

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)

Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054

Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)

P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226

E-mail: info@alservizi.it

www.lalentesulfisco.it

N. 75
del 12.02.2013



La Memory

A cura di **Raffaele Covino**
Avvocato e Funzionario della DTL Modena (1)

Dimissione lavoratrice madre e indennità di disoccupazione

La **Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**, con **interpello n. 6 del 5 febbraio 2013**, ha risposto ad un quesito di Federalberghi, in merito alla **corretta interpretazione della disposizione normativa ex art. 55, D.L.vo n. 151/2001**, concernente la disciplina delle dimissioni volontarie presentate dalla **lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento**. In particolare, l'istante chiede se, a **seguito delle modifiche introdotte dalla Legge n. 92/2012, sulla convalida delle dimissioni per un periodo pari ai primi tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre possa fruire dell'indennità di disoccupazione per il medesimo arco temporale**.

Riferimento
normativo

Normativa

Art. 54 Divieto di licenziamento (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; decreto legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1

1. Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza

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

fino al termine dei periodi interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.

2. Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, e' tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.
3. Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:
 - a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;
 - b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
 - c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
 - d) di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.
4. Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).
5. Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.
6. E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.
7. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'articolo 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.
8. L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da lire due milioni a lire cinque milioni. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della legge 24 novembre 1981, n. 689.
9. ***((Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione***

dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.))

Normativa

Art. 55. Dimissioni (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 12; legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento.
2. La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. 3. La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.
3. La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro. (abrogato dalla legge n. 92/2012)
4. La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro. (legge n.92/2012)
5. Nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso.

Il punto sulle dimissioni delle lavoratrici madri e lavoratori padri

La recente riforma del Lavoro (L. 92/2012 c.d. Riforma Fornero) ha disposto che **la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del**

Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.

OSSERVA

Si precisa che per **lavoratrici madri** si intendono tutte quelle lavoratrici che prestano la loro attività lavorativa nel periodo compreso dal concepimento fino all'anno di età del bambino. Pertanto, in caso di dimissioni, le stesse debbono essere convalidate da un ente terzo che attesti la reale volontà della lavoratrice di interrompere il rapporto di lavoro. L'ente riconosciuto dal Ministero del Lavoro al fine di convalidare tali dimissioni è la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente territorialmente.

Nel caso in cui, le dimissioni non fossero convalidate, le stesse sono da ritenersi nulle e prive di efficacia. Ferma restando la propria volontarietà dell'interruzione del proprio rapporto di lavoro, la lavoratrice madre o in alternativa il padre lavoratore, provvedono a recarsi presso la Direzione del lavoro competente territorialmente per la convalida delle proprie dimissioni. Il funzionario della DTL provvede ad accertare la volontà della lavoratrice madre o del lavoratore padre.

Con il quesito che di seguito viene esaminato, **la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali chiarisce che anche alla lavoratrice madre o padre lavoratore deve essere erogata l'Aspi**, la nuova indennità di disoccupazione, **quando ha presentato la domanda di dimissioni dal lavoro nel primo anno di vita del figlio.**

Fino al compimento di un anno di età del bambino opera, infatti, una tutela legale a favore della lavoratrice madre, che supera l'arco temporale previsto per l'astensione obbligatoria post partum. Nell'interpello si precisa, quindi, che **le modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012 all'art. 55, comma 4, richiamate nel quesito, non hanno inciso in ordine al periodo di fruizione delle indennità di disoccupazione, l'Aspi, cui al primo comma del medesimo articolo.**

QUESITO

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione della disposizione normativa ex art. 55, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la disciplina delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento.

L'interrogativo da sciogliere riguarda, in particolare, se, a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012, sulla convalida delle dimissioni per un periodo pari ai primi tre anni di età del bambino, la lavoratrice madre possa fruire dell'indennità di disoccupazione per il medesimo arco temporale.

INTERPELLO DEL MINISTERO DEL LAVORO N. 6/2013

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 6 del 5 febbraio 2013, acquisito il parere della Direzione generale per le Relazioni Industriali e per i Rapporti di Lavoro e della Direzione generale per le Politiche Attive e Passive del Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Al fine di fornire la soluzione alla problematica sollevata, occorre muovere dalla lettura dell'art. 54, comma 1, del Decreto sopra citato, ai sensi del quale *"le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro (...), nonché **fino al compimento di un anno di età del bambino**"*. In questo periodo opera, infatti, una tutela legale a favore della lavoratrice madre, che supera l'arco temporale previsto per l'astensione obbligatoria *post partum*.

Si precisa, inoltre, che durante il periodo di vigenza dell'indicato divieto, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salva l'ipotesi in cui sia stata sospesa l'attività dell'azienda o di un reparto di essa, né tantomeno essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo, ad eccezione del caso in cui la procedura venga attivata per cessazione dell'attività imprenditoriale. Con riferimento al periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento, l'art 55, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001 equipara la fattispecie delle dimissioni volontarie a quella del licenziamento verificatosi nel medesimo arco temporale, ai fini della fruizione delle *"indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali"*.

Alla luce delle norme in esame, si evince che la lavoratrice madre/lavoratore padre ha diritto alla percezione delle indennità – compresa quella di disoccupazione involontaria – disposte nell'ipotesi di licenziamento, esclusivamente laddove **abbia presentato la richiesta di dimissioni o sia stata licenziata entro il compimento di un anno di età del figlio**.

In proposito, si sottolinea che le modifiche introdotte dalla L. n. 92/2012 all'art. 55, comma 4, richiamate nel quesito non hanno inciso in ordine al periodo di fruizione delle indennità di cui al primo comma del medesimo articolo.

Ciò in quanto, la disposizione sancita al comma 4, estendendo da un anno ai primi tre anni di vita del bambino il periodo in cui è necessario attivare la convalida della risoluzione consensuale del rapporto e delle dimissioni da parte della lavoratrice madre, ha solamente inteso rafforzare la procedura volta ad asseverare la genuinità della scelta di porre termine al rapporto di lavoro.

In definitiva, in risposta al quesito avanzato, la Direzione Generale per

L'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con l'interpello in esame ritiene che l'estensione temporale dell'istituto della convalida non abbia riflessi sul diritto all'indennità erogata a seguito di dimissioni volontarie di cui al comma 1 la quale, pertanto, può essere fruita solo nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento del primo anno di età del bambino.