



Testo pubblicato a seguito di referaggio anonimo

Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni *

WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 222/2014

Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*

**Ombretta Dessì
Università di Cagliari**

1. La convalida delle dimissioni: l'oggetto dell'indagine	2
2. Le "novità" della legge Fornero	3
3. Convalida, recesso del lavoratore per fatti concludenti e libertà di forma	5
4. La convalida tra dimissioni volontarie e dimissioni per giusta causa	10
5. L'ambito di applicazione della novella	12
6. Le criticità delle procedure di convalida.....	15
7. Il D.D.L. n. 1409 del 2014 sul recesso volontario del lavoratore	19
8. Considerazioni conclusive	24
9. Bibliografia	30

* Il contributo è stato sottoposto a *peer-review* anonima da un revisore selezionato dalla Direzione della collana. Ricevuto il 24/07/2014; accettato il 01/08/2014; pubblicato il 08/08/2014.

1. La convalida delle dimissioni: l'oggetto dell'indagine

L'interesse per la nuova fisionomia della disciplina sulle dimissioni¹ è dovuta all'introduzione dell'istituto della convalida ad opera dell'art. 4.16-23, l. 28 giugno 2012, n. 92.

L'obiettivo della novella consiste nel rafforzamento del recesso del lavoratore in funzione del contrasto del fenomeno delle dimissioni in bianco, garantendogli un ulteriore momento di riflessione riguardo alla (libera ?) determinazione della volontà di porre fine al rapporto di lavoro, successivo alla comunicazione di quest'ultima al datore di lavoro.

L'obiezione che i commentatori e gli interpreti hanno, tradizionalmente, rivolto alla normativa previgente attiene all'effettività dell'istituto e si concretizza nella sua inutilità rispetto al perseguimento dell'obiettivo prefissato.

Nonostante le "precauzioni" assunte dalla legge attuale, trascorsi 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.

Per raggiungere lo scopo si deve procedere all'analisi delle questioni più importanti che emergono dalla normativa in esame, vale a dire delle ripercussioni della convalida sul recesso del lavoratore per fatti concludenti e sulla libertà di forma, della sua incidenza rispetto alle dimissioni volontarie e a quelle per giusta causa, dell'ambito di applicazione della novella e, infine, delle criticità della procedura.

Visto e considerato che la disciplina della Legge Fornero costituisce oggetto di valutazione da parte del Governo, in vista di un'ulteriore modifica dell'art. 4.16-23, occorre soffermarsi sul contenuto del D.D.L. 26 marzo 2014, n. 1409², in materia di dimissioni volontarie³ (cfr. Tinti, 2014).

La trattazione non si deve limitare all'esame della nuova disciplina e del contenuto del D.D.L., fondata sul raffronto con la normativa precedente – vigente (artt. 2118-2119 c.c.) e abrogata (l. 7 ottobre 2007, n. 188, espunta dall'art. 39.10, l. 6 agosto 2008, n. 133) – ma

¹ Cfr. A. LEVI, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Giappichelli, Torino, 2012.

² Il D.D.L. 26 marzo 2014, n. 1409 è stato così numerato al Senato, a seguito della trasmissione, a Palazzo Madama, del testo, contenente disposizioni in materia di modalità di risoluzione consensuale del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, da parte della Camera, in data 26 marzo 2014, che lo aveva precedentemente approvato il 25 marzo 2014.

³ Per una panoramica del D.D.L. n. 1409 del 2014 cfr. A. TINTI, *Dimissioni in bianco: l'intervento necessario e la semplificazione pericolosa*, Dattiloscritto, 2014.

deve implicare la ricerca di soluzioni concrete alle diverse criticità della medesima.

2. Le "novità" della legge Fornero

Prima di entrare nel merito della questione, occorre prendere visione dell'art. 4.16-23, l. n. 92 del 2012, che, sulla linea dell'esperienza della l. n. 188 del 2007⁴, e del D.D.L. 8 luglio 2008, n. 884, rimasto "lettera morta"⁵, apporta significative novità.

