

luglio 2012

Convalida delle dimissioni

Novità procedurali per le dimissioni del lavoratore e per la risoluzione consensuale del rapporto

La disposizione è finalizzata a reprimere il fenomeno delle cd. dimissioni in bianco ed è uno degli interventi di maggior spessore della riforma che inciderà non poco sull'operatività aziendale e degli operatori del settore.

La novità riguarda tutti i lavoratori, ma per le lavoratrici madri (forse sarebbe meglio parlare di neo-genitori, senza distinzione di genere) la procedura ha una propria peculiarità.

- **Procedura di dimissioni per la tutela della lavoratrice in gravidanza e dei genitori di bambini fino a 3 anni di età.**

Il legislatore della riforma la riscrive il co.4 del Dlgs 151/2001-il testo unico per la tutela della maternità e della paternità.

Fermo restando l'obbligo per le lavoratrici in gravidanza, viene esteso fino al compimento dei 3 anni di età del bambino (e adeguamenti corrispondenti in caso di adozione e affidamento) il periodo in cui le dimissioni e/o la risoluzione consensuale del rapporto della lavoratrice o del lavoratore devono essere convalidate dalla Direzione Territoriale del Lavoro (precedentemente detto periodo arrivava solo fino al primo anno di vita del bambino).

L'efficacia della risoluzione del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida del competente servizio ispettivo territoriale, nel senso che in mancanza del provvedimento di convalida resta priva di effetto e quindi come mai avvenuta.

Questa modifica incide tuttavia solo sulla convalida di dimissioni, e non altera gli altri aspetti connessi alla tutela in argomento, pertanto, **rimane fermo ad 1 anno di età del bambino** sia il periodo entro il quale le dimissioni della lavoratrice(o del lavoratore se fruisce del congedo di paternità) danno luogo al diritto al pagamento dell'**indennità sostitutiva del preavviso**, che il **divieto di licenziamento**.

- **Procedura per le dimissioni e/o risoluzione consensuale del rapporto per la generalità dei lavoratori**

La procedura può essere **alternativamente** espletata con una delle due seguenti modalità:

- **convalida presso DTL, Centro per l'Impiego o sedi CCNL:** Il lavoratore procede a convalidare l'atto di recesso dal contratto di lavoro presso le Direzioni territoriali del Lavoro o il Centro per l'Impiego territorialmente competente o presso altre sedi individuate dai CCNL di riferimento;
 - **sottoscrizione del modello UNILAV:** Il lavoratore sottoscrive una dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore di lavoro deve inoltrare al Centro per l'Impiego- UNILAV- (comunicazione che rimane da farsi entro 5 gg. dalla cessazione del rapporto). La riforma prevede, poi, la possibilità di individuazione, con decreto ministeriale, di altre modalità di certificazione delle dimissioni, funzionali alla semplificazione.
- ✓ **Procedimento: in entrambi i casi la procedura della convalida deve essere avviata dal datore di lavoro.**
- **Nel primo caso , il datore di lavoro ricevette le dimissioni, con modalità ancora da chiarire, effettuerà una comunicazione ad uno degli uffici preposti: DTL, Centro per l'Impiego o sedi individuate dai CCNL che provvederanno a convocare il lavoratore per la convalida;**
 - **Nel secondo caso, invece , il datore di lavoro ricevette le dimissioni e trasmesso l'Unilav, invierà una comunicazione(racc. A.R. o consegna a mano con firma per ricevuta), entro 30 giorni, al lavoratore allegando lo stesso modello Unilav;**
- ✓ **L'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:** ha effetto dal momento in cui si verifica la condizione sospensiva, ovvero:
- Se il lavoratore esperisce regolarmente la procedura di convalida recandosi presso l'Ufficio che lo convoca;
 - Se il lavoratore entro 7 giorni dalla comunicazione del datore di lavoro sottoscrive la copia del modello Unilav;
 - Se il lavoratore non sottoscrive l'apposita dichiarazione in calce alla comunicazione Unilav entro i prescritti 7 giorni(sempre che gli sia stata regolarmente notificata) o se non si presenta alla convocazione degli uffici preposti;

In mancanza della comunicazione del datore di lavoro, con invito alla convalida o alla sottoscrizione dell'Unilav, entro i prescritti 30 giorni, le dimissioni saranno ritenute prive di ogni effetto.

- ✓ **Revoca degli atti di recesso del rapporto:** Nel termine di 7 gg (sovrapponibili col preavviso) è concessa al lavoratore la facoltà di revocare gli atti di recesso dal rapporto (dimissioni o risoluzione consensuale), anche in forma scritta. Il contratto, così interrotto, torna ad avere validità dal momento successivo alla comunicazione della revoca (il giorno dopo). Se il periodo intercorso tra il recesso e la revoca non è stato lavorato, il lavoratore o la lavoratrice non maturano alcun diritto alla retribuzione. Inoltre, con la revoca del recesso, cessano tutti gli effetti di eventuali pattuizioni ad esso connesse e si instaura l'obbligo, per il lavoratore, di restituire tutto ciò che eventualmente aveva percepito.

➤ **Impianto sanzionatorio**

Molto incisivo è l'impianto sanzionatorio e di deterrenza collegato alle dimissioni in bianco, la legge prevede una specifica sanzione amministrativa a carico del datore di lavoro, che va da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 30.000,00. Le Direzioni territoriali del lavoro sono competenti in merito all'accertamento dell'abuso e all'irrogazione della relativa sanzione pecuniaria.

Nel ringraziarVi per l'attenzione, Vi informiamo che, come sempre, i nostri Uffici sono a disposizione per ulteriori chiarimenti su quanto esposto nella presente.

Buon lavoro

Studio di Consulenza del Lavoro Duraccio