



*Consiglio Provinciale
dei
Consulenti del Lavoro
di Napoli*

A CURA DELLA COMMISSIONE COMUNICAZIONE DEL CPO DI NAPOLI

Dentro la Notizia

94/2012

NOVEMBRE/3/2012 (*)

7 Novembre 2012

**IL MINISTERO DEL LAVORO, CON LA
NOTA N. 18273 DEL 12 OTTOBRE 2012,
FORNISCE I NECESSARI
CHIARIMENTI CIRCA GLI OBBLIGHI
DI COMUNICAZIONE DI
CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI
LAVORO DOPO UN LICENZIAMENTO
PER GIUSTIFICATO MOTIVO
OGGETTIVO O DOPO LA
CONVALIDA DELLE DIMISSIONI.**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con la **nota n° 18273 del 12.10.2012**, ha fornito alcune **precisazioni in relazione alle novità introdotte dalla L. n. 92/2012 in ordine ai licenziamenti** per

giustificato motivo oggettivo (art.1, comma 40) ai licenziamenti disciplinari (art.1, comma 41) e **alla procedura di convalida delle dimissioni** e della **risoluzione consensuale** del rapporto (art.4, commi 16-22).

In particolare, **tali novità richiedono alcuni approfondimenti** in ordine **all'obbligo di comunicare al Centro per l'Impiego** la cessazione del rapporto di lavoro **" entro i cinque giorni successivi"**.

Secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro (**cf. ns. Circolare n° 21/Settembre 2012**), dall'articolo 1 comma 40 e dall'articolo 4 commi da 16 a 22:

- **in caso di licenziamento** per giustificato motivo oggettivo, intimato dalle aziende con più di 15 unità, **viene previsto un tentativo obbligatorio di conciliazione** presso la Commissione Provinciale istituita in ogni DTL (art. 1 comma 40 legge n. 92/2012);
- viene **(re)introdotto l'obbligo di convalida delle dimissioni** e della **risoluzione consensuale del rapporto** per la generalità dei rapporti di lavoro (art. 4 commi da 16 a 22 legge n. 92/2012).

L'art. 1, comma 40, – modificando l'art. 7 della L. n. 604/66 – ha introdotto perciò una **nuova procedura di conciliazione davanti alla Commissione provinciale** di conciliazione istituita **presso la Direzione territoriale del Lavoro**, che deve essere obbligatoriamente **esperita prima dell'intimazione di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo** di cui all'art. 3, seconda parte, della citata L. n. 604/66.

Da un lato, quindi, commenta il documento di prassi, ai sensi dell'art. 1, comma 41 della L. n. 92/2012, **"il licenziamento intimato all'esito del procedimento disciplinare,..... oppure all'esito della nuova procedura di conciliazione..... introdotta dall'art. 1, comma 40 produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato.**

Dall'altro, il legislatore ha previsto che **l'efficacia della risoluzione** del rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale sia **sospensivamente condizionata all'esito di dette procedure**.

Ne **consegue la necessità di definire**, nelle predette ipotesi, **il momento a partire dal quale (c.d. *dies a quo*) scaturisce l'obbligo di comunicare la cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego**, anche al fine di non incorrere nella sanzione amministrativa, stabilita ai sensi dell'art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, in un importo da euro 100 a euro 500.

Proprio alla luce di tali dubbi, **il Ministero**, con il documento di prassi in commento, **ha chiarito** che, **in relazione agli esiti delle procedure di licenziamento, viene individuato quale termine di decorrenza dei cinque giorni per l'effettuazione della comunicazione di cessazione al Centro per l'Impiego, quello della risoluzione del rapporto**, perché solo allora si ha la certezza dell'esito delle procedure previste per legge.

Non bisogna perciò tener conto della circostanza secondo la quale **la stessa risoluzione "produce effetto dal giorno della comunicazione con cui il procedimento medesimo è stato avviato"**, così come prevede l'art. 7, comma 41, della legge n. 604/1966 come sostituito dall'art. 1, comma 40, della legge n. 92/2012.

Parimenti, **per le dimissioni e per la risoluzione consensuale**, la lettera circolare n. 18273 ritiene che **il momento da cui decorrono i cinque giorni per la comunicazione al Centro per l'Impiego, coincida con il momento a partire dal quale il lavoratore intenda far decorrere giuridicamente la risoluzione del rapporto**.

A titolo esemplificativo, **qualora in una lettera di dimissioni** presentata il 1° giugno **si faccia riferimento alla data del 30 giugno quale ultimo giorno di lavoro, dal 1° luglio decorreranno i 5 giorni** per comunicare al Centro per l'impiego la cessazione del rapporto.

Resta evidentemente ferma la possibilità di effettuare la comunicazione anche molto tempo prima rispetto alla decorrenza giuridica della risoluzione del rapporto; ciò in funzione della corretta operatività della procedura di convalida che prevede, tra l'altro, la possibilità di ribadire la volontà di risolvere il rapporto tramite una dichiarazione da apporre sulla ricevuta di comunicazione (id: Unilav).

Nell'ipotesi della revoca delle dimissioni, continua la nota ministeriale, occorre evidenziare che **la stessa non potrà che comportare** - in caso di comunicazione già effettuata - **l'insorgere di un nuovo obbligo comunicazionale**. All'uopo si prevede di adottare le necessarie procedure che consentiranno l'annullamento delle comunicazioni di cessazione del rapporto di lavoro.

In conclusione, la nota chiarisce che **anche il termine di 30 giorni, entro il quale il datore di lavoro deve trasmettere l'invito al lavoratore a convalidare le dimissioni** o la risoluzione consensuale - **decorre dalla cessazione giuridica del rapporto** (nell'esempio precedente dal 1° luglio), ferma restando la possibilità di trasmissione dell'invito anche in data antecedente.

Ad maiora

IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN