attore” nel “sollecitare” il lavoratore dimissionario ad adempiere alla nuova

modalità di convalida.

Con la procedura ex L. 92/2012 il datore di lavoro era chiamato ad agire attivamente invitando il lavoratore ad adempiere alla convalida nei termini di 30 gg dalla cessazione del rapporto di lavoro. Questo “dovere” da parte del datore di lavoro metteva questi nelle condizioni di aver certezze riguardo la definitiva efficacia del recesso in quanto, trascorsi 7 giorni dalla data dell'invito entro i quali il lavoratore poteva revocare le proprie dimissioni, il processo di convalida, di cui si era fatto partecipe a favore del lavoratore (e ovviamente nei propri interessi), si riteneva concluso.

Con le disposizioni ex art. 26 Dlgs 151/2015 il datore di lavoro non ha più il potere di “invitare” il lavoratore dimissionario ad adempiere agli obblighi di convalida, trovandosi, quindi, alla totale mercè di quest'ultimo che potrà decidere di voler procedere senza avere particolari scadenze a riguardo.

Volendo tradurre in termini pratici, cosa significa questa “posizione passiva” del datore di lavoro nell'ambito della nuova procedura di convalida?

1. il ripensamento del lavoratore dimissionario, ammesso nei termini di 7 giorni dalla data della comunicazione telematica, decorre da una data che sarà incerta al datore di lavoro che non sa quando l'adempimento di convalida sarà ottemperato (non potendo far nulla per invitare il lavoratore a farlo);
2. il recesso del rapporto di lavoro potrebbe trovare efficacia (legale e amministrativa) solo in base alla “buona volontà” del lavoratore di convalidare il recesso, considerando che, fino alla data di convalida, il rapporto di lavoro si considera in essere o meglio le dimissioni manifestano la propria inefficacia;
3. il datore di lavoro potrebbe trovarsi di fronte a una situazione in cui, con un rapporto di lavoro ufficialmente ancora in essere, la prestazione lavorativa del lavoratore (solo “ufficiosamente dimissionario” fino all'avvenuta convalida) non viene garantita in relazione alla manifestata volontà di quest'ultimo di recedere contrattualmente con la lettera di dimissioni;
4. in relazione al punto precedente il datore di lavoro rischierebbe di trovarsi nelle condizioni di dover avviare un procedimento disciplinare per assenza ingiustificata di un lavoratore che è

dimissionario solo “sulla carta” e non concretamente, almeno fino non all'avvenuta convalida.

Questa passività riservata ai datori di lavoro nella nuova procedura di convalida potrebbe risultare produttiva di molti problemi operativi, pertanto necessariamente da riaffiancare a una prova che l'inadempienza della convalida possa dipendere da una gratuita negligenza del lavoratore.

17 marzo 2016

Bruno Olivieri