La legge n. 92 del 2012 ritocca il regime delle dimissioni per maternità o paternità (art. 4.16, l. n. 192 del 2012) e innova quello relativo al recesso del lavoratore (artt. 2118 e 2119 c.c.) e alla risoluzione consensuale⁶ (art. 4.17-23, l. n. 192 del 2012).

Le dimissioni per maternità o paternità non sono sottoposte a nullità, come, invece, sarebbe stato ragionevole, in funzione dell'esigenza di certezza del diritto⁷, ma a convalida (art. 55.4, d.lgs. n. 151 del 2001 – che riprende l'art. 18.2, l. 8 marzo 2000, n. 53 – sostituito dall'art. 4.16, l. n. 92 del 2012).

Il recesso e la risoluzione consensuale sono ricondotti alla convalida, diretta ad accertarne la genuinità, che li condiziona sospensivamente⁸, nel senso che, qualora non sia effettuata dal lavoratore, impedisce che producano effetti⁹. La relativa dichiarazione,

⁴ Al riguardo si vedano R. ALTAVILLA, *Le dimissioni del lavoratore*, Giuffrè, Milano, 1987; A. VALLEBONA, *Le dimissioni e il nuovo vincolo di forma*, in *Mass. giur. lav.*, 2007, 862 ss.; E. MASSI, *Dimissioni volontarie: la nuova disciplina*, in *Dir. prat. lav.*, n. 45, 2007, 2701 ss.; M.V. BALLESTRERO, *Recesso on line: ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie*, in *Lav. dir.*, n. 3, 2008, 511 ss.; G. PELLACANI, *La nuova legge sulle dimissioni volontarie: considerazioni critiche*, in *Giur. lav.*, n. 10, 2008, 155; G. Trioni, *I nuovi vincoli in materia di dimissioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2008, 229 ss.; M. DEL CONTE, *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012.

⁵ Cfr. A. LEVI, *Contratto di lavoro*, cit., 107-109.

⁶ Si veda A. LEVI, *Dimissioni e risoluzione per mutuo consenso: nuova regolamentazione*, in *Dir. prat. lav.*, n. 6, 2013, 428 ss.

⁷ Al riguardo A. LEVI, *Le dimissioni del lavoratore*, in G. PELLACANI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero: dall'idea embrionale del novembre 2011 alla legge 28 giugno 2012, n. 92*, Giuffrè, Milano, 2012, 335.

⁸ Sul tema, R. DEL PUNTA, *La sospensione del rapporto di lavoro*, in A. CICU, F. MESSINEO, L. MENGONI (diretto da), P. SCHLESINGER (continuato da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 1992, 662.

⁹ Cfr. P. ICHINO, *Il contratto di lavoro*, in A. CICU, F. MESSINEO, L. MENGONI (diretto da), P. SCHLESINGER (continuato da), *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano, 2003, 123.

quindi, non consiste più in un atto volitivo perfetto, ma in un atto condizionato, che non è in grado di produrre effetti fino all'ottenimento della convalida.

Secondo una prima procedura, il lavoratore che intenda porre fine al rapporto di lavoro deve ribadire la propria volontà presso la direzione territoriale del lavoro, il centro per l'impiego territorialmente competente o una delle sedi individuate dai contratti collettivi (art. 4.17, l. n. 92 del 2012).

In base alla seconda modalità il prestatore sottoscrive una dichiarazione, relativa all'intenzione di dimettersi, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, inviata dal datore di lavoro al centro per l'impiego competente¹⁰ (art. 4.18, l. n. 92 del 2012).

Effettuata la convalida o sottoscritta la ricevuta di trasmissione da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la cessazione del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego a partire dal momento in cui il lavoratore (in caso di dimissioni) o le parti (in caso di risoluzione consensuale) intendono farla decorrere giuridicamente.

