

Convalida delle dimissioni: un pratico vademecum

di [Celeste Vivenzi](#)

Pubblicato il 9 Aprile 2013

pubblichiamo una breve guida alla procedura di convalida delle dimissioni del lavoratore, ristrutturata dalla Riforma Fornero per evitare il fenomeno abusato delle c.d. "dimissioni in bianco"

Premessa generale

La Convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale è entrata in vigore **dal 18 luglio 2012**; fermo restando il concetto che durante la gravidanza e nei primi 3 anni di vita del bambino le dimissioni devono essere convalidate dal servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro o dai Centri per l'impiego; in alternativa le dimissioni sono condizionate alla sottoscrizione di apposita dichiarazione da trasmettere con la comunicazione di cessazione del rapporto allo stesso Centro per l'Impiego (entro 30 giorni dal licenziamento il datore di lavoro deve invitare il lavoratore a recarsi presso la DTL o presso il Centro per l'impiego al fine di validare le dimissioni o in alternativa deve essere invitato alla sottoscrizione della modulistica di cui sopra) e se entro 7 giorni dalla richiesta fatta dalla DTL o dal Centro per l'impiego il lavoratore non adempie il rapporto si intende risolto (durante il periodo di sette giorni il lavoratore può anche revocare le dimissioni). La necessità della convalida delle dimissioni volontarie o consensuali si estende a tutti i lavoratori ed il datore di lavoro che abusi delle famose "*dimissioni in bianco*" è punito con una sanzione amministrativa che varia da euro 5.000 ad euro 30.000 emanata dalla DTL territoriale.

Entrando nel dettaglio della norma la legge n. 92-2012 ha modificato in maniera radicale la disciplina delle dimissioni:

1. uno dei punti fondamentali riguarda le dimissioni presentate dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero primi tre anni di accoglienza, affidamento o adozione) che devono essere convalidate dal servizio ispettivo territorialmente competente (prima il periodo era di un anno);
2. la seconda novità importante riguarda invece la generalità dei lavoratori che devono convalidare le proprie dimissioni, a far data dal 18 luglio 2012, secondo una delle seguenti modalità:

- presso la **Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio**;
- presso il **Centro per l'Impiego competente per territorio**;
- presso le sedi individuate dalla **contrattazione collettiva nazionale stipulata a cura delle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale**;
- mediante sottoscrizione da parte del lavoratore della **ricevuta di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore effettua al Centro per l'Impiego**.

Al fine di meglio inquadrare la problematica si cerca di analizzare alcuni aspetti della normativa attraverso la risposta ad apposite domande con lo scopo di chiarire i punti principali che interessano lavoratori ed aziende.

Come deve fare dal 18 luglio 2012 un lavoratore per dare le dimissioni?

Non cambia niente rispetto al passato: il lavoratore è libero di dare le proprie dimissioni e vi è da dire che la **Legge n. 92/2012** non detta regole circa l'obbligatorietà della forma scritta. La riforma **Fornero** introduce invece una procedura di convalida delle dimissioni che, per forza, riguarderà un atto o documento scritto. La convalida rende le dimissioni efficaci e la Legge non prevede specifiche sanzioni per il soggetto che non convalida le dimissioni ma il rischio è quello di rendere il licenziamento inefficace.

Quando cessa il rapporto di lavoro e quando va comunicata al Centro per l'Impiego la cessazione?

La cessazione va comunicata soltanto alla ricezione della convalida (il periodo che intercorre tra la semplice comunicazione del licenziamento e la relativa convalida è un periodo di sospensione dell'attività lavorativa e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione, anzianità di servizio ed altri diritti connessi al rapporto). Il Ministero del lavoro, con la propria nota **n. 18723 del 12 ottobre 2012** ha specificato che l'obbligo di comunicare la risoluzione del rapporto insorge dalla data di efficacia delle stesse (da questo momento decorrono i 5 giorni). Pertanto gli obblighi di comunicazione al centro per l'impiego nel caso di licenziamento prodotto ai sensi dell'art. 7 delle Legge 300-70 (licenziamento disciplinare) e di licenziamento di cui all'art.7 della Legge n.604-66 (licenziamento per giustificato motivo oggetto nelle imprese con più di 15 dipendenti) decorrono dalla data di effettiva interruzione del rapporto e non

dal giorno della comunicazione o dell'inizio del procedimento. Per meglio entrare nel dettaglio dei chiarimenti Ministeriali occorre evidenziare quanto segue:

- il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare di cui all'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, oppure all'esito del procedimento di cui all'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, come sostituito dal comma 40 del presente articolo, **produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato, salvo l'eventuale diritto del lavoratore al preavviso o alla relativa indennità sostitutiva;**

- è fatto salvo, in ogni caso, l'effetto sospensivo disposto dalle norme del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

