

# L'unica modalità per recedere dal rapporto è quella telematica

---

## La procedura

---

### Fa eccezione la firma con verbale di conciliazione in sede protetta

---

All'indomani della pandemia si è assistito, complice anche la maggiore flessibilità del mercato del lavoro, a una crescente tendenza alle dimissioni volontarie dei lavoratori dipendenti. Ma come devono essere rassegnate le dimissioni? E quali sono le conseguenze nel caso in cui un lavoratore lasci il posto di lavoro senza seguire l'iter previsto dalla legge?

Le prime indicazioni legislative in materia sono state introdotte dalla legge 92/2012, per poi essere affinate con il cosiddetto Jobs Act (Dlgs 151/2015). All'articolo 26, quest'ultimo provvedimento ha previsto, a decorrere dal 12 marzo 2016, l'obbligatorietà della modalità telematica in caso di dimissioni volontarie e/o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La ratio della normativa ancora oggi in vigore è garantire data certa e autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore in relazione alla cessazione del rapporto di lavoro, contrastando la prassi delle dimissioni "in bianco", tristemente in auge prima dell'entrata in vigore della nuova normativa. Proprio per evitare gli abusi passati, oggi, la procedura telematica è l'unica possibile: il lavoratore o la lavoratrice che intendono dimettersi sono tenuti a collegarsi al sito del ministero del Lavoro, a compilare gli appositi moduli e a seguire l'iter pro-

cedurale per le dimissioni online. Le dimissioni rassegnate in modalità diversa rispetto a quella telematica (e, quindi, cartacee), sono inefficaci. Per agevolare i lavoratori, sono previste varie tipologie di inoltro (accanto alla modalità principale che consente l'accesso direttamente al sito del ministero, vi è la possibilità di trasmettere il modulo tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, i consulenti del lavoro, le sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione).

Il lavoratore può inoltre revocare le dimissioni entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo, con la conseguenza che, dal punto di vista del datore di lavoro, il rapporto si intenderà definitivamente cessato solo una volta trascorso il termine, appunto di sette giorni, concesso al lavoratore per revocare le dimissioni.

La procedura telematica non si applica quando le dimissioni e/o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono contenute nei verbali di conciliazione sottoscritti nelle cosiddette sedi protette: in questo caso, la presenza di un organismo terzo e imparziale, garantisce un'adeguata tutela al lavoratore.

Una tutela rafforzata è garantita alle lavoratrici in gravidanza, alle lavoratrici e ai lavoratori durante i primi tre anni di vita del figlio, o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento: in tutti questi casi, si applica l'articolo 55 del Testo unico sulla tutela della maternità e paternità, che prevede la convalida delle dimissioni tramite il servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio.