

### **Circolare n. 13/2012 – Dimissioni “convalida obbligatoria”**

Con l'entrata in vigore della riforma del lavoro “Legge 92/2012” sono state rese obbligatorie delle procedure, dal 18 luglio 2012, che obbligano a convalidare le dimissioni presso il D.T.L. oppure a sottoscrivere la ricevuta della denuncia di cessazione dovuta dal datore di lavoro al Centro per l'Impiego.

Il fine è quello di contrastare quelle pratiche volte ad aggirare la disciplina di tutela del lavoratore in caso di “licenziamento illegittimo”, anche detto (dimissioni in bianco).

A tale proposito possiamo analizzare le due ipotesi contemplate:

- dimissioni presentate dalle lavoratrici durante la gravidanza o per i lavoratori in periodo protetto, in questo caso la/il lavoratrice/lavoratore, prima di dare le dimissioni, deve farle convalidare presso la D.T.L. – Direzione Territoriale del Lavoro;
- generalità dei lavoratori, oltre alla convalida della D.T.L., è necessario che il lavoratore sottoscriva una dichiarazione di volontà in calce alla ricevuta di invio della comunicazione obbligatoria che il datore di lavoro è tenuto a fare al centro per l'Impiego.

Passiamo ora ad analizzare al dettaglio la nuova procedura:

- **per la generalità dei lavoratori**, è previsto l'obbligo di convalida mediante una delle seguenti modalità:
  - recarsi di persona presso la D.T.L. o il C.P.L. – Centro per l'impiego territorialmente competenti;
  - recarsi di persona presso le sedi che saranno individuate da parte dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;
  - tramite la sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.
- **il datore di lavoro**, ha l'obbligo di invitare il dimissionario, “allegando copia della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione”, a sottoscrivere l'apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro ovvero a recarsi presso la D.T.L. o il C.P.L., perché l'atto venga convalidato; in alternativa, il datore di lavoro può consegnare tale richiesta a mano, ovvero spedirla al domicilio indicato nel contratto di lavoro o un diverso domicilio che gli sia stato comunicato formalmente.  
Se il datore di lavoro non adempie entro 30 giorni dalla data di dimissioni ai suddetti obblighi, le dimissioni stesse verranno considerate nulle, poiché l'invio alla convalida costituisce un preciso onere del datore di lavoro.

- **il lavoratore**, dall'invio alla convalida da parte del datore di lavoro, entro 7 giorni potrà optare per:
  - convalidare le dimissioni;
  - revocare le dimissioni o la risoluzione del rapporto di lavoro;
  - sottoscrivere la dichiarazione di dimissioni.

Per quanto riguarda il silenzio assenso la normativa rende efficace le dimissioni; al fine di evitare possibili contenziosi, nonostante non sia prevista la revoca in forma scritta, è necessario che venga comunque formalizzata.

- **la revoca delle dimissioni:** come sappiamo la norma ammette il “ripensamento” del lavoratore, il quale può revocare le proprie dimissioni, comunicando tale intenzione anche, ma non obbligatoriamente, “in forma scritta”.

Tale ripensamento può produrre i seguenti effetti:

- contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca;
  - per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il lavoratore non matura alcun diritto retributivo;
  - cessa di avere effetto ogni eventuale patto connesso alle dimissioni e il lavoratore ha l'obbligo di restituire al datore di lavoro eventuali incentivi percepiti.
- Per quanto riguarda invece:
    - **lavoratrici in gravidanza;**
    - **lavoratrici o lavoratori nei primi tre anni di vita del bambino;**
    - **lavoratrici o lavoratori nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;**
    - **lavoratrici o lavoratori nel caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento;**

in tutti questi casi è prevista la convalida esclusivamente da parte del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio.

Sul fronte sanzionatorio, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è **punito con la sanzione amministrativa da € 5.000,00 a € 30.000,00 di competenza esclusiva degli Ispettori del Ministero del lavoro.**

Roma 16 novembre 2012