

Il problema della “non correttezza formale”

Dimissioni: procedura e Faq interpretative

Eufranio Massi – Esperto in Diritto del lavoro

Una procedura per le dimissioni che, nelle intenzioni del Governo, doveva essere semplice e destinata a risolvere le questioni legate alla loro presentazione, non si sta rivelando tale se le Faq, nuovo strumento amministrativo sconosciuto ai libri di diritto ma sempre più consolidatosi nella prassi del Ministero del lavoro, continuano a crescere ed a moltiplicarsi (alla data del 15 luglio 2016 sono 47). Ad esse va, poi aggiunta una circolare, la n. 12 del 4 marzo 2016, con la quale sono state dettate alcune modalità operative e che, caso strano nella vita amministrativa del Ministero, è stata firmata da ben tre Dirigenti generali.

Procedura telematica

Ed è pur vero che la procedura telematica per le dimissioni, operativa dal 12 marzo e, soprattutto, le norme che, inserite nell'art. 26, Decreto legislativo n. 151/2015, l'hanno generata hanno destato, sin dall'inizio, molte perplessità con forti critiche che non hanno risparmiato anche una certa autoreferenzialità ministeriale espressa soprattutto nelle Faq: autoreferenzialità che, talora, è sfociata in errori grossolani (probabilmente, causati anche da un uso improprio dei termini) che, ad avviso di chi scrive, sono di natura concettuale come quando si confonde la data di decorrenza delle dimissioni con quella della cessazione del rapporto di lavoro (Faq n. 18).

Discorsi del tutto analoghi si possono fare anche per altre interpretazioni come quella relativa alle dimissioni per causa di matrimonio che, nella sostanza, vista la Faq n. 3, sono ripetute due volte (modello telematico e conferma avanti ad un funzionario della Dtl come prevede una disposizione di legge non abrogata).

Il legislatore delegato ha inteso, con l'art. 26 (che stando al titolo del Decreto avrebbe dovuto portare “semplificazione”) e con il successivo D.M. 15

dicembre 2015 tutelare i lavoratori (e, soprattutto, le lavoratrici) in un momento nel quale l'atto unilaterale ricettizio potrebbe essere condizionato da una serie di fattori esterni. Tale legittima esigenza si scontra con la necessità di preservare, sotto l'aspetto delle possibili conseguenze, il datore di lavoro a fronte di un comportamento “inerte” dell'interessato che, allontanatosi dal posto di lavoro (è indifferente che abbia rassegnato le dimissioni o meno alla “vecchia maniera”) non abbia esternato la propria volontà seguendo l'unico *iter* previsto dalla norma. La tutela, legittima in questo caso, del datore di lavoro discende dalla necessità di preservare lo stesso da rivendicazioni che, dopo un certo periodo potrebbe avanzare l'interessato, sostenendo di non aver mai presentato le proprie dimissioni nell'unico modo previsto dal legislatore, magari con il solo scopo di ottenere un qualche riconoscimento economico.

Si pensava che l'Esecutivo nello schema di Decreto legislativo correttivo di alcuni decreti attuativi del Jobs Act, approvato in Consiglio dei Ministri il 7 giugno 2016, riparasse all'errore pensando ad una norma, sostanzialmente, analoga a quella prevista nella legge n. 92/2012, ora abrogata (dimissioni, comunque, efficaci entro un determinato termine in presenza di una lettera di invito del datore di lavoro a provvedere nel rispetto della norma), ma ciò non è accaduto: il testo, inviato alle Camere per il parere obbligatorio ma non vincolante, prevede quale unica modifica quella relativa all'esonero dalla procedura unicamente per i dipendenti del settore pubblico individuato dall'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo n. 165/2001, partendo dal presupposto che “le dimissioni in bianco” non siano un fenomeno riferibile alle Amministrazioni Pubbliche, cosa anticipata, in via amministrativa, dal Dicastero del lavoro con la circolare n. 12. Probabilmente

Jobs Act

si è pensato che, a fronte di un contenzioso giudiziale, non fosse sufficiente il chiarimento amministrativo (ripetuto con una palese autoreferenzialità nelle Faq) ma, dal momento che la norma era stata ripresa in esame, si potevano aggiungere anche i lavoratori marittimi e, perché no, quelli dimissionari durante il periodo di prova, non menzionati dalla legge, ma esclusi dall'*iter* per effetto del c.d. "diritto circolatorio" (ossia, quello che si "costruisce" con le circolari) che oggi si esprime anche con le Faq. E dal momento che la materia era stata riesaminata si poteva ben ammettere che per la conferma delle dimissioni a causa di matrimonio fosse sufficiente la sola procedura davanti al funzionario della direzione del lavoro, come già previsto fin dal lontano gennaio 1963 (legge n. 7), superando, in tal modo, la Faq n. 3 e magari, escludere dall'*iter* gli sportivi professionisti che hanno in essere rapporti di lavoro subordinato *ex lege* n. 91/1981 e che, ad esempio, "cambiando squadra", risolvono consensualmente il proprio rapporto.

