



**Capitolo 15**

**Le dimissioni  
e la risoluzione consensuale**

*di Marina Olgiati*

## Capitolo 15 Le dimissioni e la risoluzione consensuale

### 1. Qual è la finalità della nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale?

Come i provvedimenti legislativi precedenti, anche le disposizioni contenute nell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015 hanno lo scopo di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, ovvero di quella pratica illegale che consiste nel costringere nella maggioranza dei casi le lavoratrici (ma anche i lavoratori) a firmare una lettera di dimissioni, all'atto dell'assunzione. Lettera che il datore utilizzerà quando riterrà più opportuno; per esempio, in caso di maternità, di malattia, per ragioni di età o di appartenenza a un sindacato.

### 2. In che cosa consiste la nuova procedura?

La procedura prevede che le dimissioni e le risoluzioni consensuali siano effettuate esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli forniti dal ministero del Lavoro – da reperire sul sito dello stesso ministero – da trasmettere al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Se non si rispetta la procedura, le dimissioni e le risoluzioni consensuali sono inefficaci.

### 3. Le modalità telematiche sono già note?

No. Non sono ancora state stabilite e dovranno essere individuate con apposito decreto del ministero del Lavoro, da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della nuova normativa (24 settembre 2015). Il decreto dovrà fissare, tra l'altro, gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione e l'autenticità della manifestazione di volontà, oltre a prevedere formalità meno complicate. Il lavoratore potrà effettuare la trasmissione anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione. Le

nuove disposizioni diventeranno operative decorsi 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, contestualmente, saranno abrogati i commi da 17 a 23 bis dell'articolo 4 della legge n. 92/2012 (ovvero la disciplina prevista in materia dalla legge Fornero).

### 4. È prevista la possibilità di revoca?

È prevista la possibilità di revocare le dimissioni e le risoluzioni consensuali entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo; anche la revoca dovrà compiersi con modalità telematiche.

### 5. Sono previste sanzioni per le violazioni?

Salvo che il fatto non costituisca reato, è previsto che il datore di lavoro che alteri i moduli di trasmissione delle dimissioni e delle risoluzioni venga punito con una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro. Competenti ad irrogare la sanzione sono le Direzioni territoriali del lavoro.

### 6. Sono previste esclusioni?

La nuova procedura non si applica al lavoro domestico e nel caso in cui dimissioni e risoluzioni consensuali intervengano nelle sedi protette (individuate dall'articolo 2113, comma 4, del Codice civile) o avanti alle commissioni di certificazione (articolo 76, decreto legislativo n. 276/2003).

### 7. In attesa del decreto ministeriale quali regole si applicano?

La disciplina attualmente applicabile è quella dettata dalla legge Fornero. È prevista una differente disciplina per i casi di:

- dimissioni della lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza o della madre o del padre nel periodo successivo alla nascita del figlio;
- dimissioni che riguardano la generalità dei lavoratori.



### 8. Come sono regolate le dimissioni nel periodo di tutela della maternità?

Innanzitutto, va detto che per questo tipo di dimissioni la legge Fornero continuerà a valere, perché il nuovo decreto non l'ha mutata. La riforma del 2012 ha modificato la precedente disciplina che richiedeva la preventiva convalida, da parte del servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio, delle dimissioni presentate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre. In passato, i casi per i quali era richiesta la convalida erano costituiti dalle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza; dalla lavoratrice o dal padre lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento. La riforma, mantenendo il principio della convalida, ha esteso da uno a tre anni il periodo e, per il caso di adozione internazionale, ha stabilito una particolare decorrenza del termine che ora scatta dalla comunicazione della proposta d'incontro, compiuta attraverso l'ente autorizzato incaricato di curare la procedura. Se la proposta di abbinamento viene fatta senza il tramite dell'ente autorizzato il termine di tre anni decorre dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero. Le dimissioni producono effetto solo nel momento in cui vengono convalidate.

Per le risoluzioni consensuali del rapporto valgono le disposizioni sulle dimissioni.

### 9. Nel periodo di tre anni in cui è necessaria la convalida si ha diritto all'indennità di preavviso?

No. L'indennità di preavviso spetta alla madre e al padre che rassegnino le dimissioni in periodo di tutela, ma solo per le dimissioni rassegnate entro il primo anno di vita del bambino e non successivamente (entro il terzo anno). Questa è una precisazione introdotta dall'articolo 12 del decreto legislativo n. 80/2015. Con la modifica il legislatore ha recepito l'orientamento del ministero del Lavoro espresso negli interpelli 6/2013 e 28/2014.

### 10. Quali procedure per gli altri tipi di dimissioni?

Negli altri casi, la legge condiziona l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto all'espletamento di due procedure alternative, ovvero:

- la convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego competente;
- la sottoscrizione, da parte del dimissionario, di specifica dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro prevista dall'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Va ricordato che i datori di lavoro sono tenuti ad effettuare questo adempimento entro i cinque giorni successivi alla cessazione per i rapporti a tempo indeterminato e che il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 ha reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione di quanto previsto dalla Finanziaria 2007 (legge n. 296/2006).

