

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Riforma del lavoro: la procedura di convalida per le dimissioni e le risoluzioni consensuali**

### **Premessa**

L'articolo 4, commi da 17 a 23 della riforma del lavoro (**legge n. 92/2012**, in vigore dallo scorso 18.07.2012) prevede alcune disposizioni ad hoc per **contrastare la pratica consistente nell'uso delle dimissioni firmate dal lavoratore senza indicare la data**, in modo tale che il datore di lavoro possa **recedere dal rapporto sfruttando una facoltà che appartiene solo formalmente al lavoratore**.

La riforma del lavoro, infatti, ha introdotto numerose disposizioni volte a garantire la **stabilità dei rapporti di lavoro**, talvolta introducendo **limiti più restrittivi alle regole concernenti il reperimento della manodopera e talvolta introducendo veri e propri "correttivi economici"** per orientare le scelte del datore di lavoro.

Il ruolo complessivo della riforma è quello di tutelare il lavoratore dall'uso improprio o distorto degli strumenti messi a disposizione della legge al datore di lavoro e favorire, quindi, il corretto inquadramento economico – contributivo del lavoratore.

Di seguito illustriamo le disposizioni introdotte in materia di **convalida delle dimissioni**.

### **Disposizioni in materia di convalida delle dimissioni**

Secondo quanto disciplinato dall'articolo 4 commi da 17 a 23 della legge n. 92/2012, viene stabilito che, **a partire dal 18 luglio 2012, l'efficacia delle dimissioni dei lavoratori e delle risoluzioni**

**consensuali del rapporto di lavoro sono sospese fino alla convalida effettuata presso uno dei seguenti enti:**

- la **Direzione Territoriale del Lavoro** (DTL)<sup>1</sup>;
- il **Centro per l'impiego**;
- le **sedi individuate dai CCNL** stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### **OSSERVA**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 18/2012 ha precisato che **la convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientra nell'ambito delle procedure di riduzione del personale svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale** (ad esempio, ex art. 410,411 e 420 c.p.c.).

Tale deroga è giustificata dal fatto che *"tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore cui è preordinata la novella normativa"*.

In alternativa alla convalida presso i servizi ispettivi è prevista la **sottoscrizione di una dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione telematica della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro** da inviare al Centro per l'impiego entro i 5 giorni successivi alla stessa.

#### **OSSERVA**

Viene previsto che il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali può individuare **ulteriori modalità di accertamento dell'autenticità delle dimissioni** o della volontà di voler risolvere consensualmente il rapporto di lavoro tramite decreto.

### **Gli adempimenti del datore di lavoro**

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore **non procedono alla suddetta convalida o alla sottoscrizione** della comunicazione di cessazione, **il datore di lavoro adempiere ai seguenti obblighi:**

- deve inviare una **comunicazione scritta al domicilio della lavoratrice o del lavoratore** indicato nel contratto di lavoro, oppure ad un altro domicilio che sia stato comunicato formalmente dal lavoratore;

---

<sup>1</sup> Con la circolare n. 18 del 18.07.2012 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato che le convalide effettuate presso la Direzione Territoriale del Lavoro devono essere svolte senza l'adozione di particolari formalità istruttorie: i funzionari, infatti, si limitano a raccogliere la manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro.

→ **deve consegnare la comunicazione scritta alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrivono una copia per ricevuta.**

**La comunicazione deve contenere l'invito o a presentarsi presso i servizi ispettivi (DTL/Centro per l'impiego/sedi individuate dai CCNL) o ad apporre la sottoscrizione in calce alla comunicazione di cessazione.**

Qualora, in mancanza della convalida presso DTL, Centro per l'Impiego, sedi individuate dal CCNL o della sottoscrizione della dichiarazione in calce alla trasmissione telematica, **il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.**

### **Il recesso dal rapporto**

**Il rapporto di lavoro si risolve se:**

- entro **7 giorni dalla ricezione**, il lavoratore o la lavoratrice **non aderiscono all'invito** del datore di lavoro;
- la **lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni, la revoca delle dimissioni** o della risoluzione consensuale.

#### **OSSERVA**

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.**

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.**

Secondo quanto previsto dalla circolare n. 18/2012, **il lavoratore al fine di revocare le dimissioni deve formalizzare la sua decisione** – nonostante non sia esplicitamente prevista la forma scritta – al fine di evitare possibili contenziosi sull'effettiva decisione del lavoratore.

### **La sanzione**

Viene stabilito che qualora il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco dal lavoratore o dalla lavoratrice al fine di simularne le **dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto**, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000<sup>(2)</sup>.

SCHEMA RIEPILOGATIVO	
<b>1) Convalida delle dimissioni</b>	<p>L'efficacia delle dimissioni dei lavoratori e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro sono sospese fino alla <b>convalida effettuata presso uno dei seguenti enti</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ la <b>Direzione Territoriale del Lavoro (DTL)</b>;</li> <li>→ il <b>Centro per l'impiego</b>;</li> <li>→ le <b>sedi individuate dai CCNL</b> stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</li> </ul> <p>Sottoscrizione di una <b>dichiarazione</b> della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione telematica della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro da inviare al Centro per l'impiego entro i 5 giorni successivi alla stessa.</p>
<b>2) Mancanza di convalida</b>	<p>Il datore di lavoro deve inviare una <b>comunicazione</b> scritta al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro, oppure ad un altro domicilio che sia stato comunicato formalmente dal lavoratore. La comunicazione contiene l'invito ad effettuare uno degli adempimenti di cui sopra (convalida o sottoscrizione).</p> <p>Il datore di lavoro consegna la <b>comunicazione</b> scritta alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrivono una copia per ricevuta.</p>
<b>3A) Risoluzione del rapporto</b>	<p><b>Entro 7 giorni dalla ricezione</b> della <b>comunicazione</b> il lavoratore non aderisce all'invito del datore di lavoro.</p> <p>La <b>lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.</b></p>
<b>3B) Mancanza comunicazione</b>	<p>In mancanza della <b>convalida</b> presso DTL, Centro per l'Impiego, sedi individuate dal CCNL o della <b>sottoscrizione</b> della dichiarazione in calce alla trasmissione telematica, qualora il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la <b>comunicazione</b> contenente l'invito, entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.</p>

<sup>2</sup> L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni Territoriali del Lavoro

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.*** Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**