

Procedura per dimissioni e risoluzioni consensuali

(Fonte: <https://www.adlabor.it/>)

Lo schema intende esporre la corretta procedura per rassegnare le proprie dimissioni e per risolvere consensualmente i rapporti di lavoro, indicando la disciplina generale, la casistica particolare nonché le eventuali deroghe e sanzioni.

Definizione

(art. 2118 c.c.)

(art. 1372 c.c.)

DIMISSIONI

- Atto unilaterale recettizio con cui il lavoratore comunica al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal rapporto di lavoro subordinato.
- Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il **lavoratore deve rispettare** il periodo di **preavviso**, normalmente fissato dal contratto collettivo. Durante questo arco temporale il **rapporto continua regolarmente**.
- Il lavoratore che, senza averne convenuto la dispensa con il datore, si rifiuta di lavorare durante il periodo di preavviso, è tenuto a **risarcire** il datore mediante un'indennità **equivalente** all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso (c.d. mancato preavviso). Detto importo è **trattenuto**, dal datore di lavoro, direttamente dalle **competenze** nette spettanti al lavoratore dimissionario.

RISOLUZIONE CONSENSUALE

- Quando entrambe le parti di un rapporto di lavoro riconoscono che è venuta meno la reciproca convenienza alla prosecuzione del rapporto, il contratto di lavoro può sempre essere sciolto per mutuo consenso. La risoluzione consensuale può avvenire, indifferentemente, per mezzo di un'esplicita manifestazione di volontà oppure in maniera implicita, ossia per fatti concludenti.

Efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale e procedura di convalida ancora vigente (*)

(L. 92/2012, art. 4, commi da 17 a 22)

(art. 4, comma 17, L. 92/2012)

(art. 4, comma 17, L. 92/2012)

(Acc. Interconf. Confindustria/Cgil, Cisl e Uil del 3.8.2012)

(art. 4, co. 18, L. 92/2012)

(Circolare Min. Lav., n. 18 del 18.7.2012)

(art. 4 commi 17-22 L. 92/2012)

(art. 4, co. 17-22, L. 28.6.2012, n. 92).

(*) N.b. - La procedura novellata di cui al 151/2015, troverà applicazione solo con l'emissione di un decreto Ministeriale sulle comunicazioni digitali, ma fino a quel momento si applica la procedura introdotta dalla L. 92/2012)

L'EFFICACIA sia delle dimissioni sia della risoluzione consensuale del rapporto, nei confronti del lavoratore/lavoratrice, è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata, **in via alternativa**, con le seguenti modalità:

- 1) presso la DTL o il CPI territorialmente competenti;
- 2) presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

A tale proposito si segnala che Confindustria e Cgil, Cisl e Uil hanno stabilito che:

- a) la convalida delle risoluzioni consensuali può essere validamente effettuata in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del codice di procedura civile;
 - b) è fatta salva la possibilità dei contratti nazionali di individuare sedi ulteriori rispetto a quelle indicate appena sopra
- 3) tramite 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;
 - 4) ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore individuate con apposito decreto del Ministro del lavoro.

La convalida non è richiesta in tutte le ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale, in quanto tali sedi offrono le stesse garanzie di verifica della genuinità del consenso del lavoratore a cui è improntata la normativa.

INVITO ALLA CONVALIDA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO

Il datore di lavoro deve invitare la lavoratrice o il lavoratore a presentarsi presso la DTL o il CPI ovvero a sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al fine di convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della CO di cessazione, è validamente effettuata quando:

- 1) è recapitata al domicilio della lavoratrice o del lavoratore indicato nel contratto di lavoro;
- 2) è recapitata ad altro domicilio formalmente comunicato dalla lavoratrice o dal lavoratore al datore di lavoro;
- 3) è consegnata alla lavoratrice o al lavoratore che ne sottoscrive copia per ricevuta.

Qualora, in mancanza della convalida o della sottoscrizione, il datore di lavoro non provveda a trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore la comunicazione contenente l'invito entro il termine di 30 giorni dalla data della risoluzione consensuale del rapporto, la stessa si considera definitivamente priva di effetto.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO PER OMESSA CONVALIDA

Se il lavoratore non procede alla convalida presso la DTL o il CPI o alla sottoscrizione della CO di cessazione, il rapporto di lavoro si intende risolto, qualora il lavoratore:

- 1) non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito a presentarsi presso la DTL o il CPI;
- 2) non aderisca, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito ad apporre la predetta sottoscrizione, trasmesso dal datore di lavoro, tramite comunicazione scritta;
- 3) non effettui la revoca della risoluzione consensuale entro 7 giorni.

