

La risoluzione consensuale e il ruolo della DTL



di Gesuele Bellini

Tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro vi è anche la risoluzione consensuale, laddove datore di lavoro e lavoratore concordino sulla volontà di interrompere il rapporto. Vediamo come l'istituto si è evoluto negli anni.

Lavoro : Rapporto di lavoro : Dimissioni

Legge n. 92 del 2012, art. 4, commi da 1 a 7-ter

D.Lgs. n. 151 del 2015, art. 26, comma 7

D.Lgs. n. 151 del 2001, art. 55, comma 4

D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 76



Le dimissioni rappresentano un atto unilaterale recettizio di esercizio di un diritto potestativo del lavoratore, il cui effetto tipico è quello di risolvere il rapporto di lavoro e le posizioni soggettive a questo afferenti, indipendentemente dalla volontà del datore di lavoro.

L'istituto, e più in generale la libertà di recesso, giuridicamente può essere ricondotta alla derivazione naturale del principio generale della necessaria temporaneità dei vincoli obbligatori e risponde all'esigenza di garantire al lavoratore con contratto a tempo indeterminato la possibilità di autodeterminare il proprio futuro professionale ex art. 4 Cost., nonché di scegliere la controparte contrattuale.

Tra le cause di cessazione del rapporto di lavoro vi è anche l'eventuale risoluzione consensuale, laddove datore di lavoro e lavoratore concordino sulla volontà di interrompere il rapporto.

Alla risoluzione consensuale si fa generalmente ricorso in situazioni particolari della vita dell'impresa, come processi di riorganizzazione o di ristrutturazione, ma anche per situazioni soggettive, quali quella di porre fine ad un controversia tra parte datoriale e lavoratore.

Con la risoluzione consensuale le parti possono stabilire l'estinzione immediata del rapporto di lavoro o possono differire la stessa ad un momento successivo. In quest'ultimo caso potrà essere concordato che, fino al momento di effettiva cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore continui a prestare la propria opera presso l'azienda, oppure che goda delle ferie maturate e residue o ancora che benefici di un periodo di aspettativa non retribuita.

In genere la risoluzione consensuale comporta la rinuncia al periodo di preavviso e alla relativa indennità sostitutiva.

Molto spesso, al lavoratore viene offerta una somma di denaro, in aggiunta al TFR spettante per legge, comunemente chiamata incentivo all'esodo che viene liberamente concordata tra le parti.

Per quanto riguarda la forma di tale atto, non vi è obbligo di forma scritta, ben potendo la risoluzione consensuale verificarsi attraverso il semplice comportamento concludente delle parti, ma per fornire la dimostrazione della esistenza della volontà comune delle parti di estinguere il rapporto, è opportuno che venga osservata la forma scritta e che l'atto venga sottoscritto possibilmente davanti alle Commissioni di conciliazione o di fronte al giudice, per evitare l'impugnazione da parte di chi ne abbia interesse.

Alla risoluzione consensuale, al fine di combattere l'abusivismo del fenomeno delle cd. dimissioni in bianco con la legge n. 92/2012 è stato introdotto l'obbligo di convalida.

Un primo intervento in tal senso era stato tentato dalla legge n. 188/2007 poi abrogata nel 2008, sempre con il medesimo obiettivo, oltre che conferire certezza in ordine al fenomeno delle dimissioni non scritte.

Tali obiettivi furono perseguiti essenzialmente imponendo che la comunicazione della risoluzione del rapporto dovesse essere effettuata dal lavoratore, pena la nullità dell'atto, per iscritto su appositi moduli predisposti e resi disponibili da uffici autorizzati, validi solo per quindici giorni.

Tuttavia la restrittiva interpretazione amministrativa, pretendendo di validare la risoluzione, oltre che di rilasciarne il modulo, rese la legge di difficile applicazione generando diversi ostacoli e incertezze tanto che poi fu abrogata mediante il D.L. n. 112/2008, convertito in legge n. 133/2008, che ebbe l'effetto di ricondurre la disciplina della risoluzione entro l'alveo della generale disciplina codicistica.

