

LE NUOVE LEGGI CIVILI

LA NUOVA RIFORMA DEL LAVORO

Commentario alla legge 28 giugno 2012, n. 92
recante disposizioni in materia di riforma del mercato
del lavoro in una prospettiva di crescita

a cura di

MARIELLA MAGNANI - MICHELE TIRABOSCHI

in+
CLICCA E SFOGLIA



GIUFFRÈ EDITORE

LE NUOVE LEGGI

Una collana concepita per coniugare tradizione di divulgazione giuridica ed esigenze pratiche dell'avvocato. Ogni volume è un utile strumento di lavoro finalizzato a coordinare le novità legislative all'assetto normativo vigente, mediante un sistema di domande e risposte che chiariscono i dubbi interpretativi derivanti dall'applicazione delle riforme e di schede riepilogative che mettono in evidenza le innovazioni del precetto normativo. La collana si articola in tre sezioni dedicate al diritto civile, penale e amministrativo, sia sostanziale che procedurale.

Con la legge 28 giugno 2012, n. 92, intitolata *Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita*, è giunta a compimento la riforma del lavoro dopo un serrato, e a tratti aspro, confronto tra governo, parti sociali e forze politiche. Mossa dall'esigenza di coniugare la flessibilità necessaria alla competitività delle imprese con la sicurezza nel mercato del lavoro a garanzia del reddito e della professionalità dei lavoratori, la riforma incide su temi centrali del diritto del lavoro: dalla cd. flessibilità in entrata, attraverso una riegolazione delle tipologie contrattuali, alla cd. flessibilità in uscita, attraverso la modifica dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, agli ammortizzatori sociali (indennità di disoccupazione e cassa integrazione). Si aggiungano le disposizioni in materia di apprendimento permanente e tutela della genitorialità, per non parlare della delega in materia di partecipazione dei lavoratori.

Ne esce un quadro composito e complesso, già oggetto di differenti valutazioni ad opera della dottrina e degli operatori.

I contributi raccolti nel presente commentario costituiscono una prima interpretazione sistematica, al fine di fornire al lettore le coordinate concettuali e le più essenziali linee di indirizzo operativo per una ottimale gestione della transizione dal vecchio al nuovo quadro giuridico-istituzionale. Delle disposizioni più controverse vengono così fornite le prime interpretazioni, con l'obiettivo di diminuire i costi sociali dell'incertezza e confrontarsi pragmaticamente con i problemi cruciali che affliggono il mondo del lavoro e l'occupazione.

MARIELLA MAGNANI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Pavia. Insegna anche Diritto sindacale comparato presso la LUISS ed è docente presso la Scuola di Specializzazione per le Professioni Legali istituita dall'Università degli Studi di Pavia e dall'Università Bocconi di Milano.

Condirettrice di *Diritto delle Relazioni Industriali*, è autrice di numerose pubblicazioni in materia di diritto sindacale, del lavoro e della previdenza sociale. Avvocato in Milano e in Pavia.

MICHELE TIRABOSCHI, Professore ordinario di Diritto del lavoro presso l'Università di Modena e Reggio Emilia e *visiting professor* presso l'Università Panthéon-Assas (Parigi), l'Universidad de Trés Febrero (Buenos Aires) e la Middlesex University Business School (Londra). È Coordinatore del Comitato Scientifico di ADAPT (www.adapt.it) e Direttore del Centro studi internazionali e comparati "Marco Biagi". Direttore responsabile di www.bollettinoadapt.it, sito internet dedicato alla promozione di una nuova cultura del lavoro.

È Direttore dell'*E-Journal of International and Comparative LABOUR STUDIES* e condirettore di *Diritto delle Relazioni Industriali*.



Scopri all'interno come attivare la versione digitale del volume.

Per saperne di più consulta il sito www.bibliotecavolumi.giuffre.it

ISBN 88-14-16837-7



EURO 52,00
5555-39

2.