Procedura di convalida, ancora vigente, per lavoratrice madre e lavoratore padre

(art. 4 comma 16, L. 92/2012 e art. 55, comma 4, D.lgs. 151/2001)

La richiesta di dimissioni e di risoluzione consensuale, a pena di inefficacia, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio se è presentata:

- 1) dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza,
- 2) dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino;
- 3) dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento,
- 4) dalla lavoratrice o dal lavoratore, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.

Procedura per dimissioni e risoluzioni consensuali DOPO il D.lgs. 151/2015

(art. 26, comma 1, D.lgs. 151/2015)

(art. 26, comma 3, D.lgs. 151/2015)

(art. 26 comma 4, D.lgs. n. 151/2015)

v Sono state introdotte modalità semplificate per effettuare la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto che avverranno:

Esclusivamente attraverso **modalità telematiche**, con appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro sul sito www.lavoro.gov.it, da trasmettere:

- Al datore di lavoro;
- Alla Direzione territoriale del Lavoro (DTL) competente.

Un Decreto del Ministero del Lavoro che dovrebbe essere emanato entro il 23 dicembre 2015, individuerà un modo specifico:

- le modalità di invio telematico dei moduli recanti le dimissioni o la risoluzione consensuale;
- i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere;
- i dati di identificazione di lavoratore e datore di lavoro;
- gli standard tecnici per definire la data certa di trasmissione.

La trasmissione telematica dei moduli per rassegnare le dimissioni o per effettuare la risoluzione consensuale del rapporto può avvenire anche tramite:

- patronati;
- organizzazioni sindacali;
- enti bilaterali (organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative);
- commissioni di certificazione (commissioni di certificazione istituite presso gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale; le Direzioni provinciali del lavoro e le province; le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, registrate in un apposito albo).

Revoca delle dimissioni

(art. 26 comma 2, D.lgs. 151/2015)

Il lavoratore ha la possibilità di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale **entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo**, inviato telematicamente:

Esclusivamente attraverso **modalità telematiche**, con appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro sul sito www.lavoro.gov.it, da trasmettere:

- Al datore di lavoro;
- Alla Direzione territoriale del Lavoro (DTL) competente.

Un Decreto del Ministero del Lavoro che dovrebbe essere emanato entro il 23 dicembre 2015, individuerà un modo specifico:

- le modalità di invio telematico dei moduli recanti la revoca delle dimissioni o la risoluzione consensuale;
- i dati di identificazione del rapporto di lavoro;
- i dati di identificazione di lavoratore e datore di lavoro;
- gli standard tecnici per definire la data certa di trasmissione.

Sanzioni

(art. 26 comma 1, D.lgs. 151/2015)

(art. 26 comma 5, D.lgs. 151/2015)

Le richieste di dimissioni o di risoluzione consensuale del rapporto non operate attraverso le modalità telematiche previste dall'art. 26 del D.lgs. 151/2015 sono **INEFFICACI**.

-Salvo che il fatto costituisca reato, per il datore di lavoro che alteri i moduli per l'invio telematico delle dimissioni e della risoluzione consensuale è prevista una sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

- L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

Deroghe alla disciplina generale introdotta dall'art. 26 del D.lgs. 151/2015

(art. 26 comma 1 D.lgs. n. 151/2015 e art. 55 comma 4 D.lgs. 151/2001)

(art. 26 comma 7, D.lgs. 151/2015)

La comunicazione di risoluzione consensuale del rapporto o di dimissioni presentate:

- 1) dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza;
- 2) dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino;
- 3) dalla lavoratrice o dal lavoratore nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento;
- 4) dalla lavoratrice o dal lavoratore, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento;

deve essere sempre convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, a pena di inefficacia.

La disciplina sull'invio telematico delle dimissioni e della risoluzione consensuale attraverso o moduli del Ministero del lavoro non si applica:

- Nei confronti dei lavoratori domestici;
- Quando le dimissioni o la risoluzione consensuale vengono perfezionate nelle sedi di cui all'art. 2113 c.c. (sede sindacale, DTL, etc.) o avanti alle commissioni di certificazione.

Entrata in vigore e abrogazione disciplina previgente

(Art. 26, comma 8, D.lgs. 151/2001)

La nuova disciplina sulle dimissioni e sulla risoluzione consensuale entrerà in vigore, entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del Decreto del Ministero del Lavoro che dovrebbe specificare le modalità di invio telematico dei moduli recanti le dimissioni o la risoluzione consensuale, e quindi presumibilmente entro **il 21 febbraio 2016.**

Sempre presumibilmente dal 21 febbraio 2016, verrà abrogata la disciplina previgente prevista dall'art. 4 commi dal 17 al 22 della L. 92/2012 che quindi fino a quel momento rimane quella applicabile.