Per evitare l'incertezza dovuta all'eventuale inerzia del lavoratore, invece, il datore di lavoro può invitarlo a effettuare la convalida, secondo una delle modalità menzionate, mediante il recapito o la consegna della relativa comunicazione (art. 4.20, l. n. 92 del 2012). Se entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il prestatore non intraprende nessuna delle strade suggeritegli, il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi della condizione sospensiva¹¹.

Entro sette giorni il lavoratore può decidere non solo di convalidare o meno, ma anche di revocare le dimissioni¹² (art. 4.21, l. n. 92 del 2012). In caso di comportamento omissivo da parte sua, il rapporto di lavoro riprende a produrre effetti al momento della scadenza dei sette giorni. In caso di revoca, il contratto di lavoro, interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione del "ripensamento"¹³. Nonostante la revoca non sia soggetta ad alcun vincolo di forma, in quanto "può" essere effettuata per iscritto¹⁴ (art. 4.21, l. n. 92 del 2012), il Ministero del Lavoro auspica che

¹⁰ Cfr. A. VALLEBONA, *La riforma del diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2012, 78-81; M. DEL CONTE, *L'intricata procedura per le dimissioni dalla legge n. 188/2007 alla legge n. 92/2012*, in *Lav. giur.*, n. 10, 2012, 924.

¹¹ Si veda A. LEVI, *Le dimissioni*, cit., 329.

¹² Cfr. la precedente giurisprudenza della Corte di Cassazione, tra cui, in particolare, Cass. 26 febbraio 2007, n. 4391, in *Dir. prat. lav.*, n. 47, 2007, 286.

¹³ Sul punto A. LEVI, *Le dimissioni*, cit., 329.

¹⁴ A tale riguardo, A. VALLEBONA, *Una buona svolta del diritto del lavoro*, in *Boll. Speciale ADAPT*, n. 9, 2010, 80, www.adapt.it; M. DEL CONTE, *L'intricata procedura*, cit., 924.

sia "formalizzata in qualche modo" (Circolare 18 luglio 2012, n. 18). Il ripensamento non può essere consentito *sine die*, ma solo entro sette giorni dalla ricezione dell'invito da parte del datore di lavoro, per ragioni di certezza del diritto¹⁵.

Se il datore di lavoro non trasmette l'invito entro trenta giorni dalla manifestazione di volontà di recesso del lavoratore, le dimissioni sono definitivamente prive di effetto (art. 4.22, l. n. 92 del 2012). La stessa conseguenza non è prevista, invece, riguardo alla risoluzione consensuale, perché dall'interpretazione letterale della legge si desume come essa si riferisca al solo recesso del lavoratore. Considerato, però, che la convalida si estende anche alla risoluzione consensuale, si presume che ci si trovi dinanzi ad una dimenticanza del legislatore e che la previsione le sia applicabile per analogia.

Un profilo, più volte esaminato dalla giurisprudenza¹⁶, è quello delle conseguenze dell'inefficacia delle dimissioni, dovuta all'assenza di convalida o alla revoca¹⁷. Nonostante il rapporto di lavoro riprenda il suo corso, il prestatore non ha diritto alla retribuzione relativa al periodo in cui non ha lavorato (art. 4.23, l. n. 92 del 2012). In questo modo, si evita *ab origine* che il datore di lavoro debba constatarne l'assenza arbitraria e licenziarlo e, al contempo, si esclude che il lavoratore, dimessosi oralmente o "per fatti concludenti", possa esigere, decorso un notevole lasso di tempo, la permanenza in vita del rapporto di lavoro e il pagamento delle (supposte) retribuzioni arretrate.

Un altro aspetto degno di nota è il regime sanzionatorio, che si sostanzia nella previsione di una sanzione amministrativa¹⁸ nei confronti del datore di lavoro che ricorre alle dimissioni in bianco o simula la risoluzione consensuale, salvo che commetta reato ex art. 486 c.p. o ex art. 488 c.p. (art. 4.23, l. n. 92 del 2012).

3. Convalida, recesso del lavoratore per fatti concludenti e libertà di forma

¹⁵ A. CANNIOTO, G. MACCARONE, *Dimissioni con ripensamento*, in *Il Sole24Ore*, 17 luglio 2012, 19.

¹⁶ Cfr., per tutte, Cass. 23 novembre 2006, n. 24886, in *Mass. giur. lav.*, 2007, 254.

¹⁷ M.V. BALLESTRERO, *Recesso*, cit., 530.

¹⁸ A tale proposito cfr. A. LEVI, *Le dimissioni*, cit., 332 ss.; M. DEL CONTE, *L'intricata procedura*, cit., 925.

Nonostante il contenuto della l. n. 92 del 2012, ci si deve soffermare sulle dimissioni tacite o per fatti concludenti¹⁹ e sulla forma del recesso del lavoratore, perché presentano profili che necessitano di essere chiariti.

Prima di entrare nel cuore del discorso, occorre premettere che la novella non ha apportato alcuna novità in tema di forma, tanto che le dimissioni possono essere rassegnate in qualunque modo dal lavoratore²⁰.

La scelta appare giustificata dal fatto che l'assenza del vincolo formale non consiste in una regola inderogabile *in peius*, per cui i contratti collettivi e individuali possono assoggettare le dimissioni alla forma scritta *ad substantiam*²¹ e alla comunicazione mediante raccomandata A/R²².

Per quanto concerne il recesso del lavoratore per fatti concludenti, la fattispecie è legittima, perché risponde al principio della libertà di forma²³ e può essere prevista dai contratti collettivi o individuali mediante la formula del patto sulla forma²⁴. Il ricorso a tale meccanismo, peraltro, non incontra il favore della dottrina quando l'inosservanza del patto comporta il licenziamento disciplinare in luogo di una più lieve sanzione conservativa²⁵.

Il dibattito ha sempre avuto ad oggetto l'individuazione della migliore via da seguire per dimostrare la genuinità della condotta "concludente" del lavoratore. Il comportamento tacito che più comunemente è inteso come "intenzione di dimettersi" consiste nell'assenza ingiustificata dal lavoro²⁶. Secondo la tesi più diffusa, l'idoneità risulta inequivocabile quando il lavoratore assume un

¹⁹ Per approfondimenti sulla tematica, si veda C. SMURAGLIA, *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1963, 143 ss.

²⁰ Sulla questione cfr. G. PELLACANI, *La nuova legge*, cit., 19; M. D'ONGHIA, *Dal formalismo convenzionale al formalismo legale per le dimissioni del lavoratore*, in AA.VV., *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Cacucci, Bari, 2008, 346.

²¹ Cfr. gli artt. 100 e 111 del CCNL Calzaturieri del 14 giugno 2010, l'art. 33 dell'Accordo di rinnovo del CCNL Imprese edili artigiane del 23 luglio 2008 e l'art. 72 del CCNL Alimentari del 21 giugno 2007, citati da A. LEVI, *Contratto*, cit., 54, nota 91.

²² Si vedano l'art. 241 del CCNL del Commercio del 26 febbraio 2011 e l'art. 113 del CCNL Tessili del 9 luglio 2010, citati da A. LEVI, *Contratto*, cit., 54, nota 92.

²³ A tale proposito cfr. R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 61.

²⁴ Sul tema si veda R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 62-67.

²⁵ Al riguardo si veda, per tutti, P.G. ALLEVA, *L'onere della prova nel dilemma giudiziario tra dimissioni orali e licenziamento orale*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1976, 362 ss.

²⁶ Cfr. Cass. 6 ottobre 2005, n. 19418, in *Mass. giur. lav.*, 2005, p. 917, con nota di G. GRAMICCIA, *Dimissioni presunte per assenza ingiustificata, licenziamento disciplinare e garanzie ex art. 7 Stat. lav.*; Cass. 20 maggio 2000, n. 6604, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 748, con nota S. TOZZOLI, *Assenza ingiustificata dal posto di lavoro e dimissioni per comportamento concludente*.

atteggiamento dal quale sia agevole desumere la volontà di recesso²⁷. Si pensi all'ipotesi in cui il prestatore si allontana spontaneamente e improvvisamente dal luogo di lavoro, magari a seguito di un diverbio, e non vi fa ritorno per diversi giorni senza fornire alcuna giustificazione²⁸.

Non sempre, tuttavia, la condotta tacita del lavoratore è facilmente interpretabile, per cui si deve verificarne rigorosamente il significato²⁹. In genere, le clausole che qualificano come dimissioni le assenze ingiustificate di breve durata sono considerate "sospette" in ordine all'elusione, da parte del datore di lavoro, della normativa sul licenziamento. Se, invece, il termine è più lungo, si tende a presumere il reale intento del prestatore di dimettersi, a meno che l'assenza non scaturisca da un impedimento oggettivo giustificato.

Ciononostante, la questione non ha ragion d'essere, perché la manifestazione di volontà del lavoratore non è più sufficiente ai fini dell'efficacia delle dimissioni. Essendo quest'ultima sottoposta a condizione sospensiva, l'estinzione del contratto di lavoro ha luogo solo se il lavoratore, di sua iniziativa o previo invito da parte del datore di lavoro, effettua la convalida, che si estende anche alle dimissioni tacite o per fatti concludenti.

La sussistenza del meccanismo della convalida, comunque, non risolve del tutto il problema, perché, se abbandona improvvisamente il posto di lavoro, il prestatore può essere considerato come assente ingiustificato. Ciò significa che può essere esposto alle conseguenze disciplinari di cui all'art. 7 Stat. lav., compreso, nei casi più gravi, il licenziamento disciplinare. Il dubbio si insinua quando vi sono consistenti elementi che inducono a imputare l'abbandono al datore di lavoro, senza che il lavoratore abbia la possibilità di dimostrarlo³⁰.

Un ulteriore profilo al quale occorre prestare attenzione è quello della libertà di forma, nonostante la convalida non abbia nulla a che vedere con essa, ma sia, piuttosto, diretta all'accertamento della genuinità delle dimissioni e della data in cui sono realmente rassegnate. Se avesse natura formale, infatti, non consisterebbe in una condizione sospensiva degli effetti delle stesse (dimissioni), ossia in un evento capace di impedire l'estinzione del contratto di lavoro.

Vero è che, secondo la giurisprudenza, la forma scritta contemplata dai contratti collettivi, in mancanza di ulteriori precisazioni,

²⁷ Cfr. R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 51-52.

²⁸ Cass. 8 marzo 2011, n. 5454, in *Mass. giur. lav.*, 2011, 845, con nota di A. MONTANARI, *Dimissioni per fatti concludenti in caso di persistente spontanea assenza dal lavoro*.

²⁹ Sul punto si veda L.A. MIGLIORANZI, voce *Dimissioni*, in *Enc. dir.*, vol. XII, Milano, 1964, 549.

³⁰ Si veda M. DEL CONTE, *L'intricata procedura*, cit., 925.

consiste in un elemento essenziale del recesso del lavoratore³¹. Ciò comporta che, se è effettuato oralmente o per fatti concludenti, lo stesso (recesso) sia invalido ex art. 1324 c.c., per effetto del quale è soggetto all'art. 1325, n. 4, c.c.³².

La mancata sottoposizione dell'istituto al vincolo della forma scritta *ad substantiam*, tuttavia, rappresenta un'occasione perduta al fine di soddisfare i dubbi e le perplessità della dottrina, che, da tempo, auspica un passo del legislatore in questa direzione³³.

Il principio della libertà di forma soddisferebbe l'interesse del lavoratore alle dimissioni³⁴, se la volontà fosse davvero genuina e costituisse il frutto di una decisione seria. Dal momento che, non sempre le dimissioni scaturiscono da una scelta ponderata, la forma scritta *ad substantiam* dovrebbe costituire la regola generale³⁵. Tale elemento, avendo carattere essenziale, richiamerebbe l'attenzione del lavoratore e lo metterebbe nelle condizioni di acquisire piena consapevolezza della propria scelta³⁶. Inoltre, si eviterebbero «meccanismi di elusione, da parte del datore di lavoro, della disciplina limitativa dei licenziamenti»³⁷.