Dimissioni per fatti concludenti

Ma è, soprattutto, sulle dimissioni presentate da un lavoratore che non ha seguito la procedura che si è persa una occasione e che, ci si augura, possa essere ripresa in occasione del varo definitivo del provvedimento correttivo.

La necessità di una norma strettamente correlata agli effetti delle dimissioni per "fatti concludenti" è testimoniata dal fatto che, giustamente, la Suprema Corte ha, di recente, censurato alcune disposizioni di natura contrattuale o regolamentare che attribuivano ad un determinato comportamento il valore ed il significato negoziale di manifestazione implicita della volontà del lavoratore di dimettersi.

Significative di tale orientamento (che si discosta da quello che ammetteva la risoluzione per "*facta concludentia*" espressa dallo stesso organo con la sentenza n. 5776 del 6 giugno 1998) sono due decisioni della Corte di cassazione la n. 16507 del 2 luglio 2013 e la n. 1025 del 21 gennaio 2015. Con la prima è stata censurata una clausola contrattuale secondo la quale se il lavoratore al termine di un periodo di aspettativa non riprendeva servizio, era da considerarsi dimissionario: il ragionamento della Corte è stato che, in tal modo, non veniva ammessa la possibilità del-

la prova contraria, ritenendo "concludente" il tacito comportamento del dipendente.

Con la seconda ad essere colpito è stato un regolamento aziendale (quindi, un atto unilaterale dell'imprenditore) che prevedeva "le dimissioni automatiche" per il lavoratore assente ingiustificato dal servizio per almeno dieci giorni consecutivi: la cancellazione della disposizione datoriale è discesa dal fatto che non era stato ipotizzato alcun contraddittorio atteso che la fine del rapporto derivava, direttamente, da una assenza ingiustificata (cosa che avrebbe dovuto generare una contestazione disciplinare) e non dalla volontà di dimettersi.

Come può, quindi, al momento, un datore di lavoro risolvere, in qualche modo, un rapporto che "resta in piedi" perché il dipendente non ha "fatte" (questo termine poco giuridico è scritto nell'art. 26) le dimissioni nell'unico modo possibile (in via telematica, direttamente, previa acquisizione del Pin Inps o attraverso uno dei soggetti abilitati, o rese in una sede di conciliazione "protetta" che garantisce la inoppugnabilità *ex art.* 2113 c.c.)?

Al momento, quindi, come ricordato nella Faq n. 33, il datore di lavoro, se intende liberarsi del dipendente, deve "rescindere il rapporto", ossia deve precedere al licenziamento. Sotto questo aspetto la risposta ministeriale è, in un certo senso obbligata, non essendo possibili soluzioni interpretative diverse in quanto l'art. 26 non ha fornito alcun appiglio.

Da quanto appena detto nascono problemi operativi e costi.

Problematiche operative

Cominciamo dalla procedura da seguire.

Si è in presenza di un licenziamento per "giustificato motivo soggettivo" (art. 3, legge n. 604/1966) causato da un notevole inadempimento contrattuale (assenza ingiustificata protrattasi per più giorni).

Da ciò discende la necessità di una riconduzione del recesso datoriale all'interno dell'*iter* disciplinare stabilito dall'art. 7, legge n. 300/1970 o dalla regolamentazione contrattuale (con tutte le conseguenze del caso, trattandosi di un licenziamento), cosa che comporta il pagamento dell'indennità di preavviso secondo la previsione del Ccnl applicato e, nel caso in cui ci si trovi di

fronte alla risoluzione di un rapporto a tempo indeterminato, del contributo di ingresso alla NASpI che, rapportato ad una anzianità aziendale di 36 mesi (o superiore) risulta pari a 1469,95 euro (40,83 per ogni trenta giorni).