La questione venne ripresa con la legge n. 92/2012 (Legge Fornero) che ha previsto specifiche disposizioni sia in tema di dimissioni che di risoluzione consensuale, le quali sono sottoposti a convalida da parte del dipendente dimissionario presso la DTL o il Centro per l'impiego o a conferma sempre da parte del dipendente dimissionario con dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione agli Enti preposti. In difetto, restano entrambi privi di efficacia e non possono, dunque, determinare la cessazione del rapporto, a meno che il lavoratore non abbia aderito all'invito, da parte del datore di lavoro, a formalizzare uno dei predetti atti.

La finalità della norma è diretta a perseguire i medesimi obiettivi, tra cui semplificare e razionalizzare procedure e adempimenti, garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione della risoluzione consensuale e dimissioni e assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente.

Con il D.Lgs. n. 151/2015 all'art. 26, alla disciplina di cui alla legge n. 92/2012 si è aggiunto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere 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 secondo le modalità individuate in un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali adottato il 15 dicembre 2015 in vigore dal 12 gennaio 2016, con il quale è definito il modulo per la comunicazione del recesso dal rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o per risoluzione consensuale.

Campo di applicazione

Le disposizioni di cui al D.Lgs. n. 151/2015 si applicano alle risoluzioni comunicate a partire dal 12 marzo 2016 e riguardano tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione di talune ipotesi.

In particolare, sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi cd. "protette" di cui all'art. 26, comma 7, del D.Lgs. n. 151 del 2015; il recesso durante il periodo di prova di cui all'art. 2096 c.c.; i casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice madre nel periodo di gravidanza o dai genitori lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente ai sensi dell'art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001; i rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

Non riguardano invece la procedura che, dopo convalida, consente il godimento dell'indennità di NASpI ed il pagamento del periodo di preavviso ed ancora le ipotesi di ampliamento della conferma del recesso a tre anni dalla nascita del bambino sia per la madre che per il padre lavoratore.

Restano ancora fuori dal campo di applicazione della presente norma le risoluzioni consensuali e dimissioni disposte nelle sedi conciliative.

Inoltre, il Ministero del lavoro ha individuato, indirettamente, che la nuova disciplina non si applica:

- alle risoluzioni di contratti di lavoro parasubordinato - alle risoluzioni di associazioni in partecipazione con apporto di lavoro;
- alle risoluzioni di rapporti di lavoro domestico;
- alle risoluzioni avvenute nell'arco temporale che va dalla data della gravidanza fino al terzo anno di vita del bambino, ovvero entro tre anni dalla data di affidamento o adozione. In tali ipotesi, le risoluzioni dovranno comunque essere convalidate presso il servizio ispettivo della Direzione territoriale del lavoro competente;
- alle risoluzioni avvenute durante il periodo di prova di cui all'art. 2096 c.c.;
- alle risoluzioni di rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato dalla legge speciale del Codice della Navigazione;
- alle risoluzioni di rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165 del 2001.

Modalità

La modalità di presentazione della risoluzione consensuale e delle dimissioni prevede l'adozione di un apposito modulo con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale ovvero di revocare tale volontà nei sette giorni previsti, rinviando ad uno specifico allegato la dettagliata identificazione dei dati, dei sistemi di classificazione e del formato di trasmissione degli stessi.

Nel dettaglio, il modulo, disponibile sulla pagina dedicata del sito www.lavoro.gov.it, si compone di 5 sezioni:

- dati identificativi del lavoratore;
- dati identificativi del datore di lavoro;
- dati identificativi del rapporto di lavoro da cui si intende recedere;
- dati identificativi della comunicazione e data di decorrenza delle stesse;
- dati identificativi del soggetto abilitato, se presente, e dati di identificazione del modello (codice e data certa di trasmissione con marca temporale); questi ultimi vengono generati automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio del modello.