Appare, dunque, opportuno che il legislatore, sulla scia della l. n. 188 del 2007 e del D.D.L. n. 884 del 2008, ripristini la regola della forma scritta *ad substantiam* in materia. Non bisogna dimenticare, infatti, che il vincolo formale è previsto con riferimento a tutti gli atti che possano rivelarsi svantaggiosi per il lavoratore³⁸. Un'eventuale previsione in tal senso, oltre a garantirne la tutela e ad evitare gli abusi del datore di lavoro, faciliterebbe, in primo luogo, la soluzione della problematica, ancora aperta, della qualificazione del recesso del lavoratore in termini di

³¹ In proposito, Cass. 13 luglio 2001, n. 9554, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2001, 606; Cass. 25 febbraio 1998, n. 2048, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, 819.

³² Secondo un orientamento giurisprudenziale le dimissioni tacite o per fatti concludenti e quelle in bianco sono annullabili (T. Forlì, 30 ottobre 1995, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1996, 850, con nota di L. NANNIPIERI, *Dimissioni "in bianco" e dimissioni rese sotto minaccia di licenziamento*), mentre, secondo un altro, sono nulle per violazione di norme imperative (T. Arezzo, 21 ottobre 2008, in *Lav. giur.*, 2009, 398-399, con nota di A. PIOVESANA, *Dimissioni in bianco e tutela d'urgenza*) o per mancanza di causa (A. Venezia, 3 novembre 2009, in *Riv. giur. lav.*, II, 2010, 709, con nota di S. CAIROLI, *Le "dimissioni in bianco": un negozio in cerca di classificazione*).

³³ Sul punto cfr. R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 61.

³⁴ A questo proposito, R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 59 ss.; L. RIVA SANSEVERINO, *Note sulla posizione del lavoratore dimissionario*, in *Boll. Scuola perf. e spec in dir. lav. Dell'Università di Trieste*, 1973, 51.

³⁵ In tal senso si veda R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 60.

³⁶ Sulla questione cfr. R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 53; G. FERRARO, *Autonomia e poteri del datore di lavoro*, Cedam, Padova, 1992, 139 ss.; M. D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2005, 356 ss.; Id., *Dal formalismo*, cit., 339.

³⁷ R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 60.

³⁸ A tale proposito cfr. R. ALTAVILLA, *Le dimissioni*, cit., 61.

licenziamento o di dimissioni, in relazione al differente regime al quale sono sottoposti. Secondariamente, consentirebbe di estenderla ai settori in cui i contratti collettivi non prevedono la forma scritta *ad substantiam*, nonché ai lavoratori ai quali i contratti collettivi non si applicano perché non sono iscritti al sindacato o perché sono soci di un'organizzazione non firmataria. In sostanza, l'assoggettamento del recesso del lavoratore all'obbligo della forma scritta *ad substantiam* di matrice legale non ne ridurrebbe la libertà di scelta, ma, al contrario, la rafforzerebbe in maniera significativa.

L'assenza di vincoli formali in tema di dimissioni appare poco conveniente anche per l'azienda, che, salvo il caso della giusta causa, rischia di perdere, *ad nutum*, uno o più dipendenti. Il problema assume dimensioni insignificanti quando il recesso riguarda lavoratori poco qualificati, che sono facilmente surrogabili. Se concerne quelli qualificati, invece, il datore di lavoro può incontrare difficoltà di sostituzione, perché svolgono un ruolo determinante nel processo produttivo³⁹. Probabilmente per questa ragione la libertà di recesso del lavoratore e le motivazioni che sono sempre state poste a fondamento della sua diversità rispetto a quello (il recesso) del datore di lavoro hanno incontrato diverse obiezioni. L'azienda, dunque, ha un forte interesse alla loro stabilità, rispetto alla quale la forma scritta *ad substantiam* delle dimissioni giocherebbe un ruolo di primo piano.

