UN RIMEDIO PEGGIORE DEL MALE: LA NUOVA DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI

La nuova disciplina delle dimissioni (e della risoluzione consensuale del rapporto), destinata a entrare in vigore il 12 marzo prossimo, ha questa caratteristica: per contrastare il fenomeno delle cd. "dimissioni in bianco", odioso fin che si vuole ma impossibile da misurare e a nostro avviso decisamente marginale, ci si inventa una procedura complicatissima che darà grossi grattacapi alle aziende e ai lavoratori in tutti i casi fisiologici di scioglimento del rapporto per iniziativa di questi ultimi.
La cosa è oltremodo paradossale se si considera che già avevamo una normativa[1] finalizzata allo scopo, che ha dato ottima prova di sé e che sarà malamente sostituita dalla nuova.
Tant'è, se non capita qualcosa di eccezionale[2], dal 12 marzo 2016 gli adempimenti da osservare saranno i seguenti.

1 La norma di legge

La norma di rango primario che dobbiamo esaminare è l'art. 26 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 che attua il principio di delega, contenuto nella Legge n. 183/2014 (Jobs Act): *"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"*[3]
Quanto sia distante la realizzazione concreta della disciplina dall'esigenza di semplicità postulata dalla legge delega e dalla necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto, risulterà chiaro da quel che segue.
Il Legislatore delegato ha infatti tradotto il principio di delega in una norma secondo la quale *"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* [...] *attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro".*
Dunque, riesumando la tecnica normativa dell'infausta Legge n. 188/2007, **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto dovranno risultare unicamente dai moduli ministeriali compilati on-line**; viceversa, le dimissioni comunicate in qualsiasi altra forma saranno inefficaci (la legge del 2007 ne prevedeva ancor più drasticamente la nullità).
Ma non basta, perché il secondo comma dell'art. 26 citato, prevede che entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo telematico, il lavoratore ha **facoltà di revocare le dimissioni** con le stesse modalità: al datore di lavoro non sarà quindi sufficiente ricevere il modulo in parola, per considerare chiuso il rapporto, perché dovrà attendere altri 7 giorni per verificare che non intervenga il ripensamento del lavoratore, con evidenti problemi connessi alla comunicazione obbligatoria di cessazione, che deve essere fatta entro 5 giorni. Ci si chiede che senso abbia approntare un sistema che dia certezza del momento in cui il lavoratore vuole interrompere il rapporto (quanto serve per contrastare le dimissioni in bianco, ossia senza data) e aggiungere per di più la facoltà di revoca. Sia detto per inciso che tale facoltà non è affatto prevista nella legge delega.
Dal 12 marzo dunque la regola generale impone che in tutti i casi di dimissioni o risoluzione consensuale del rapporto, si debbano utilizzare moduli on-line. La norma prevede una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 Euro, salvo che il fatto costituisca reato, se il datore di lavoro altera i moduli telematici, ribadendo in tal modo che qualsiasi altro scritto del lavoratore è privo di alcuna rilevanza.

[1] Art. 4, commi da 17 a 23-bis, della Legge 28 giungo 2012, n. 92 (Legge Fornero)
[2] Chi scrive nutre persino il dubbio che la nuova disciplina sia stata costruita in modo talmente complicato e incongruo, da avere il pretesto per cancellarla presto. Vicenda analoga è accaduta al precedente storico più diretto, la Legge 17 ottobre 2007, n. 188, entrata in vigore il 23 novembre 2007, operativa dal 5 marzo 2008 e abrogata il 25 giugno 2008 dal Decreto Legge n. 112/2008.
[3] Art. 1, comma 6, lett. d)

Materiale riservato alle aziende associate – Riproduzione vietata

Poche le fattispecie sottratte alla regola, in cui la procedura telematica non è richiesta:

✓ le dimissioni o la risoluzione consensuale della lavoratrice madre durante la gravidanza e quelle di entrambi i genitori naturali, adottivi o affidatari, rispettivamente entro i primi tre anni dalla nascita del figlio o dall'accoglimento del minore in famiglia[4]; questo perché per tali soggetti è prevista la più stringente verifica della personale convalida presso la Direzione Territoriale del Lavoro;