Queste modalità valgono anche per le risoluzioni consensuali.

### 11. Cosa succede se non si seguono le procedure?

Se la lavoratrice o il lavoratore non procedano alla convalida, o si rifiutino di sottoscrivere la ricevuta, il datore di lavoro dovrà rivolgere loro un invito scritto entro trenta giorni dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Se entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il dipendente non provvederà alla sottoscrizione il rapporto di lavoro si intenderà risolto. Il datore deve allegare all'invito copia della ricevuta di trasmissione. La comunicazione è valida se recapitata al domicilio del lavoratore indicato nel contratto di lavoro, o comunicato in seguito, oppure se consegnata all'interessato, che ne sottoscriverà copia per ricevuta.

Se il datore di lavoro non rivolge l'invito alla convalida, le dimissioni o la risoluzione consensuale si considereranno definitivamente privi di effetti.



### 12. Sono previste altre modalità di convalida?

L'obbligo di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali si intenderà assolto, senza ricorrere alle procedure analizzate, se l'atto risolutivo viene posto in essere nell'ambito di una conciliazione sottoscritta innanzi alla Direzione territoriale del lavoro, al giudice o al sindacato. Infatti, il ministero del Lavoro (circolare 18 luglio 2012, n. 18) ha affermato che le sedi istituzionali o sindacali (articoli 410, 411 e 420 del Codice di procedura civile) garantiscono la certezza della data e l'effettiva e genuina volontà del lavoratore di risolvere il rapporto, manifestata con l'assistenza del suo rappresentante.

### 13. È possibile la convalida anche in altre sedi?

Sì, è possibile. Al riguardo, in applicazione del comma 17, articolo 4, della riforma Fornero (che prevedeva una tale possibilità per i contraenti collettivi, appartenenti alle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), Confindustria, Cgil, Cisl e Uil hanno sottoscritto, in data 3 agosto 2012, un accordo interconfederale, con il quale hanno concordato che la convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali potrà avvenire "in sede sindacale, ai sensi delle disposizioni del Codice di procedura civile". Le sedi sono quelle individuate dalla contrattazione collettiva con modalità conformi alle procedure tradizionalmente utilizzate per concludere conciliazioni e transazioni e, comunque, anche nel contesto di queste ultime. Analogo accordo per il settore del terziario è stato sottoscritto da Confcommercio e dai sindacati di categoria il 21 settembre 2012. Il contratto collettivo dei metalmeccanici ha poi previsto che le dimissioni del lavoratore possano essere convalidate in sede aziendale, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale unitaria.

### 14. È possibile impugnare dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate?

Anche se convalidate, il lavoratore potrà impugnare le dimissioni o la risoluzione consensuale, adducendo l'incapacità naturale o un vizio del consenso (errore, dolo o violenza). L'impugnazione, per ottenerne l'annullamento, va effettuata nei limiti della prescrizione. Tuttavia, i casi di dolo e violenza

dovranno essere accertati con particolare rigore, considerando la possibilità di ripensamento che la legge lascia al lavoratore, prima di considerare definitivo il suo recesso.

### 15. È possibile revocare le dimissioni o l'accordo di risoluzione?

Sì. La risoluzione del rapporto non si verifica se, prima della convalida, il dipendente ha comunicato al proprio datore di lavoro la revoca delle dimissioni o dell'accordo di risoluzione.

La legge, infatti, prevede che, entro sette giorni dall'invito del datore a "rendere effettivi" le dimissioni o l'accordo di risoluzione del rapporto, i lavoratori interessati possano revocarli. Non è richiesto il rispetto di una particolare forma. La legge prevede solo che "la revoca può essere comunicata in forma scritta". La decisione, quindi, può essere espressa anche verbalmente: in questo caso, naturalmente, si porrà un problema di prova dell'atto e della sua tempestività, qualora venisse contestata dal datore di lavoro.

### 16. Da quando la revoca produce effetti e quali sono le conseguenze?

In merito al momento in cui la revoca produrrà i suoi effetti, in mancanza di un'espressa previsione normativa, pare ragionevole ritenere che debbano trovare applicazione i principi generali secondo cui l'atto deve ritenersi tempestivo se, nel termine in cui deve essere compiuto, è stato consegnato ad un servizio di recapito (ad esempio il servizio postale). Circa le conseguenze della revoca, se dopo le dimissioni non è stata resa la prestazione (per esempio, in caso di dimissioni per giusta causa o con esonero dal preavviso lavorato), il contratto di lavoro "rivive" dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Nel periodo intercorso tra l'interruzione e la revoca non matura la retribuzione. Inoltre, vengono meno gli accordi connessi alle dimissioni o alla risoluzione consensuale (ad esempio, le previsioni di incentivo) e il lavoratore è obbligato a restituire quanto percepito. Nel caso in cui nei sette giorni il lavoratore abbia prestato il preavviso o parte di esso, il periodo verrà considerato di normale prestazione lavorativa a tutti gli effetti.



