



Le “nuove” dimissioni in bianco: è vera semplificazione?

di Giovanna Carosielli e Carmine Santoro

Tag: #dimissioni #semplificazione #jobsact

L'attuale dibattito in corso sui mass-media ha enfatizzato il rimedio, previsto dal *Jobs Act*, avverso il deprecabile fenomeno delle dimissioni in bianco, quasi si trattasse del primo “esperimento” normativo in tal senso. In realtà, tale rimedio – oltre ad essere stato a suo tempo previsto dall'abrogata legge n. 188/2007 – è già vigente, in virtù dell'apposita disciplina prevista dalla legge Fornero. Trattasi, dunque, dell'ennesimo tentativo di reprimere una pratica diffusa nei rapporti lavorativi del nostro Paese.

In attesa dell'entrata in vigore del decreto “semplificazione” approvato in consiglio dei Ministri lo scorso 4 settembre, il Ministero del lavoro annuncia, attraverso il sito web istituzionale, l'introduzione di **modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**, assestando, a suo dire, un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco che ha finora riguardato maggiormente le donne lavoratrici.

In particolare, per quanto concerne il dato positivo, la disposizione in argomento dovrebbe essere contenuta nell'art. 26 del citato d.lgs. sulle semplificazioni: **le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro** – come ricavabile dal testo in circolazione su taluni siti web – **sono eseguite, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro** attraverso il sito istituzionale e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro. Inoltre, entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo, il lavoratore avrebbe la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

La trasmissione dei moduli suddetti può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione. Resta confermata la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000 per il datore di lavoro che alteri i moduli, sebbene, a quanto risulta al momento, senza la previsione del dolo specifico del «fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto...», di cui al testo dell'art. 4, comma 23, l. n. 92/2012.

Un'ulteriore modifica emergerebbe dalla nuova struttura del fatto tipico, non più incentrata sul generico “abuso” del foglio firmato in bianco dalla lavoratrice/lavoratore, che creava problemi di tassatività, bensì sulla più precisa “alterazione” dei moduli. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione amministrativa, invece, restano di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Al fine di verificare se la semplificazione promessa dal decreto attuativo del Jobs Act sia effettiva, ne è opportuna la **comparazione** con il testo previgente, la **legge Fornero**: quest'ultima, pur ispirata dalla giusta esigenza di disincentivare contegni datoriali non rispettosi della normativa sulle dimissioni e/o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, aveva tuttavia introdotto un **meccanismo** tutt'altro che semplificato.

In estrema sintesi, infatti, accanto alla convalida presso le Direzioni territoriali del lavoro – ovvero il Centro per l'impiego o le ulteriori sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale – delle **dimissioni** di lavoratrici/lavoratori per motivi legati alla maternità/genitorialità, ovvero, della risoluzione consensuale del rapporto (art. 4, commi 16 e 17, l. n. 92/2012), era contemplata **un'ulteriore procedura**, che onerava il datore di lavoro, entro 30 giorni dall'effettuazione della comunicazione obbligatoria, ad invitare il lavoratore, entro 7 giorni “di calendario”, cioè effettivi, dal ricevimento dell'invito (*cf.* circ. Min. lav. 18 luglio 2012, n. 18), a realizzare **una delle condizioni al cui verificarsi era sottoposto lo scioglimento del vincolo negoziale**. Nel merito, tale condizione sospensiva, da parte del lavoratore, poteva caratterizzarsi: nella sottoscrizione di una **dichiarazione** in calce alla comunicazione obbligatoria del rapporto di lavoro (art. 4, comma 18, l. n. 92/2012 nella **mancata comparizione** presso le sedi indicate nell'invito datoriale; nell'omessa revoca, non necessariamente scritta ma in ogni caso “formalizzata” (*cf.* circ. Min. lav. n. 18, *cit.*), delle proprie dimissioni o della risoluzione consensuale.


La macchinosa procedura brevemente descritta aveva destato numerose perplessità, tra i primi commentatori, in ragione dell'appesantimento burocratico dovuto alla moltiplicazione degli adempimenti a carico delle parti, delle incertezze relative al contenuto della sottoscrizione redatta dal lavoratore ed al perfezionamento della procedura tra le parti, facendo dubitare della reale semplificazione amministrativa realizzata (per tutti, R. Caragnano, G. Caruso, *La nuova disciplina delle dimissioni in bianco*, in *La nuova riforma del lavoro* a cura di M. Magnani, M. Tiraboschi, Giuffrè, 2012, p. 333 ss.).

Ad una lettura inevitabilmente sommaria, mancando ancora il testo definitivo, **la nuova disciplina delle dimissioni/risoluzioni sembra superare solo in parte le difficoltà operative emerse con la legge Fornero**, avendo il legislatore conservato la **pluralità degli adempimenti**, consistenti nella trasmissione del modulo da parte del lavoratore, personalmente ovvero tramite soggetti abilitati, e nella sua eventuale revoca. Peraltro, dal testo normativo – che necessita di **un ulteriore decreto ministeriale** i cui tempi di emanazione non sono stati precisati – **non sembra chiara la conseguenza sull'esito delle dimissioni/risoluzione qualora il lavoratore**, ovvero gli altri soggetti deputati a farlo, **ometta di effettuare tale trasmissione, anche solo per mera dimenticanza**.

Altresì, l'indubbia semplificazione del possibile illecito datoriale, consistente nell'alterazione del modulo, andrebbe tuttavia coordinata, nella declinazione concreta, con la previsione della sua trasmissione da parte del lavoratore. Infatti, nella versione di cui alla l. n. 92/2012, il datore di lavoro, dovendo effettuare la procedura descritta, era nelle condizioni, anche materiali, di abusare del modulo, ciò che attualmente dovrebbe essergli precluso in ragione della sua “estraneità” all'intera procedura.

In conclusione, quindi, la “semplificazione” promessa dal decreto attuativo sulle dimissioni in bianco/risoluzione contrattuale, più che un’effettiva e ponderata riscrittura della normativa in argomento, potrebbe meramente consistere in una (tardiva) attuazione dell’ultimo periodo del disposto contenuto nell’art. 4, comma 18, l. n. 92/2012, per il quale il Ministero del lavoro, mediante decreto di natura non regolamentare, avrebbe potuto individuare «ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà [...] in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie».

Giovanna Carosielli
 @GiovCarosielli

Carmine Santoro
 @carminesantoro

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro
ADAPT, Università degli Studi di Bergamo