

Gentili clienti,

una delle trovate più sconcertanti della Riforma Fornero, consiste nell'obbligo di convalidare le dimissioni presso il Centro per l'Impiego o la Direzione Territoriale del Lavoro. È un obbligo particolarmente sgradevole, perché denota la sfiducia e il clima di sospetto con cui la Pubblica Amministrazione intende regolare i suoi rapporti con le imprese e con i datori di lavoro.

Questo provvedimento di fatto limita perfino la libertà di dimissioni dei lavoratori e declassa ogni soggetto del rapporto di lavoro al livello di persona giuridicamente incapace.

Il pretesto del legislatore per introdurre questa inutile complicazione è il contrasto all'inesistente problema delle cosiddette "dimissioni in bianco". Poiché di fatto il problema non esiste, la soluzione adottata dalla legge 92/2012 è particolarmente cervellotica, in alcuni casi inapplicabile.

Vediamo in cosa consiste la novità.

Prima di tutto bisogna distinguere tre casi:

- 1) Donna in stato di gravidanza.
- 2) Neo genitori, padre e madre indistintamente, entro **tre anni dalla nascita del figlio** o entro tre anni dall'ingresso in famiglia di un bambino adottato.
- 3) Ogni altra tipologia di lavoratore che intende dimettersi, per qualsiasi motivo, anche per andare in pensione.

Nel 1° caso non ci sono novità di rilievo. Anche prima della riforma la lavoratrice in gravidanza doveva convalidare le dimissioni presso la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL), a pena di nullità insanabile delle stesse. Quindi le dimissioni semplicemente sottoscritte dalla lavoratrice, se questa era incinta, erano irrimediabilmente nulle.

Nel 2° caso, invece, le difficoltà aumentano di parecchio. Nella previgente normativa, le dimissioni della lavoratrice neo mamma dovevano essere convalidate alla DTL, a pena di nullità, ma soltanto fino a un anno di età del bambino. Inoltre questo obbligo di convalida non interessava il padre lavoratore. **Ora invece la nullità delle dimissioni si riferisce sia alla madre che al padre, il tutto fino a tre anni di età del figlio.** Il che significa che una ditta potrebbe assumere un lavoratore con un figlio di 2 anni, senza nemmeno saperlo, e si troverebbe poi nell'impossibilità di ricevere le sue dimissioni se questi non si recasse alla DTL per la convalida.

Quindi dal 18/07/2012, teniamo presente che in ogni caso le dimissioni di un lavoratore che ha un figlio inferiore a tre anni, sono **nulle se non c'è la convalida alla Direzione Provinciale del Lavoro**.

Come si procede per la convalida? Il lavoratore dimissionario prepara la lettera di dimissioni e la va a sottoscrivere presso la DTL. Questo ufficio attesta di aver verificato la volontà di dimettersi del lavoratore e convalida le dimissioni che, a questo punto, possono essere consegnate al datore di lavoro. In alternativa è ammesso anche che il lavoratore si rechi alla DTL con la lettera già firmata, in questo caso l'ufficio si preoccuperà di accertare anche l'autenticità della firma. In ultima ipotesi, il lavoratore potrà anche recarsi

presso la DTL senza nessun documento. In questo caso sarà l'ufficio a predisporre la modulistica necessaria per la validità e la convalida delle dimissioni.

Il 3° caso è il più frequente. Si verifica spesso infatti che un lavoratore voglia dimettersi, per i più svariati motivi: cambio di lavoro, inizio di un'attività in proprio, pensionamento, ritorno al paese estero d'origine, vincita al Superenalotto, ecc... Fino a ieri il lavoratore faceva la lettera di dimissioni e la consegnava o spediva alla ditta. **Dal 18/7/2012 invece cambia tutto:** il lavoratore fa la lettera (sempre se ne ha voglia, visto che a volte il lavoratore si limita a comunicarle verbalmente, o addirittura si rende irreperibile) e la consegna al datore di lavoro. Il datore di lavoro deve, **entro 30 giorni dal ricevimento delle dimissioni**, invitare il suo ex dipendente ad andare, con la lettera di dimissioni già firmata, al Centro per l'Impiego o presso la DTL, per la procedura di convalida. **In alternativa il datore di lavoro potrebbe farsi controfirmare la ricevuta telematica della comunicazione delle dimissioni al Centro Impiego**, ma questa procedura è abbastanza impraticabile per via dei tempi tecnici necessari, su cui torneremo. **Quando il lavoratore dimissionario riceve l'invito alla convalida, può fare, entro ulteriore 7 giorni, tre cose:** 1) recarsi pazientemente a convalidare, dove preferisce rispetto alle sedi già indicate; 2) non fare nulla perché non ne ha voglia, o perché sta lavorando già da un'altra parte e non ha tempo, o perché magari è già all'estero; 3) **addirittura può cambiare idea e dire all'azienda che non vuole più dimettersi** e che vuole tornare a lavorare. Quindi in quest'ultima ipotesi il datore di lavoro, che magari l'ha già sostituito, lo deve riprendere senza poter in nessun modo obiettare che non ne ha più bisogno.

Se il lavoratore non fa nulla dopo aver ricevuto l'invito a convalidare, **le dimissioni diventano efficaci ugualmente, trascorsi 7 giorni dall'invito della ditta**. Tutte queste scadenze impongono grande attenzione ai tempi, alle date certe, tutto deve essere datato e controfirmato, o spedito con raccomandata AR. Chissà quanto contenzioso sorgerà sulla discussione di un giorno in più o in meno, sui tempi postali, sulla data esatta di ricevimento ecc...

La sottoscrizione della comunicazione telematica di cessazione sarebbe la strada più comoda, sennonché c'è un problema di tempi: **la ditta deve fare questa comunicazione entro 5 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro, ma il lavoratore, anche se invitato subito alla convalida, ha 7 giorni per cambiare idea**. Solo da questa combinazione di scadenze si capisce l'intelligenza di coloro che hanno fatto approvare una legge del genere.

Come ben si vede, il problema di gestire le dimissioni è serio e complicato. Occorre ricordare che le dimissioni non convalidate sono nulle, quindi in teoria un lavoratore che si dimette oggi, senza rispettare le modalità di convalida, potrebbe fra un anno o fra dieci anni, pretendere il suo posto di lavoro perché le sue dimissioni non erano valide.

Aggiungo soltanto che tutto quanto detto a proposito delle dimissioni, vale anche, per espressa previsione della legge, per le cosiddette risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. In quest'ultimo caso si attendono chiarimenti circa la validità della sottoscrizione in sede sindacale o presso altre Commissioni di Conciliazione.

Vista la delicatezza e l'importanza dell'argomento, nel caso di dimissioni nell'imminenza della nuova normativa, si prega sempre di rivolgersi direttamente all'ufficio scrivente.

Cordiali saluti

Argelato, 18 luglio 2012