

# 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](mailto:info@alservizi.it)

[www.lalentesulfisco.it](http://www.lalentesulfisco.it)

N. 301

del 19.07.2012



## La Memory

A cura di **Roberto Camera**  
Funzionario della DPL Modena (1)

### La procedura di convalida per le dimissioni e le risoluzioni consensuali

**Dal 18 luglio 2012 ritorna la convalida per tutti i lavoratori che hanno intenzione di dimettersi o di risolvere consensualmente il rapporto di lavoro con il proprio datore di lavoro.** La nuova norma, introdotta dall'articolo 4 della legge n. 92/2012 (c.d. Riforma del mercato del lavoro) prevede, per l'appunto, **l'obbligo per il lavoratore di confermare le dimissioni attraverso varie procedure che possano dare contezza della data effettiva di dimissioni e della volontà del lavoratore nel voler risolvere il rapporto di lavoro;** ciò al fine di eliminare quella pratica definita come "dimissione in bianco". Evidenziamo, inoltre, che con la **circolare n. 18 del 18.07.2012 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune importanti precisazioni sull'argomento**, individuando, peraltro, alcune **ipotesi particolari in cui la convalida delle dimissioni da parte del lavoratore non è necessaria.**

#### Premessa

Al fine di contrastare il fenomeno delle c.d. dimissioni in bianco, con la Riforma del mercato del lavoro, viene reintrodotta **la convalida preventiva per tutte le dimissioni e le risoluzioni consensuali effettuate tra il datore di lavoro ed il lavoratore.**

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

La volontà del Governo è quella di tutelare sia la libertà negoziale del lavoratore, sia il legittimo affidamento del datore di lavoro derivante dal comportamento del prestatore di lavoro. In tal senso, **per garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, viene rafforzato il regime della convalida, che diviene condizione sospensiva della risoluzione del rapporto di lavoro e viene, inoltre, per i rapporti "tutelati" (durante il periodo di maternità), aumentato il periodo di tempo entro cui la convalida può avvenire.**

Come già accennato, si parla di **ripristino di una procedura già prevista nel 2007** con la legge n. 188/07 ma che ha avuto vita breve, in quanto nel giugno 2008 il Governo Berlusconi, appena insediato, l'ha abrogata.

La legge n. 188/2007 era nata per impedire la pratica delle cosiddette dimissioni in bianco e cioè che datori di lavoro senza scrupoli facessero firmare al lavoratore una lettera di dimissioni volontarie al momento dell'assunzione. La data non è presente nel foglio in quanto viene messa successivamente al momento in cui l'azienda vuole disfarsi del lavoratore, ad esempio nel caso in cui dovesse restare incinta, o nel caso di un infortunio o di una lunga malattia.

L'obiettivo dell'abuso è quello di aggirare il divieto di licenziamento che vige nel nostro ordinamento e che vieta al datore di lavoro, per l'appunto, di licenziare un lavoratore in assenza di giusta causa e giustificato motivo (art.18 dello statuto dei lavoratori).

L'abrogazione della norma del 2007 è stata dovuta, probabilmente, non tanto alla genuinità dell'idea di contrastare un fenomeno, quello delle dimissioni in bianco, per l'appunto, che negli anni si è mostrato in tutto il suo biasimo, ma perché la procedura che ne è conseguita è stata considerata da tutti complessa, difficile da eseguire e non idonea alla soluzione del problema. E così ci ritroviamo, nel 2012, a ritornare sull'argomento con la speranza che gli errori del passato siano serviti da monito al legislatore per la definizione di una procedura semplificata e meno invasiva per le parti.

La norma, prevista dall'articolo 4 (commi dal 16 al 23), scinde **due procedure comunicative**, che hanno, comunque, la stessa finalità: proteggere la lavoratrice ed il lavoratore dalla pratica delle c.d. dimissioni in bianco.

**Dimissioni e  
risoluzioni  
consensuali  
durante il  
periodo c.d.  
protetto**

**La prima procedura** – prevista dal comma 16 – **attiene alle dimissioni ed alle risoluzioni consensuali effettuate durante il periodo tutelato dal decreto legislativo n. 151 del 2001** (Testo unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità). La convalida prevista dalla Riforma va integralmente a sostituire quella prevista dal comma 4, dell'articolo 55, che prevede la preventiva

convalida, da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio, delle dimissioni volontarie presentate nel periodo di gravidanza o entro il primo anno di vita del bambino (nonché di accoglienza del minore adottato o in affidamento).

Le **differenze rispetto al passato sono le seguenti:**

- viene **esteso da uno a tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie**; ciò vale anche nel caso di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Nel caso di adozione internazionale i tre anni decorrono dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottato ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento;
- **l'istituto del convalida viene allargato anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**;
- viene specificato che **la convalida costituisce condizione sospensiva per l'efficacia della cessazione del rapporto di lavoro** (la normativa vigente già la pone come condizione, ma senza specificarne la natura sospensiva).

