



### ***Dimissioni e convalida: domande e risposte***

*a cura di Andrea Asnaghi – Consulente del lavoro in Paderno Dugnano*

*Sono molti gli interrogativi che il passaggio normativo della riforma del lavoro (L. n.92/12) relativo alle dimissioni fa scaturire negli operatori. La novità assoluta della regolazione si innesta in un tema peraltro già denso di spunti e criticità come quello del recesso dal rapporto di lavoro. La volontà del legislatore di porre garanzie non sembra aver attentamente valutato le casistiche e le relative problematiche che possono nascere dal novellato testo di legge. Con molta semplicità e senza alcuna pretesa, abbiamo provato ad esaminare alcuni problemi ed interrogativi emersi in questo primo periodo, anche abbastanza denso di confusione, ovviamente in attesa di altre istituzionali risposte; nel frattempo abbiamo dato conto, nell'ambito delle risposte, di alcune fra le criticità emergenti.*

#### **La norma in sintesi**

L'art.4 delle Legge di riforma del mercato del lavoro n.92/12, nei commi da 16 a 23 regola in modo radicalmente innovativo la disciplina delle dimissioni.

L'art.16, intervenendo sull'art.55 del testo unico sulla tutela e il sostegno della maternità e paternità, D.Lgs. n.151/01, stabilisce che le dimissioni presentate da lavoratrice o lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (ovvero primi tre anni di accoglienza, affidamento o adozione) devono essere convalidate dal servizio ispettivo territorialmente competente (prima il periodo era di un anno; inoltre la norma ha esteso la convalida a tutte le ipotesi di adozione ed affidamento, anche internazionale, secondo le procedure complesse in vigore). Gli artt. da 17 a 22 disciplinano invece le dimissioni presentate dalla generalità dei lavoratori (al di fuori ovviamente dei casi particolari di convalida previsti da norme specifiche come quella dianzi esaminata).

L'efficacia delle dimissioni dal 18 luglio 2012 è condizionata ad una convalida che può essere effettuata:

- dalla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio;
- dal Centro per l'Impiego competente per territorio;
- presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva nazionale stipulata a cura delle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale.

L'efficacia può essere realizzata anche mediante apposita sottoscrizione, da parte del lavoratore, della ricevuta di comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore effettua al Centro per l'Impiego. Se il lavoratore presenta dimissioni non convalidate, il rapporto è risolto se il lavoratore comunque non aderisce (entro 7 giorni di calendario dalla ricezione) all'invito del datore di lavoro a convalidare le dimissioni, invito a cui deve essere allegata anche la predetta comunicazione di cessazione e che deve essere recapitato al domicilio del lavoratore ovvero consegnato a mano con firma per ricevuta.

Durante il periodo in cui le dimissioni sono sottoposte a procedura di convalida, le stesse possono essere revocate dal lavoratore, che in tal caso ritorna pertanto in forza.

Se il datore di lavoro, ricevute le dimissioni prive di convalida, non procede ad azione di invito alla convalida entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, le stesse si considerano prive di effetto.

Il co.23 prevede infine una pesante sanzione amministrativa, salvo che il fatto non costituisca addirittura reato, a carico del datore di lavoro che abusi della firma in bianco del lavoratore ai fini di simularne le dimissioni.

