Dimissioni in bianco: tutela rafforzata ma forse al costo di più burocrazia?

di Roberta Caragnano, Germana Caruso

L'art. 55 della bozza di disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro ridisegna in parte, rafforzandola, la disciplina delle dimissioni in bianco e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La materia è delicata per le implicazioni economico-sociali che genera e già negli anni passati non sono mancate critiche, anche serrate, alle modifiche normative introdotte come è avvenuto nel caso della legge 17 ottobre 2007, n. 188 che, per la prima volta, aveva introdotto nel nostro ordinamento procedure di contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco disponendo come nuovo requisito formale in materia di recesso volontario dal contratto di lavoro l'utilizzo di uno specifico modulo codificato, in difetto del quale l'atto di recesso si considerava nullo.

Il quadro italiano di riferimento, infatti, non è privo di criticità. Il Rapporto annuale dell'Istat sulla situazione del Paese, diffuso nel maggio 2011 ([1]) e che analizza i dati del biennio 2008-2009 comparandoli con gli anni precedenti (cfr. la Tavola 3.20, che segue), dedica un apposito paragrafo al fenomeno delle dimissioni in bianco mettendo il luce un percorso ad ostacoli e le difficoltà di conciliare l'attività lavorativa con i tempi di vita. Secondo l'indagine multiscopo *Famiglie e soggetti sociali* nel 2009 più di un quinto delle donne con meno di 65 anni che lavorano o che hanno lavorato ha dichiarato di aver interrotto (temporaneamente e/o definitivamente) l'attività lavorativa nel corso della vita a seguito del matrimonio, di una gravidanza o per motivi familiari di altra natura (il 22,4 per cento, contro il 2,9 per cento degli uomini).

Tavola 3.20 - Madri tra 16 e 64 anni che lavorano o hanno lavorato e hanno interrotto l'attività lavorativa per tipo di motivo, generazione di nascita, ripartizione geografica e titolo di studio - Anno 2009 (a)
(per 100 madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato con le stesse caratteristiche)

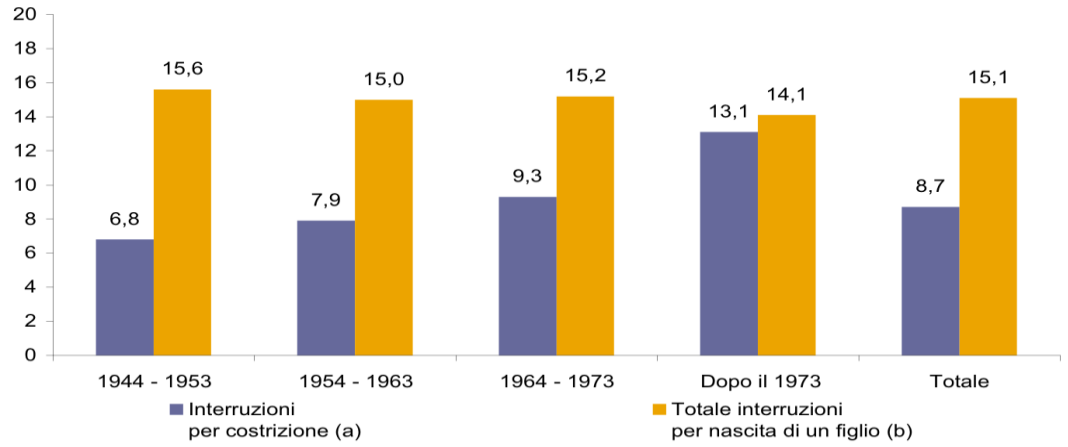
CARATTERISTICHE	Motivi familiari di interruzione dell'attività lavorativa (b)			Almeno un motivo familiare
	Matrimonio	Nascita di un figlio	Altri motivi familiari	
GENERAZIONI DI NASCITA				
1944-1953	15,2	15,6	12,0	38,4
1954-1963	7,4	15,0	9,2	29,3
1964-1973	6,0	15,2	7,0	26,5
Dopo il 1973	7,1	14,1	6,6	25,7
RIPARTIZIONI GEOGRAFICHE				
Nord-ovest	7,9	18,2	8,5	31,9
Nord-est	11,0	19,4	11,9	37,8
Centro	9,4	13,1	7,5	27,8
Mezzogiorno	7,1	9,1	7,4	22,5
TITOLI DI STUDIO				
Fino alla licenza media	13,2	19,7	11,1	40,3
Diploma	6,0	12,6	7,9	24,5
Laurea	3,8	9,0	5,0	16,7
TOTALE	**8,7**	**15,1**	**8,8**	**30,0**

Fonte: Istat, Indagine multiscopo "Famiglie e soggetti sociali"
(a) Dati provvisori.
(b) Possibilità di risposta multipla.

([1]) ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese nel 2010*.

Nel complesso, invece, sono circa 800 mila le madri le quali hanno dichiarato di essere state licenziate o essere state messe in condizione di doversi dimettere in occasione o a seguito di una gravidanza, nel corso della loro vita lavorativa. Si tratta, infatti, dell'8,7 del cento delle madri che lavorano o hanno lavorato in passato (sul punto si veda la figura 3.19, che segue). Tra queste, solo il 40,7 per cento ha poi ripreso l'attività lavorativa; possibilità che differisce a seconda della realtà geografica nella quale si trovano e, quindi, con diverse opportunità di reinserimento nel mercato del lavoro: su 100 madri licenziate o indotte a dimettersi riprendono a lavorare 51 nel Nord Italia e soltanto 23 nel Mezzogiorno. Si tratta, con tutta evidenza, di cifre considerevoli, non tanto in valore assoluto, ma se messe in relazione ad altre forme di discriminazione legate al genere che contribuiscono ad incrementare le difficoltà di accesso e permanenza delle donne nel mercato del lavoro.

Figura 3.19 - Madri che hanno interrotto l'attività lavorativa in occasione di una gravidanza per generazione di nascita della madre e modalità di interruzione - Anni 2008-2009 *(per 100 madri di 16-64 anni che lavorano o hanno lavorato in passato con le stesse caratteristiche)*



Fonte: Istat, Indagini multiscopo "Uso del tempo" e "Famiglie e soggetti sociali"
(a) Indagine "Uso del tempo", Anno 2008-2009 (dati provvisori).
(b) Indagine "Famiglia e soggetti sociali", Anno 2009 (dati provvisori).

L'intervento del neo-disegno di legge è duplice: da un lato interessa i genitori nel periodo della maternità o paternità, dall'altro estende l'ambito di applicazione della normativa in via generale e, quindi, a prescindere dal fatto di essere o meno genitore.
In particolare l'art. 55 del citato decreto di riforma interviene, modificandolo in diversi punti, l'art. 55 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità*) e introduce due novità: rafforza il regime della convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice o dal lavoratore e prevede sanzioni specifiche per il datore di lavoro che ricorre a tali pratiche per risolvere il rapporto lavorativo.
La prima novità interessa il comma 4 dell'art. 55 del citato decreto che contiene in sé una presunzione di non genuinità e autenticità delle dimissioni o delle risoluzioni consensuali della lavoratrice (madre) e del lavoratore (padre). Viene esteso l'obbligo di convalida, ad oggi valevole entro un anno di vita del bambino, ai tre anni di età del minore o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale. La norma, infatti, subordina la richiesta di dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto alla convalida delle stesse da parte del servizio ispettivo del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio; a tale convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro ([2]).
Sempre al fine di garantire la corrispondenza tra la dichiarazione di volontà del lavoratore e l'intento risolutorio, il regime della convalida viene rafforzato anche al di fuori dei casi di maternità o paternità. Il comma 2 dell'art. 55 condiziona sospensivamente l'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale alla convalida effettuata secondo modalità individuate con decreto non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
In alternativa alla convalida, il comma 3 dell'art. 55 prevede ulteriori procedure volte, in ogni caso, a validare l'efficacia delle dimissioni. La norma prevede espressamente la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione, del lavoratore o della lavoratrice, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro trasmessa telematicamente al Centro per l'Impiego, e rimette ad un decreto, di natura non regolamentare, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione di ulteriori modalità semplificate, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie. Il tutto al fine di accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore.
Qualora la lavoratrice o il lavoratore non procedano alla convalida delle dimissioni incombe sul datore di lavoro l'onere di trasmettere loro, secondo specifiche modalità definite al comma 5 dell'articolo in commento, una comunicazione contenente l'invito a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti per la convalida oppure, nel caso in cui si scelga la modalità alternativa di cui al comma 3, l'invito ad apporre la sottoscrizione di apposita dichiarazione resa dal lavoratore o dalla lavoratrice dimissionari. Il datore di lavoro ha trenta giorni di tempo per adempiere, a decorrere dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto. In caso di inadempienza le dimissioni si considerano definitivamente prive di effetto.
Al contrario, qualora il datore di lavoro proceda all'inoltro della suddetta comunicazione il lavoratore o la lavoratrice dimissionari, entro sette giorni dalla ricezione, devono procedere alla convalida pena la risoluzione del rapporto per il verificarsi della condizione sospensiva. Resta ferma la possibilità riconosciuta al lavoratore o alla lavoratrice, di contestare l'efficacia dell'atto risolutivo offrendo le proprie prestazioni di lavoro a favore del datore nell'arco temporale dei sette giorni.
A chiusura della nuova disciplina dell'istituto delle dimissioni l'art. 55 del disegno di legge rafforza l'impianto sanzionatorio previsto nelle fattispecie di dimissioni in bianco. Viene introdotta, infatti, una specifica sanzione amministrativa – facendo comunque salvi gli eventuali rilievi di carattere penale – a carico del datore di lavoro che abusa del foglio in bianco fatto siglare dal lavoratore o dalla lavoratrice per simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del contratto. In tal caso il datore incorrerà in un reato amministrativo e sarà condannato al pagamento di una sanzione (amministrativa) di importo variabile, da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento, l'irrogazione della sanzione e il quantum della stessa sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.
Qual è quindi il senso dell'art. 55, comma 8, del disegno di legge riguardo al «salvo che il fatto costituisca reato»?
Sul punto a parere di chi scrive le fattispecie 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 testualmente prevede il disegno di legge e siamo nell'ambito dei reati depenalizzati) da un lato e reato

([2]) Sullo stato attuale della normativa in vigore in materia di convalida delle dimissioni dubbi sono sollevati da R. SCHIAVONE, *Dalla riforma del lavoro più tutele alla maternità e alla paternità*, in *GL*, 2012, n. 6, la quale auspica che un eventuale intervento legislativo possa risolvere alcune lacune della norma.

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 sono 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» (Cass. Penale, sez. VI, 31 agosto 2010, n. 32525). Ne discende che il reato di estorsione si concretizza 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".
La *ratio* di fondo dell'art. 55 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 la genuinità della volontà espressa. Tuttavia, nella futura applicazione delle nuove disposizioni, si intravede un possibile e potenziale 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 ad un appesantimento procedurale che scaturiva 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'art. 55 del disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro, 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 che attesta 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»