LA NUOVA DISCIPLINA DELLE DIMISSIONI IN BIANCO

ROBERTA CARAGNANO, GERMANA CARUSO

SOMMARIO: 1. La nuova disciplina delle dimissioni volontarie. – 2. Obbligo di convalida ed estensione delle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. – 3. I profili sanzionatori. – 4. I possibili problemi applicativi. – 5. Nota bibliografica.

1. La nuova disciplina delle dimissioni volontarie.

La riforma del mercato del lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la tutela accordata al lavoratore o alla lavoratrice contro eventuali abusi datoriali volti a viziare la genuinità del recesso dal rapporto di lavoro ⁽¹⁾, interviene sulla disciplina delle dimissioni volontarie con la previsione di nuove e semplificate modalità di contrasto al fenomeno rispetto alla normativa precedente ⁽²⁾. La *ratio* della novella legislativa, infatti, è da un lato introdurre procedure dissuasive di comportamenti datoriali illegittimi, finalizzati a occultare licenziamenti privi di giusta causa o giustificato motivo, dall'altro colmare il vuoto legislativo seguito all'abrogazione della legge 17 ottobre 2007, n. 188, recante *Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera* ⁽³⁾.

In particolare l'articolo 4, comma 16, intervenendo direttamente sul Testo

⁽¹⁾ Il recesso del lavoratore, atto di autonomia privata che le parti hanno il potere di esercitare per porre fine a un rapporto contrattuale, è un atto a forma libera, salvo diversa previsione del Ccnl e salvi i casi in cui l'ordinamento giuridico prescriva una determinata procedura ai fini della validità dell'atto, come nel caso della procedura di convalida *ex art. 55, d.lgs. n. 151/2001*. Per approfondimenti si legga, *ex multis*, Cass. 25 febbraio 1998, n. 2048, in *LG*, 1998, 980, secondo cui «le dimissioni costituiscono un atto a forma libera, salvo che per esse non sia stata convenzionalmente pattuita, individualmente, ovvero ad opera della fonte collettiva, la forma *ab sustantiam*». Nello specifico, per dottrina e giurisprudenza consolidate, le dimissioni costituiscono un atto unilaterale recettizio, che realizza l'esercizio di un diritto potestativo in quanto muta la sfera giuridica della controparte, determinando la cessazione del rapporto, senza che sia richiesta la sua accettazione.

⁽²⁾ Si legga la relazione illustrativa al ddl AS n. 3249.

⁽³⁾ Consultabile in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Conciliazione vita e lavoro*.

Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151) estende e rafforza il regime della convalida delle dimissioni rese dal lavoratore o dalla lavoratrice, anche durante il periodo della maternità/paternità e introduce sanzioni specifiche per il datore di lavoro che, abusando della firma del foglio in bianco, simula le dimissioni o la risoluzione consensuale. L'articolo, nel complesso, può essere distinto in due blocchi: una parte di carattere più sostanziale che estende il campo di applicazione e il "periodo" in cui vige l'obbligo di convalida delle dimissioni e della risoluzione del rapporto di lavoro, e una parte procedurale riguardante l'efficacia degli atti di recesso.

Riguardo al primo aspetto, l'obbligo di convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dal lavoratore padre, ad oggi valevole entro un anno di vita del bambino, è esteso ai tre anni di età del minore o ai primi tre anni di accoglienza, in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale. Il procedimento di convalida presso il servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, volto ad accertare l'autenticità della volontà di recesso⁽⁴⁾, espressa in vigenza del divieto di licenziamento di cui all'articolo 54 del decreto legislativo n. 151/2001, non subisce modifiche, se non in termini di positiva estensione del novero dei soggetti interessati.

2. Obbligo di convalida ed estensione delle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Una novità rispetto alla legge n. 188/2007 è la previsione della procedura di accertamento della genuina volontà di recedere dal rapporto, oltre che per le dimissioni volontarie in tutte le ipotesi di risoluzione consensuale anche al di fuori dei casi di maternità o paternità.

