

Roberto Camera



***Dimissioni on line:  
l'inerzia del lavoratore ed i possibili  
interventi del Datore di lavoro  
(tratto da Diritto & Pratica del Lavoro n.37/2018)***

Sempre<sup>1</sup> più spesso i lavoratori “sfuggono” alla procedura telematica prevista dal legislatore per fornire le proprie dimissioni e, così facendo, preferiscono recedere dal rapporto di lavoro in maniera verbale o con una semplice lettera (o e-mail) indirizzata al datore di lavoro. Lettera che, purtroppo, non ha una valenza giuridica. Infatti, il legislatore del Jobs Act, con il D.Lgs. n. 151/2015, ha precisato che “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...” (articolo 26, comma 1).

Ciò sta a significare che qualsiasi altro modo utilizzato per comunicare le dimissioni è considerato inefficace e come tale non sufficiente per risolvere il rapporto di lavoro.

Il disinteresse del lavoratore alla procedura informatica ha varie motivazioni. Può essere dovuto ad una mera dimenticanza del lavoratore, piuttosto che a motivi di tempo e di complessità della procedura telematica

presente sul sito del Ministero del lavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)), che lo fanno desistere dalla compilazione del format.

Oppure per il fatto che utilizzare un soggetto abilitato può richiedere un costo che il lavoratore non può/vuole spendere. Infine, assurdo da dire, alcuni lavoratori sono propensi a farsi licenziare perché, non avendo nell'immediato altra prospettiva lavorativa, acquisiscono il diritto a ricevere l'indennità di disoccupazione (NASpI).

Per quanto l'obbligo comunicativo sia a carico del lavoratore, l'inattività di quest'ultimo ricade sull'azienda che non ha certezza circa la conclusione del rapporto di lavoro.

In considerazione di tutto ciò, è il caso di analizzare i possibili interventi dell'azienda in caso di inerzia del lavoratore dal fornire le dimissioni telematiche.

Ricordo, per completezza di informazione, che sono esclusi dalla comunicazione telematica:

- i rapporti nel pubblico impiego;
- i lavoratori domestici;
- le risoluzioni consensuali raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (ITL, sindacale o Commissione di certificazione);

<sup>1</sup> Approfondimento di Roberto Camera-Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, tratto da Diritto & Pratica del Lavoro 37/2018

- le lavoratrici nel periodo di gravidanza, per le quali è prevista la convalida presso l'Ispettorato del Lavoro;
- le lavoratrici ed i lavoratori durante i primi 3 anni di vita del bambino, per le quali è prevista la convalida presso l'Ispettorato del Lavoro;
- i lavoratori in periodo di prova;
- i rapporti di lavoro marittimo;
- i collaboratori coordinati e continuativi;
- i tirocini.

### **Licenziamento per giusta causa**

La prima possibilità è che l'azienda si sostituisca al lavoratore, recedendo dal rapporto di lavoro per assenza ingiustificata di quest'ultimo e quindi con un licenziamento per giusta causa. Per fare ciò, il datore di lavoro deve predisporre il procedimento disciplinare, previsto dall'articolo 7, legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori): contestazione, difesa, emissione del provvedimento disciplinare.

Il tipo di provvedimento di licenziamento dovrà essere valutato in base al numero di giorni di assenza ed a quanto disposto dal contratto collettivo nazionale applicato dal datore di lavoro. Infatti, la sanzione espulsiva potrà essere considerata valida al superamento del limite massimo dei giorni di assenza ingiustificata previsto dal Ccnl; le assenze al di sotto di detto limite, possono essere punite esclusivamente con una sanzione conservativa.

Per quanto il licenziamento per giusta causa non preveda l'erogazione di una indennità di preavviso al lavoratore, l'azienda, comunque, dovrà pagare

all'Inps il c.d. ticket licenziamento, dovuto dal datore di lavoro privato in caso di licenziamento di un lavoratore assunto a tempo indeterminato (articolo 2, commi 31-35, legge n. 92/2012).

Ricordo che il contributo, per l'anno 2018, è pari a 495,34 euro (41% di 1.208,15 euro) per ogni anno di lavoro effettuato, fino ad un massimo di 3 anni (l'importo massimo del contributo è pari a 1.486,02 euro per rapporti di lavoro di durata pari o superiore a 36 mesi).

Il contributo deve essere calcolato in proporzione ai mesi di anzianità aziendale e senza operare alcuna distinzione tra tempo pieno e part-time. Infine, vanno calcolati i mesi superiori a 15 giorni: la quota mensile è pari a 41,28 euro/mese ( $495,34/12$ ).

Il contributo va versato, in un'unica soluzione, entro il giorno 16 del secondo mese successivo al licenziamento.

Per quanto la procedura sia legittima e consenta al datore di lavoro di recedere da un rapporto ormai inesistente, il principio per il quale l'azienda e la comunità debbano accollarsi l'onere di pagare: il primo un contributo (ticket licenziamento) per un inadempimento del lavoratore e il secondo (la comunità) un'indennità di disoccupazione per una risoluzione apparentemente involontaria ma sostanzialmente voluta dal lavoratore, è inaccettabile.

Eppure, in questi due anni e mezzo di vigenza della procedura, il legislatore non ha trovato il tempo di completare la procedura e prevedere le soluzioni in caso di inerzia e disinteresse del

lavoratore ad attivare la procedura telematica di dimissioni.