✓ i rapporti di lavoro domestico, per espressa previsione della norma, alla luce evidentemente del fatto che quest'ambito è sottratto anche alla disciplina limitativa del licenziamento;

✓ le dimissioni o la risoluzione consensuale che intervengano nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, del Codice Civile (si tratta delle sedi cd. "assistite": sede sindacale, ossia la presenza di un sindacalista; commissioni conciliative e arbitrali presso la DTL; sede giudiziale) o presso le Commissioni di Certificazione dei contratti, di cui all'art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

La terminologia utilizzata e l'assenza di specifiche indicazioni, portano agevolmente a limitare il campo di applicazione oggettivo della norma al **lavoro subordinato**, a differenza dei precedenti interventi che vi ricomprendevano le collaborazioni coordinate e continuative e altri rapporti di lavoro similari. La limitazione ben si spiega con lo svuotamento del serbatoio di lavoratori parasubordinati perseguito da altre disposizioni del Jobs Act.

La norma rinvia al decreto del Ministro del lavoro che esamineremo tra poco, per la fissazione delle caratteristiche tecniche dei moduli telematici e delle modalità di trasmissione.

Quanto alla **trasmissione dei moduli**, oltre che su iniziativa del lavoratore, si prevede che essa possa avvenire anche per il tramite dei Patronati, delle Organizzazioni sindacali, degli Enti bilaterali e delle Commissioni di Certificazione già menzionate. A questo proposito spicca l'assenza dei Centri per l'Impiego, che finora avevano un ruolo fondamentale nella convalida delle dimissioni; ma va altresì notato che tali soggetti non sono destinatari di un obbligo di assistere i lavoratori, ma solo di una facoltà: non si potrà pretendere in alcun modo che si facciano carico di queste incombenze. Agli addetti ai lavori non sfugge nemmeno che gli Enti bilaterali e le Commissioni di Certificazione, per le modalità con cui organizzano la loro attività e la loro presenza sul territorio, sono soggetti che difficilmente potranno dare un contributo. Restano in campo gli istituti di Patronato e le Organizzazioni sindacali, che in questo contesto vanno intese come le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In chiusura, l'indicazione che la nuova disciplina troverà applicazione dal 60° giorno successivo all'entrata in vigore del **decreto ministeriale** attuativo; quest'ultimo[5] è entrato in vigore il 12 gennaio 2016 (il giorno dopo la pubblicazione): i 60 giorni successivi ci portano alla data fatidica del **12 marzo 2016**, in cui diventerà operativo il nuovo sistema e sarà abrogata la ben più intelligente disciplina della Legge Fornero, che prevedeva una semplice convalida e una procedura per rimediare all'inerzia del lavoratore, senza paralizzare l'azienda.

2 Il decreto ministeriale

Se c'è di che dolersi della norma di legge, la lettura del decreto ministeriale, ma soprattutto delle MODALITÀ TECNICHE ad esso allegate, lascia a dir poco sconcertati.

Il decreto si apre con le definizioni di:

a) "modulo": il modello con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale o di revocare tale volontà;

b) "soggetti abilitati": i Patronati, le Organizzazioni sindacali, gli Enti bilaterali e le Commissioni di certificazione […], che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore;

c) "sistema informatico SMV": il sistema informatico messo a disposizione dei lavoratori e dei soggetti abilitati dal Ministero del lavoro […];

d) "codice identificativo del modulo": il codice alfanumerico rilasciato dal sistema informatico SMV attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso […];

e) "data certa di trasmissione": la data risultante dalla procedura di validazione temporale attestante il giorno e l'ora in cui il modulo è stato trasmesso dal lavoratore o dai soggetti abilitati.

