



Circolare Informativa

n°10/2013

Le dimissioni volontarie e la Riforma Fornero

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



INDICE

Premessa	<i>pag.3</i>
1) Le condizioni di efficacia delle dimissioni	<i>pag. 3</i>
2) L'obbligo di preavviso	<i>pag. 4</i>
3) L'ambito di applicazione della norma	<i>pag.4</i>
4) Le dimissioni in casi particolari: matrimonio, maternità e paternità	<i>pag.5</i>
5) La competenza territoriale	<i>pag.5</i>
6) Sanzioni amministrative	<i>pag.6</i>

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Premessa

Tra le novità introdotte dalla Legge Fornero assume particolare rilevanza la disciplina concernente la nuova procedura di convalida delle dimissioni.

L'art.4 della Legge n.92/2012 ai commi 16-23 introduce un meccanismo particolare sulla base del quale si esamina la concreta volontà del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro.

La nuova misura nasce con lo scopo di far fronte al fenomeno delle *c.d. dimissioni in bianco*, ovvero la pratica secondo la quale al momento dell'assunzione il datore di lavoro fa sottoscrivere al lavoratore le proprie dimissioni su di un foglio sprovvisto di data, che viene utilizzato successivamente così da eludere la disciplina dei licenziamenti.

Già in passato vi era stato un intervento in tal senso, infatti il legislatore con la Legge n.88/2007 aveva predisposto una particolare disciplina ancorata ad una procedura burocratica che presentava diversi ostacoli operativi e per questi motivi non aveva avuto successo.

Diversamente, la novella disposizione si basa principalmente su un diritto di ripensamento ovvero su una disciplina volta a subordinare la validità delle dimissioni all'asseverazione degli organismi competenti.

Le stesse regole valgono anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto.

Fatta questa breve premessa, andiamo ad analizzare la novella disposizione in materia di dimissioni.

1) Le nuove condizioni di efficacia delle dimissioni

La riforma prevede diverse modalità alternative fra loro, attraverso cui le dimissioni o la risoluzione consensuale acquistano efficacia.

Una prima modalità, è data dalla ***convalida della reale volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, da effettuarsi presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'impiego ovvero, altre sedi individuate dai Contratti collettivi nazionali.***

Una seconda modalità concerne ***la sottoscrizione da parte del lavoratore di una dichiarazione in calce alla ricevuta della comunicazione di cessazione trasmessa telematicamente dal datore di lavoro al Centro per l'impiego.***

Infine, ***laddove il lavoratore non procede né alla convalida e né alla sottoscrizione, il rapporto si intende risolto qualora egli non aderisca entro sette giorni dalla ricezione dell'invito a presentarsi per confermare o convalidare le dimissioni, con le procedure precedentemente esposte.***

Tale invito deve essere spedito dal datore al domicilio del lavoratore **entro 30 giorni** dalla data delle dimissioni ed allegando copia della ricevuta del Centro per l'impiego.

Sino al verificarsi di una delle condizioni esposte (*convalida presso la DTL, sottoscrizione della ricevuta della comunicazione di cessazione, scadenza dei 7 giorni dall'invito ad effettuare la convalida o la sottoscrizione*) il lavoratore può revocare le dimissioni o, il consenso alla risoluzione.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



In caso di revoca, il rapporto riprende normalmente dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.

Relativamente al periodo intercorso tra recesso e revoca e qualora la prestazione non sia stata svolta, non matura il diritto alla retribuzione.

Pertanto, ***trascorsi trenta giorni dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale e qualora le stesse non siano state confermate o convalidate ed il datore non abbia trasmesso alcun invito a presentarsi per la convalida o la conferma, le dimissioni si considerano prive di qualsiasi effetto.***

Al fine di evitare qualsivoglia difficoltà circa l'individuazione del domicilio dove far recapitare l'invito al lavoratore, la disposizione normativa prevede che ***la comunicazione è validamente effettuata laddove, viene consegnata a mano al lavoratore che sottoscrive copia per ricevuta o dovrà essere recapitata al domicilio indicato nel contratto di lavoro ovvero al domicilio successivamente e formalmente comunicato al datore.***

2) L'obbligo di preavviso

Di norma, il lavoratore dimissionario concede alla controparte il periodo di preavviso, diversamente è tenuto al pagamento di un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

La presentazione delle dimissioni anticipa la reale e concreta conclusione del rapporto di lavoro, tra l'altro anche l'invito a convalidare le stesse può essere rimesso al lavoratore prima dell'ultimo giorno di lavoro.

