

Fondazione
Marco Biagi

ADAPT

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

Filo diretto con il Centro Marco Biagi/13 Dimissioni in bianco, verso la nuova legge

COME tutelare meglio il lavoro senza introdurre nuove pastoie burocratiche. La questione si ripropone scorrendo la nuova legge contro le dimissioni "in bianco" recentemente approvata in Senato e in corso di pubblicazione. È noto che le dimissioni in bianco consistono nel rilascio oborto collo da parte del lavoratore, al momento dell'assunzione, di una dichiarazione di volontà dimissionaria priva di data che il datore di lavoro potrà far valere al bisogno.

Tale pratica si rivela "arma di ricatto permanente nel corso del rapporto di lavoro", registrando "un'ampiezza [...] comunque stimabile per difetto in circa 18 mila casi all'anno" (cfr. la relazione Di Salvo alla Camera, marzo 2007). Pur colpendo prevalentemente le donne, a causa delle possibili assenze per gravidanza e puerperio, è ampiamente utilizzata anche allo scopo di evitare gli oneri di malattie o infortuni. Finora l'unico strumento per arginare il fenomeno era costituito dall'obbligo di convalidare personalmente davanti a un ispettore del lavoro le dimissioni. Ma la necessità di tale adempimento sussisteva solo ed esclusivamente nei confronti delle lavoratrici nel corso del primi dodici mesi dalla celebrazione del matrimonio e delle gestanti, nonché dei genitori entro un anno di età del bambino.

La nuova legge si applicherà invece a tutti i casi di dimissioni e prevede l'utilizzo generalizzato di moduli gratuiti. Ogni modulo, riportante un codice alfanumerico progressivo, avrà validità di quindici giorni dalla data di emissione. Un approccio ideativo originale, quasi da "pensiero laterale", per risolvere un antico problema: un semplice foglio prestampato per eliminare il rischio di tante assunzioni-capestro.

A ben vedere, però, la compilazione del modulo sembra essere obbligatoria. Ciò ha la conseguenza di escludere le dimissioni in forma orale o per fatto concludente: un profilo questo emerso e discusso già in sede di dibattito parlamentare. Nel nostro ordinamento, ben si sa, non esiste infatti coazione normativa alle dimissioni in forma scritta: tale possibilità è stata solo recentemente enunciata in occasione di una proposta di riforma del processo del lavoro. Qualora si ritenga quindi - come appare da una lettura oggettiva del testo - che un siffatto obbligo sia introdotto dalla legge appena sdoganata in Parlamento, si aprirebbe una serie di altre questioni: ad esempio, Ccnl permettendo, si potrebbe procedere al licenziamento disciplinare nel caso in cui il lavoratore abbia cessato tout court di recarsi al lavoro senza far uso del modulo. Con tutte le ulteriori ipotizzabili complicazioni sul piano della certezza del diritto e dell'incremento del contenzioso.

Non solo. La nuova legge ha per destinatari lavoratori e lavoratrici subordinati, ma anche prestatori d'opera, collaboratori - occasionali o a progetto che siano -, associati in partecipazione e soci di società cooperative. Un ambito di applicazione che non può non risultare fortemente ambiguo, tenuto conto che vincoli alla libertà di recesso sono conosciuti nell'ordinamento solo per il lavoro subordinato. C'è da chiedersi in proposito se l'estensione delle tutele del lavoro dipendente a quello parasubordinato non stia diventando un vero e proprio refrain.

Nonostante il plauso alla nuova legge, reazioni di perplessità hanno mostrato i consulenti del lavoro (cfr. sito web nazionale), sottolineando come, al di là delle buone intenzioni, il provvedimento legislativo possa alla fine concretarsi nell'ennesimo lacciolo burocratico. Un vincolo, inoltre, che non sarebbe neppure idoneo a far fronte al fenomeno, altrettanto grave, del mobbing strategico finalizzato alle dimissioni del lavoratore - fenomeno che, anzi, potrebbe diffondersi nel tentativo di aggirare la nuova disciplina.

Approfondimenti

Il testo della legge approvato in Senato è pubblicato in www.fmb.unimore.it, alla pagina del Bollettino Adapt, 2007 n. 29.