### **Accordo in sede protetta**

Qualora il lavoratore abbia comunicato oralmente la sua intenzione di recedere dal rapporto di lavoro e sia ancora presente all'interno dell'azienda, ad esempio, per svolgere il periodo di preavviso, è il caso che le parti decidano di verbalizzare detta affermazione in una delle sedi protette, previste dal quarto comma dell'articolo 2113, Codice civile (rinunzie e transazioni). Tra le varie procedure, quella più veloce è sicuramente quella in sede sindacale (ai sensi dell'articolo 411 c.p.c.). Una volta definita la risoluzione, con il riconoscimento da parte del lavoratore di una dimissione volontaria ed unilaterale, l'azienda non avrà bisogno di altro documento per formalizzare la chiusura del rapporto di lavoro; ciò in quanto la presentazione delle dimissioni all'interno di un accordo in sede protetta esime il lavoratore dal presentare le c.d. dimissioni online.

### **Mancato pagamento delle competenze di fine rapporto**

Qualora le competenze di fine rapporto fossero cospicue, potrebbe essere il caso di invitare il lavoratore a fornire le dimissioni online, così come previsto dalla normativa, con una raccomandata con ricevuta di ritorno (vedasi bozza). Nella lettera l'azienda dovrà precisare la corretta procedura che il lavoratore dovrà seguire per fornire ufficialmente le proprie dimissioni. Inoltre, dovrà informare l'interessato che in mancanza dell'ufficialità delle sue dimissioni con le modalità telematiche

previste dal legislatore, e specificate nell'articolo 26, D.Lgs. n. 151/2015, l'azienda non corrisponderà le competenze di fine rapporto, erogabili unicamente alla conclusione del rapporto di lavoro. In questo modo, il lavoratore potrebbe avere un interesse economico a fornire quanto il legislatore gli richiede per la risoluzione volontaria del rapporto di lavoro: le dimissioni online.

### **Cessazione per fatti concludenti**

Il comportamento concludente è una forma di manifestazione tacita della volontà negoziale.

In pratica, è un atteggiamento non formale che evidenzia un comportamento nei fatti inequivocabile.

Nel caso specifico, qualora il lavoratore, seppur richiamato ufficialmente dal datore di lavoro al rispetto del contratto di lavoro e dei suoi doveri - in primis alla prestazione di lavoro - attraverso una lettera scritta (raccomandata con ricevuta di ritorno), non rientri nel luogo di lavoro, detto comportamento può ravvisarsi quale manifestazione tacita di recesso unilaterale e volontario dal contratto di lavoro. In più di una occasione, la Corte di Cassazione ha evidenziato il valore del comportamento concludente che deve essere verificato nella sua univocità.

In particolare, la sentenza n. 12549/2003 della Corte di Cassazione ha evidenziato che

"qualora non sia prevista alcuna forma convenzionale per il recesso del lavoratore, la volontà di recedere può essere dallo stesso esternata, anche implicitamente, con un determinato comportamento, tale da lasciarla presumere (secondo il principio dell'affidamento), come la cessazione delle

prestazioni dovute in base al rapporto, sicché l'accertamento in tal senso operato dal giudice di merito non è censurabile in cassazione se adeguatamente motivato (Cass. 20 maggio 2000 n.6604)

Nella sentenza i giudici hanno anche sottolineato come “indagine del giudice di merito debba essere particolarmente rigorosa, in presenza di materiale probatorio contrastante, nel decidere sull’alternativa, prospettata dalle parti, rispettivamente, tra licenziamento o dimissioni, essendo in discussione beni giuridici primari, oggetto di particolare tutela da parte dell’ordinamento, sicché nel risolvere la controversia affermando la cessazione del rapporto per recesso del lavoratore, occorre accertare che la volontà di quest’ultimo si sia manifestata e sia stata comunicata in modo univoco (Cass. 11 marzo 1995, n.2853; 16 maggio 2001 n.6727)”. Detta procedura, per quanto congrua rispetto all’inattività ingiustificata del lavoratore a prestare la propria prestazione lavorativa, può sicuramente non essere condivisa e può ingenerare un contenzioso con quest’ultimo.

**Bozza di risoluzione sostanziale per dimissioni a causa del comportamento concludente del lavoratore**

Al/la sig./ra \_\_\_\_\_

**Oggetto: formale comunicazione di dimissioni tramite la procedura telematica**

In relazione alla Sua assenza ingiustificata dal \_\_\_\_\_, a rendere la prestazione lavorativa, riteniamo che ciò sia dovuto alla Sua volontà, unilaterale, di recedere dal rapporto di lavoro intercorso con la nostra azienda.

La supposizione nasce dal Suo comportamento concludente quale forma di manifestazione tacita della volontà negoziale di dimettersi volontariamente.

Al fine di formalizzare la Sua intenzione di rescindere unilateralmente il contratto, Le chiediamo di attivare la procedura telematica all'uopo prevista dall'articolo 26, Decreto legislativo n. 151/2015, attraverso la compilazione del format presente sul sito del Ministero del lavoro: [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), ovvero, utilizzando uno dei soggetti abilitati: patronato [indicare indirizzo], sindacato [indicare indirizzo] o ispettorato territoriale del lavoro [indicare indirizzo].

Una volta terminata la procedura informatica, l'azienda avrà contezza formale delle Sue dimissioni.

Qualora, viceversa, la sua assenza ingiustificata non dovesse essere propedeutica alle dimissioni volontarie da rassegnare a questa ditta, Le intimiamo di rientrare presso la Sua sede di lavoro e riprendere le sue ordinarie attività lavorative. In questo caso, i giorni di assenza saranno considerati quale “aspettativa non retribuita”.

In caso di mancata risposta alla presente comunicazione o di mancato avvio di una delle procedure summenzionate (formalizzazione delle dimissioni o rientro al lavoro), entro 7 giorni dalla ricezione della presente, si darà atto della risoluzione del rapporto di lavoro quali dimissioni volontarie, per il principio dei fatti concludenti, ai sensi dell'art. 1326 e ss., Codice civile.

Cordiali saluti

Luogo e data