Per effetto di tale provvedimento il lavoratore ha diritto al trattamento di disoccupazione, con un esborso economico da parte dell'Inps, cosa che non si sarebbe verificata in presenza di dimissioni, atteso che lo "status" non sarebbe stato involontario. La quantificazione dell'indennità di sostegno è rimessa ai criteri individuati dal Decreto legislativo n. 22/2015 (per un massimo di due anni con un tetto massimo, è strettamente correlata alla contribuzione dell'ultimo quadriennio) ma, se si guarda al momento successivo legato ad una pressoché immediata rioccupazione, il lavoratore potrà portare "in dote" al nuovo datore di lavoro il 20% dell'indennità non ancora percepita al momento dell'assunzione o, in alternativa, potrà stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, per una qualificazione o riqualificazione professionale, in quanto titolare di un trattamento di disoccupazione (art. 47, comma 4, Decreto legislativo n. 81/2015).

Ma, i problemi per un imprenditore che "trasforma" le dimissioni in un licenziamento possono non finire qui.

Se lo stesso è titolare di benefici per le assunzioni che tra i vari obblighi prevedano il rispetto dell'incremento occupazionale netto, richiesto dall'art. 33, paragrafo 3, Regolamento Ce 651/2014 potranno presentarsi problemi di una certa portata (quel che si sta per dire non riguarda l'esonero triennale e quello biennale previsto dalle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015). Essi potrebbero porsi, invece, (lo si richiama a titolo di esempio ma ci sono anche altre ipotesi in cui ricorre l'onere), per il nuovo incentivo disciplinato dall'art. 13, legge n. 68/1999, come modificato dall'art. 10, Decreto legislativo n. 151/2015, in favore dei datori di lavoro che, pur se non tenuti al rispetto dell'obbligo, procedano all'assunzione a tempo indeterminato di disabili con gravi e particolari handicap (anche di natura psichica od intellettuale), ricevendo, quale contributo, attraverso il sistema del conguaglio previdenziale un cospicuo abbattimento del costo mensile della retribuzione lorda (del 70% o del 35% a seconda dei casi) per un periodo che può andare da un mini-

mo di 36 mesi ad un massimo di 5 anni (per i disabili affetti da minorità psichica o intellettuale per i quali è possibile anche un rapporto a termine di durata non inferiore ai dodici mesi).

Per completezza di informazione, si ricorda che problemi analoghi possono presentarsi per quei datori di lavoro che usufruiscono dell'abbattimento contributivo del 50% nei casi in cui procedano ad assunzioni di lavoratori "over 50" disoccupati da oltre dodici mesi o di donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi (o ventiquattro) secondo l'ambito territoriale od il settore produttivo "protetto", secondo la previsione contenuta nell'art. 4, commi da 8 ad 11, legge n. 92/2012.

Ebbene, esaminando il Regolamento Ce e la circolare Inps n. 99/2016 che richiama, per i soli fini delle modalità di calcolo la sentenza della Corte europea del 2 aprile 2009, il beneficio viene riconosciuto anche quando l'incremento dei posti precedentemente occupati (il calcolo va fatto mese per mese raffrontandolo con il numero medio di unità lavoro dell'anno precedente) non si realizzi a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Ebbene, il licenziamento di cui stiamo parlando viene classificato come avvenuto per "giustificato motivo oggettivo" (art. 3, legge n. 604/1966) che è cosa diversa dall'esimente prevista dall'art. 33, paragrafo 3, Regolamento 651/2014 "licenziamento per giusta causa" (art. 2119 c.c.), cosa che, stando al tenore letterale della disposizione, potrebbe avere, come conseguenza, il mancato rispetto dell'incremento occupazionale che va "monitorato" e mantenuto mensilmente, con il "blocco" dei benefici.

Un auspicio appare necessario nel momento in cui, l'Esecutivo, dopo il passaggio parlamentare, approverà, in via definitiva, il testo destinato ad essere pubblicato in Gazzetta Ufficiale: esso consiste nella richiesta dell'introduzione di un concetto di dimissioni "per fatti concludenti" entro un certo periodo, con tutte le garanzie possibili per il lavoratore sotto l'aspetto dell'informativa. Sarebbe un fatto positivo che non costringerebbe a ricorrere ad artifici o ad interpretazioni amministrative successive, destinate ad avere un valore

Jobs Act

relativo potendo, sempre, essere “non applicate” dal giudice che, come ribadito, anche di recente dalla Corte di cassazione (per un’altra questione)

non tiene, minimamente, conto di interpretazioni avvenute attraverso chiarimenti amministrativi non supportati dal dettato normativo.

