

Con il d.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015 (c.d. decreto semplificazioni) si interviene nuovamente, a distanza di pochi anni, sull'annosa questione delle **dimissioni in bianco**. *Ictu oculi*, l'art. 26 del citato decreto dovrebbe segnatamente costituire il rimedio al triste (ma ben noto) fenomeno delle dimissioni in bianco, attesa «l'obiezione che i commentatori e gli interpreti hanno, tradizionalmente, rivolto alla normativa previgente circa l'effettività dell'istituto che si concretizza nella sua inutilità rispetto al perseguimento dell'obiettivo prefissato nonostante le "precauzioni" assunte dalla legge attuale (Fornero, *ndr*), trascorsi (più di) due anni dalla sua entrata in vigore, l'impressione è che la convalida delle dimissioni non sia in grado di perseguire l'obiettivo prefigurato, perché, anche se si registra un consistente ricorso ad essa, non pare che si possa rilevare il superamento del fenomeno che si intende contrastare» (Cfr. O. Dessì, *La convalida delle dimissioni: l'oggetto dell'indagine in Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT - 222/2014).

Invero, al di là dell'aspetto tecnico-procedurale previsto dall'art. 26, l'oggetto dell'indagine va utilmente contestualizzato proprio nei termini del raggiungimento dell'obiettivo perseguito dalla novella normativa al fine della risoluzione della problematica a tutt'oggi irrisolta. Al fine di agevolare questa linea ripercorriamo, seppur brevemente, la normativa della disciplina che ha denotato l'istituto in commento. Come si ricorderà, la legge n. 188/2007 (c.d. riforma Damiano) rappresentò un tentativo, rivelatosi presto infausto, nel quale il lavoratore, a pena di nullità dell'atto, doveva compilare online un modulo informatico di comunicazione delle dimissioni che, una volta protocollato, veniva inviato al Ministero del lavoro. Il lavoratore consegnava poi al datore la ricevuta stampata e validata del modulo di dimissione volontaria. Successivamente con legge n. 92/2012 (commi da 17 a 23-*bis* dell'art. 4, legge 28 giugno 2012) l'efficacia delle dimissioni dei lavoratori e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro veniva "sospesa" fino alla convalida presso uno degli enti indicati. Vero è che, alternativamente, era stata prevista la possibilità della sottoscrizione di una dichiarazione del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione telematica della comunicazione di cessazione del rapporto. Ciò nei fatti non alleggerì comunque il complesso iter burocratico dell'intera procedura atteso che il datore di lavoro doveva, in caso di mancata convalida o sottoscrizione della comunicazione di cessazione, adempiere ad un obbligo ulteriore consistente nel trasmettere al lavoratore la comunicazione contenente l'invito alla convalida. Infine, decorsi 7 giorni dalla ricezione, se il lavoratore non aderiva all'invito, il rapporto di lavoro si risolveva. Diversamente il lavoratore avrebbe potuto revocare le proprie dimissioni.

Proprio alla luce di questi precedenti, tutt'altro che soddisfacenti sotto il profilo operativo, il legislatore delegato, per contrastare in maniera più incisiva l'illecito comportamento delle dimissioni in bianco, interviene nuovamente sul punto con una nuova procedura che, almeno a prima vista, presenta alcuni aspetti critici in cerca di rapida soluzione.

Ebbene, la novella introdotta dall'art. 26 del citato decreto ripropone, così, una presentazione telematica di un modulo *ad hoc*, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da trasmettere in via telematica su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it, al datore di lavoro ed alla DTL competente a cura del dipendente stesso, a pena di inefficacia. E ciò al fine di garantire data certa nonché un'autentica manifestazione (e non estorsione) di volontà del lavoratore. Allo scopo di dare concreta operatività, al comma 1 viene stabilito che, entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del d.lgs. n. 151/2015 in commento, un apposito decreto del Ministero del lavoro dovrà stabilire:

- i dati di identificazione del rapporto di lavoro da cui si intende recedere o che si intende risolvere;
- i dati di identificazione del datore di lavoro;
- i dati di identificazione del lavoratore;
- le modalità di trasmissione;
- gli standard tecnici atti a definire la data certa di trasmissione.

Sebbene le nuove disposizioni entreranno in vigore a far data dal 60 giorno successivo all' entrata in vigore del decreto stesso (ove saranno stabilite le modalità tecniche della trasmissione dei moduli) ci pongono immediatamente di fronte ad un primo interrogativo. Ci si domanda, infatti, cosa succederebbe se il lavoratore non dovesse adempiere alla trasmissione telematica come prescritto dalla nuova normativa. In effetti, nessuna sanzione sembrerebbe potersi irrogare al lavoratore con la conseguenza che il datore di lavoro resterebbe in balia del comportamento dello stesso lavoratore e si troverebbe relegato in una zona grigia relativa al valore da attribuire ai *facta concludentia*.