Le prime tre sezioni risulteranno precompilate qualora il rapporto di lavoro sia stato instaurato dopo il 1° gennaio 2008, data di entrata in vigore del sistema UNILAV: in questo caso l'unico dato modificabile sarà l'indirizzo email del datore di lavoro.

Tale modulo è reso disponibile attraverso un'apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai lavoratori e ai soggetti abilitati.

La procedura prevista dal decreto ministeriale per la manifestazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale è preceduta dalla fase di riconoscimento del soggetto che effettua l'adempimento, diversa a seconda se il lavoratore recede dal contratto direttamente o facendosi assistere da un soggetto abilitato.

Nel primo caso il lavoratore per recedere dal contratto in modalità efficace deve essere in possesso di apposite credenziali rilasciate dall'Istituto previdenziale che danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello, permettendo di compilare automaticamente le varie sezioni del modulo e rendendo i dati imm modificabili da parte del lavoratore che lo sta compilando.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei soggetti abilitati dalla norma il sistema consente l'accesso anche in assenza delle credenziali rilasciate dall'INPS ma sono sufficienti quelle di cliclavoro che tali soggetti possono richiedere anche al momento della comunicazione.

La data di trasmissione consente altresì al sistema di verificare il termine dei sette giorni, entro il quale il lavoratore può revocare il recesso rese nel rispetto del comma 2 dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151 del 2015.

Una volta completata la compilazione, il modulo viene inviato all'indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro e alla Direzione del lavoro territorialmente competente.

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151 del 2015, in quanto il modulo è trasmesso per via telematica e contiene i dati essenziali previsti dalla norma. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro.

Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

Procedura di risoluzione consensuale

Come sopra richiamato dunque, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, così come le dimissioni, a partire dal 12 marzo 2016, dovranno essere eseguite, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro

mediante il sito istituzionale e trasmessi al datore e alla Direzione territoriale del lavoro competente secondo le indicazioni fornite dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Il modulo, compilabile on line dal lavoratore o dagli intermediari abilitati con un meccanismo che garantisce il riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento, riporta una serie di caselle in cui vanno inseriti i dati utili all'individuazione del lavoratore, del datore, della tipologia di contratto di lavoro e della data della sua stipulazione, nonché ad identificare il tipo di comunicazione (dimissioni/risoluzione consensuale/revoca e la data di decorrenza del recesso), il modulo e il tipo di soggetto abilitato.

A ciascun modulo sono attribuite delle rilevanti informazioni identificative, tra cui, oltre a un codice identificativo, la data di trasmissione corrispondente alla data di sistema rilevata al momento del salvataggio delle della risoluzione consensuale o dimissioni.

Il modulo dovrà essere trasmesso:

- al datore di lavoro, anche a mezzo PEC;
- alla DTL competente territorialmente, tramite notifica sul cruscotto informatico.

Ad ogni modulo trasmesso sono attribuiti:

- un codice identificativo con data e ora esatta dell'invio (nel formato "aaaammgghh24missms");
- la marca temporale corrispondente alla data rilevata dal sistema all'atto del salvataggio.

Le comunicazioni inviate sono accessibili anche successivamente sul portale, in sola lettura, a:

- i datori di lavoro, per le comunicazioni che riguardano la propria azienda;
- le direzioni territoriali del lavoro, individuate per competenza.

Entro 7 giorni dalla data di trasmissione in via telematica del modulo alla casella di posta elettronica certificata del datore e alla direzione territoriale del lavoro competente, il lavoratore ha la facoltà di revocare la risoluzione consensuale o le dimissioni con le medesime modalità. Perendo inutilmente il suddetto termine il diritto di ripensamento non sarà più esercitabile.