Min. lav., circ. n. 12/2016

1. La nuova disciplina introdotta dal D.Lgs. n. 151/2015

L’articolo 26, Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro siano comunicate dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche, utilizzando appositi moduli resi disponibili da questo Ministero e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

In attuazione di tale previsione è stato adottato in data 15 dicembre 2015 il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 7 dell’11 gennaio 2016, 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. Il modello “telematica” adottato con il Decreto ministeriale del 15 dicembre 2015 è valido su tutto il territorio nazionale ed è dotato delle caratteristiche di non contraffabilità e non falsificabilità.

1.1. Finalità e ambito di applicazione

La nuova disciplina, che si applica alle dimissioni comunicate a partire dal **12 marzo 2016** e riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato ad eccezione delle ipotesi di cui al punto 1.2., intende, da un lato, evitare il fenomeno delle c.d. “lettere di dimissioni in bianco” e, dall’altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni.

Resta fermo per il lavoratore l’obbligo di rispettare il termine di preavviso, salvo il caso in cui sussista una giusta causa di dimissioni e fermo restando che, in caso di mancato rispetto del termine di preavviso, le dimissioni, pur se immediatamente efficaci, obbligano il lavoratore al risarcimento dell’eventuale danno. Come stabilito dall’articolo 26, comma I, del Decreto legislativo n. 151/2015, le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle previste dalla disciplina in esame sono inefficaci; in tal caso il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità telematiche previste dalla nuova disciplina.

La nuova modalità di cui all’articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore e ai casi di risoluzione consensuale di cui all’articolo 1372, comma 1, Codice civile, per i quali si introduce la medesima “forma tipica” del modulo adottato con il Decreto ministeriale del 15 dicembre 2015.

È opportuno ricordare che il lavoratore, entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo previsto dalla nuova disciplina, ha la facoltà di revocare le proprie dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità (articolo 26, comma 2, Decreto legislativo n. 151/2015).

1.2. Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

La disciplina introdotta dall’articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 non si applica:

a) ai rapporti di lavoro domestico e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. “protette” (articolo 26, comma 7, Decreto legislativo n. 151/2015);

b) al recesso durante il periodo di prova di cui all’articolo 2096, Codice civile;

c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente (ai sensi dell’articolo 55, comma 4, Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);

d) ai rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della navigazione.

Infine, in considerazione del fatto che la *ratio* dell’intervento normativa di cui all’articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 è principalmente quella di contrastare la pratica delle c.d. dimissioni in bianco (cfr. articolo 1, comma 6, lettera g) della legge delega n. 183/2014), pratica che non risulta presente nell’ambito dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, si ritiene che la citata disposizione, così come la precedente disciplina di cui all’articolo 4, commi da 17 a 23-*bis* della legge n. 92/2012, non trovi applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, Decreto legislativo n. 165/2001.

2. I contenuti del D.M. 15 dicembre 2015

Il Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015 reca l'adozione del modulo utilizzato per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e contiene altresì una regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo parimenti le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati (datori di lavoro e Direzioni del lavoro territorialmente competenti) nonché i compiti dei soggetti che la legge individua come "intermediari", ovvero i patronati, le Organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h) e 76 del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore "soggetti abilitati").

Entro il 12 marzo 2016, sarà disponibile sul sito del Ministero del lavoro - www.lavoro.gov.it - il modello utilizzabile sia dai lavoratori che dai soggetti che la disposizione individua come intermediari (articolo 26, comma 4, Decreto legislativo n. 151/2015).

2.1. Aspetti generali

Il preambolo contiene il riferimento normativo che costituisce la fonte primaria in attuazione della quale è stato emanato il Decreto ed il riferimento al Codice dell'amministrazione digitale, che disciplina in forma organica l'uso appropriato delle tecnologie informatiche all'interno della pubblica amministrazione e nei rapporti tra privati e pubblica amministrazione.

Sempre in via generale, l'articolo 2, Decreto reca le definizioni dei principali termini e locuzioni utilizzati nel testo normativa, sia per consentire una formulazione più efficace delle singole disposizioni sia per assicurare l'uniformità interpretativa rispetto al loro significato letterale. Tali definizioni nel prosieguo della nota circolare saranno indicate in *carattere corsivo*.

Il Decreto prevede che il recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro non solo sia manifestato in "forma tipica", ma anche che essa debba corrispondere necessariamente a quella del modulo adottato con il Decreto stesso.

2.2. Soggetti abilitati

L'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015 individua, al comma 4, i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per effettuare le comunicazioni secondo le nuove modalità.

Tale previsione è puntualmente ripresa dall'articolo 2, Decreto ministeriale, che definisce *soggetti abilitati*:

- i patronati;
- le Organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h), e 76, Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Ad essi il lavoratore può rivolgersi per l'invio del *modulo* indipendentemente dal luogo dove questi sia residente o prenda la sua attività lavorativa.