Domanda	Risposta
<p><b>Dal 18 luglio 2012 un lavoratore non è più libero di rendere le proprie dimissioni?</b></p>	<p>No.</p> <p>Nulla cambia rispetto al passato in merito alla facoltà del lavoratore di inoltrare le proprie dimissioni, che nella generalità dei casi resta libera e non soggetta a motivazione o giustificazione di sorta.</p> <p>Si pongono vincoli in tal senso solo nel caso dell'apprendistato (il recente D.Lgs. n.167/11 art.2, co.1 lett.l) prevede il recesso delle parti durante il periodo di formazione solo per giusta causa o giustificato motivo) e nel contratto a termine, ove diversi indirizzi giurisprudenziali ritengono un inadempimento contrattuale (che espone al risarcimento del danno) anche il recesso anticipato del lavoratore avvenuto non per giusta causa o per impossibilità sopravvenuta. La riforma Fornero interviene solo a dettare procedure di accertamento o certificazione della volontà del lavoratore, attraverso varie forme di convalida.</p>
<p><b>Con la Riforma Fornero diventa obbligatorio presentare le dimissioni in forma scritta?</b></p>	<p>No.</p> <p>Benché sia implicito che la convalida delle dimissioni non possa che riferirsi, in prima istanza, ad un atto scritto, la legge (anche la L. n.92/12) non impone una forma particolare per le dimissioni, che quindi potranno essere comunicate in forma libera, anche oralmente.</p> <p>Le procedure di convalida devono pertanto intendersi riferite alla volontà manifestata del lavoratore e della lavoratrice, piuttosto che all'eventuale documento scritto.</p> <p><i>Criticità: data la cogenza della norma sotto vari aspetti, sarebbe sembrato utile prevedere una forma e modalità di resa delle dimissioni che avrebbe conferito alle parti coinvolte certezza giuridica e linearità di comportamento.</i></p>
<p><b>La procedura di convalida è un obbligo per il lavoratore? In caso di mancata convalida, le spese incontrate dal datore di lavoro per ottenerla a norma di legge possono essere addebitate al lavoratore?</b></p>	<p>La risposta è negativa in entrambi i casi.</p> <p>La legge impone la convalida ai soli fini della efficacia delle dimissioni, senza però individuare alcun soggetto obbligato. In realtà, pertanto, la mancanza di attivazione delle procedure di convalida espone unicamente ciascuna delle parti alla obiezione di inefficacia delle stesse, con le conseguenze del caso.</p> <p>La parte che procede alla convalida delle dimissioni è quella che ha più necessità di acquisire la piena e più tempestiva efficacia delle stesse.</p> <p><i>Criticità: si rifletta sul fatto che alcune casistiche di mancata convalida potrebbero essere addirittura svantaggiose per il lavoratore.</i></p>

<p><b>Una lavoratrice presenta le dimissioni semplici (non convalidate) durante un periodo “protetto” (matrimonio, maternità) e interrompe il rapporto immediatamente. Il datore la invita a convalidarle presso la DTL ed intanto passa del tempo. Quando cessa il rapporto di lavoro? Quando va comunicata al Centro per l’Impiego la cessazione?</b></p>	<p>La mancata convalida determina la sospensione dell’efficacia della cessazione del rapporto di lavoro (ciò anche prima della L. n.92/12), cessazione che andrà comunicata soltanto alla ricezione della convalida e che decorrerà da tale data.</p> <p>Il periodo fra la ricezione delle prime dimissioni (semplici) e quello della convalida (periodo in cui si suppone che non vi sia stata la prestazione lavorativa) è da intendersi di sospensione del rapporto e non fa scaturire alcun diritto in capo alla lavoratrice, in quanto a retribuzione (diretta ed indiretta), anzianità di servizio ed altri diritti connessi al rapporto.</p> <p>Solo dalla data di ricezione della convalida decorreranno i diritti della lavoratrice in merito alla percezione delle proprie spettanze di fine rapporto.</p> <p>Si segnala che ai sensi dell’art.35 co.4 D.Lgs. n.198/06, è previsto che in caso di convalida non intervenuta entro un mese, le dimissioni c.d. “a causa di matrimonio” siano da intendersi definitivamente nulle. Nessuna previsione in tal senso consta per le dimissioni dei lavoratori genitori (padri o madri).</p>
<p><b>Una lavoratrice o un lavoratore presentano le proprie dimissioni semplici (non convalidate) durante un periodo non “protetto”, interrompendo il rapporto immediatamente. Il datore li invita a convalidarle presso la DTL ed intanto passa del tempo. Quando cessa il rapporto di lavoro? Quando va comunicata al Centro per l’Impiego la cessazione?</b></p>	<p>In questo caso la comunicazione di cessazione al Centro per l’Impiego potrà essere inviata dall’atto della ricezione delle dimissioni, ai fini dell’attivazione della procedura di convalida. In caso di diversa data effettiva di cessazione del rapporto (o di revoca della dimissioni da parte del lavoratore) la prima comunicazione andrà modificata ovvero, se trascorsi più di 5 giorni, annullata e ripresentata. Il Ministero del lavoro, con la propria nota n.18723 del 12 ottobre 2012 ha difatti specificato che l’obbligo di comunicare la risoluzione del rapporto insorge con riferimento alla data da cui si intende (sia per dimissioni che per risoluzione consensuale) far cessare il rapporto di lavoro, per cui la revoca o una intervenuta data diversa di cessazione comportano “l’insorgere di un nuovo obbligo comunicazionale”.</p> <p>Nella nota il Ministero annuncia che a tal fine verranno adottate “le necessarie misure di adeguamento” all’attuale sistema delle comunicazioni obbligatorie.</p>
<p><b>Il datore di lavoro ha l’obbligo di attivare la procedura di convalida prevista dalla legge ricevendo le dimissioni non convalidate?</b></p>	<p>Il datore di lavoro non ha nessun onere in merito, esponendosi però ad una profonda incertezza sul rapporto in cessazione, in quanto le dimissioni perderanno efficacia in caso di non attivazione della procedura. Il caso è differente se le dimissioni sono rese dal lavoratore (o lavoratrice) durante un periodo protetto, poiché in tal caso non vi è nessuna procedura attivabile dal datore di lavoro che possa “certificare” le dimissioni. Il datore è in tal caso tenuto (non per legge, in via meramente prudenziale) a formalizzare al lavoratore l’irregolarità delle dimissioni presentate.</p>