Con la suddetta procedura è pressoché impossibile che il datore di lavoro che alteri i moduli anche perché lo stesso è del tutto estraneo alla procedura. Tuttavia, in presenza di eventuali contraffazioni dirette a simularne la risoluzione consensuale o le dimissioni dal rapporto opera nei confronti del datore di lavoro una sanzione amministrativa, salva l'ipotesi in cui ricorrano gli estremi di reati, come ad esempio quello previsto dall'art. 486 c.p. - Falsità in foglio firmato in bianco. Atto privato - o di quello disposto dall'art. 488 c.p. - Altre falsità in foglio firmato in bianco. Applicabilità delle disposizioni sulle falsità materiali.

La concreta articolazione del vincolo di forma per l'atto di dimissioni desumibile dal combinato disposto sopra richiamato art. 26, D.Lgs. n. 151/2015 e D.M. 15 dicembre 2015 si traduce in una alterazione della natura dell'atto di recesso, dovendosi esclusivamente manifestare la volontà risolutoria attraverso una forma scritta ad substantiam che ne condiziona la validità, ma tale manifestazione di volontà sarà priva di efficacia giuridica in assenza della sottoscrizione del modulo

previsto dal citato decreto ministeriale.

Si fissa così un meccanismo formale doppiamente bloccato che aveva caratterizzato già la legge n. 188/2007 che era stato abbandonato nel 2012 e cioè la necessità che la manifestazione del recesso da parte del lavoratore avvenga in forma scritta e tale forma deve necessariamente essere conforme a quella imposta nel modello ministeriale.

In altre parole, la manifestazione di volontà del lavoratore non è più di per sé sufficiente ai fini dell'efficacia del recesso e, a fronte dell'eccezione sollevata dal datore dell'esistenza di dimissioni volontarie, questi è tenuto a dare prova anche dell'avvenuta convalida delle stesse o della notificazione dell'invito al prestatore di lavoro, secondo le modalità indicate dalla legge n. 92/2012, dovendosi, in caso contrario, ritenere le dimissioni inefficaci e non assolto l'onere probatorio di cui all'art. 2697, comma 2, cc.

Nel D.Lgs. n. 151/2015 non si prevede alcun meccanismo di tutela a fronte di comportamenti del lavoratore leggibili come manifestazione della volontà di recesso. In questi casi, essendo il vincolo di forma costruito come vincolo ad substantiam, deve escludersi la possibilità di interpretare comportamenti come l'assenza ingiustificata dal lavoro quale manifestazione univoca della volontà di dimettersi. Con la conseguenza, per un verso, che il lavoratore recedente, vincolato alla forma scritta, avrà l'onere di avvalersene per risolvere il contratto e, finché non se ne avvalga, potrà rinnegare le eventuali dichiarazioni avventate espresse in forma diversa, dall'altro, che il datore di lavoro che voglia porre fine al rapporto sarà costretto ad avviare un procedimento disciplinare diretto a irrogare la sanzione del licenziamento per inadempimento contrattuale.

Le sedi protette, tra cui la DTL

Come disposto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 15 dicembre 2015, i contenuti nel modulo la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e le dimissioni, nonché la loro revoca e le tecniche per la compilazione e la sua trasmissione al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente, devono dunque rispettare le disposizioni ivi contenute in attuazione di quanto previsto dall'art. 26, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2015.

Si sottolinea che gli unici strumenti che il lavoratore recedente deve possedere per la compilazione e l'invio del modulo, attraverso il sito del Ministero del Lavoro che a sua volta poggia sull'anagrafica delle utenze di ClicLavoro, sono il PIN INPS o le credenziali di ClicLavoro che però non sono necessari nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite di un soggetto abilitato, e cioè Patronati, Organizzazioni sindacali, Enti bilaterali, Commissioni di certificazione di cui art. 76 del D.Lgs. n. 276/2003.