2.3. Il modulo

L'articolo 3 del Decreto ministeriale dispone l'adozione del *modulo* ovvero del modello 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 tempi previsti (7 giorni) indicati dal comma 2 dell'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015, 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* si compone di 5 (cinque) sezioni:

- una relativa ai dati identificativi del lavoratore;
- una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
- una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
- una relativa ai dati identificativi della comunicazione, indicando - nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale - la data di decorrenza delle stesse;
- una relativa ai dati identificativi del *soggetto abilitato* nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il *modulo*: il codice identificativo del modulo e la *data certa di trasmissione*.

Tale modulo è reso disponibile attraverso un'apposita sezione del sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it ai lavoratori e ai *soggetti abilitati* con le modalità tecniche che vengono descritte dettagliatamente in un allegato tecnico, messe a disposizione attraverso il *sistema informatico Smv*.

Secondo quanto previsto dallo Statuto della Provincia autonoma di Bolzano tale modulo è a disposizione anche nella versione in lingua tedesca.

Jobs Act

3. Le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione del modulo

La procedura introdotta 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 rassegnare dimissioni "efficaci" deve essere in possesso del codice personale Inps ("Pin Inps") ovvero richiederlo all'istituto; queste credenziali danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello. Tale codice permette di popolare automaticamente la sezione n. 1, rendendo i dati immutabili da parte del lavoratore che sta compilando il *modulo*.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei *soggetti abilitati* dalla norma il sistema consente l'accesso anche in assenza del Pin Inps, con le sole credenziali di cliclavoro che tali soggetti possiedono o devono richiedere al momento della comunicazione. In seguito, la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore, di seguito illustrate, e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato.

Prima della compilazione del *modulo* il *sistema informatico Smv* richiede all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro dal quale si intende recedere e quindi le comunicazioni obbligatorie "attive". Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di popolare **in automatico** le sezioni 1, 2 e 3 e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà essere aggiornato dal lavoratore.

Pertanto:

1. per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l'utente compilerà le sezioni 2 e 3;
2. per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008: l'utente inserendo il solo codice fiscale del datore di lavoro avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore. Si sottolinea la necessità, nella compilazione del campo "data di decorrenza dimissioni/risoluzione consensuale", di tenere in debita considerazione i termini di preavviso disciplinati dalla contrattazione collettiva.

La sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel *sistema informatico Smv*, attraverso due informazioni identificative: la *data di trasmissione* (marca temporale) e il *codice identificativo* che, insieme consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa.

La *data di trasmissione* consente altresì al sistema di "controllare" il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni rese in ossequio a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti. Il *sistema informatico Smv* darà accesso infatti alle sole comunicazioni revocabili.

Una volta completata la compilazione, il *modulo* viene inviato all'indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro implementato nell'apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione siciliana.

Il rispetto di tali modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015, in quanto il modulo è trasmesso per via telematica (comma 1) e contiene i dati essenziali di cui al comma 3. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, presentare entro 5 giorni dalla data di cessazione la comunicazione prevista dall'articolo 9-bis del Decreto legge n. 510/1996 con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007. Analoga considerazione vale anche in caso di risoluzione consensuale.

4. Sanzioni

L'articolo 26, comma 4, Decreto legislativo n. 151/2015 disciplina le sanzioni alle quali è sottoposto il datore di lavoro che "altera" i *moduli* attraverso i quali il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal rapporto di lavoro, che non possono che essere resi con le modalità introdotti dal Decreto ministeriale in esame. In particolare si prevede che: "Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i suddetti moduli 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 legge n. 689/1981. La violazione non è sanabile e pertanto non è applicabile l'istituto della diffida obbligatoria ai sensi dell'articolo 13, Decreto legislativo n. 124/2004".

5. Supporto agli utenti

Per garantire il necessario supporto agli utenti nella fase di avvio della nuova procedura, la compilazione del modulo sarà illustrata anche in un "video-tutorial", reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali www.lavoro.gov.it - che mostra i passi operativi, sia nel caso in cui il modello venga compilato direttamente dal lavoratore e sia nel caso di intervento di uno dei soggetti abilitati. Inoltre sarà possibile utilizzare il seguente indirizzo di posta elettronica per inoltrare eventuali quesiti per l'utilizzo del sistema: dimissionivolontarie@lavoro.gov.it. Sul sito del Ministero, in un'apposita sezione, saranno pubblicate periodicamente le relative Faq.