<p><b>La revoca delle dimissioni, di cui al co.21, deve essere motivata da una azione scorretta del datore in merito alle circostanze concomitanti con le dimissioni?</b></p>	<p>No, la facoltà di revoca delle dimissioni non convalidate non è sottoposta ad alcuna condizione e resta una libera facoltà del lavoratore in ogni caso.</p> <p>La legge aggiunge solo alla normale facoltà di revoca (prima che le dimissioni, atto unilaterale recettizio, vengano a conoscenza del datore) una prerogativa del lavoratore generalizzata e non sottoposta ad alcuna forma o condizione. Le dimissioni sottoposte a convalida preventiva non possono essere annullate se non per i casi classici (vizio di volontà o di cognizione etc.), benchè gli stessi, dopo una procedura volontaria di convalida, diventeranno presumibilmente più difficili da dimostrare.</p>
<p><b>La revoca delle dimissioni può essere fatta solo se il datore avvia la procedura di convalida?</b></p>	<p>Anche se il co.21 prevede tale possibilità solamente nel periodo di 7 giorni dalla ricezione dell'invito alla convalida da parte del datore di lavoro è da ritenersi, per logica, che tale revoca possa intervenire anche in un qualsiasi momento antecedente.</p>
<p><b>La revoca delle dimissioni deve essere fatta in forma scritta o con particolari modalità?</b></p>	<p>Non esiste alcun obbligo di presentare in forma scritta la revoca delle dimissioni; in caso essa venisse attivata in forma non documentale, è tuttavia consigliabile che il datore di lavoro attivi comunicazioni o altre forme di documentabilità.</p>
<p><b>Entro quale termine temporale deve avvenire la revoca delle dimissioni?</b></p>	<p>La norma prevede che il lavoratore possa attivare la revoca delle proprie dimissioni non convalidate entro 7 giorni dal ricevimento dell'invito alla convalida inviatogli dal datore di lavoro. In assenza di invito, pertanto, le dimissioni possono essere ritirate in qualsiasi momento, salvo perdere di efficacia dopo 30 giorni dalla loro presentazione in assenza di qualsiasi iniziativa di convalida da parte del datore.</p>
<p><b>Da quando decorrono i 30 giorni per l'invito alla convalida?</b></p>	<p>È parere di chi scrive che tale decorrenza non possa che intervenire all'atto della ricezione delle dimissioni e solo a partire da tale momento, ne prima (ovviamente) né dopo. Di diverso parere il Ministero del Lavoro, che sempre con la nota n.18273/12 ritiene che i 30 giorni decorrano "dalla cessazione giuridica del rapporto di lavoro", cioè dalla data di fatto della interruzione definitiva del rapporto di lavoro, senza particolare motivazione in merito, pur "ferma restando la possibilità di trasmissione dell'invito anche in data antecedente, ovvero all'atto di ricezione delle dimissioni.</p> <p><i>Criticità: nella ipotesi ministeriale la valenza delle attribuzioni di un atto che manifesta un preciso valore giuridico, pur sotto sospensiva, avrebbe diversa decorrenza a partire da circostanze del tutto eventuali (quali ad esempio l'effettuazione o meno del preavviso, la giusta causa, la durata del preavviso, atti interruttivi della decorrenza del preavviso, etc.), creando con ciò una forte incertezza e una notevole disparità fra i diversi casi.</i></p>

