

# **LA CONVALIDA PER LE DIMISSIONI E LE RISOLUZIONI CONSENSUALI**

**dott. Roberto Camera**

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

Dopo una breve apparizione all'inizio del 2008, ritorna la convalida delle dimissioni.

La motivazione principale è quella di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, e cioè la pratica di alcuni datori di lavoro di far sottoscrivere, all'atto dell'assunzione, un foglio in bianco, per l'appunto, ove apporranno, in un secondo momento, la data di cessazione, spacciandola per dimissione volontaria del lavoratore.

La procedura è stata prevista dalla Riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012) e prevede che ad essere convalidate debbano essere non solo le dimissioni, da chiunque presentate, ma anche le risoluzioni consensuali effettuate tra il datore di lavoro ed il lavoratore. La convalida diviene condizione sospensiva delle due modalità risolutive sopra accennate (dimissioni e risoluzione consensuale)

La norma, prevista dall'articolo 4 (commi dal 16 al 23), scinde due procedure comunicative, che hanno, comunque, la stessa finalità: proteggere la lavoratrice ed il lavoratore dalla pratica delle c.d. dimissioni in bianco.

## **1. Dimissioni e risoluzioni consensuali durante il periodo c.d. protetto**

La prima procedura – prevista dal comma 16 – attiene alle dimissioni ed alle risoluzioni consensuali effettuate durante il periodo tutelato dal decreto legislativo n. 151 del 2001 (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). È quel periodo, per intenderci, che va dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino (nonché di accoglienza del minore adottato o in affidamento). La convalida, già prevista dall'articolo 55 del Testo Unico, subisce alcune modifiche dalla Riforma che possiamo così sintetizzare:

Le differenze rispetto al passato sono le seguenti:

- a) viene esteso da uno a tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie; ciò vale anche nel caso di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Nel caso di adozione internazionale i tre anni decorrono 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;
- b) l'istituto del convalida viene allargato anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

c) viene specificato che la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro (la normativa vigente già la pone come condizione, ma senza specificarne la natura sospensiva).

## **2. Dimissioni e risoluzioni consensuali “ordinarie”**

La seconda procedura comunicativa – regolata dai commi 17 e 18 – prevede la convalida anche per le restanti dimissioni o risoluzioni consensuali.

In considerazione di ciò, dalla data di vigenza della Riforma del Lavoro (18 luglio 2012), tutti coloro i quali vorranno dimettersi o risolvere consensualmente, con l'azienda, il proprio rapporto di lavoro, dovranno provvedere alla convalida con una delle modalità contemplate dalla normativa. La convalida, in definitiva, viene considerata quale “*conditio sine qua non*” per rendere efficace la risoluzione del rapporto di lavoro, che nel frattempo rimane sospesa all'adempimento convalidativo.

Ma vediamo quali sono le procedure previste e dove il lavoratore può rivolgersi per convalidare le dimissioni.

I soggetti abilitati alla convalida delle dimissioni sono:

1. la Direzione territoriale del lavoro, competente per territorio;
2. il Centro per l'impiego, competente per territorio;
3. la sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (COT).

Inoltre, la normativa evidenzia altre possibili, ma future, alternative:

1. tramite procedure «semplificate» individuate con decreto del Ministero del lavoro,
2. presso le sedi individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Il lavoratore, quindi, è il soggetto abilitato a definire la procedura comunicativa attraverso le modalità sopra evidenziate. In pratica, il lavoratore dovrà, in caso di convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego, consegnare il foglio di dimissioni o di risoluzione consensuale al funzionario addetto al servizio, perché venga da questo convalidato previa l'apposizione di una frase del tipo: “le presenti dimissioni sono state emesse volontariamente e senza costrizione alcuna”.

Il datore di lavoro, però, non subisce passivamente questa procedura, in quanto deve verificare che il lavoratore adempia alla convalida, convocando, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, il lavoratore attraverso un invito scritto e recapitato presso il domicilio del lavoratore stesso o nelle sue proprie mani. L'invito dovrà contenere la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego.

A questo punto il lavoratore ha 7 giorni di tempo, dalla ricezione dell'invito, per recarsi presso il proprio datore di lavoro o altro soggetto abilitato alla convalida e provvedere alla definizione della procedura risolutiva. Nel caso non provveda, entro il suddetto termine, non potrà più far valere la mancata attuazione delle procedure previste dalla nuova norma per invalidare la cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso di inerzia del datore di lavoro e del lavoratore, nel richiedere la convalida, fa sì che le dimissioni o la risoluzione consensuale si considerano definitivamente prive di effetto.

Altra cosa presente nella nuova disposizione legislativa è il c.d. diritto di ripensamento in capo al lavoratore. Infatti, al comma 21, dell'articolo 4, viene prevista la possibilità che il lavoratore, entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro a presentarsi presso una delle sedi previste per la convalida, revochi, anche in forma scritta, le dimissioni o la risoluzione consensuale a suo tempo presentate. La revoca, così come la dimissione, è un atto unilaterale del lavoratore al quale, sembrerebbe, il datore di lavoro non possa obiettare alcunché.

La disposizione è alquanto invasiva per il datore di lavoro che potrebbe vedere revocate dimissioni effettuate mesi prima ed alle quali ha fatto seguire nuove assunzioni in sostituzione del personale "cessato". Inoltre, pensiamo anche a risoluzioni consensuali seguite da un incentivo all'esodo.

Sul periodo intercorso tra il recesso e la revoca, se non lavorato, non matura alcun diritto retributivo e contributivo in capo al lavoratore. Si tratterebbe di una specie di aspettativa non retribuita.

La norma termina con la sanzione per il datore di lavoro in caso di utilizzo di dimissioni in bianco. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusa del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza esclusiva degli ispettori del Ministero del lavoro.