L'efficacia di entrambi gli atti di recesso dal rapporto è sospensivamente condizionata a due procedure di convalida, alternative tra loro e indicate come condizioni sospensive dell'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

In particolare, il lavoratore o la lavoratrice possono scegliere di procedere alla convalida delle dimissioni o della risoluzione del rapporto presso una direzione territoriale del lavoro o un centro per l'impiego o altra sede individuata dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale (articolo 4, comma 17). In alternativa, le parti possono procedere alla sottoscrizione di apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di

⁽⁴⁾ Sul punto si precisa che la l. n. 188/2007, da più fronti criticata a causa degli eccessivi adempimenti burocratici cui era condizionata la validità del recesso, è stata abrogata dall'art. 39, comma 10, lett. i, d.l. 25 giugno 2008, n. 112.

cessazione del rapporto di lavoro inoltrata al centro per l'impiego ⁽⁵⁾. Si rinvia a un decreto ministeriale di natura non regolamentare l'individuazione di ulteriori modalità semplificate di accertamento della veridicità della data e della autenticità della dichiarazione del lavoratore (articolo 4, comma 18).

Al riguardo, ai fini del perfezionamento della condizione sospensiva dell'efficacia delle dimissioni, la legge n. 188/2007 non prevedeva obblighi specifici in capo al datore di lavoro. Era implicito che l'azienda interessata a risolvere il rapporto con il lavoratore dimissionario avrebbe dovuto verificare la corretta comunicazione del recesso volontario mediante modello autenticato e validato dai soggetti competenti, accertando altresì la decorrenza di un massimo di quindici giorni dalla data di emissione del modello ⁽⁶⁾. Diversamente, l'articolo 4, comma 22 della legge in commento, disciplina in modo espresso una serie di obblighi gravanti sul datore di lavoro in caso di assenza di convalida o di mancata sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione.

Il datore di lavoro ha trenta giorni di tempo, dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale, per inoltrare al lavoratore un invito a presentarsi presso le sedi indicate per la convalida o un invito a sottoscrivere la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, inoltrata al centro per l'impiego. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata se recapitata al domicilio del lavoratore o della lavoratrice, indicato nel contratto di lavoro, o presso altro domicilio formalmente comunicato, oppure se consegnata al lavoratore o alla lavoratrice che devono sottoscriverne copia per ricevuta.

Laddove non si proceda alla convalida (articolo 4, comma 1) o alla sottoscrizione (articolo 4, comma 18), il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, qualora la lavoratrice o il lavoratore, entro il termine di sette giorni dalla ricezione dell'invito: si siano presentati presso la Direzione territoriale del lavoro o il centro per l'impiego territorialmente competenti per il colloquio, diretto ad accertare la spontaneità delle dimissioni; non abbiano sottoscritto in calce la dichiarazione trasmessa dal datore di lavoro, in forma scritta; non abbiano effettuato la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Nel dettaglio la revoca delle dimissioni è una facoltà del lavoratore che può essere esercitata, anche in forma scritta, nei sette giorni che decorrono dalla ricezione dell'invito eventualmente sovrapponibili

⁽⁵⁾ Cfr. l. n. 264/1949 recante *Provvedimenti in materia di avviamento al lavoro e di assistenza dei lavoratori involontariamente disoccupati*. In particolare, l'art. 21 prevede che i datori di lavoro sono tenuti a comunicare la cessazione dei rapporti di lavoro, entro i cinque giorni successivi, quando trattasi di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

⁽⁶⁾ Cfr. decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministero per le riforme e le innovazioni nella Pubblica Amministrazione del 21 gennaio 2008, recante *Adozione del modulo per le dimissioni volontarie dei lavoratori*. Si legga anche la circ. Min. lav. 4 marzo 2008, n. 16 (entrambi in www.adapt.it, indice A-Z, voce *Conciliazione vita e lavoro*).

al periodo di preavviso. In tal caso il contratto di lavoro, interrotto in precedenza, per effetto dell'atto di recesso (dimissioni o risoluzione consensuale) riprende ad avere corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca. Se nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca la prestazione lavorativa non è stata svolta, il prestatore non matura nessun diritto retributivo. Ne discende che con la revoca del recesso cessano gli effetti di altre eventuali pattuizioni ad esso connesse e sorge in capo al lavoratore l'obbligo di restituire quanto eventualmente percepito in forza delle stesse.

