



### **La nuova disciplina delle dimissioni volontarie delle lavoratrici e dei lavoratori**

a cura di Alessandro Millo – Dirigente della Direzione Provinciale del Lavoro di Piacenza\*

#### **Il contrasto al fenomeno delle dimissioni "in bianco"**

Al fine di contrastare il noto fenomeno delle "dimissioni in bianco", che talvolta le lavoratrici ed i lavoratori, spesso stranieri, si vedono costretti a sottoscrivere contestualmente all'assunzione, nel timore di perdere l'impiego, la riforma del mercato del lavoro, in una prospettiva di crescita non solo della quantità, ma anche della qualità dell'occupazione, introduce una nuova disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a decorrere dal 18 luglio 2012 (art.4, commi 17-22, L. n.92/12).

**Dopo l'esito fallimentare del precedente tentativo, risalente alla L. n.188/07, di subordinare la validità delle dimissioni all'espletamento di una procedura burocratica, che poteva creare ostacoli operativi a volte insormontabili e rendere incerta la risoluzione del rapporto di lavoro a causa dell'imprescrittibilità dell'azione di nullità, questa volta viene individuato un meccanismo diverso.**



Il nuovo impianto normativo si fonda essenzialmente su una sorta di diritto di ripensamento ovvero sulla revocabilità della volontà di risolvere il rapporto di lavoro, fino a quando la sua genuinità non sia asseverata con strumenti sicuri e comunque entro pochi giorni, decorsi i quali le dimissioni si consolidano definitivamente ed acquistano piena efficacia. Le stesse regole valgono anche per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al fine di evitare facili elusioni, come si erano verificate sotto la vigenza della L. n.188/07.

Alla disciplina generale si affianca quella più stringente specificamente prevista per la convalida delle dimissioni rassegnate nei periodi protetti del matrimonio e della maternità o paternità, già previsti dalla normativa previgente, che la riforma conferma ed amplia (art.4, co.16, L. n.92/12).

#### **Le nuove condizioni di efficacia delle dimissioni**

Dal 18 luglio 2012, l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, è subordinata al verificarsi di una delle seguenti condizioni, in alternativa tra loro:

- ✓ che sia **convalidata l'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego o le altre sedi individuate dai contratti collettivi nazionali**, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- ✓ che sia **confermata tale volontà mediante una dichiarazione sottoscritta sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro** effettuata in via telematica al Centro per l'impiego, per assicurarne la data certa;

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

- ✓ che sia **trascorso un periodo di sette giorni dalla ricezione da parte del lavoratore dell'invito a presentarsi per convalidare o confermare le dimissioni** con una delle procedure suindicate, che l'azienda è tenuta a spedire entro trenta giorni, allegando copia della ricevuta della comunicazione al Centro per l'Impiego.

Fino al verificarsi di una di tali condizioni, la lavoratrice o il lavoratore possono revocare le dimissioni o l'assenso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La norma precisa che revoca **"può" e quindi non deve necessariamente avere forma scritta, anche se evidentemente tale forma è più sicura sul piano probatorio ed evita di dovere fare ricorso alla prova per testimoni dell'avvenuta revoca orale.**



Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, riprende il suo corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca e per il periodo intercorso, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, non è dovuta alcuna retribuzione. Alla revoca del recesso consegue anche la risoluzione delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo di restituire quanto percepito in forza di esse.

Decorsi trenta giorni dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale, se queste non sono state convalidate o confermate ed il datore di lavoro non ha provveduto ad inviare alla lavoratrice o al lavoratore l'invito a presentarsi per la convalida o la conferma, essere si considerano definitivamente prive di effetto.