[4] Art. 54, comma 4, Decreto legislativo n. 151/2001

[5] Decreto 15 dicembre 2015, pubblicato un Gazzetta Ufficiale n. 7 del 11 gennaio 2016

Materiale riservato alle aziende associate – Riproduzione vietata

Fatto questo, il decreto prosegue (e giunge presto al termine) stabilendo che per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca è adottato il **modulo di cui all'Allegato A**; il modulo è reso disponibile ai lavoratori e ai soggetti abilitati nel sito istituzionale del Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it), con le **modalità tecniche di cui all'Allegato B**. Il modulo è inoltrato alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro e trasmesso alla Direzione territoriale del lavoro.
Con l'avvertenza che nel momento in cui scriviamo le procedure telematiche sul sito web del Ministero non sono ancora state attivate, passiamo ai dettagli, nei quali come noto si cela il diavolo.

2.1 Il modulo

Il modulo on-line per le dimissioni, la risoluzione consensuale e la revoca consta di 5 sezioni: la prima identifica il lavoratore (compreso indirizzo e-mail); la seconda il datore di lavoro; la terza il rapporto di lavoro (data inizio e tipologia contrattuale); la quarta il tipo di comunicazione (dimissioni, risoluzione consensuale, revoca - data di decorrenza); la quinta contiene i dati di invio (il codice identificativo del modulo e il tipo di soggetto abilitato che opera in vece del lavoratore).
In fase di accesso, il sistema chiederà di fornire informazioni sull'ultima comunicazione telematica obbligatoria fatta in relazione al rapporto di lavoro (assunzione, proroga, trasformazione); questa informazione consentirà di popolare automaticamente le prime 3 sezioni del modulo, ma non è affatto chiaro quali dati debba inserire il lavoratore dimissionario o il soggetto che l'aiuta, considerando che di norma il lavoratore non dispone delle comunicazioni obbligatorie, che sono fatte dal datore di lavoro. In ogni caso questa possibilità non esiste per i lavoratori assunti prima del 2008 (allora le comunicazione non erano telematiche), che dovranno compilare per intero le prime sezioni.
La quarta sezione dovrà sempre esser compilata dall'utente e non può essere diversamente; qui le incongruenze sono almeno due: non è prevista la fattispecie delle dimissioni per giusta causa e non è dato sapere se la data di decorrenza coincida l'ultimo giorno del rapporto o con la data di trasmissione del modulo, alla quale può seguire il periodo di preavviso.
La quinta sezione, da quel che è dato capire, sarà compilata/aggiornata automaticamente dal sistema, che in fase di salvataggio apporrà la marca temporale e il codice identificativo del modulo, ossia il codice alfanumerico che dovrà garantire la data certa di trasmissione.

2.2 Le modalità tecniche

Come anticipato, le modalità tecniche di accesso e utilizzo del sistema sono quelle che destano le maggiori perplessità.
L'esigenza di identificare con sicurezza il soggetto che effettua la comunicazione, ha portato i tecnici del Ministero a prevedere **due chiavi di accesso** al sistema: 1) le credenziali del portale Cliclavoro e 2) il PIN INPS, ovvero il codice personale alfanumerico rilasciato dall'Istituto.
Ebbene, se le credenziali Cliclavoro non sembrano un ostacolo insormontabile (beninteso per chi ha una certa familiarità con gli strumenti informatici), traducendosi nella registrazione pressoché istantanea di un'utenza contrassegnata da *username* e *password*, la disponibilità del PIN INPS è cosa ben più complessa e laboriosa.
Per ottenere il PIN INPS qualsiasi cittadino può farne richiesta nel portale dell'Istituto; la procedura prevede però il rilascio immediato di una parte del PIN (tramite e-mail o SMS), mentre la seconda parte viene trasmessa per posta alcuni giorni o settimane dopo.
Ma c'è di più, perché nel "Diagramma di flusso" allegato anch'esso al decreto (una sorta di *road map* cervellotica, che dovrebbe illustrare la sequenza delle attività richieste) si parla di **PIN INPS dispositivo**, ossia di un tipo speciale di PIN che consente al cittadino di avanzare le istanze telematiche per prestazioni previdenziali, laddove il PIN ordinario consente unicamente di consultare talune pagine del portale INPS.
Il PIN dispositivo comporta a sua volta l'identificazione certa dell'utente, come peraltro richiesto dalla procedura che stiamo esaminando; per ottenerlo, occorre convertire il PIN ordinario in PIN dispositivo: *"… recandosi in una sede INPS e compilando il modulo MV35*[6] *oppure utilizzando la procedura online per convertire il PIN.*