3. I profili sanzionatori.

La nuova disciplina delle dimissioni in bianco si chiude con la previsione di un rafforzamento dell'impianto sanzionatorio e con l'introduzione di una specifica sanzione amministrativa, di importo variabile da cinquemila a trentamila euro, per il datore di lavoro, che abusi del foglio in bianco, ferma restando l'eventuale applicazione della sanzione penale, ove ricorrano gli estremi del reato (articolo 4, comma 23). L'accertamento, l'irrogazione della sanzione (amministrativa) e il *quantum* della stessa sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Sul punto occorre precisare che le fattispecie contemplate dalla norma sono due e distinte: reato amministrativo punito con la sanzione, anch'essa amministrativa, nel caso in cui il datore "abusa" del foglio in bianco (così come prevede il testo della legge in commento e si ricade nell'ambito dei reati depenalizzati) da un lato, e reato penale dall'altro, quando ad esempio la condotta del datore di lavoro diventa, invece, estorsiva.

Giurisprudenza consolidata della Suprema Corte di Cassazione qualifica come estorsiva quella condotta del datore di lavoro consistente nel prospettare ad alcuni suoi dipendenti la mancata assunzione, il licenziamento o la mancata corresponsione della retribuzione, nel caso in cui i lavoratori non accettino le condizioni di lavoro loro imposte e quindi siano costretti «ad accettare condizioni contrarie alla legge e alla contrattazione collettiva, quali: lavoro nero, trattamenti economici inferiori rispetto a quello pattuito, sottoscrizione di lettere di dimissioni in bianco, rinuncia a godere di congedi per malattia o per infortunio sul lavoro» (7). Ne discende che il reato di estorsione si configura quando al lavoratore è fatta firmare anticipatamente e senza data la "lettera di dimissioni"; fattispecie questa che rientra nel campo penale ed è fatto/atto diverso dalla firma del "foglio in bianco".

(7) Cass. pen., sez. VI, 31 agosto 2010, n. 32525.

4. I possibili problemi applicativi.

La *ratio* della novella legislativa è condivisibile nella misura in cui estende e rafforza la tutela accordata al lavoratore o alla lavoratrice dimissionari introducendo meccanismi di verifica più stringenti atti a sincerare il genuino intento risolutorio. Tuttavia, anche in considerazione della fattura tecnica della norma, l'applicazione delle nuove disposizioni potrebbe causare un aggravamento degli adempimenti burocratici che incombono su entrambi i soggetti del rapporto.

In riferimento alla legge 17 ottobre 2007, n. 188, erano state mosse critiche in merito all'appesantimento procedurale scaturente dall'obbligo, per il lavoratore dimissionario, di rivolgersi ai soggetti abilitati alla trasmissione telematica del modulo codificato, in difetto del quale l'atto di recesso si considerava nullo. L'articolo 4, commi 16-23, rispetto alla procedura disciplinata nel 2007, in realtà, prescrive un maggior numero di adempimenti: dall'obbligo di allegare alla ricevuta della comunicazione inoltrata ai centri per l'impiego una dichiarazione firmata delle parti attestante la reale volontà di sciogliere il rapporto, all'obbligo – gravante sul datore di lavoro – di inoltrare al lavoratore dimissionario, che non abbia proceduto alla convalida, comunicazione di invito ad adempiere. Un elemento, questo, in controtendenza sia rispetto all'attuale rilancio della semplificazione amministrativa, sia con riferimento all'intento, dichiarato nella relazione illustrativa del disegno di legge, di «contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco, introducendo modalità semplificate rispetto a quelle già previste dalla legge n. 188 del 2007».