<p><b>Cosa succede se decorrono inutilmente i 30 giorni?</b></p>	<p>Decorsi inutilmente i 30 giorni dalla ricezione delle dimissioni ovvero - secondo il Ministero - dalla cessazione (vedi questione precedente) le dimissioni perdono di efficacia. L'unica conseguenza possibile è che <i>ex lege</i> il rapporto si ricostituisca (se cessato) o continui senza nulla di fatto (se ancora in essere).</p> <p><i>Criticità: una norma pensata a garanzia dei lavoratori finisce per avere potenzialmente ripercussioni negative su di essi; infatti, la presentazione di dimissioni non convalidate potrebbe incontrare anche l'inerzia del datore di lavoro, costituendo un effetto "bloccante" (con eventuali i risvolti critici sotto il profilo legale e/o contrattuale per il lavoratore).</i></p>
<p><b>In caso di revoca delle dimissioni, cosa succede nel periodo intercorso fra la presentazione delle dimissioni e la revoca?</b></p>	<p>Se è stata effettuata la prestazione lavorativa (ad es. in costanza di preavviso) decorre il normale trattamento retributivo, altrimenti il lavoratore non matura alcun diritto. La valutazione del comportamento del lavoratore durante tale periodo può, al limite, essere oggetto di valutazioni in termini disciplinari e/o contrattuali.</p>
<p><b>Vista la revocabilità delle dimissioni, da quando decorre il preavviso, in caso di dimissioni prive di convalida: dalla data di ricezione delle dimissioni o dalla data di acquisita validità delle stesse?</b></p>	<p>La lettura della norma, oltre che degli interventi di prassi, non lascerebbe dubbi in merito: se solo l'efficacia delle dimissioni è "sospensivamente condizionata" alla convalida e se la procedura di cui al co.19 (invito alla convalida) può decorrere in "sovrapposizione" all'eventuale preavviso (co.21, prima parte), se ne ricava che il preavviso, nel disegno complessivo del legislatore, decorre dalla data di presentazione (<i>rectius</i>, di ricezione) delle dimissioni.</p> <p><i>Criticità: se le dimissioni presentate senza convalida sono inefficaci, ovvero, in assenza di successivi atti di convalida (diretta o indiretta), non producono alcun effetto risolutorio, tanto che addirittura potrebbero essere liberamente revocate, la decorrenza del preavviso dovrebbe partire dal momento in cui tali dimissioni sono realmente efficaci e definitive. Al di là della disquisizione puramente giuridica, inoltre, in caso contrario si aprirebbe un regime temporale di incertezza in cui diventerebbe impossibile per il datore di lavoro fare delle scelte (ad es. provvedere alla sostituzione del lavoratore "ipoteticamente" dimissionario, che però potrebbe revocare le proprie dimissioni).</i></p>
<p><b>E se un lavoratore utilizzasse il sistema delle dimissioni non convalidate per assentarsi dall'azienda (ferie non concesse, prova di lavoro presso un'altra azienda etc.)?</b></p>	<p>Ferme restando le prerogative di legge, cioè la facoltà di revoca delle dimissioni, il comportamento complessivo del lavoratore è comunque soggetto all'onere di buona fede, fedeltà e correttezza verso il datore di lavoro ed il suo comportamento complessivo in una simile occasione può essere valutato a fini disciplinari.</p>