Infine, tale vincolo, potrebbe rivelarsi opportuno per tutelare il lavoratore e il datore di lavoro in caso di storno dei dipendenti⁴⁰. Riguardo al lavoratore, si ridurrebbero i casi di volontà di recesso non genuina, ossia condizionata dall'intervento del datore di lavoro "stornante", implicante l'inadempimento dell'obbligo di fedeltà al datore di lavoro leso dallo storno (art. 2105 c.c.). Quanto a quest'ultimo, subirebbe un "attentato" alla propria organizzazione produttiva, specialmente se lo storno riguardasse i *core worker*. Il vincolo della forma scritta, pertanto, gli permetterebbe di acquisire subito consapevolezza del tentativo di storno e di correre ai ripari prima che qualunque tentativo di trattenere il lavoratore divenga inutile.

³⁹ Cfr. U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, 55; M. MAGNANI, *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, 166 ss.

⁴⁰ Sul tema si veda M. DELL'OLIO, *Sullo storno dei dipendenti*, in *AA.VV., Inediti*, 2007, 178, ss.

4. La convalida tra dimissioni volontarie e dimissioni per giusta causa

Una questione interessante è quella dell'applicabilità della disciplina prefigurata dall'art. 4.17-23, l. n. 92 del 2012 alle sole dimissioni *ad nutum* o anche a quelle per giusta causa.

L'esigenza di soffermarvisi è data dal fatto che, secondo una teoria recente⁴¹, la novella si riferirebbe alle dimissioni *ad nutum*, ma non a quelle per giusta causa.

Si deve subito mettere in evidenza come la tesi appena menzionata non sia condivisibile e, in base a quanto si rileva dal testo della legge del 2012, come la convalida paia destinata a entrambe le *species* di recesso del lavoratore.

Un solido argomento a sostegno di tale convinzione è costituito dal fatto che il legislatore impiega la voce "dimissioni", senza distinguere tra l'una e l'altra. Se avesse inteso sottoporre a convalida solo il recesso *ad nutum* del lavoratore, lo avrebbe specificato chiaramente. D'altro canto, quando ha voluto circoscrivere la disciplina a tale ultima *species*, si è servito di una terminologia precisa. Il riferimento dell'art. 1.1, l. n. 188 del 2007 alle "dimissioni volontarie", infatti, non è mai stato fonte di dubbi. La dottrina ha sostenuto che richiamasse il solo recesso *ad nutum* del lavoratore⁴².

Una conclusione differente, inoltre, priverebbe ingiustificatamente della tutela in esame le dimissioni per giusta causa, che, invece, necessitano di una disciplina rigida⁴³. Il legislatore se ne è reso conto fin dal 1942, quando ha escluso che il lavoratore recedente in tronco fosse tenuto all'obbligo del preavviso nei confronti del datore di lavoro. Non si condivide, pertanto, l'opinione secondo la quale il datore di lavoro non sarebbe interessato ad "estorcere" il recesso del lavoratore per giusta causa e avrebbe tutto l'interesse a che non sia effettuato⁴⁴. Posto che, solitamente, la giusta causa si concretizza in un comportamento altrui

⁴¹ La tesi è sostenuta da M. DEL CONTE, *L'intricata procedura*, cit., 926; R. CARAGNANO, G. CARUSO, *La nuova disciplina delle dimissioni in bianco*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *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*, Giuffrè, Milano, 2012, 337

⁴² In tal senso, A. VALLEBONA, *Le dimissioni*, cit., 862; M.V. BALLESTRERO, *Recesso*, cit., 517. *Contra*, O. MAZZOTTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2008, 630.

⁴³ Cfr. M.T. FUMAGALLI, *Riflessioni in materia di giusta causa di dimissioni*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, II, 1998, 554; M. NICOLINI, *Le dimissioni per giusta causa*, in *AC*, 1997, 3 ss.

