

Studio De Marco - Canu - Zanon - Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

CONSULENTI DEL LAVORO:
Rag. Gioacchino De Marco
Dott. Riccardo Canu
Dott. Elena Zanon
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6
33100 Udine
tel.0432/502540
fax.0432504902
info@studiodemarco.it
http://www.studiodemarco.it

Udine, 13/07/2012

Oggetto: convalida delle dimissioni e degli accordi di risoluzione consensuale del rapporto

Circolare numero: 014/2012

Con la "riforma Fornero" L.92/2012 si è venuto a creare un problema di gestione delle dimissioni volontarie o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

La norma tende a perseguire "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"

Per contrastare quindi il fenomeno delle dimissioni in bianco, oltre alle sanzioni amministrative e nei casi più gravi anche penali, l'art. 4 commi da 16 a 23 della Legge 92/2012 dispone l'inefficacia delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto se queste non vengono "convalidate"; praticamente in mancanza della convalida è come se non fossero state date e quindi il lavoratore è da considerarsi sempre in forza anche a distanza di anni con tutto ciò che questo comporta.

In ogni caso l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Dtl o il Centro per l'impiego o nelle forme di seguito riportate; in pratica, in caso di convalida dopo la cessazione del rapporto, la data di fine rapporto coinciderà con la data di convalida e non già con l'ultimo giorno lavorato.

A questo punto per le dimissioni che saranno rassegnate dopo il 18 luglio 2012 (ma a titolo cautelativo anche per i rapporti con preavviso in corso alla stessa data) si rende necessario convalidare la volontà del lavoratore di risolvere il rapporto.

La norma distingue innanzitutto le dimissioni rassegnate nel corso del rapporto da quelle rassegnate in periodi tutelati per la nascita/affidamento di figli.

1. Dimissioni in periodi tutelati dalla legge per gravidanza e puerperio;

a) le dimissioni o la risoluzione consensuale della lavoratrice dall'inizio della gravidanza e fino al compimento dei 3 anni del bambino - o fino a 3 anni dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento - devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del Lavoro (già Ispettorato del Lavoro) a pena di inefficacia;

b) la stessa procedura vale anche per il padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

2. Dimissioni nelle altre ipotesi;

La risoluzione consensuale e le dimissioni rassegnate in periodi non tutelati come al punto 1. devono essere comunque convalidate in una delle seguenti forme:

a) il lavoratore si reca alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;

b) il lavoratore si reca al Centro per l'impiego e chiede la convalida della lettera di dimissioni e poi la consegna al datore di lavoro;

c) il lavoratore conferma le proprie dimissioni sul mod. CO ADELINe procedendo nel seguente modo:

Studio De Marco - Canu - Zanon - Gregoris
Consulenti del Lavoro in Udine

- a. il lavoratore consegna al datore di lavoro la lettera di dimissioni (a mano o a mezzo raccomandata) come avviene ora;
- b. il datore di lavoro chiede al lavoratore di confermare la decisione di risolvere il rapporto riportando una propria dichiarazione sul modello CO ADELINE possibilmente di proprio pugno;
- c. la dichiarazione avrà il seguente tenore: "confermo la mia volontà di dimettermi alla data del - data e firma";
- d. considerato che le CO vengono trasmesse dal Consulente del lavoro (Le CO sono le Comunicazioni Obbligatorie di assunzione , trasformazione, cessazione ..che vengono fatte tramite la procedura telematica ADELINE che permette lo scambio di informazioni tra il Datore di lavoro e il Centro per l'impiego) sarà necessario:
 - i. avvertire lo Studio non appena ricevuta la lettera di dimissioni precisando la data in cui cesserà il rapporto di lavoro;
 - ii. lo Studio provvederà a fare la comunicazione CO Adeline di cessazione rapporto;
 - iii. lo Studio invierà quindi copia della CO (via fax o mail) alla Ditta che provvederà ad acquisire la conferma del lavoratore e restituire la CO sottoscritta allo Studio (sempre via fax o mail).
- e. in alternativa sarà necessario inviare il lavoratore con la lettera di dimissioni presso questo Studio; sarà quindi lo Studio che acquisirà direttamente la conferma di dimissioni.
- d) Qualora non sia possibile acquisire la conferma nei modi sopra descritti , il datore di lavoro entro 30 giorni dalla data delle dimissioni (o della risoluzione consensuale) deve invitare per iscritto il lavoratore a provvedere alla convalida o alla sottoscrizione - allegando all'invito la comunicazione CO Adeline di cessazione del rapporto.
 - a. Se il lavoratore non provvede alla convalida o alla sottoscrizione entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro, o se nello stesso termine non effettua la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, il rapporto si intende risolto;
 - b. In caso di revoca, il rapporto di lavoro torna ad avere effetto dal giorno successivo alla revoca;
 - c. Se il lavoratore non ha lavorato tra il recesso e la revoca, come nel caso di dimissioni o risoluzione consensuale senza preavviso, non matura retribuzione.
- e) la normativa prevede che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro o ulteriori provvedimenti normativi possano individuare altre sedi/modalità di convalida delle dimissioni.