Gli effetti rimangono altresì sospesi in caso di impedimento derivante da infortunio occorso sul lavoro. Il periodo di eventuale lavoro svolto in costanza della procedura si considera come preavviso lavorato. In caso di interruzione del rapporto di lavoro (licenziamento, dimissioni o Risoluzione consensuale) il datore di lavoro è tenuto ad effettuarne comunicazione al centro per l'impiego, entro 5 giorni dalla risoluzione del contratto. Rimane ferma la possibilità di effettuare la comunicazione anche molto tempo prima rispetto alla decorrenza giuridica della risoluzione del rapporto. In caso di revoca delle Dimissioni, nel termine dei sette giorni previsti dalla norma, se il datore di lavoro ha già effettuato la comunicazione al Centro per l'impiego, deve effettuarne un'altra di revoca allo scopo di rettificare quanto dichiarato. La Direzione Generale per le politiche dei servizi per il lavoro fornirà le modalità operative modificando la relativa modulistica. La circolare in commento coglie l'occasione altresì per chiarire **che il termine di 30 giorni, entro il quale il datore di lavoro deve trasmettere l'invito al lavoratore a convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale, decorre dalla cessazione giuridica del rapporto**, fermo restando la possibilità di trasmissione dell'invito anche in data antecedente. E' fuori dubbio che la normativa si presta a difficili interpretazioni e che possono capitare varie situazioni da trattare: ad esempio difficoltà nella redazione del libro unico e del modello Uniemens (la comunicazione al Centro per l'impiego decorre dal momento in cui vi è l'effettiva interruzione del rapporto ma i rapporti contabili decorrono dalla data della Comunicazione del licenziamento - si pensi ad un licenziamento per giustificato motivo con procedura di conciliazione); altra problematica può derivare dalla corretta rilevazione del periodo transitorio (periodo che intercorre tra la comunicazione e la conclusione della procedura) agli effetti del trattamento economico (preavviso, malattia...).

La comunicazione in ritardo al Centro per l'impiego è soggetta a sanzione?

La risposta è affermativa. La comunicazione irregolare è soggetta alla sanzione amministrativa che va da euro 100 ad euro 500 .

Le norme sulla convalida delle dimissioni valgono anche per le lavoratrici domestiche?

La risposta è affermativa: le norme sulle dimissioni si applicano anche ai lavoratori domestici.

Cosa cambia per la casistica relativa all'estensione fino al terzo anno di vita del bambino della convalida presso la DTL delle dimissioni?

La norma ha previsto un'estensione della convalida delle dimissioni presso la DTL fino al terzo anno di vita del bambino (anche in adozione o affidamento); quindi il pagamento della indennità di preavviso continua ad essere dovuto solo per i primi dodici mesi e solo per la madre nonché solo per il padre che ha fruito del congedo di paternità. In conclusione non vi è un divieto di licenziamento fino al terzo anno di vita del bambino, divieto che rimane invece previsto per i dodici mesi.

Cambia qualcosa per le dimissioni per causa di matrimonio?

È soggetto a tutela il periodo intercorrente dalla pubblicazione civile degli atti di matrimonio e fino ad un anno dalla celebrazione dello stesso. In tale periodo vige il divieto di licenziamento ed in caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice le stesse sono soggette a convalida da parte del servizio ispettivo competente per territorio a pena di nullità delle stesse.

La convalida delle dimissioni è necessaria anche in caso di “giusta causa”?

Non essendo diversamente previsto nella norma è da ritenersi che anche in presenza di una giusta causa di dimissioni sia necessaria la convalida .

Entro quale termine temporale deve avvenire la revoca delle dimissioni?

Il lavoratore può attivare la revoca delle proprie dimissioni non convalidate entro 7 giorni dal ricevimento dell'invito alla convalida inviatogli dal datore di lavoro. In assenza di invito le dimissioni possono essere ritirate in qualsiasi momento e perdono di efficacia dopo 30 giorni dalla loro presentazione in assenza di qualsiasi iniziativa di convalida da parte del datore.

Nel caso di revoca delle dimissioni, da quando decorre il preavviso, se le dimissioni sono prive di convalida?

L'efficacia delle dimissioni è "sospensivamente condizionata" alla convalida e la procedura di invito alla convalida può decorrere insieme all'eventuale preavviso. Pertanto il periodo di preavviso decorre dalla data di presentazione delle dimissioni.

È sempre necessario allegare all'invito della convalida la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego ?

All'invito alla convalida è consigliabile allegare copia della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (modello Unilav) al fine di certificare e validare le dimissioni.

Da quando decorrono i 30 giorni per l'invito alla convalida?

Il Ministero del Lavoro, che sempre con la nota **n. 18273/12** ritiene che i 30 giorni decorrano "dalla cessazione giuridica del rapporto di lavoro", ovvero dalla data di fatto dell'interruzione definitiva del rapporto di lavoro ferma restando la possibilità di trasmissione dell'invito anche in data antecedente (all'atto di ricezione delle dimissioni).

Cosa si intende per "domicilio del lavoratore" a cui deve essere inviato l'invito alla convalida?

E' il luogo del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o altro domicilio formalmente comunicato al datore di lavoro ovvero anche la consegna a mano con sottoscrizione di copia per ricevuta. La norma rende possibile la comunicazione anche tramite un indirizzo di posta elettronica certificata (Pec) a completa ed effettiva disposizione del lavoratore .

La convalida delle dimensioni può essere effettuata anche presso altri Enti?

Le dimissioni possono essere convalidate:

- presso la DTL territorialmente competente;
- presso il Centro per l'impiego territorialmente competente;
- presso le sedi individuate dai CCNL stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.

A questo proposito Il Ministero del Lavoro con **la circolare n.18/12**, ha chiarito che la convalida non serve nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale (ai sensi degli art. 410, art. 411 e art. 420 c.p.c.), in quanto il lavoratore comunque ben tutelato.

9 aprile 2013

Celeste Vivenzi