### 17. Sono previste sanzioni?

È prevista una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro per il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto. È, tuttavia, fatta salva l'ipotesi che il fatto costituisca un reato più grave. Competenti ad infliggere le sanzioni sono le Direzioni territoriali del lavoro, che possono applicare, se compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689, in materia di depenalizzazione.

### 18. Le regole previste dalla legge Fornero si applicano a tutte le tipologie di rapporti?

La legge non elenca le categorie di rapporti a cui si applica la disciplina delle dimissioni, ma il ministero del Lavoro ha chiarito che le regole introdotte si applicano a tutti i lavoratori subordinati e riguardano gli atti risolutivi formalizzati dopo la sua entrata in vigore (circolare del 18 luglio 2012, n. 18). Il decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 ("Decreto Lavoro") ha, in seguito, disposto l'applicazione della riforma ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e ai lavoratori con contratti di associazione in partecipazione (articolo 2549, comma 2, del Codice civile). I contratti a progetto e di associazione in partecipazione interessati sono solo quelli già in essere alla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 81/2015 (25 giugno 2015). Queste tipologie contrattuali, infatti, sono state abrogate – si veda il relativo capitolo – e sono stati fatti salvi solo i contratti già conclusi fino alla loro cessazione. Restano, quindi, escluse dalla disciplina illustrata:

- le prestazioni occasionali di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare ovvero, nell'ambito dei servizi di cura e assistenza alla persona, non superiori a 240 ore con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro. Tuttavia, anche queste tipologie contrattuali sono state abrogate dal 25 giugno 2015 e rimangono in essere, fino alla scadenza prevista, quelle già concluse alla predetta data;

- le professioni intellettuali per l'esercizio delle quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa rese e utilizzate a fini istituzionali in favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni;
- i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dei partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia (circolare ministero Lavoro del 29 agosto 2013, n. 35).

#### La tutela della maternità

Le dimissioni e le risoluzioni consensuali della madre o del padre nei primi tre anni di vita del bambino o nei tre anni di accoglienza del minore adottato o in affido devono essere convalidate dal servizio ispettivo del ministero del Lavoro e non producono effetto prima della convalida.

#### Il percorso giusto

Le procedure da seguire in caso di dimissioni e risoluzione consensuale, secondo la legge Fornero, attualmente applicabili

A. CONVALIDA SPONTANEA DEL LAVORATORE	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente</li> <li>• Tramite sottoscrizione di una dichiarazione sulla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro</li> <li>• Presso una sede sindacale</li> </ul>	
B. CONVALIDA O REVOCA A SEGUITO DI INVITO DEL DATORE DI LAVORO AL DIPENDENTE A CONVALIDARE LE DIMISSIONI	
CONVALIDA/MANCATA REVOCA DEL LAVORATORE	MANCATA CONVALIDA/REVOCA DEL LAVORATORE
Il rapporto si risolve se la convalida è effettuata nei 7 giorni dall'invito o se nello stesso termine non viene espressa la revoca	Non si produce l'effetto risolutivo
C. MANCATO INVITO DEL DATORE DI LAVORO	
Nel caso in cui, entro 30 giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale, il datore di lavoro non inviti il lavoratore a convalidare, l'atto risolutivo diviene inefficace	

### Così con il Jobs Act

*La procedura delle dimissioni e della risoluzione consensuale previste dal decreto legislativo 151/2015, non ancora produttivo di effetti*

#### A. FORMA DELLE DIMISSIONI E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE

- Trasmissione in via telematica, le cui modalità saranno stabilite da un decreto del ministero del Lavoro, da emanarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto legislativo n. 151/2015 (24/9/2015)
- La trasmissione deve essere effettuata direttamente dal lavoratore o tramite patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione

#### B. REVOCA DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI

La revoca può compiersi entro 7 giorni dalla trasmissione, in via telematica, del modulo contenente le dimissioni e la risoluzione consensuale; deve essere effettuata con modalità telematica.

#### C. SANZIONI

È prevista una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro per il datore di lavoro che alteri i moduli di trasmissione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, salvo che il fatto costituisca reato

#### D. CASI IN CUI NON SI APPLICA LA NUOVA PROCEDURA

- lavoro domestico
- dimissioni e risoluzioni consensuali che intervengono nelle sedi protette (individuate dall'articolo 2113, comma 4, Codice civile) o avanti alle commissioni di certificazione

#### E. OPERATIVITÀ DELLE NUOVE DISPOSIZIONI

Le nuove disposizioni produrranno effetti decorsi 60 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto del ministero del Lavoro che stabilirà le modalità di trasmissione telematica