⁴⁴ M.V. BALLESTRERO, *Recesso*, cit., 517.

idoneo a integrare la condizione di improseguibilità del rapporto, si reputa che la libertà contrattuale del recedente entri in gioco, con la precisazione che, quando si dimette, questi non sempre è "padrone" della propria scelta. L'impressione è che, tendenzialmente, il datore di lavoro non intenda sabotare le dimissioni per giusta causa, quanto agire affinché siano rassegnate dal lavoratore. Più precisamente, fa in modo che l'evento "così grave" da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto non abbia rilievo giuridico, al fine di evitare il pagamento dell'indennità sostitutiva del preavviso⁴⁵.

Nonostante la ricchissima giurisprudenza sulle dimissioni "in tronco" ascrivibili al datore di lavoro⁴⁶, bisogna considerare che la giusta causa può essere "imputata" anche al lavoratore⁴⁷. Simili ipotesi possono concretizzarsi in un grave impedimento all'adempimento della prestazione⁴⁸, nell'incompatibilità ambientale o in una situazione in cui la prosecuzione del rapporto di lavoro «potrebbe» lederne «irrimediabilmente i diritti primari (...) o mortificarne la personalità»⁴⁹. Il minimo comun denominatore sembra consistere nell'emersione di una diversa anima della fattispecie, consistente in una situazione, non imputabile al datore di lavoro, che rende impossibile la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro⁵⁰.

L'impressione è che l'indennità sostitutiva del preavviso maturi anche nelle ipotesi in cui la giusta causa dipende da ragioni "legate" al lavoratore. L'art. 2119.2, c.c., infatti, sancisce che quest'ultimo, se recede per giusta causa, ha diritto a tale compenso speciale, senza ulteriori precisazioni. L'istituto, quindi, sembra svolgere «una funzione solo *lato sensu* risarcitoria» e, al contempo, «assistenziale, onde evitare che» il lavoratore «sia costretto a rinunciare improvvisamente ai mezzi di sostentamento derivanti dal proprio lavoro»⁵¹. Ciò che conta, pertanto,

⁴⁵ In proposito, Cass. 26 gennaio 1988, n. 648, in *Or. giur. lav.*, 1988, 531; Cass. 11 settembre 1995, n. 9231, in *Dir. prat. lav.*, n. 12, 1996, 809 ss.

⁴⁶ Cfr., per tutte, Cass. 25 maggio 2006, n. 12445, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 1, 2007, 66 ss., con nota di L. VALENTE; Cass. 7 novembre 2001, n. 13782, in *Guida dir.*, n. 48, 2001, 63 ss.

⁴⁷ Si veda Cass. 17 dicembre 1997, n. 12768, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, 551.

⁴⁸ Sul punto P. ICHINO, *Il contratto*, cit., 382; P. FERGOLA, *La teoria del recesso e il rapporto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1985, 325.

⁴⁹ A. LEVI, *Contratto*, cit., 33.

⁵⁰ Si vedano Cass. 14 luglio 1993, n. 7796, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1994, 317, con nota di L. NOGLER, *Forza contrattuale delle parti e qualificazione del rapporto di lavoro del direttore generale di una s.p.a. con società collegate*; Cass. 17 dicembre 1997, n. 12768, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1998, 551, con nota di M.T. BELLANTE FUMAGALLI, *Riflessioni in materia di giusta causa di dimissioni*; Cass. 24 luglio 1968, n. 2688, in *Foro it.* I, 1968, 2733, con nota di G. PERA, *Sull'evoluzione della giusta causa nel rapporto di lavoro subordinato*.

⁵¹ P. TULLINI, *Contributo alla teoria del licenziamento per giusta causa*, Giuffrè, Milano, 1994, 115.

non è che la giusta causa sia imputabile al datore di lavoro, ma che coincida con un fatto oggettivamente grave e tale da «rendere incompatibile la permanenza del lavoratore nel posto occupato»⁵². