

Circolare 18 luglio 2012, n. 2/Fornero

Dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato - Convalida ai fini dell'efficacia e ipotesi di revoca

E' stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 28 giugno 2012, n. 92, recante 'Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita'¹. L'articolo 4, commi 17-23 della citata legge, in vigore a decorrere dal 18 luglio 2012, introduce un'apposita procedura da seguire ai fini della validità delle dimissioni presentate da un lavoratore subordinato.

L'efficacia delle dimissioni presentate da un lavoratore a far tempo dal 18 luglio 2012 sarà sospesa sino alla convalida delle stesse presso una delle seguenti sedi tutelate:

- la Direzione Territoriale del Lavoro;*
- i Servizi per l'Impiego territorialmente competenti;*
- sedi individuate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale.*

In alternativa alla convalida, è previsto che il lavoratore possa apporre in calce alla ricevuta della comunicazione telematica obbligatoria di cessazione del rapporto un'apposita dichiarazione che sottoscriva l'efficacia delle dimissioni presentate.

Le disposizioni in esame troveranno applicazione anche con riguardo all'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto.

In considerazione della prossimità dell'entrata in vigore delle disposizioni in esame, che modificano incisivamente la disciplina previgente, si rimane in attesa di apposite ed opportune precisazioni del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Sarà cura dello scrivente Centro Studi dar tempestiva notizia circa eventuali chiarimenti che dovessero essere offerti dal Dicastero.

1. La convalida dell'atto di dimissioni del lavoratore subordinato o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato

Giusto il disposto dell'articolo 4, comma 17 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, l'efficacia delle dimissioni presentate a decorrere dal 18 luglio 2012 dal lavoratore nonché di un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato raggiunto successivamente al 17 luglio 2012 è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso:

- a) la Direzione Territoriale del Lavoro;
- b) i Servizi per l'Impiego territorialmente competenti;
- c) la sede individuata dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.

¹ Supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale del 3 luglio 2012, n. 136.

2. La sottoscrizione di apposita dichiarazione in calce alla ricevuta della comunicazione obbligatoria di cessazione

In alternativa alla suddetta procedura di convalida, è possibile dare efficacia alle dimissioni presentate dal lavoratore o all'accordo di risoluzione consensuale mediante la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione del lavoratore da porsi in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione telematica obbligatoria di risoluzione del rapporto di lavoro².

3. Eventuali modalità semplificate

Ulteriori modalità semplificate per certificare sia l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore che la data in cui questa è stata espressa in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto potranno essere individuate dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mediante apposito decreto di natura non regolamentare³.

4. La procedura di perfezionamento delle dimissioni presentate dal lavoratore

E' stabilito che, una volta presentato l'atto di dimissioni ovvero sia stato raggiunto l'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il datore di lavoro inviti il lavoratore a:

- a) presentarsi presso le sedi di cui alle lettere a), b) o c) dell'elenco di cui al precedente paragrafo 1. per la convalida dell'atto;
- b) sottoscrivere la dichiarazione di cui al precedente paragrafo 2. in calce alla ricevuta della comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro⁴.

Le dimissioni si considerano prive di effetto quando, entro il termine di trenta giorni dalla data di dimissioni e dalla data di definizione dell'accordo di risoluzione consensuale il datore di lavoro non provveda a trasmettere al lavoratore la comunicazione contenente l'invito a provvedere alla convalida o a sottoscrivere la dichiarazione di cui, rispettivamente, ai precedenti paragrafi 1. e 2.⁵.

L'invito, in forma di comunicazione scritta, deve essere:

- recapitato al lavoratore presso il domicilio indicato nel contratto individuale di lavoro o altro domicilio formalmente comunicato dal lavoratore stesso al datore di lavoro;
- consegnato *brevi manu* al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta⁶.

² Articolo 4, comma 18 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

³ Articolo 4, comma 18, secondo periodo della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁴ Articolo 4, comma 19 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. E' giusto il caso di precisare come, ai sensi dell'articolo 21 della Legge 29 aprile 1949, n. 264, la comunicazione afferente la risoluzione del rapporto di lavoro debba essere resa entro il quinto giorno successivo all'evento. Dunque, ai fini della certificazione della volontà del lavoratore, il datore di lavoro dovrebbe effettuare la comunicazione in data antecedente all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro.

⁵ Per effetto di quanto disposto dall'articolo 4, comma 22 della Legge 28 giugno 2012, n. 92, la comunicazione del datore di lavoro non è necessaria ai fini della risoluzione del rapporto di lavoro quando il lavoratore provveda di propria iniziativa alla convalida di cui al paragrafo 1. ovvero alla sottoscrizione di cui al paragrafo 2..

⁶ Articolo 4, comma 20 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. Per espressa previsione normativa, alla comunicazione dovrà essere allegata copia della ricevuta telematica di comunicazione della cessazione di rapporto di lavoro. Al proposito, si rinvia alla precedente nota 4. del presente messaggio.

Alla comunicazione scritta contenente l'invito di cui sopra deve essere allegata copia della ricevuta dell'avvenuta comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Il lavoratore interessato è tenuto a procedere alla convalida o alla sottoscrizione di cui ai rispettivi paragrafo 1. e paragrafo 2. entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta.

Qualora il lavoratore non provveda alla convalida o alla sottoscrizione entro l'anzidetto termine di 7 giorni dalla ricezione della comunicazione, il rapporto di lavoro si intende risolto⁷.

5. Revoca dell'atto di dimissioni o dall'accordo di risoluzione consensuale

In costanza del predetto periodo di sette giorni - che potrebbe sovrapporsi con il periodo di preavviso - il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni o di privare di effetti giuridici il patto di risoluzione consensuale.

A seguito della revoca, il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca medesima.

In relazione al periodo intercorso tra l'eventuale risoluzione del rapporto e la revoca, al lavoratore non è riconosciuto alcun diritto alla retribuzione nel caso in cui in detto periodo non abbia svolto alcuna attività di lavoro.

In ogni caso, la revoca della risoluzione comporta la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse nonché l'obbligo per il lavoratore di restituire quanto eventualmente percepito in osservanza delle stesse.

Infine, è introdotta una sanzione con riguardo all'ipotesi di dimissioni firmate in bianco. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi di un foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con una sanzione amministrativa compresa tra € 5.000,00 ed € 30.000,00⁸.

6. Esclusioni

Costituiscono eccezione alla procedura in esame, le ipotesi di dimissioni [o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro] presentate da:

- la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- la lavoratrice o il lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino [ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalla comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando].

Come stabilito dall'articolo 55, comma 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, in tali casi le dimissioni devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio; peraltro, a detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro [articolo 55, comma 4 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dall'articolo 4, comma 16 della Legge 28 giugno 2012, n. 92].

⁷ Articolo 4, comma 19 della Legge 28 giugno 2012, n. 92.

⁸ Articolo 4, comma 23 della Legge 28 giugno 2012, n. 92. 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 24 novembre 1981, n. 689 in materia di sanzioni penali.