Nel caso il lavoratore dia una semplice comunicazione cartacea le dimissioni ovviamente non sono valide e il datore di lavoro deve chiedergli di utilizzare la procedura per le dimissioni telematiche in quanto il contratto di lavoro è concluso solo con la presentazione del modulo online. Ovviamente vale anche se il datore di lavoro propone la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La procedura summenzionata trova una particolarità, tra l'altro, nel caso in cui la risoluzione consensuale o dimissioni 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 del 2003.

Il riferimento alle sedi di cui all'art. 2113 c.c. consente si può dunque affermare che la trasmissione del modulo non è dovuta nel caso in cui le dimissioni/risoluzioni intervengano nell'ambito di una conciliazione ovvero 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.

Tra le sedi protette in cui sono effettuabile le risoluzioni consensuali e le dimissioni una di queste è la sede sindacale.

Con l'espressione di sede sindacale si intende 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.

In tale sede la conciliazione che avviene con l'assistenza del solo sindacalista con firma depositata alla DTL esclude l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 410 c.c.

Un'altra sede protetta abilitata a recepire la volontà del lavoratore che liberamente esprime la propria volontà del lavoratore o consensuale di recedere dal contratto è la Direzione Territoriale del Lavoro.

In ogni caso, in base al contenuto della nota ministeriale bisogna evidenziare che il funzionario della Direzione del Lavoro dovrà seguire il percorso descritto nella scheda tecnica allegata al D.M. 15 dicembre 2015, richiamato, per i soggetti abilitati, dalla Circ. n. 12/2016 e dunque in tale ipotesi se pur se il lavoratore si presenta con in mano una lettera di dimissioni, questa non avrà alcuna efficacia, atteso che le stesse, dovranno essere fatte soltanto attraverso il modello telematico scaricabile dal sito ministeriale.

La Direzione Territoriale del Lavoro dovrà verificare che la risoluzione avvenga entro i tre anni successivi alla nascita del bambino o all'affido o all'adozione o all'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento, perché in tal caso, la lettera di dimissioni che, in questo caso non va fatta con il modello telematico, segue la precedente via ordinaria, cioè con la procedura di convalida ex art. 55, comma 4, del D.Lgs. n. 151/2001.

Un'altra ipotesi in cui è coinvolta la Direzione territoriale del Lavoro è sempre in tema di risoluzioni consensuali o dimissioni riguarda l'atto di conciliazione avvenuto in sede protetta ex art. 410 c.p.c. in cui ai sensi del comma 7 dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 esclude la procedura telematica ipotizzata dal modello.

Conciliazione presso la Direzione Territoriale del Lavoro

Presso la Direzione Territoriale del Lavoro possono avvenire diverse risoluzioni consensuali tra cui si annoverano: quelle in esito al tentativo di conciliazione obbligatorio relativo alla richiesta di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo che riguarda i dipendenti di aziende con un organico superiore alle quindici unità assunti prima della data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 23/2015 (7 marzo 2015), gli accordi sottoscritti con presentazione delle dimissioni a fronte di un compenso a

titolo di incentivo all'esodo, le conciliazioni con presentazione delle dimissioni a fronte di un possibile licenziamento di natura disciplinare, le risoluzioni anticipate dal rapporto di lavoro a seguito di accordi, anche di natura collettiva, stipulati ai sensi dell'art. 4, commi da 1 a 7-ter della legge n. 92/2012.

Il beneficio per il datore di lavoro, ai sensi dell'art. 26 della legge citata, per le dimissioni avvenute, oltretutto nel rapporto di lavoro domestico, anche in quelle scaturenti da atti di conciliazione sottoscritti nelle sedi sopra citate che deriva dalla sottoscrizione della conciliazione avanti alla commissione, così come avviene per gli accordi stipulati in altre sedi protette, è rappresentato dall'assenza del diritto di ripensamento da esercitare nei sette giorni successivi all'inoltro del modello telematico.