Orbene, lo stesso comma 1 dell'art. 26 sottolinea poi che dalla predetta disposizione sono escluse

le dimissioni della lavoratrice madre secondo quanto esplicitamente indicato dall'art. 55, comma 4 del d.lgs. n. 151/2001 che prevede che «la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'art. 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro».

Dall'attenta lettura offerta dall'art. 26 è possibile individuare un ambito soggettivo ed oggettivo d'applicazione.

Sotto il primo profilo, la disposizione sembrerebbe applicabile, sic et simpliciter, al solo rapporto di lavoro subordinato escludendo, conseguentemente, le altre fattispecie di rapporto di lavoro quali il lavoro autonomo, collaborazioni a progetto, ecc. Ma al riguardo sarebbe necessario, quanto prima, un'auspicabile puntualizzazione chiarificatrice. Per quanto riguarda l'ambito oggettivo, per mano del successivo comma 7 dell'art. 26 viene, invece, chiaramente indicato che la nuova modalità non è applicabile al lavoro domestico nonché nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengono nelle sedi di cui all'art. 2113, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Pertanto, le nuove disposizioni non si applicheranno nel caso in cui le dimissioni (o la risoluzione consensuale) dovessero perfezionarsi nelle sedi seguenti:

- art. 185 c.p.c. nella sede giudiziale davanti ad un giudice che secondo l'art. 420, comma 1, c.p.c. deve oltre alla conciliazione, formulare anche una proposta transattiva;
- artt. 410 e 411 c.p.c. presso la DTL (sede amministrativa);
- artt. 411, c.3 e 412-ter c.p.c.: in presenza delle parti sindacali secondo quanto previsto da ccnl (sede sindacale);
- art. 412-quater c.p.c. presso il collegio di conciliazione ed arbitrato (sede arbitrale);
- art. 410 c.p.c. e art. 31, comma 13, L. n. 183/2010 presso le commissioni di certificazione (sede

certificativa).

Da notare poi che, dal tenore letterale della stessa disposizione, se pochi dubbi vi sono circa l'equiparazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali, l'inclusione nel campo d'applicazione "dovrebbe" riguardare, oltre alle dimissioni volontarie, anche le dimissioni per giusta causa. Confermato, ai sensi del comma 2 dell'art. 26, il diritto di ripensamento, secondo una linea di coerenza logica e di sistema con la normativa precedente, che conferisce la possibilità al lavoratore di revocare con le stesse modalità le dimissioni e la risoluzione consensuale entro 7 giorni dalla data di trasmissione del modulo. Medesima coerenza con il passato recente, ancorché la legge n. 188/2007 parlasse di nullità, si riscontra, per quanto riguarda l'aspetto sanzionatorio. Invero, le dimissioni dovranno essere predisposte a pena di inefficacia sui predetti moduli. Ciò significa che al lavoratore nulla sarà retributivamente dovuto nel periodo non lavorato del rapporto di lavoro sospeso o in caso di revoca delle stesse dimissioni.

È bene ricordare, in tema di sanzioni, che ai sensi del comma 5 dell'art. 26 del decreto in parola «salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. In questo caso l'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, 689». Tuttavia, il legislatore avrebbe potuto riporre più attenzione su altri aspetti distorsivi del fenomeno atteso che non viene preso per nulla in considerazione la possibilità della firma che il lavoratore potrebbe apporre su una (eventuale) rinuncia all'impugnazione.

Il comma precisa che la trasmissione dei moduli di cui al comma 1 potrà avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera *h*, e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. A parere di chi scrive, si rileva al riguardo che, molto più semplicemente, si sarebbe potuto introdurre una procedura di conferma, via sms o centro impiego, delle dimissioni comunicate dal lavoratore al fine di attribuire data certa alla propria manifestazione di volontà.

In conclusione, l'analisi condotta sulle nuove disposizioni normative introdotte per combattere

(*rectius*, arginare) la prassi conosciuta sulle dimissioni in bianco e tristemente radicata nel nostro Paese mostra, assieme ai rilievi critici sollevati, come molto presumibilmente si sia trattato di un'occasione persa atteso che, più che verificare se la soluzione introdotta raggiungerà l'obiettivo proposto, bisognerebbe (forse) ancor prima intendersi sul significato da attribuire al concetto stesso di semplificazione.

Amedeo Tea

Consulente del lavoro

ADAPT Professional Fellow

Scarica il pdf 