Poiché potrebbe presentarsi la difficoltà di individuare il domicilio dove recapitare al lavoratore l'invito a convalidare o confermare le sue dimissioni, **la legge prevede che la comunicazione si considera validamente effettuata quando è consegnata al lavoratore, che ne sottoscrive copia per ricevuta, o recapitata al domicilio indicato nel contratto di lavoro o formalmente comunicato al datore di lavoro in un momento successivo.**

Occorrerà comunque un certo lasso di tempo per venire a conoscenza dell'effettivo recapito del plico al lavoratore o della compiuta giacenza presso l'ufficio postale in caso di mancato recapito, e durante questa attesa, prevedibilmente superiore a sette giorni, l'azienda non potrà sapere con certezza se e da quando le dimissioni sono divenute efficaci, per poter procedere serenamente ad una nuova assunzione.

### **Nota bene**

Per questo può essere consigliabile provvedere fin da subito, al momento stesso della presentazione delle dimissioni, a darne comunicazione al Centro per l'impiego e chiederne l'immediata conferma al lavoratore, sulla ricevuta di tale comunicazione, senza attendere il termine ultimo di cinque giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, anche se questo significa modificare abitudini e prassi operative consolidate.

### **L'obbligo di preavviso**

Com'è noto, la lavoratrice o il lavoratore dimissionario deve concedere alla controparte il dovuto periodo di preavviso, salva soltanto l'ipotesi di dimissioni per giusta causa, pena il pagamento di un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso (art.2118 c.c.).

Pertanto **normalmente la presentazione delle dimissioni precede l'effettiva conclusione del rapporto di lavoro ed anche l'invito a convalidarle o confermarle potrà essere consegnato al lavoratore prima dell'ultimo giorno lavorativo.** In tal caso i sette giorni di attesa, decorsi i quali si consolida la volontà di risolvere il rapporto di lavoro, possono sovrapporsi in tutto o in parte con il periodo di preavviso (art.4, co.21, L. n.92/12).

Considerato, tuttavia, che il preavviso dev'essere interamente lavorato e viene sospeso da eventuali assenze dovute a malattia, ferie o altre giustificazioni, potrebbe verificarsi uno slittamento della data di cessazione del rapporto di lavoro, rispetto a quella inizialmente Comunicata al centro per l'impiego.



Per quanto il timore di una declaratoria di inefficacia possa indurre, per estrema prudenza, a chiedere un'ulteriore conferma delle dimissioni sulla ricevuta di un'ulteriore comunicazione al Centro per l'impiego, contenente l'effettiva data di cessazione del rapporto di lavoro, ad avviso di chi scrive la prima dichiarazione è già sufficiente a raggiungere lo scopo della norma, di garantire la genuina volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Il successivo slittamento, infatti, può ritenersi un semplice fatto tecnico, che discende di diritto dalla prima manifestazione di volontà e dalle oggettive giornate di assenza dal lavoro, senza un nuovo atto dispositivo e senza necessità di conferma sulla seconda comunicazione di rettifica della data di effettiva cessazione del rapporto di lavoro, salvo più autorevoli indicazioni ministeriali e giurisprudenziali.

Naturalmente, tali problemi non si pongono se si decide di attendere l'ultimo giorno lavorativo per comunicare la data esatta di cessazione del rapporto di lavoro, ma allora, se non si riesce a far sottoscrivere subito al lavoratore la dichiarazione di conferma sulla ricevuta della comunicazione effettuata al Centro per l'impiego, si dovrà affrontare il rischio della revoca delle dimissioni fino a quando non siano decorsi sette giorni dal recapito al lavoratore dell'invito a convalidare o confermare la volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

### **L'ambito di applicazione della norma**

Per quanto la problematica interessi principalmente alcuni settori, tuttavia la nuova disciplina riguarda tutti i datori di lavoro, senza esclusioni, compresi anche gli enti senza scopo di lucro ed i datori di lavoro domestico, per i quali resta comunque impregiudicata la possibilità di recesso "ad nutum".

Rientra inoltre fra i principi e criteri per la regolazione dei rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, con le modalità ed i tempi di armonizzazione che saranno definiti dal Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del pubblico impiego.

