

Convalida obbligatoria per le risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri

Virginio Villanova *Funzionario Direzione provinciale del lavoro di Lodi*

Si devono convalidare presso i Servizi ispettivi delle Direzioni provinciali del lavoro anche le risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei padri lavoratori concluse nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento

Le risoluzioni consensuali che coinvolgono le lavoratrici madri o i padri lavoratori per i quali vige il divieto di licenziamento devono essere convalidate presso le Direzioni provinciali del lavoro secondo la medesima procedura prevista dall'art. 55 del Dlgs n. 151/2001 per le dimissioni volontarie.

La convalida delle dimissioni volontarie

La tutela della lavoratrice madre e del padre lavoratore, quale soggetto debole del rapporto di lavoro, viene garantita dagli artt. 54 e 55 del Dlgs 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico a tutela e sostegno della maternità e paternità.

In particolare l'art. 54 dispone il divieto del licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento si estende al padre lavoratore che fruisce del congedo di maternità per la durata del congedo stesso e fino al compimento di un anno di età del bambino (art. 54, comma 7, del Dlgs n. 151/2001).

Al fine di garantire la pienezza della tutela sopra richiamata, l'art. 55, Tu sulla tutela della maternità e paternità, al comma 4, prevede che le dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro.

Il medesimo comma dell'art. 55 prevede che la risoluzione del rapporto di lavoro è condizionata al provvedimento di convalida emanato dalla Direzione provinciale del lavoro.

Il compito che la legge affida ai funzionari del Ministero del lavoro è di indagare sulla effettiva

volontà del soggetto al momento della presentazione delle dimissioni. La verifica, ricorda il Ministero, non può limitarsi al semplice esame del documento in sé ma deve emergere necessariamente da un colloquio diretto con il lavoratore o con la lavoratrice interessata (Ministero del lavoro, lett. circ. 4 giugno 2007, prot. n. 26/1/0007001).

L'accertamento della carenza di spontaneità dell'atto di dimissioni dispiega le conseguenze di cui all'art. 55, Tu n. 151/2001 (mancata risoluzione del rapporto) indipendentemente dalla conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro (Cass. 20 maggio 2000, n. 6595).

La risoluzione consensuale del rapporto

Il rapporto di lavoro può essere sciolto oltre che per dimissioni o licenziamento anche per mutuo consenso delle parti, ai sensi dell'art. 1372 c.c., in quanto i cosiddetti accordi solutori previsti dal codice civile, si applicano anche a quel particolare tipo di contratto che è il contratto di lavoro (Cassazione n. 8102/2002). La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non è soggetta ad alcun vincolo di forma, anche per quei rapporti per la cui costituzione sia prevista la forma scritta *ad substantiam* (Cass. n. 617/1989).

La «convalida» della risoluzione

Il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, con la nota del 1° agosto 2008, rispondendo ad un quesito della Direzione regionale del lavoro della Lombardia, affronta la controversa questione della risoluzione consensuale che interessi una lavoratrice o un lavoratore soggetto alla tutela di cui agli artt. 54 e 55, Tu n. 151/2001.

La nota, nel ricordare la finalità della convalida delle dimissioni come sopra richiamate, pone l'accento sulla necessità di accertare nella procedura di convalida che la volontà del lavoratore o della lavoratrice non sia stata influenzata in alcun modo da sollecitazioni esterne e sia, di conseguenza, frutto di una libera scelta.

La genuinità delle dimissioni certificate dalla con-

Convalida della risoluzione consensuale

Le risoluzioni consensuali



che interessano la lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e la lavoratrice o il lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza



devono essere convalidate presso la Direzione provinciale competente per territorio in relazione al domicilio del lavoratore

valida ministeriale ha come effetto la risoluzione del rapporto.

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro viene inquadrata nella nota in commento come «dimissioni consensuali», atteso che trattasi comunque di dimissioni.

Sulla base di tale assimilazione la nota dispone che le risoluzioni consensuali che interessino lavoratrici madri o padri lavoratori tutelati ai sensi dell'art. 54, Dlgs n. 151/2001, e che costituiscono una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, devono necessariamente essere convalidate presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Conclusioni

La conclusione a cui è giunto il Ministero si propone di tutelare la lavoratrice madre e il padre lavoro-

ratore da tutte le ipotesi di interruzione anticipata del rapporto di lavoro nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento.

Tuttavia occorre rilevare che una completa assimilazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro alla procedura delle dimissioni volontarie non è così diretta e immediata tenuto conto del fatto che le due procedure sono disciplinate da norme diverse, come sopra ricordato, delle quali solo una (art. 55, Dlgs n. 151/2001) prevede la procedura di convalida ministeriale a cui viene subordinata la risoluzione del rapporto. Al riguardo non sembra esserci alcuna limitazione normativa alla pienezza del diritto della lavoratrice, anche gestante o puerpera, e del datore di lavoro, di interrompere volontariamente il rapporto di lavoro subordinato senza osservare la procedura della convalida ministeriale specificamente prevista per l'ipotesi delle dimissioni volontarie.

Il testo della nota

In riferimento al quesito sottoposto allo Scrivente, sull'opportunità di sottoporre a convalida da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro anche la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nel cosiddetto

«periodo protetto» (dall'inizio della gravidanza fino ad un anno di età del bambino), si osserva quanto segue.

La convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino, costituisce condizione per la risoluzione del rapporto di lavoro: con tale disposizione la legge vuole accertarsi che la volontà della lavoratrice o del lavoratore

Ministero del lavoro - Nota 1° agosto 2008, prot. n. 15/V/0012411/14.01.07

Oggetto: Art. 55, Dlgs n. 151/2001 - Convalida delle dimissioni - Ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro - Quesito

non sia stata influenzata in alcun modo da sollecitazioni esterne, garantendone la genuinità in vista degli effetti che le dimissioni - quale atto unilaterale recettizio - produrranno nella sfera giuridica della lavoratrice/lavoratore.

Per tali motivi **si ritiene che la convalida da parte del Dpl competente per territorio sia necessaria anche nel caso di «dimissioni consensuali»**, atteso che trattasi comunque di dimissioni e che la *ratio* della legge è - si ribadisce - quella di garantire la lavoratrice o il lavoratore ogni qualvolta ci si trovi in presenza di una risoluzione anticipata del rapporto di lavoro.