

Prot. n. 753

Mantova, lì 02/08/12

Alle Aziende Associate
Loro Sedi

Oggetto: approfondimento delle disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012)-**contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco**

La normativa vigente (commi da 17 a 23) subordina **l'efficacia delle dimissioni** della lavoratrice o del lavoratore **e della risoluzione consensuale** del rapporto al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- a) **convalida effettuata presso la DTL o il Centro per l'Impiego** territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai CCNL;
- b) **sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro** (ex art. 21, Legge n. 264/1949)

In assenza della convalida o della sottoscrizione della dichiarazione, il rapporto si intende risolto se la lavoratrice o il lavoratore non aderisce, entro 7 giorni dalla ricezione, all'invito del datore di lavoro, trasmesso per iscritto, di mettere in atto una delle modalità sopra descritte.

L'invito si considera validamente effettuato quando è recapitato al domicilio della lavoratrice o del lavoratore.

Nel disciplinare la **revoca delle dimissioni** o della risoluzione consensuale, **si prevede che la lavoratrice o il lavoratore possa avvalersi di tale facoltà nei sette giorni dalla ricezione dell'invito di cui sopra**, termine che può anche sovrapporsi con il periodo di preavviso. In tale ipotesi il rapporto di lavoro torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca e, nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca (poiché la prestazione lavorativa non è stata svolta), il prestatore non matura alcun diritto retributivo.

Alla revoca del recesso consegue la cessazione di ogni effetto degli eventuali accordi intercorsi e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

La norma, inoltre, precisa che **le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto qualora, in mancanza della convalida di cui al punto a) ovvero della sottoscrizione di cui al punto b), il datore di lavoro non provveda a trasmettere** alla lavoratrice o al lavoratore **la comunicazione contenente l'invito entro il termine di trenta giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale.**

La norma introduce infine sanzioni (il cui accertamento ed irrogazione sono di competenza della DTL) a carico del datore di lavoro, prevedendo che in caso di abuso del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, salvo che il fatto costituisca reato, venga punito con una sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000.

Tutela della maternità e della paternità (comma 16)

La Legge 92/2012 modifica anche la previsione contenuta nel 4° comma dell'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001, **subordinando l'efficacia sia delle dimissioni sia della risoluzione consensuale alla convalida presso il Servizio ispettivo** competente per territorio ed ampliando, altresì, il periodo di tale tutela speciale, che viene **innalzato sino al compimento del terzo anno di età del bambino** ovvero al terzo anno di accoglienza del minore adottato (compresa l'adozione internazionale) o in affidamento.

CONFCOMMERCIO MANTOVA
Dott.ssa Federica Contesini
Resp. Area Lavoro e Welfare