

LETTERA CIRCOLARE



**Ministero del Lavoro e della
Previdenza Sociale**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva



Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Partenza - Roma, 04/06/2007
Prot. 25 / 1 / 0007001

Alle DIREZIONI REGIONALI DEL LAVORO
LORO SEDI

DIREZIONI PROVINCIALI DEL LAVORO
LORO SEDI

DIREZIONE GENERALE DELLA TUTELA
DELLE CONDIZIONI DI LAVORO
SEDE

CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITA'
SEDE

Oggetto: Dimissioni della lavoratrice madre, ex art. 55 T.U. 151/01 –
Procedura di convalida - Istruzioni operative.

Pervengono a questa Direzione Generale, anche da parte delle Consigliere di Parità, alcune richieste di precisazioni in ordine alla corretta procedura da adottare per la convalida delle dimissioni della lavoratrice madre presentate in gravidanza o entro un anno di vita del bambino. Al fine di uniformare i comportamenti operativi delle strutture territoriali, questa Direzione, d'intesa con la Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di lavoro, ritiene di rappresentare quanto segue.

La materia è regolata dall'art. 55 del T.U. 151/01 che al comma 4, espressamente prevede che *“la richiesta di dimissioni presentata 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, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio”*.

La ratio della disposizione, che trova il principio ispiratore nell'art. 37 Cost., va rinvenuta in una presunzione di non spontaneità delle dimissioni (atto per definizione volontario), presentate dai lavoratori individuati dalla norma, a seguito dello stato di

LETTERA CIRCOLARE

particolare soggezione in cui gli stessi vengono a trovarsi nei riguardi del datore di lavoro durante il periodo suddetto. In tale quadro, la convalida delle dimissioni da parte del competente servizio ispettivo costituisce una condizione essenziale di validità delle stesse, senza la quale tale atto unilaterale è da considerarsi viziato da nullità assoluta e, secondo la giurisprudenza di legittimità prevalente, inidoneo ad estinguere il rapporto, potendo vantare il soggetto tutelato un diritto alla conservazione del posto di lavoro, con l'ulteriore diritto al risarcimento dei danni ai sensi dell'art. 1223 c.c..

Si deve anche considerare che, nei casi richiamati dall'art. 55 T.U. 151/01, le conseguenze del mancato accertamento della spontaneità dell'atto unilaterale recettizio delle dimissioni mediante la convalida, si verificano oggettivamente, indipendentemente dalla conoscenza o meno, da parte del datore di lavoro, della situazione protetta al momento delle dimissioni.

In altri termini, il diritto alla conservazione del posto di lavoro opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, a nulla rilevando la conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro, al momento del licenziamento o delle dimissioni (vedi Cass. 20/05/2000 n. 6595; Pretura Milano 23/12/1996).

Ciò posto, come già ricordato nel cap. 3.2.2.2. della circolare n. 31 del 26 marzo 2001 di questo Ministero, particolare attenzione deve essere rivolta, da parte degli uffici competenti delle Direzioni provinciali del lavoro, alla valutazione della effettiva volontà del soggetto al momento della presentazione delle sue dimissioni: la spontaneità di tale atto non può considerarsi accertata automaticamente in base al semplice esame del documento in sé (che, peraltro, si presta a frequenti elusioni - ad es. dimissioni c.d. "in bianco"), ma deve emergere necessariamente da un colloquio diretto con il lavoratore o la lavoratrice interessata. In tal modo, l'indagine potrà essere concretamente rivolta al riscontro di una manifesta volontà, da parte di questi ultimi, di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro, ed alla verifica che gli stessi non siano stati a ciò indotti, direttamente o indirettamente, dal datore di lavoro.

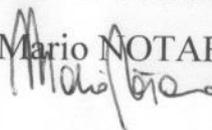
LETTERA CIRCOLARE

Alla luce di quanto sopra, si invitano gli uffici in indirizzo a voler predisporre, nel momento in cui ricevono la comunicazione delle dimissioni nei casi richiamati nell'art. 55 T.U. 151/01 (indifferentemente che tale comunicazione avvenga a cura del datore di lavoro, della lavoratrice o del lavoratore interessato), gli strumenti più idonei per la suddetta verifica, **provvedendo sempre e comunque a convocare personalmente la lavoratrice o il lavoratore al fine di verificare l'effettiva e consapevole volontà di rassegnare le dimissioni.**

Diverse modalità, che si limitino all'acquisizione di una mera conferma scritta delle dimissioni, senza l'osservanza della procedura sopra descritta non possono ritenersi sufficienti all'accertamento della autentica volontà della lavoratrice o lavoratore, che rappresenta la ratio stessa della disposizione normativa.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Mario NOTARO)



AA/CP