Da quanto esposto, si osserva come i sette giorni possano sovrapporsi in tutto o in parte con il periodo di preavviso.

Pertanto, considerando che il preavviso deve essere interamente lavorato e potrebbe essere sospeso unicamente per assenze dovute a malattia, ferie o altre giustificazioni, è possibile che si verifichi uno sfasamento rispetto alla data inizialmente comunicata al Centro per l'impiego.

Tale slittamento ha natura puramente tecnica e pertanto non incidendo sulla volontà delle parti non dovrebbe comportare un nuovo atto dispositivo.

In tale circostanza, si ravvisa la necessità di una più autorevole indicazione ministeriale.

3) L'ambito di applicazione della norma

La nuova disciplina delle dimissioni riguarda tutti i datori di lavoro, pertanto sono ricompresi anche gli Enti senza scopo di lucro ed i datori di lavoro domestici.

Viene fatto salvo unicamente il personale di diritto pubblico (*magistrati, avvocati dello Stato, personale diplomatico forze armate e di polizia, personale degli organi costituzionali*).

Eccezion fatta per le categorie sopra menzionate, la novella disposizione concerne la volontà di risolvere il rapporto di lavoro prescindendo dalla tipologia contrattuale in essere e considerando unicamente la natura del rapporto di lavoro subordinato.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese



Pertanto, sembra che vadano inclusi tutti i rapporti di lavoro subordinato anche quelli regolati da discipline speciali si pensi al settore marittimo, dello spettacolo degli sportivi professionisti, nonché i soci di cooperativa con i quali si sia instaurato un rapporto di lavoro subordinato.

Va da sé che, sono esclusi dalla normativa in esame, le discipline che non configurano alcun rapporto di lavoro quali: tirocini, stages, borse lavoro, nonché prestazioni rese a titolo gratuito.

4) Le dimissioni in casi particolari: matrimonio, maternità e paternità

Per quanto concerne le casistiche particolari, in particolar modo nell'ipotesi di matrimonio è *fatta salva la disciplina concernente le dimissioni presentate durante il periodo nel quale vige il divieto di licenziamento ovvero, dalla data di pubblicazione delle nozze sino ad un anno dopo la celebrazione delle stesse.*

Ai fini della validità delle dimissioni presentate in tale intervallo temporale, è necessario che le stesse sino convalidate presso la DTL entro trenta giorni.

Relativamente alle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante la gravidanza o, nei primi tre anni di vita del bambino o, durante i primi tre anni di vita dell'ingresso in famiglia del figlio ricevuto in adozione o affidato, la Riforma Fornero ha riscritto l'art.55 del TU delle norme poste a tutela della maternità e paternità.

Nella specie, la nuova formulazione è la seguente *“La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.*

A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro”.

Si comprende come la novella disposizione garantisca una più ampia tutela in quanto ricomprende anche la fattispecie della risoluzione consensuale sottolineando che la convalida è necessaria ai fini dell'efficacia dell'atto.

Sono fatti salvi, il divieto di licenziamento della lavoratrice madre limitatamente al primo anno di vita del bambino ed il diritto della lavoratrice di beneficiare delle indennità previste nell'ipotesi di licenziamento.

5) La competenza territoriale

Riguardo alla convalida delle dimissioni a seguito di matrimonio, maternità ovvero con riferimento alla convalida di tutte le dimissioni si pone il problema della competenza territoriale, ovvero di quale sia l'ufficio deputato ad asseverare la bontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese*



Nella normalità dei casi, la competenza della DTL è limitata al territorio dove si trova l'azienda, tuttavia la lavoratrice potrebbe risiedere in una provincia diversa e magari sarebbe più facile per quest'ultima rivolgersi all'ufficio più vicino.

A riguardo potrebbero ritenersi competenti entrambi gli uffici (ufficio del luogo di residenza ed ufficio del luogo di lavoro), ad ogni modo per evitare confusione sarebbe opportuno un chiarimento ministeriale.

6) Sanzioni amministrative

Laddove la convalida delle dimissioni rilevi l'abuso da parte del datore di lavoro di simulare le dimissioni o, la risoluzione consensuale del rapporto, quest'ultimo sarà passibile di una sanzione amministrativa da € 5.000,00 ad € 30.000,00.

Sia l'accertamento che la irrogazione della sanzione sono di competenza della DTL che procederà secondo quanto normativamente disposto dalla Legge n.689/1981.

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti dell'elaborato siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti

Cafasso & Figli
Circolari e News del Lavoro

Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro

Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale
Consulenza alle Imprese