<p>...continua</p>	<p><i>Criticità: La facoltà di revoca della dimissioni non condizionata ad alcuna fattispecie farà probabilmente emergere un nutrito contenzioso in casi analoghi a quelli posti dalla domanda.</i></p>
<p><b>La convalida delle dimissioni è necessaria anche in caso di “giusta causa”?</b></p>	<p>Non essendo diversamente previsto nella norma, né esplicitamente né implicitamente, è da ritenersi che anche in presenza di una giusta causa di dimissioni sia necessaria la convalida ed ogni ipotesi ad essa relativa (invito, nullità dopo 30 gg., etc.).</p> <p><i>Criticità: fosse accolto il rilievo critico di cui alla domanda precedente, le dimissioni non produrrebbero effetto se non dopo la convalida, ma ciò bloccherebbe alcuni diritti del lavoratore.</i></p> <p><i>Inoltre anche in tale ipotesi, in caso di inerzia del datore di lavoro (non escludibile, anche considerando la motivazione delle dimissioni) e del lavoratore, le dimissioni perderebbero efficacia.</i></p>
<p><b>Vi sono casi di ipotesi previste da norme contrattuali individuali o collettive, oppure le c.d. dimissioni per <i>facta concludentia</i>. Con la riforma Fornero saranno ancora possibili e lecite tali fattispecie?</b></p>	<p>Le norme o le clausole che prevedono a vario titolo un comportamento probante ai fini della manifestazione della volontà del lavoratore di dimettersi (o comunque di rinunciare al posto di lavoro) continuano a mantenere la loro validità.</p> <p>Anche a tutte queste ipotesi, tuttavia, pare doversi applicare la normativa relativa alla convalida e le procedure ad essa collegate.</p> <p><i>Criticità: la maggior parte di tali clausole si basano indiscutibilmente su una assenza dal posto di lavoro del lavoratore, non di rado letteralmente irreperibile. In tal caso, una applicazione rigida della norma finirà per mettere ancor più in difficoltà il datore di lavoro, che sarà costretto ad attivare la procedura di invito, magari senza aver più a disposizione il domicilio del lavoratore, con possibilità di contenzioso.</i></p>
<p><b>È sempre necessario allegare all’invito datoriale alla convalida la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al Centro per l’Impiego (Unilav)?</b></p>	<p>Sì, così pare evincersi indiscutibilmente dalla lettura del co.20, secondo cui all’invito “<u>deve</u> essere allegata copia della ricevuta di cui al co.18” (cioè la “ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all’articolo 21 della legge 29 aprile 1949 e successive modificazioni”).</p> <p>D’altronde è chiara la volontà del legislatore di utilizzare il modello Unilav di cessazione quale strumento (semplice) di data certa al fine di certificare una precisa temporalità delle dimissioni.</p> <p><i>Criticità 1: non appare per nulla facile provare l’allegazione della ricevuta di cessazione (si pensi ad un caso di semplice spedizione per raccomandata postale), ma da tale allegazione dipende la validità dell’invito.</i></p>

<p>...continua</p>	<p><i>Criticità 2: ciò comporta l'invio del modello anche molto tempo prima della data effettiva di cessazione, che poi può variare per mille ragioni, costringendo il datore di lavoro ad una nuova comunicazione e la pubblica amministrazione alla ricezione di maggiori comunicazioni (di nessuna utilità informativa).</i></p>
<p><b>Cosa si intende per “domicilio del lavoratore” a cui deve essere inviato l'invito alla convalida? E se lo stesso risulta variato ma non comunicato al datore? Può essere sostituito da un indirizzo di pec? Un domicilio indicato sulla certificazione di malattia può essere utile in tal senso?</b></p>	<p>L'art.20 parla di invio “al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro o ad altro domicilio formalmente comunicato” ... ovvero anche di consegna a mano con sottoscrizione di copia per ricevuta. Sarà quindi utile specificare, e non solo a tal fine, tale domicilio nella documentazione di assunzione (normalmente la c.d. “lettera di assunzione” oppure la scheda anagrafica o documenti equivalenti) contenente il preciso onere per il lavoratore di comunicare eventuali variazioni successive.</p> <p>Qualora risulti, in seguito alla comunicazione “ritornata” dal servizio postale, un domicilio non più valido ma di cui non è stata comunicata alcuna modifica, deve ritenersi applicabile per via analogica il disposto dell'art.1335 cod. civ., secondo cui “la proposta, l'accettazione(...) e ogni altra dichiarazione diretta ad una determinata persona si reputano conosciute nel momento in cui giungono all'indirizzo del destinatario, se questi non prova di essere stato, senza sua colpa, nell'impossibilità di averne notizia”.</p> <p>Poiché la norma si riferisce a qualsiasi altro domicilio comunicato, qualora le parti (datore e lavoratore) abbiano formalmente concordato di eleggere quale domicilio per il contratto di lavoro un indirizzo di posta elettronica certificata (pec) a completa ed effettiva disposizione del lavoratore (senza ingerenza del datore), sembra doversi ritenere valida una comunicazione inviata (a mezzo di pec) a detto indirizzo. È invece da ritenersi che la domiciliazione comunicata durante la malattia, che non ha altro scopo che quello di indicare la reperibilità del lavoratore infermo ai fini del controllo, non sia idonea a modificare il domicilio formalmente indicato.</p> <p><i>Criticità: il domicilio è spesso un dato sostanzialmente incerto, rispetto – ad esempio – alla residenza.</i></p>
<p><b>La ratifica o la formazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale in sede sindacale o in altre sedi di cui agli artt. 410,411 e 420 c.p.c. (le c.d. “sedi protette”), fanno venir meno la necessità di ulteriore convalida?</b></p>	<p>La norma (co.17) prevede che le dimissioni siano convalidate</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• presso la DTL territorialmente competente;</li> <li>• presso il Centro per l'impiego territorialmente competente;</li> <li>• presso le sedi individuate dai CCNL stipulati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative a livello nazionale.</li> </ul>