Vedi anche in www.fmb.unimore.it, nella sezione dell'Indice A-Z, i lavori parlamentari e la richiamata Relazione Di Salvo alla voce Dimissioni.

Isabella Spanò

a cura di Adapt - Fondazione Marco Biagi,
Scuola internazionale di Alta formazione
in Relazioni industriali e di lavoro



LAVORO: IN UFFICI EUROPA IMPIEGATI ITALIANI I PIÙ ARRABBIATI

Rispetto ai colleghi europei gli impiegati italiani sono più stressati e irascibili, mentre il primato dei dipendenti più calmi spetta ai paesi nordici. È quanto emerge da una ricerca, svolta dalla Icm Research su un campione di 1.857 impiegati nei Paesi Bassi, Norvegia, Spagna, Svezia, Svizzera, Regno Unito, Polonia, Repubblica Ceca, Ungheria, Turchia e Romania. Secondo la ricerca circa il 94% degli impiegati italiani avrebbe dichiarato di avere assistito a episodi di collera fra i propri colleghi, invece solo il 68% dei dipendenti del Nord Europa dichiara di aver visto un collega arrabbiato.

Monks incontra Barroso e Socrates: più ruolo alle parti sociali europee

Lisbona, sindacati: no alla precarietà

segue dalla prima

re la segmentazione del mercato migliorando la situazione ed i diritti dei lavoratori atipici, incoraggiando rapporti di lavoro stabili e rispettando lo spirito e la lettera dell'acquisizione sociale europea, compreso l'accordo-quadro che definisce che i contratti a tempo indeterminato restano la norma generale". "Dato che il mercato del lavoro europeo è già capace di un processo di distruzione creativa, distruggendo circa il 4% delle occupazioni e creando poi dal 5 all'8% di nuove occupazioni ogni anno, il problema più urgente consiste nel chiedersi come fare in modo da offrire ulteriore sicurezza ai lavoratori" ha dichiarato John Monks.

Per la Ces occorre mettere la qualità dei posti di lavoro e la stabilità delle disposizioni contrattuali al centro delle preoccupazioni europee. La Ces ammette che le imprese ed i lavoratori hanno bisogno allo stesso tempo di flessibilità e di sicurezza. Tuttavia, la forma di flessicurezza che propone la Commissione è squilibrata, sostengono i sindacati. Assumendo i contratti flessibili ed i facili licenziamenti come principi principali, si mette a rischio la stabilità dell'occupazione a favore delle sole imprese. Nella sua risoluzione, la Ces chiede alle istanze decisionali europee di stabilire un ordine del giorno politico che incoraggi la flessicurezza interna e la qualità dei posti del lavoro.

Dibattito acceso e dai toni forti, come dicevamo ieri, al comitato esecutivo Ces, nel quale - riferisce il responsabile del dipartimento internazionale, Luigi Cal, da Lisbona - sono intervenute una quarantina di organizzazioni, partendo dalla propria esperienza nazionale e valutando il documento alla luce di questa. Alla fine Monks ha voluto relativizzare l'importanza che molti danno a

questo documento (che molti chiamano impropriamente accordo), dato che in realtà si parla di *analisi congiunta*, figura nuova rispetto al parere comune. Con tale lettura, Monks considera l'analisi non un *diktat* per i livelli nazionali, ma un orientamento di massima delle parti sociali europee, che non possono offrime un'interpretazione *pro domo sua*. Così avrebbe invece già fatto il presidente della Confindustria europea (*BusinessEurope*), Ernest-Antoine Seillière, sostenendo che il tempo indeterminato è uno strumento del passato. Nel vertice sociale Ue seguito all'esecutivo e che ha preceduto l'apertura del vertice dei capi di Stato e di governo, Monks gli ha ribadito che *il lavoro a tempo indeterminato resta la regola*, così co-

me scritto nel documento, per il quale ha chiesto sostegno ai sindacati europei, dato che le parti sociali sono considerate determinanti nelle raccomandazioni. Tale posizione potrebbe condurre in futuro a sviluppi negoziali veri e propri e allora in quel caso i sindacati nazionali come quelli europei faranno sentire la loro voce nelle forme più adeguate. La votazione palese sul testo ha riportato un solo voto contrario (la Federazione europea dei trasporti), una decina di astenuti (tra cui Cgil, Uil, Force Ouvrière, Fgfb belga, Cgtp portoghese, la Cgt portoghese, il sindacato basco e la Cgt lussemburghese). La Cisl, insieme alla stragrande maggioranza, ha votato a favore, pur avendo fatto rilievi nel suo intervento.