**Dimissioni e  
risoluzioni  
consensuali  
"ordinarie"**

**La seconda procedura comunicativa** – regolata dai commi 17 e 18 – **prevede la convalida anche per le restanti dimissioni o risoluzioni consensuali.**

In considerazione di ciò, **dal 18 luglio 2012, tutti coloro i quali vorranno dimettersi o risolvere consensualmente, con l'azienda, il proprio rapporto di lavoro dovranno provvedere alla convalida con una delle modalità contemplate dalla normativa.**

La convalida, in definitiva, viene considerata quale "*conditio sine qua non*" per rendere efficace la risoluzione del rapporto di lavoro, che nel frattempo rimane sospesa all'adempimento convalidativo.

Ma vediamo **quali sono le procedure previste e dove il lavoratore può rivolgersi per convalidare le dimissioni.**

I soggetti abilitati alla convalida delle dimissioni sono:

- 1. la Direzione territoriale del lavoro, competente per territorio;**
- 2. il Centro per l'impiego, competente per territorio;**

3. **la sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (COT).**

**OSSERVA**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha precisato, con la **circolare n. 18 del 18.07.2012** 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.

Inoltre, **la normativa evidenzia altre possibili, ma future, alternative:**

1. **tramite procedure «semplificate»** individuate con decreto del Ministero del lavoro,
2. **presso le sedi individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.**

**OSSERVA**

In riferimento alla convalida delle dimissioni, **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.**

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"*.

Prima di continuare nell'*excursus* normativo, una **riflessione** è d'obbligo: perché prevedere l'adempimento esclusivamente presso la DTL o il Centro per l'impiego competente per territorio? E poi di quale di quale territorio si parla? quello ove è ubicata la sede operativa dell'azienda, quello ove è ubicata la sede legale dell'azienda o quello ove è residente il lavoratore?

Per rispondere ai quesiti, inizierei identificando nuovamente la motivazione principale della norma e cioè quella di verificare l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore ed accertare la veridicità della data apposta nella lettera di dimissioni. In considerazione di ciò, ad avviso dello scrivente, non si vede per quale motivo si debba costringere il lavoratore ad andare presso il Centro per l'impiego ove è ubicata l'azienda quando, magari, lo stesso è residente in un'altra provincia, magari di un'altra regione. La semplificazione si trasforma in un aggravio della procedura che potrà portare a danneggiare nuovamente l'idea del legislatore: eliminare le c.d. dimissioni in bianco.

Ritornando all'analisi della norma, cercando di comprendere gli **obblighi in capo al datore di lavoro**.

**Il datore di lavoro deve verificare che il lavoratore adempia alla convalida;** non soltanto passivamente, aspettando la consegna delle dimissioni convalidate dalla DTL o dal CPI, ma anche, **in caso di dimissioni prive di convalida, attivamente, convocando, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, il lavoratore attraverso un invito scritto e recapitato presso il domicilio del lavoratore stesso o nelle sue proprie mani.** L'invito dovrà contenere la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego.

A questo punto **il lavoratore ha 7 giorni di tempo, dalla ricezione dell'invito, per recarsi presso il proprio datore di lavoro o altro soggetto abilitato alla convalida.** Nel caso non provveda, entro il suddetto termine, non potrà più far valere la mancata attuazione delle procedure previste dalla nuova norma per invalidare la cessazione del rapporto di lavoro. L'immobilismo del datore di lavoro, nel reperire la convalida, fa sì che le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.

Altra cosa presente nella nuova disposizione legislativa è il c.d. **diritto di ripensamento** in capo al lavoratore. Infatti, al comma 21, dell'articolo 4, viene prevista la possibilità che il lavoratore, entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro a presentarsi presso una delle sedi previste per la convalida, revochi, anche in forma scritta, le dimissioni o la risoluzione consensuale a suo tempo presentate. La revoca, così come la dimissione, è un atto unilaterale del lavoratore al quale, sembrerebbe, il datore di lavoro non possa obiettare alcunché.

#### **OSSERVA**

Secondo quanto previsto dalla più volte citata **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 disposizione è alquanto invasiva per il datore di lavoro che potrebbe vedere revocate dimissioni effettuate mesi prima ed alle quali ha fatto seguire nuove assunzioni in sostituzione del personale "cessato". Inoltre, pensiamo anche a risoluzioni consensuali seguite da un incentivo all'esodo.

**Sul periodo intercorso tra il recesso e la revoca, se non lavorato, non matura alcun diritto retributivo e contributivo in capo al lavoratore.** Si tratterebbe di una specie di aspettativa non retribuita.

La norma termina con la **sanzione per il datore di lavoro in caso di utilizzo di dimissioni in bianco.** Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusa del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, **è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 30.000 euro.** L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza esclusiva degli ispettori del Ministero del lavoro.