[6] A cui va allegato copia di un documento d'identità in corso di validità

Materiale riservato alle aziende associate – Riproduzione vietata

Se si utilizza la procedura online, una volta inserito il PIN ordinario, l'utente deve stampare e firmare il modulo di richiesta, scansionare il modulo firmato e un documento di riconoscimento e caricarli online.
In alternativa, il modulo firmato e la copia del documento possono essere inviati al Contact Center al numero di fax 800 803164 o consegnati recandosi in una sede INPS.
Completate le verifiche, il PIN ordinario viene convertito in PIN dispositivo."[7]
In breve, l'utilizzo diretto del sistema ministeriale per la comunicazione delle dimissioni sarà possibile unicamente a chi dispone preventivamente del PIN INPS dispositivo, non essendo compatibili i tempi di rilascio di una delle due chiavi di accesso.
Diverso è il caso in cui il lavoratore si affida ai **soggetti abilitati** di cui sopra: a costoro non è richiesto il PIN INPS, ma è sufficiente accedere con la propria utenza Cliclavoro (e relative credenziali); una volta compilato il modulo, il soggetto abilitato si assume la responsabilità dell'esatta identificazione del lavoratore apponendo la firma digitale nel file PDF prodotto dal sistema.
Al termine dell'infernale processo, la comunicazione viene inviata al datore di lavoro, tramite Posta Elettronica Certificata e trasmessa alla Direzione Territoriale del Lavoro competente: pare di capire che alla DTL la trasmissione avvenga per canali telematici interni; l'invio al datore di lavoro invece, presuppone l'esistenza e la conoscenza da parte del lavoratore della PEC di quest'ultimo: altro dato che non pare alla portata di tutti i lavoratori.

3 Considerazioni conclusive

Da quanto si qui detto, la nuova disciplina sulle dimissioni, sulla risoluzione consensuale del rapporto e sulla revoca, presenta tutte le caratteristiche per mettere in grosse difficoltà aziende e lavoratori.
Visti i requisiti di accesso al sistema informatico ministeriale, è fin troppo facile ipotizzare che una buona fetta dei lavoratori interessati non sia in grado di utilizzare autonomamente la procedura, per analfabetismo digitale; un'altra buona fetta dei potenziali utenti non potrà disporre delle chiavi di accesso in tempi adeguati; l'aiuto dei soggetti abilitati non sembra possa risolvere queste incongruenze su larga scala.
È fin troppo facile ipotizzare che tutto ciò possa moltiplicare i casi in cui alla lettera di dimissioni non segua la ricezione del modulo ministeriale, col risultato di creare una situazione di estrema incertezza, specialmente per il datore di lavoro, che non può considerare cessato il rapporto. L'unica contromisura che i più ritengono possibile, a fronte dell'inerzia del lavoratore, consiste nel contestare l'assenza ingiustificata dal lavoro, per procedere al licenziamento disciplinare[8]; ma questa soluzione presenta a sua volta gravi difetti: espone il datore di lavoro al rischio dell'impugnazione del licenziamento e della successiva controversia e lo costringe, se il rapporto era a tempo indeterminato, a versare il contributo addizionale per il licenziamento previsto dalla Legge Fornero[9], pari a 490,10 Euro (valori 2015) per ogni anno di servizio negli ultimi tre.
Tanto basta, a nostro avviso, per considerare la nuova disciplina un autentico flagello; né si vede in che modo si possa emendare per renderla meno problematica: questo sistema va tolto di mezzo al più presto. L'attuale Governo può farsi carico di questa esigenza, visto che l'iniziativa parlamentare che ha portato alla nascita della norma non è nemmeno (interamente) ascrivibile alle forze di maggioranza che lo sostengono.

[7] Si vedano le pagine dedicate sul sito web: www.inps.it
[8] Non è stato infatti tradotto in legge quella parte del principio di delega che alludeva a comportamenti concludenti del lavoratore, quali indicatori della volontà di cessare il rapporto
[9] Art. 2, comma 31, Legge n. 92/2012

Materiale riservato alle aziende associate – Riproduzione vietata