È fatto espressamente salvo il personale di diritto pubblico di cui all'art.3 del D.Lgs. n.165/01 (quali i magistrati e gli avvocati dello Stato, il personale della carriera diplomatica e prefettizia, le forze armate e di polizia ed i professori universitari) così come deve ritenersi esclusa, secondo i principi generali, la giurisdizione domestica per il personale degli organi costituzionali, come la Presidenza della Repubblica, la Corte Costituzionale, la Camera dei Deputati ed il Senato della Repubblica, e l'extra-territorialità delle rappresentanze diplomatiche e degli organismi di diritto internazionale.

La disposizione fa riferimento alla volontà di risolvere qualsiasi rapporto di lavoro, senza ulteriori precisazioni circa le diverse tipologie contrattuali astrattamente utilizzabili, ma considerata l'attinenza delle dimissioni tipicamente al rapporto di lavoro subordinato e la collocazione sistematica della norma, si ritiene che essa tuteli solamente la categoria dei lavoratori dipendenti, in mancanza di un'esplicita estensione anche a quella dei collaboratori parasubordinati (come quella prevista nella previgente L. n.188/07) che sarebbe azzardato ricavare per via interpretativa solo dalla genericità del testo normativo.

**L'ampia dizione adottata sembra includere comunque tutti i rapporti di lavoro subordinato, anche se regolati da discipline speciali, come quelli tipici del settore**

**marittimo (D.P.R. n.231/06), dello spettacolo (L. n.8/79) e degli sportivi professionisti (L. n.91/81), fino ad arrivare ai casi eclatanti di recesso anticipato dai contratti milionari di certi calciatori professionisti.**

**Vi rientrano certamente anche i soci di cooperativa, con i quali ai sensi della L. n.142/01, sia stato instaurato un ulteriore rapporto di lavoro subordinato** (che peraltro oggi costituisce la “forma comune di rapporto di lavoro” a norma del precedente art.1, co.9). Del resto, non di rado, proprio all’interno delle società cooperative si trovano i lavoratori, spesso stranieri, socialmente più deboli e facilmente esposti a situazioni di palese inferiorità e possibile sfruttamento (naturalmente da parte delle cosiddette “cooperative spurie” e non delle tante cooperative regolari ed effettivamente animate da un genuino spirito mutualistico).

Devono infine ritenersi escluse dall’obbligo le eventuali risoluzioni anticipate di prestazioni che non configurano alcun rapporto di lavoro, quali tirocini formativi, “*stages*” e “*borse-lavoro*” o le brevi prestazioni gratuite rese a titolo di mutuo aiuto dai familiari stretti del titolare dell’azienda agricola ai sensi dell’art.74 del D.Lgs. n.276/03 o dell’artigiano, fino a novanta giorni, ai sensi dell’art.21, co.6-ter, del D.L. n.269/03, convertito in L. n.326/03.

### **Le dimissioni in casi particolari: matrimonio, maternità e paternità**

Le prime indicazioni ministeriali, impartite con la [circolare n.18/12](#), condivisibilmente **escludono la necessità di convalidare le dimissioni concordate, spesso a fronte di consistenti incentivi all’esodo, nell’ambito di trattative individuali o collettive svolte innanzi alla Commissione di conciliazione istituita presso la Direzione territoriale del lavoro o in sede sindacale o in sede giurisdizionale o nelle altre sedi qualificate appositamente previste dalle norme di procedura civile**, che già offrono le stesse garanzie di verifica della genuina volontà del lavoratore (artt. 410 e segg. c.p.c.).

Resta salva, inoltre, la speciale disciplina delle dimissioni rassegnate durante il periodo di divieto di licenziamento decorrente dalla data delle pubblicazioni delle nozze fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio, per la cui validità è richiesta la convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro entro trenta giorni (art.35 del D.Lgs. n.198/06).

Viene infine riscritto l’art.55 del Testo unico delle norme a tutela della maternità e paternità, che nella sua formulazione attuale subordina alla convalida presso i servizi ispettivi della Direzione territoriale del lavoro l’efficacia della risoluzione consensuale e delle dimissioni rassegnate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del figlio o durante i primi tre anni dall’ingresso in famiglia del figlio ricevuto in adozione o in affido (art.55, co.4, T.U. n. 151/01).

