

## RASSEGNA AI

---

### ***La procedura di dimissioni sotto la lente dell'IA***

di **Studio Associato CMNP**

Il rapporto di lavoro si può concludere per volontà del dipendente, il quale è tenuto a dare, quindi, le dimissioni e ad effettuare la relativa comunicazione.

Per verificare quale sia la corretta modalità, possiamo interrogare [LavoroPratico](#), che, a fronte di una semplice domanda, offre una risposta molto completa, indicando infatti anche i casi in cui non si applica la procedura telematica ivi indicata.

#### **come si presentano le dimissioni**

##### **Modalità di presentazione delle dimissioni**

Dal 12 marzo 2016, le dimissioni volontarie dei lavoratori e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate con modalità esclusivamente telematiche, tramite un'apposita procedura dal sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

##### **Presentazione autonoma del lavoratore**

- Recarsi sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)
- Accedere ad un'area riservata con le proprie credenziali digitali (SPID – CIE)
- Compilare il "form" di dimissioni on line
- Inviare il modulo compilato (che sarà inoltrato d'ufficio anche alla PEC del datore di lavoro e alla ITL)

##### **Presentazione tramite intermediario**

- Patronati
- Sindacati
- Commissioni di certificazione
- Consulenti del lavoro
- Sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

In questi casi il lavoratore dovrà recarsi presso uno di questi soggetti e comunicare la sua volontà di recedere dal lavoro. I soggetti incaricati potranno accedere con le proprie credenziali al portale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), compilare apposito "form" e assistere il lavoratore nello svolgimento della procedura.

##### **Eccezioni all'obbligo di dimissioni online**

Non rientrano nell'obbligo di dimissioni online e possono compilare la classica lettera di dimissioni cartacea:

- Lavoratori domestici (colf e badanti)
- Casi di risoluzione a seguito di conciliazione stragiudiziale
- Dimissioni in sede protetta dei genitori lavoratori
- Lavoratori in prova
- Lavoratori del pubblico impiego
- Lavoratori marittimi
- Recessi dai tirocini e dal contratto di collaborazione

##### **Conoscenza utilizzata**

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)



Questo è il punto di vista del lavoratore, ma il datore di lavoro cosa deve fare?

**cosa deve fare il datore di lavoro in caso di dimissioni?**

In caso di dimissioni del lavoratore, il datore di lavoro deve:

- Ricevere le dimissioni (non è necessaria la sua accettazione).
- Entro 5 giorni dalla cessazione del contratto, informare in via telematica con modello UNILAV il Centro per l'impiego competente.
- In caso di revoca delle dimissioni da parte del lavoratore (possibile entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo), richiamare il lavoratore a riprendere la propria attività lavorativa.
- Consegnare la Certificazione Unica al lavoratore.
- Consegnare la dichiarazione relativa alla scelta operata sulla destinazione del TFR.
- Erogare le competenze di fine rapporto al lavoratore.

Nel caso di lavoratori soggetti all'obbligo di convalida delle dimissioni (come genitori lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino), il datore di lavoro può risolvere il rapporto solo dopo aver ricevuto il provvedimento di convalida rilasciato dall'Ispettorato del Lavoro.

Se il lavoratore non rispetta il periodo di preavviso previsto dal CCNL, il datore di lavoro può trattenere una somma pari alla retribuzione relativa al periodo di preavviso non lavorato.

**Conoscenza utilizzata**

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)
- [Raggiungimento limiti di età](#)

Per le dimissioni, un aspetto focale è il periodo di preavviso, che è il tempo che intercorre tra la notifica delle dimissioni o del licenziamento e l'ultimo giorno effettivo di lavoro in azienda. La durata del preavviso dipende dal tipo di Ccnl applicato e dall'anzianità di servizio. Può essere prevista un'indennità di preavviso, come illustrato dall'Al.

**Quando va riconosciuta l'indennità di preavviso e come si calcola**

L'indennità di preavviso deve essere riconosciuta nei seguenti casi:

- Quando il lavoratore si dimette per giusta causa (in questo caso è il datore di lavoro che deve corrisponderla).
- Quando il lavoratore non rispetta il periodo di preavviso previsto dal CCNL (in questo caso è il lavoratore che deve corrisponderla e il datore può trattenere l'importo dall'ultima busta paga).
- Quando il datore di lavoro recede dal contratto senza rispettare il periodo di preavviso (licenziamento).

Per il calcolo dell'indennità sostitutiva si considera:

- La retribuzione normalmente spettante al lavoratore al momento delle dimissioni.
- Gli scatti di anzianità, le provvigioni, i premi di produttività, le partecipazioni agli utili, le indennità fisse e ricorrenti, l'indennità di mensa e alloggio e ogni altro compenso continuativo.
- I ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità (se prevista dal CCNL).
- Sono esclusi i rimborsi spese e le ferie (poiché non vi è prestazione lavorativa).

L'indennità è assoggettabile a contributi previdenziali anche se corrisposta agli eredi del lavoratore.

**Conoscenza utilizzata**

- [Dimissioni volontarie: adempimenti e preavviso](#)

Anche nell'ipotesi di dimissioni, che sostanzialmente è un adempimento del lavoratore, vediamo l'utilità di [LavoroPratico](#) per il datore di lavoro e il relativo consulente.



**LavoroPratico**

La **piattaforma editoriale integrata** con l'**AI**

per lo **Studio** del **Consulente del Lavoro**

**scopri di più >**