In particolare, per la procedura di convalida delle dimissioni prevista per i lavoratori padri e le lavoratrici madri entro i tre anni di età del bambino, può ritenersi implicito l'utilizzo del modello predisposto al fine di garantire uniformità nel comportamento del personale ispettivo⁽⁸⁾. Per la procedura alternativa alla convalida, il comma 18 dell'articolo 4 fa riferimento alla generica previsione di «un'apposita dichiarazione» da apporre in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto inoltrata al centro per l'impiego. Ciò lascia presagire arbitri interpretativi circa i contenuti della dichiarazione, pertanto sarebbe opportuno predisporre un modello di dichiarazione unificato.

Va considerato, inoltre, l'impatto che la nuova disciplina avrà sulle sedi preposte alla convalida, in termini di improvviso sovraccarico di lavoro.

Ulteriori dubbi e relative esigenze di chiarificazione sorgono in merito al perfezionamento della procedura. Non è chiarito se la copia sottoscritta dal lavoratore possa restare in suo possesso o se, una volta apposta la dichiarazione, vi è obbligo di consegnarne copia al datore (qualora la sottoscrizione non sia contestuale alla consegna della ricevuta di trasmissione) oppure a un soggetto terzo. Inoltre, per entrambe le modalità di convalida manca l'indicazione di un

⁽⁸⁾ Cfr. lett. circ. Min. lav. 26 febbraio 2009 (nota prot. 25/II/2840).

termine massimo entro il quale il lavoratore può procedere. Il termine sembra in qualche modo potersi/doversi desumere dall'indicazione del periodo massimo di trenta giorni concesso al datore di lavoro per ovviare all'eventuale inerzia del lavoratore. Nel complesso, la disciplina delle modalità di manifestazione di volontà resa dal lavoratore o dalla lavoratrice, ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale o delle dimissioni, non risulta di facile interpretazione; sorprende, pertanto, la scelta di introdurre un ulteriore elemento di incertezza, rimettendo a un decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione di ulteriori modalità semplificate. Forse sarebbe opportuno, sulla scia dell'abrogata legge n. 188/2007, prevedere un'unica procedura con esatta indicazione dei tempi, degli obblighi, dei soggetti e dei modelli di riferimento.

Anche in riferimento a questo aspetto sussiste una ulteriore perplessità sul *modus operandi*: posto che la scelta di convalidare o meno le dimissioni o la risoluzione consensuale è rimessa esclusivamente al lavoratore e non sussiste l'obbligo di informare il datore di lavoro circa l'avvenuta convalida, ci si chiede se non sarebbe opportuno garantire a quest'ultimo la tempestiva comunicazione dell'avvenuta convalida. Il perfezionamento della procedura, invece, sembra rimesso alla buona volontà delle parti, con ricadute in termini di certezza del diritto.

5. Nota bibliografica.

In merito alla natura di diritto potestativo dell'atto di dimissioni cfr. G.F. MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1962, I; G. PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1980, 10; R. ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1987. Sulla disciplina delle dimissioni della lavoratrice madre cfr. V. MAGNATTI, *Dimissioni della lavoratrice madre e conoscenza dello stato di gravidanza*, in *DRI*, 2007, 2, 471.

Per una lettura critica si rinvia a G. TRIONI, *I nuovi vincoli in materia di dimissioni*, in *RIDL*, 2008, 2, 227; S. MAGRINI, relazione al convegno del Centro Studi di diritto del lavoro "Domenico Napoletano" su *La nuova disciplina delle dimissioni*, Milano, 3 dicembre 2007; A. VALLEBONA, *Le dimissioni e il nuovo vincolo di forma*, in *MGL*, 2007, 867.