La procedura per l'attivazione del tentativo di conciliazione dinanzi alla Direzione Territoriale di conciliazione prevede che la richiesta di conciliazione debitamente compilata deve essere sottoscritta da chi la propone (lavoratore, datore di lavoro o committente) in originale, consegnata a mano o spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla DTL e consegnata in copia a mano ovvero spedita con raccomandata A/R o inviata a mezzo e-mail certificata alla controparte.

Tuttavia, allorché le parti hanno già preventivamente raggiunto una intesa, la richiesta si può e presentare congiuntamente nelle stesse modalità anzidette.

Espletato il tentativo, se la conciliazione riesce, anche parzialmente, si redige processo verbale sottoscritto dalle parti e dalla Commissione nel suo complesso. Se non si raggiunge l'accordo, la Commissione formula una proposta conciliativa per la definizione della controversia da inserire obbligatoriamente nel verbale, con espressa indicazione delle posizioni manifestate da ambo le parti delle quali il giudice nel possibile successivo giudizio terrà conto del comportamento tenuto dalle parti qualora la proposta formulata sia stata rifiutata senza una adeguata motivazione.

Tra gli interventi di manutenzione apportati dalla legge n. 92/2012 uno ha riguardato la procedura conciliativa preventiva presso la DTL da attivare e svolgere prima dei licenziamenti individuali o plurimi per giustificato motivo oggettivo da parte di datore di lavoro anche non imprenditore soggetto all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori.

Infatti, come è noto, la citata Legge di Riforma negli artt. 37 e ss. ha modificato l'art. 7 della legge n. 604/1966, prevedendo l'obbligo in caso di licenziamento per giustificato motivo a carico del datore soggetto all'art. 18 Statuto lavoratori, prima d'intimare il recesso di comunicare alla Direzione territoriale del lavoro del luogo dove il lavoratore presta la sua opera, e per conoscenza al lavoratore, in cui egli l'intenzione di procedere al licenziamento, indicando i relativi motivi, nonché le eventuali misure di assistenza alla ricollocazione del lavoratore interessato.

Ricevuta tale comunicazione, la Direzione territoriale del lavoro provvede alla convocazione di datore di lavoro e lavoratore nel termine perentorio di sette giorni per un l'incontro dinanzi alla commissione provinciale di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c.

Conclusioni

Per riassumere, il lavoratore, che vuole procedere alla risoluzione del rapporto in modo, anche in modo consensuale, può seguire due distinte procedure.

La prima procedere direttamente, e dunque:

- dotarsi di PIN INPS, al fine di garantire il riconoscimento del soggetto;
- trasmettere il form on-line al Ministero del Lavoro e via PEC al datore di lavoro;
- ricevere conferma via PEC.

Il possesso delle doppie credenziali è previsto al fine conferire un maggior livello di sicurezza al riconoscimento del soggetto.

La seconda modalità è quella di rivolgersi, anche se non si è in possesso del PIN INPS, ad un soggetto abilitato fra quelli individuati dalla norma:

- patronato;
- organizzazione sindacale;
- ente bilaterale;
- commissione di certificazione.

Su tali soggetti grava la piena responsabilità di identificare correttamente il soggetto che richiede la compilazione del modulo: essi ne assumono la piena responsabilità attraverso la firma digitale del file pdf prodotto dal sistema.

Entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo il lavoratore ha la facoltà di utilizzare la medesima procedura per revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale.

La mancata o non corretta effettuazione della procedura determina l'inefficacia della risoluzione consensuale o dimissione e in questo caso dunque il rapporto di lavoro prosegue senza soluzione di continuità.

In quest'ultima ipotesi, il lavoratore che non si presenti al lavoro senza aver provveduto alla trasmissione del modulo, è passibile di una sanzione disciplinare, che secondo la gravità può essere anche di natura espulsiva, comminabile naturalmente dopo l'avvio di un procedimento secondo l'iter e con i tempi disposti dalla legge, dalla contrattazione collettiva o dal regolamento aziendale.