Rispetto al testo previgente, la nuova disposizione assicura una tutela più duratura e più estesa, comprendendo anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e chiarisce che la convalida non è richiesta per la validità, ma per l’efficacia dell’atto.



Rimangono comunque limitati al primo anno di vita del figlio sia il divieto di licenziamento previsto dal precedente art.54, sia il diritto della lavoratrice dimissionaria di ricevere le indennità previste in caso di licenziamento a norma del primo comma dello stesso art.55 (preavviso, disoccupazione e A.S.P.I. dal 2013).

In proposito, si segnala che il Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, nel Protocollo del 6 giugno 2007, contenente le “*Linee guida dell’attività ispettiva in materia di pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni*”, dà disposizione al proprio

personale ispettivo, qualora rilevi casi di cessazione del rapporto di lavoro di personale femminile coincidenti con eventi critici, quali il matrimonio e la gravidanza, di verificare che la volontà di risolvere il rapporto di lavoro per dimissioni o per mutuo consenso sia stata effettivamente libera e sia convalidata dalla Direzione provinciale del Lavoro competente per territorio.

### **La competenza territoriale**

Sia con riferimento alla convalida delle dimissioni rese a seguito di matrimonio, maternità o paternità (obbligatoria), sia con riferimento alla convalida di tutte le dimissioni in generale (facoltativa), in alternativa alle altre possibilità di convalida o conferma o consolidamento dell'efficacia dell'atto decorsi sette giorni, si pone il problema **di quale sia l'ufficio territorialmente competente ad asseverare la libera e genuina volontà della lavoratrice di risolvere il rapporto di lavoro.**

Se da un lato la competenza delle Direzioni territoriali del lavoro normalmente è circoscritta alle aziende situate sul proprio territorio, dall'altro la lavoratrice o il lavoratore potrebbe risiedere in una provincia diversa e trovare più agevole rivolgersi all'ufficio di quel luogo, anziché tornare laddove si trova l'azienda, in cui non lavora più.

Pertanto, nell'ottica del miglior servizio all'utenza, potrebbe ritenersi ugualmente corretto recarsi per la convalida sia all'ufficio del luogo di lavoro, sia all'ufficio del luogo di residenza o domicilio del lavoratore ed entrambi gli uffici potrebbero ritenersi ugualmente competenti a rilasciare validamente il provvedimento ed assicurare la verifica della libera e genuina volontà di risolvere il rapporto di lavoro.

Al riguardo sarebbe assai opportuno un tempestivo chiarimento ministeriale, per evitare il rischio che le persone possano essere "rimbalzate" da un ufficio all'altro.

### **Sanzioni amministrative**

Qualora la mancata convalida o conferma delle dimissioni sveli l'abuso del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, **il datore di lavoro sarà passibile di una sanzione amministrativa da 5.000,00 a 30.000,00 euro, salvo che il fatto costituisca reato.**

L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza della Direzione Territoriale del Lavoro, che procederà a norma della L. n.689/81. Trattandosi di una violazione commissiva, che ha ormai leso irrimediabilmente l'interesse sostanziale protetto dalla norma, a tutela della genuina e libera volontà della parte debole del rapporto di lavoro, essa non può ritenersi comunque materialmente sanabile a seguito di diffida da parte del personale ispettivo, a norma dell'art.13 del D.Lgs. n.124/04 (secondo le istruzioni diramate dal Ministero del Lavoro, con la circolare n.24/04).

Deve rammentarsi, infine, che l'accertamento di atti, patti o comportamenti discriminatori, posti in essere da soggetti ai quali siano stati accordati benefici di legge o che abbiano stipulato contratti di appalto pubblici, deve essere comunicato con immediatezza dalla Direzione provinciale del Lavoro alle amministrazioni interessate e può comportare la revoca del beneficio o dell'appalto e, nei casi più gravi o in caso di recidiva, l'esclusione da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie e da qualsiasi appalto, per un periodo di tempo fino a due anni, oltre alla sanzione amministrativa da 103,00 a 516,00 euro (art.41 del D.Lgs. n.198/06).