<p>...continua</p>	<p>Il Ministero del Lavoro, nella propria circ. n.18/12, ha espresso l'avviso che la convalida non sia richiesta nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale (ai sensi appunto degli artt. 410,411 e 420 c.p.c.), sede che già offre garanzia di genuinità del consenso del lavoratore).</p> <p>A parte che il parere ministeriale - per quanto condivisibile e di assoluto buon senso - si rivolge, non comprensibilmente, alle sole ipotesi di riduzione di personale, lo stesso non appare suffragato da alcuna disposizione normativa, con il rischio che lo stesso possa non essere tenuto in considerazione in altre sedi (ad esempio, in sede giudiziale) e pertanto cautelativamente sarebbe comunque meglio procedere a convalidare le dimissioni o la risoluzione secondo la forma e/o le modalità strettamente previste dalla legge. Alcune grandi Organizzazioni hanno già dato vita, peraltro, ad accordi interconfederali riconoscendo la validità delle dimissioni e delle risoluzioni avvenute in sede sindacale ovvero ratificate da un successivo accordo ai sensi dell'art.411 c.p.c.; laddove l'atto in sede sindacale sia "coperto" da tali accordi, può ritenersi non necessaria l'ulteriore convalida.</p>
<p><b>Il recesso del prestatore dai contratti di lavoro autonomo (contratti a progetto, di collaborazione autonoma, di associazione in partecipazione etc.) è sottoposto a convalida? Che succede in caso di riqualificazione del rapporto come subordinato?</b></p>	<p>È da ritenersi che la norma sulle dimissioni e la convalida si riferisca, nella sua interezza, ai soli rapporti di lavoro subordinato, sia sotto il profilo letterale (in un caso si parla di "dimissioni", nell'altro si parla di "recesso"), sia sotto il profilo sistematico (sembra evidente che una riforma che ha dedicato particolare attenzione anche ai rapporti di lavoro autonomo, se avesse voluto estendere la convalida ad essi avrebbe trovato il modo e l'opportunità di esplicitarlo).</p> <p>Qualora il rapporto di lavoro autonomo, in vista delle presunzioni stabilite dalla riforma, venisse considerato di lavoro subordinato, anche l'efficacia di un'eventuale azione di recesso da parte del prestatore - lavoratore potrebbe essere messa in discussione in quanto ricadente nella competenza delle norme in commento.</p>
<p><b>Il co.16 prevede l'estensione fino al terzo anno di vita del bambino per la convalida presso il Servizio Ispettivo (DTL) delle dimissioni presentate dal padre o dalla madre (naturali e/o affidatari) lavoratori.</b></p>	<p>No. La norma incide unicamente sulla procedura di convalida delle dimissioni (a cui è stata aggiunta anche l'ipotesi di risoluzione consensuale) di cui al co.4 dell'art.55 del D.Lgs. n.151/01 (TU di tutela della maternità e paternità) per genitori-lavoratori entro il terzo anno di vita del bambino (o terzo anno di adozione o affidamento) e non su altre norme che non sono ad essa direttamente collegate, come quella evidenziata dalla domanda.</p>