Raffaella Vitulano

Europarlamento, l'Italia minaccia il veto al Trattato

UNA grande manifestazione è stata organizzata ieri a Lisbona per l'apertura dei lavori del vertice informale Ue dai sindacati portoghesi per protestare contro la precarietà. Clima incandescente in tutt'Europa. Soprattutto in Francia, dove ieri il comunicato sul divorzio di Sarkozy è uscito proprio mentre a Parigi si svolgeva il primo vero braccio di ferro sociale per il capo dello Stato. Diverse migliaia di persone hanno preso parte al corteo organizzato dai sindacati per denunciare l'allineamento dei regimi pensionistici dei parastatali su quello dei privati (portando la durata dei contributi da 37,5 a 40 anni). E il clima vivace si è sentito anche a Lisbona, al vertice Ue dei capi di Stato e di governo, dove Spagna e Malta hanno annunciato di essere pronte a minacciare il blocco del Trattato europeo se sarà rinviato il dossier sulla nuova ripartizione dei seggi dell'Europarlamento. Lo riferivano in serata fonti europee, aggiungendo che altri paesi, tra cui Slovacchia e Irlanda, sono irritati dall'ipotesi di rinviare la decisione sui seggi dell'Assemblea di Strasburgo. Ma l'Italia, che considera inaccettabile la proposta Lamassoure-Severin sul tavolo del Vertice, stavolta minaccia il veto e chiede un nuovo compromesso o il rinvio della decisione. Dalla nuova proposta, la Spagna mantiene i 54 seggi attuali, guadagnandone però 4. Malta sale da 5 a 6, guadagnandone 1. La proposta di ripartizione per Paese dei seggi del Parlamento europeo contestata dall'Italia prende come parametro di riferimento la popolazione residente invece che la cittadinanza o gli aventi diritto al voto.

Ra.Vi.

TELEX

BBC TAGLIERÀ 1.800 POSTI DI LAVORO IN SEI ANNI

La Bbc ha annunciato il nuovo piano aziendale che prevede il taglio di 1.800 posti di lavoro nel corso dei prossimi sei anni. Il piano prevede in particolare la riduzione di 2.500 posti di lavoro a fronte di 700 nuove assunzioni: un taglio netto pari all'8% del personale. "Il denaro risparmiato tornerà alla Bbc sotto forma di nuovi investimenti in gradi di creare nuovi posti di lavoro",

ha spiegato il direttore generale, Mark Thompson.

INFRASTRUTTURE, ALLARME ANCE: 2008 EMERGENZA INVESTIMENTI

A fine 2007 si registrerà una riduzione del 3% degli investimenti nel comparto delle opere pubbliche, contrazione che proseguirà anche nel 2008 e sarà pari a -2,5%. La previsione arriva dal presidente dell'Ance, Paolo Buzzetti. "È uno scenario che non esito a definire di emergenza - è l'al-

larme lanciato da Buzzetti - rispetto al quale neanche il significativo aumento di risorse previsto dalle due ultime manovre di finanza pubblica, sembra in grado di offrire una soluzione adeguata".

GM RIDUCE LAVORATORI IN STABILIMENTO HAMTRAMCK

La General Motors ha annunciato che taglierà 767 posti di lavoro e un turno nel suo stabilimento di assemblaggio di Detroit-Hamtramck. La compagnia ha preso la

decisione a causa della caduta della domanda per la Cadillac Dts e la Buick Lucerne, modelli fabbricati nell'impianto.

PESCA, PERSI 15.000 POSTI

Negli ultimi cinque anni la pesca marittima italiana ha perso circa 15.000 posti di lavoro, e per sostenere e rilanciare il settore non si può fare a meno di imboccare la strada delle agevolazioni fiscali. Lo ha ribadito il ministro delle Politiche agricole, Paolo De Castro all'Agri Levante di Bari.