Da quanto sopra detto, e salvo successive modifiche, risulta evidente la necessità di acquisire tempestivamente la "convalida" delle dimissioni con la "data certa" che solo le forme indicate nei punti a)-b)-c) possono garantire; ciò per evitare le azioni dilatorie che il lavoratore, non più interessato alla prosecuzione del rapporto, può porre in essere (es: non ritiro della raccomandata, difficoltà di conoscere la data di effettivo recapito al domicilio del lavoratore, decorrenza della compiuta giacenza, lavoratori stranieri che rimpatriano ecc).

Come avanti detto, solo qualora il lavoratore non provveda tempestivamente ad effettuare la convalida/sottoscrizione nelle forme di cui ai punti a)-b)-c) la Ditta deve inviare la raccomandata indicata al punto d) - vedi "lettera invito" allegata.

Si ritiene tuttavia di consigliare le Ditte a consegnare la "lettera invito" - in ogni caso - al momento della ricezione della lettera di dimissioni o accordo di risoluzione consensuale, trattenendo copia firmata per ricevuta: da tale data decorrono infatti i 7 giorni durante i quali il lavoratore può ritirare le dimissioni, decorsi i quali le dimissioni stesse diventano in ogni caso definitive.

Per agevolare l'adempimento, si allega la bozza di comunicazione che il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore non appena riceve la lettera di dimissioni/risoluzione consensuale.

Gent. _____

Oggetto: adempimenti per l'efficacia delle dimissioni/della risoluzione consensuale

Con riferimento alle dimissioni da Lei presentate in data ovvero all'accordo per la risoluzione consensuale del rapporto con Lei sottoscritto in data, Le comunichiamo che le Sue dimissioni, per essere efficaci, devono essere convalidate in uno dei modi sottoindicati:

- a) potrà recarsi alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) per chiedere la convalida della lettera di dimissioni; le dimissioni convalidate dovranno quindi essere consegnate al datore di lavoro;
- b) potrà recarsi al Centro per l'impiego per chiedere la convalida della lettera di dimissioni; le dimissioni convalidate dovranno quindi essere consegnate al datore di lavoro;
- c) potrà riportare sulla Comunicazione Obbligatoria che il datore di lavoro trasmette al Centro per l'Impiego (mod. CO ADELINE) una dichiarazione di proprio pugno che confermi la Sua volontà di dimettersi: la dichiarazione è libera ma la sostanza del contenuto deve essere la seguente : "confermo la mia volontà di dimettermi con la data del - data e firma";

La informiamo che, in mancanza di tale dichiarazione/convalida, l'efficacia delle dimissioni da Lei presentate o dell'accordo di risoluzione consensuale con Lei sottoscritto, in base a quanto previsto dall'art. 4, comma 17, della legge 92/2012, rimane sospesa.

Nel pregarLa di restituire la presente comunicazione sottoscritta per ricevuta, porgiamo cordiali saluti.

la Ditta

per ricevuta

_____ /
(data)

_____ /
(firma)