



La procedura di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali introdotta dalla L.92/2012

La legge 28 giugno 2012 n.92 introduce – a distanza di due anni da un precedente tentativo di regolamentazione della convalida delle dimissioni operato con la L.188/2007 – un preciso obbligo di convalida sia delle dimissioni rassegnate dal lavoratore, sia delle risoluzioni consensuali verificatesi dall'entrata in vigore della L.92/2012. La norma - nel richiedere una seconda manifestazione di volontà del lavoratore, che si produce con la convalida dell'atto di recesso – sottopone la risoluzione del rapporto di lavoro ad una condizione sospensiva legata alla convalida dell'atto stesso (artt.4 co.17 -23 L.92/2012).

Preme sottolineare come la L.92/2012 non impone - per la prima manifestazione di volontà - alcun vincolo di forma. Gli unici vincoli in tal senso sono quelli eventualmente imposti dalla contrattazione collettiva.



Campo di applicazione

L'obbligo di convalida riguarda le dimissioni presentate (ovvero le risoluzioni consensuali concluse) a decorrere dal 18 luglio 2012. L'obbligo di convalida non sussiste nel caso in cui le dimissioni o le risoluzioni consensuali avvengano nell'ambito di procedure di riduzione del personale, svolte in sedi istituzionali (commissioni di conciliazione) o sindacali (vedi circ. Min.lav.18/07/2012).



Le modalità di convalida

La convalida può realizzarsi:

- ➔ presso gli uffici competenti individuati dal legislatore ovvero le Direzioni Territoriali del lavoro e i Centri per l'impiego. In questo caso, è richiesto che il/la lavoratore/trice si rechi personalmente presso le sedi competenti per territorio a manifestare al funzionario incaricato la propria volontà. Non sono previsti formalismi particolari per la convalida (vedi circ. Min.lav.18/07/2012);
- ➔ con una dichiarazione posta in calce al modulo di comunicazione obbligatoria relativo alla dimissione/risoluzione consensuale del rapporto.

Il legislatore prevede altresì che la convalida possa essere effettuata tramite procedure semplificate, individuate con decreto del Ministero del Lavoro e presso le sedi individuate dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La convalida può essere effettuata anche durante il decorso del preavviso, non essendo necessario attendere l'interruzione del rapporto di lavoro. Una copia del documento da cui risulta la convalida deve essere consegnata al datore di lavoro.



Gli obblighi del datore di lavoro

Il datore di lavoro è tenuto – nel tempo massimo di 30 giorni decorrenti dalla fine del rapporto di lavoro (sul punto vedi lett. circ. n.18273 Min. Lav. del 12/10/2012) – ad invitare il lavoratore a procedere alla convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuale del rapporto di lavoro, indicando le modalità con le quali la stessa può essere effettuata. Alla comunicazione deve essere allegata copia della comunicazione obbligatoria relativa alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nel caso in cui il/la lavoratore/trice non proceda alla convalida entro 7 giorni dalla ricezione dell'invito del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si intende risolto.

L'inerzia del datore di lavoro conduce diversamente all'inefficacia delle dimissioni/risoluzione consensuale.



La revoca delle dimissioni/risoluzione consensuale

Nei 7 giorni decorrenti dalla ricezione dell'invito, il/la lavoratore/trice può revocare le dimissioni presentate, anche in forma scritta. Il rapporto di lavoro riprende a decorrere dal giorno successivo alla revoca. Sul periodo intercorso tra il recesso e la revoca, se non lavorato, non matura alcun diritto retributivo e contributivo in capo al lavoratore.



Le tutele per genitori di figli di età inferiore a 3 anni

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali rassegnate durante il periodo di gravidanza o nei primi 3 anni di vita del bambino devono obbligatoriamente essere convalidate presso la Direzione Territoriale del lavoro competente. La L.92/2012 pertanto estende da uno a tre anni di vita del bambino, la procedura di convalida delle dimissioni, include anche le risoluzioni consensuali e richiede altresì l'obbligo di convalida di tali atti anche per i padri di minori di tre anni, indipendentemente dalla fruizione di congedi o permessi legati al figlio da parte del padre lavoratore (art.4 co.16 L.92/2012). In caso di adozioni e affidamenti di minori, il termine di 3 anni, decorre dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.



Apparato sanzionatorio

Il datore di lavoro che simuli le dimissioni del lavoratore, utilizzando un foglio firmato in bianco dal lavoratore, è punito con la sanzione amministrativa da € 5.000,00 a € 30.000,00, salvo che il fatto costituisca reato.