

Tipologia:

**LAVORO**

Protocollo: **2010112** Data:

**19.07.2012**

Oggetto:

**Dimissioni e risoluzione consensuale: dal 18  
Luglio è obbligatoria la convalida**

**ASSOSNAI**  
ASSOCIAZIONE IMPRESE SCOMMESSE E GIOCHI

## DIMISSIONI E RISOLUZIONE CONSENSUALE

**Gentile Associato,**

Dal 18 luglio 2012, per effetto della riforma del lavoro attuata con legge n. 92/2012, la validità ed efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono subordinate alla apposita convalida degli Organi competenti.

In particolare, il comma 16 dell'art. 42 della richiamata legge di riforma, modificando il comma 4 dell'art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001, con espresso riferimento:

- a. alle lavoratrici in stato di gravidanza;
- b. ai lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino ovvero nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento (subordinatamente all'effettiva fruizione del congedo – così Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, sent. N. 11676/2012);
- c. ai lavoratori che abbiano fatto ricorso all'adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, D.Lgs. n. 151/2001,

ha previsto che le dimissioni e la risoluzione consensuale siano oggetto di convalida a cura del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

Al di fuori delle ipotesi di cui al richiamato comma 16 dell'art. 42, *“l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per il l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale”*.

*La presente comunicazione, comprensiva di allegati, è indirizzata esclusivamente ai destinatari specificati. L'accesso, la divulgazione, la copia o la diffusione sono vietate a chiunque altro ai sensi delle normative vigenti, e possono costituire violazione penale. In caso di errore nella ricezione, il ricevente e' tenuto a cestinare immediatamente il messaggio, dandone conferma al mittente a mezzo fax o e-mail..*

**ASSOSNAI**

26 Piazza San Lorenzo in Lucina 00186 ROMA

telefono 0668300441 - 0668300442 / fax 0668300445

e-mail: [info@assosnai.it](mailto:info@assosnai.it) / web: [www.assosnai.it](http://www.assosnai.it)

E dunque, al di fuori delle ipotesi in cui dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto concernano le categorie di lavoratori di cui al D.Lgs. n. 151/2001, l'efficacia delle dimissioni ovvero della risoluzione consensuale è subordinata alla convalida che dovrà essere *alternativamente* effettuata presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, ovvero presso il Centro territoriale per l'impiego competente per territorio, ovvero da ultimo presso le sedi (*all'uopo*) individuate dalle OO.SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale (e, dunque, individuate dalla contrattazione collettiva di categoria, n.d.r.).

In alternativa alla procedura descritta dal comma 17 dell'art. 4, con il successivo comma 18 la legge n. 92/2012 viene prevista un'ulteriore procedura di "convalida" delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto, consistente nell'apposizione, in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'art. 21 l. n. 264/1949 e ss. mod. e int., di apposita dichiarazione del/la lavoratore/lavoratrice (*confirmatoria* della volontà di dimettersi ovvero di risolvere consensualmente il contratto).

E' rimessa, da ultimo, a decreto di natura non regolamentare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali la possibilità di individuare "ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo di sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie".

La convalida di cui al comma 17 dell'art. 4 della l. n. 92/2012 così come la sottoscrizione di cui al successivo comma 18 del medesimo articolo di legge rappresentano **condizione sospensiva di efficacia** delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro; tanto comporta che, in caso di inerzia del lavoratore, le dimissioni così come la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro produrranno ugualmente i propri effetti **per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora il lavoratore non aderisca, entro i sette giorni successivi alla ricezione della comunicazione in tal senso da parte del datore di lavoro, all'invito a presentarsi dinanzi alle sedi di cui al comma 17 per la convalida, ovvero a procedere alla sottoscrizione di cui al comma 18.**

L'invito datoriale di cui detto si intenderà validamente effettuato a condizione che:

- a. allo stesso sia allegata copia della ricevuta di trasmissione di cui al comma 18, art. 4, l. n. 92/2012;
- b. lo stesso sia recapitato all'indirizzo (cfr. art. 1335 c.c.) del lavoratore indicato nel contratto ovvero formalmente comunicato dal lavoratore, ovvero in alternativa sia consegnato a mani al lavoratore interessato e da questi debitamente firmato "per ricevuta".

Durante la decorrenza dei sette giorni successivi alla ricezione dell'invito datoriale di cui al comma 19, il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni ovvero il consenso prestato alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tale revoca **può** essere formulata per iscritto (la formulazione della norma sembra ammettere che la revoca sia comunicata anche oralmente).

In ipotesi di revoca a norma del comma 21 dell'art. 4, *"il 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 prestatore non matura alcun diritto retributivo**".* Inoltre, alla revoca del recesso *"conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse"*.

Le dimissioni così come la risoluzione consensuale del contratto di lavoro si intenderanno definitivamente prive di efficacia nell'ipotesi in cui, in mancanza della convalida di cui al comma 17 ovvero della sottoscrizione di cui al comma 18, il datore di lavoro non provveda alla trasmissione al lavoratore interessato dell'invito di cui al comma 19 entro il termine di **30 giorni decorrenti dalla data di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** (comma 22, art. 4, l. n. 92/2012).

Da ultimo, al fine di evitare abusi e/o applicazioni distorte della normativa, il comma 23 dell'art. 4 precisa che il datore di lavoro *che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto* incorre – oltre che in sanzioni penali, laddove la condotta integri anche gli estremi di reato – in una sanzione amministrativa di importo variabile da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 30.000,00.

A disposizione per ogni eventuale chiarimento e/o integrazione, cordiali saluti.

Per **ASSOSNAI**

I consulenti Lavoro

Avv. E.Claudio Schiavone – Rag.Antonio Palmisano

**ASSOSNAI**