

# Nota del Ministero del lavoro sulle comunicazioni obbligatorie

---

15 Ottobre 2012

Il Ministero del Lavoro, con l'allegata nota n. 18273 del 12 ottobre u.s., ha fornito alcuni importanti chiarimenti in ordine all'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego della cessazione del rapporto di lavoro, a fronte di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (art. 1, comma 40), di licenziamento disciplinare (art. 1, comma 41) e a seguito della procedura di convalida delle dimissioni o della risoluzione consensuale (art. 4, commi 16-22) alla luce delle novità introdotte dalla L. n. 92/2012.

Con riferimento ai cinque giorni entro cui i datori di lavoro sono tenuti a dare comunicazione dell'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 21 della L. n. 264/1949, in caso di licenziamento intimato a seguito del procedimento disciplinare (art. 7 della legge n. 300/70) o a seguito di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, il Ministero del lavoro ha specificato che, indipendentemente dal fatto che il licenziamento produca effetti dal giorno della comunicazione con cui il procedimento è stato avviato (art. 1, comma 41), **il dies a quo, ai fini della comunicazione in questione, è quello relativo alla effettiva risoluzione del rapporto.**

Pertanto, gli effetti retroattivi del licenziamento non incidono in alcun modo sui termini per l'effettuazione dell'obbligo di comunicazione al Centro per l'Impiego, i quali decorreranno, dunque, dal momento in cui si ha certezza dell'esito della procedura, fermo restando l'obbligo di indicare, nella relativa modulistica, la data a partire dalla quale si producono gli effetti del licenziamento medesimo.

Quanto all'obbligo di comunicazione della risoluzione del rapporto a seguito di risoluzione consensuale o di dimissioni di cui all'art. 4, commi 16-22 della L. n. 92/2012, è stato altresì specificato che **tale obbligo è da intendersi coincidente con il momento nel quale il lavoratore (nel caso di dimissioni) o le parti (nel caso di risoluzione consensuale) intendono far decorrere giuridicamente la risoluzione stessa, ferma restando la possibilità di effettuare tale comunicazione anche prima.**

Dunque, nel caso in cui le dimissioni presentate, ad esempio, il 1° giugno, indichino, quale ultimo giorno di lavoro, il 30 giugno, i 5 giorni entro i quali effettuare la comunicazione di avvenuta cessazione del rapporto di lavoro decorreranno dal 1° luglio.

E' stato, inoltre, chiarito che nell'eventualità in cui vi sia la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale, sarà necessario effettuare una nuova comunicazione.

Da ultimo, il Dicastero ha precisato che il termine dei 30 giorni entro il quale il datore di lavoro deve trasmettere al lavoratore l'invito a convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale, previsto dall'art. 4, comma 22, della L. n. 92/2012, decorreranno dalla cessazione giuridica del rapporto e dunque, nell'esempio di cui sopra, dal 1° luglio.