<p><i>...continua</i></p> <p><b>Ciò significa che anche a tali dimissioni si applica la norma di cui all'art.55 co.1 del D.Lgs. n.151/01 (pagamento della indennità sostitutiva del preavviso) o il diritto all'indennità di disoccupazione?</b></p>	<p>Il pagamento della indennità di preavviso continua ad essere dovuto (salvo i casi particolari evidenziati dalla giurisprudenza) solo per i primi dodici mesi e solo per la madre nonché solo per il padre che ha fruito del congedo di paternità.</p> <p><i>Criticità: la norma impone un onere puro ai lavoratori (genitori sino al terzo anno) senza alcun vantaggio economico o normativo.</i></p> <p><i>Anche per tale fatto, spesso potrà diventare ancor più difficile ottenere tale convalida da parte del datore di lavoro.</i></p>
<p><b>È stato introdotto dalla riforma il divieto di licenziamento dei genitori sino al terzo anno di vita del bambino?</b></p>	<p>No, vedi risposta precedente. La norma incide unicamente sulle dimissioni e non su altri aspetti.</p> <p>A far capo dall'entrata in vigore della norma, pertanto, per i genitori lavoratori non vi è più alcun parallelismo fra il periodo temporale "protetto" da licenziamento e quello protetto (attraverso la necessità di convalida) dalle dimissioni.</p>
<p><b>Il periodo dopo il primo anno e fino a tre anni sembra protetto da una "tutela minore" e volta alla sola convalida delle dimissioni. È pertanto possibile sostituire la convalida presso il servizio ispettivo con una delle forme di convalida (invito datoriale compreso) previste dalla nuova norma?</b></p>	<p>No.</p> <p>A rigore di legge la procedura di convalida presso il servizio ispettivo è l'unica idonea a risolvere il rapporto e non può essere utilmente sostituita, nemmeno nelle sedi previste dalla contrattazione collettiva o dagli artt. 410, 411 e 420 del c.p.c.</p>
<p><b>Parrebbe desumersi, dalla lettura coordinata degli artt. 54 e 55 del D.Lgs. n.151/01, che la convalida delle dimissioni o della risoluzione sia prevista solo nel caso in cui il padre abbia usufruito del congedo di paternità. È possibile questa interpretazione?</b></p>	<p>In linea di principio no.</p> <p>Un orientamento analogo è stato stabilito da una recentissima sentenza di Cassazione (n.11676 dell'11 luglio 2012) che però è riferita alla vecchia normativa (e comunque si basa su una interpretazione piuttosto estensiva).</p> <p>Il criterio generalizzato della riforma e la maggior estensione del fenomeno, anche in termini temporali, oltre che una considerazione letterale della norma, consigliano pertanto di ritenere sempre obbligatoria la convalida delle dimissioni del genitore nell'ambito del terzo anno.</p>
<p><b>Dimissioni dei genitori fino al terzo anno: cambiando enormemente il periodo di osservazione ed i soggetti da osservare, è lecito ai sensi della nuova norma chiedere in sede di</b></p>	<p>È necessaria una premessa: sia ai sensi della normativa lavoristica (ad es. art.8 L. 300/70, Statuto dei Lavoratori) che di quella relativa alla privacy (art.113 D.Lgs. n.196/03) è necessario porre la massima attenzione nella richiesta di dati personali dei lavoratori non riferiti direttamente all'attività lavorativa e all'attitudine professionale.</p>

