



Proseguiamo la nostra analisi della riforma Fornero esaminando la nuova disciplina dedicata alle dimissioni volontarie. La nuova normativa sulle dimissioni (art. 4 commi 17-22, L.92/12) ha come scopo quello di disincentivare il fenomeno, piuttosto diffuso nel nostro Paese, soprattutto per le lavoratrici, delle dimissioni in bianco (senza data, sottoscritte dal lavoratore al momento dell'assunzione o durante lo svolgimento del rapporto e "completate" poi dal datore di lavoro nel momento in cui deciderà di risolvere il contratto).

Il nuovo impianto si fonda essenzialmente su una sorta di diritto di ripensamento ovvero alla revocabilità della volontà di risolvere il rapporto di lavoro, fino a quando la sua genuinità non verrà asseverata con i nuovi strumenti e comunque entro pochi giorni, decorsi i quali le dimissioni si consolideranno definitivamente. Le stesse regole valgono anche per la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

A questa disciplina generale si affianca quella più stringente specificatamente prevista per la convalida delle dimissioni rassegnate nei periodi protetti del matrimonio e dalla maternità o paternità, già previsti dalla normativa previgente, che la riforma conferma e amplia (art. 4, co. 6, L. n. 92/12).

Le dimissioni delle lavoratrici (maternità e causa di matrimonio)

Resta salva la speciale disciplina delle dimissioni rassegnate durante il periodo di divieto di licenziamento decorrente dalla data delle pubblicazioni alle nozze fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio, per la cui validità è richiesta la *convalida* da parte della Direzione provinciale del Lavoro (art. 35 del D.lgs n. 198/06)

Una non dissimile disciplina delle dimissioni della lavoratrice era stata introdotta nella legge del 1971 sulla tutela delle lavoratrici madri, poi abrogata e confluita nel [Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità](#) del 2001, che aveva esteso al padre il regime della inefficacia delle dimissioni fino alla convalida del servizio ispettivo del ministero del lavoro competente per territorio. L'art. 55, comma 4, viene ora modificato, equiparando le dimissioni alla risoluzione consensuale e

La nuova disciplina delle dimissioni volontarie.

Di

Mercoledì 01 Agosto 2012 08:11 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:30

allungando a tre anni di vita del bambino il periodo “protetto”, nel quale l'efficacia delle dimissioni è condizionata alla convalida in sede amministrativa: ciò significa che le dimissioni non convalidate non hanno effetto e non fanno cessare il rapporto di lavoro.

Le altre ipotesi di dimissioni: le nuove condizioni di efficacia. Al di fuori delle due ipotesi di cui ho detto sopra, tutti gli altri casi di dimissioni volontarie della lavoratrice e del lavoratore sono state sino ad ora regolate dal codice civile: il lavoratore può disporre (purché lo faccia liberamente) della sua libertà di recedere dal rapporto quando e come vuole, in forma anche orale e senza motivazione. Non deve essere confusa con questa libertà l'ipotesi, opposta, delle dimissioni “in bianco”, che ovviamente non sono volontarie, perché sottoscrivendo una lettera di dimissioni senza data il lavoratore consegna nelle mani del datore di lavoro il potere di licenziarlo arbitrariamente. Per prevenire il fenomeno in passato il legislatore aveva introdotto la forma scritta delle dimissioni, su modulo on line, da cui risultava la data certa, grazie all'uso del codice alfanumerico e alla breve scadenza del modulo.

[La legge 17 ottobre 2007, n. 188](#)

, investita da molte critiche ha avuto una vita brevissima (entrata in funzione il 5 marzo del 2008, è stata abrogata nell'agosto dello stesso anno). Interviene ora la nuova disciplina, il cui intento, come ho detto, è quello di contrastare i licenziamenti arbitrari, mascherati da dimissioni o da risoluzioni consensuali.

Oggi l'efficacia delle dimissioni (e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro) è subordinata al verificarsi di una delle seguenti condizioni, in alternativa tra loro:

- La convalida: L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto viene infatti sospensivamente condizionata alla “convalida effettuata” presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In altre parole: fino a che l'interessato non convalida (cioè “conferma”) in sede amministrativa o sindacale le sue dimissioni (o la risoluzione consensuale), il rapporto di lavoro non si risolve (dunque almeno giuridicamente continua a tutti gli effetti). Tale convalida deve avvenire in tempi brevi (anzi eccessivamente brevi): il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale, deve invitare la lavoratrice/il lavoratore a presentarsi nelle sedi amministrativa o sindacale previste per la convalida; il termine è perentorio, nel senso che se il datore non lo rispetta, le dimissioni o la risoluzione consensuale non hanno effetto. La lavoratrice/il lavoratore ha solo 7 giorni di tempo (che decorrono dalla recezione dell'invito) per effettuare la convalida, o meglio per presentarsi nella sede amministrativa o sindacale competente. Decorso inutilmente tale termine, il rapporto di lavoro cessa definitivamente. In alternativa il lavoratore, ancora nel breve termine di 7 giorni, può “revocare” (cioè contestare) le dimissioni o ritirare il consenso con apposita comunicazione scritta al datore di lavoro: una possibilità che si

La nuova disciplina delle dimissioni volontarie.

Di

Mercoledì 01 Agosto 2012 08:11 - Ultimo aggiornamento Lunedì 06 Luglio 2020 16:30

presenta solo [xxx indian kink public](#) ove non sia già stata effettuata la convalida (nel qual caso non c'è più possibilità di 'pentirsi').

- La sottoscrizione "in calce": Si prevede che, in luogo della convalida, possa bastare la «sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro». Della ricevuta deve essere inviata copia al lavoratore, in allegato all'invito ad apporre in calce alla ricevuta la dichiarazione sottoscritta. I termini e le procedure per l'acquisizione della dichiarazione sottoscritta da parte della lavoratrice/lavoratore sono gli stessi già previsti per la convalida.

Le prime indicazioni ministeriali, escludono la necessità di convalidare le dimissioni concordate, spesso a fronte di consistenti incentivi all'esodo, nell'ambito di trattative individuali o collettive svolte innanzi alla Commissione di conciliazione presso la DPL o in sede sindacale o in sede giurisdizionale o nelle altre sedi qualificate ex art. 410 cpc.

Conseguenze. Qualora la mancata convalida o conferma delle dimissioni sveli l'abuso del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore il datore di lavoro sarà passibile di una sanzione amministrativa da 5.000,00 a 30.000,00 euro, salvo che il fatto costituisca reato.