Riforma del lavoro: nuova procedura di dimissioni

Dal 18 luglio 2012 cambia la procedura per la rassegnare le dimissioni.

Salvo quanto espressamente previsto, a maggior tutela, nei casi di maternità e paternità, con decorrenza dal 18.7.2012 l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore è sospensivamente condizionata alla convalida effettuata dalla lavoratrice o dal lavoratore in con UNA delle seguenti modalità :

1) presso la DTL (Direzioni Territoriali del Lavoro) oppure il CPI (Centro per l'Impego) territorialmente competenti;

2) oppure presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale;

3) oppure 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) oppure 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.

Il datore di lavoro deve invitare la lavoratrice o il lavoratore a presentarsi presso la DTL o il CPI oppure a sottoscrivere apposita dichiarazione in calce alla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro al fine di convalidare le dimissioni. La comunicazione contenente l'invito, cui deve essere allegata copia della ricevuta di trasmissione della Comunicazione Obbligatoria 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 delle dimissioni, le dimissioni stesse si considerano definitivamente prive di effetto (ad eccezione dei casi in cui il lavoratore abbia già, di propria iniziativa, convalidato le proprie dimissioni presso la DTL o il CPI).

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore non proceda alla convalida presso la DTL o il CPI o alla sottoscrizione della Comunicazione Obbligatoria di cessazione, il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o 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 delle dimissioni entro 7 giorni.

Entro 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) da quello in cui ha ricevuto l'invito a convalidare le proprie dimissioni, la lavoratrice o il lavoratore ha facoltà di revocare le dimissioni. La revoca può essere comunicata in forma scritta. Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso, torna a avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.
Per il periodo intercorso tra il recesso e la revoca, qualora la prestazione lavorativa non sia stata svolta, il lavoratore non matura alcun diritto retributivo.
Alla revoca del recesso conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni a esso connesse e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che abusi del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice o dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle DTL. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689 .

Genitori lavoratori (maternità e paternità)

La procedura descritta nei paragrafi precedenti non si applica alle dimissioni presentate:

- dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza;

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

Per tali soggetti l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata alla convalida delle dimissioni davanti al servizio ispettivo del ministero del Lavoro competente per territorio (art. 55, c. 4, D.Lgs. 151/2001).

ASSICURAZIONE SOCIALE PER L'IMPIEGO: sono esclusi dalla fruizione dell'assicurazione sociale per l'impiego (ASpI), che **(con decorrenza 1.1.2013**) ha la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione un'indennità mensile di disoccupazione, i lavoratori che siano cessati dal rapporto di lavoro per dimissioni.