<p><b>assunzione i dati personali riferiti alla prole?</b></p>	<p>Ciononostante, non in sede di assunzione (ove la considerazione di questo dato potrebbe risultare di carattere discriminatorio) ma a rapporto acquisito può essere lecito richiedere un dato che risulta decisivo ai fini della valutazione sulla effettività di eventuali dimissioni del lavoratore. Peraltro, anche sulla mancata conoscenza proprio di tale aspetto si basava la sentenza di Cassazione ricordata nella precedente risposta.</p> <p><i>Criticità: la convalida di dimissioni in argomento appare decisamente impegnativa per la Pubblica Amministrazione (il lavoro dei servizi ispettivi verrà dilatato considerevolmente), per il lavoratore (come detto, è un onere ulteriore) e per il datore di lavoro, costretto a raccogliere e tenere in considerazione dati non necessari ai fini del rapporto di lavoro e altrimenti dal datore difficilmente conoscibili.</i></p>
<p><b>Cambia qualcosa per le dimissioni per causa di matrimonio?</b></p>	<p>La risposta pare negativa.</p> <p>È soggetto a particolare tutela (L. n.7/63 ora D.Lgs. n.198/06 art.35) il periodo intercorrente dalla pubblicazione civile degli atti di matrimonio e fino ad un anno dalla celebrazione dello stesso: in tale periodo vige il divieto di licenziamento ed in caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice le stesse sono soggette a convalida da parte del servizio ispettivo competente per territorio (Dtl).</p> <p>La riforma non si sovrappone a norme speciali esistenti e pertanto le dimissioni nel periodo considerato devono ancora essere sottoposte alla predetta convalida a pena di nullità delle stesse.</p>
<p><b>Le norme valgono anche per le lavoratrici domestiche?</b></p>	<p>È necessario un distinguo: le norme riguardanti il periodo della maternità, nascita o adozione, inserite nel contesto normativo del D.Lgs. n.151/01 non sono direttamente applicabili al lavoro domestico, giusto il disposto dell'art.62 del medesimo decreto. Così anche per le dimissioni per causa di matrimonio, ugualmente non applicabili per legge alle lavoratrici domestiche . Al riguardo sono fatte salve le clausole più favorevoli eventualmente previste dalla contrattazione collettiva o individuale.</p> <p>Non essendovi, invece, diversa specificazione o esclusione, le norme sulle dimissioni “semplici” che riguardano la generalità dei lavoratori subordinati sembrano doversi applicare anche ai lavoratori domestici.</p> <p><i>Criticità: sembra un controsenso che la norma generale riguardi anche il lavoro domestico quando per esso (per le peculiarità della situazione domestico-familiare) sono esclusi da garanzie e tutele persino periodi particolarmente “sensibili “.</i></p>

<p><b>Da quando sono applicabili alle dimissioni le norme e le modalità previste dalla riforma?</b></p>	<p>Dalle dimissioni presentate (ma deve intendersi “ricevute”) dalla data in vigore della norma, ovvero dal 18 luglio 2012, così come affermato dalla circolare del Ministero del Lavoro n.18 del 18 luglio 2012.</p>
<p><b>Sanzione penale e sanzioni amministrative per dimissioni in bianco: quando sono concretamente applicabili?</b></p>	<p>Il co.23 punisce con una sanzione amministrativa da 5.000,00 a 30.000,00 euro la pratica del datore volta ad ottenere “un foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni”, salvo che il fatto costituisca reato.</p> <p>I reati ipotizzabili in tal senso sono quelli collegati alla coartazione della volontà del lavoratore: coercizione, estorsione, violenza (violenza fisica o morale), abuso delle condizioni di inferiorità (economica o culturale-linguistica) del lavoratore, sfruttamento.</p> <p><i>Criticità: al di là della difficoltà intrinseca di provare una simile circostanza, è difficile ipotizzare una condizione in cui l’ottenimento di dimissioni firmate in bianco non presenti aspetti penalmente rilevanti (per cui la sanzione amministrativa sembra scarsamente applicabile). Inoltre la norma non appare scritta con particolare precisione terminologica, in quanto anche un foglio non in bianco può essere utile a simulare le dimissioni, così come diventa difficile provare che la firma su un foglio del tutto bianco sia stata estorta ad un fine specifico (il foglio infatti è in bianco e quindi si presta ad innumerevoli usi).</i></p>
<p><b>La legge parla di competenza territoriale di DPL e Centri per l’Impiego? Concretamente quale è il criterio di individuazione della competenza?</b></p>	<p>Una risposta a norma direbbe che la competenza segue il luogo in cui si svolge o si è svolto il rapporto di lavoro.</p> <p>Non è improbabile che per via di prassi possa essere ammessa una competenza “soggettiva”, nel luogo di residenza/domicilio del lavoratore, a fini di semplificazione delle procedure su di esso incombenti.</p>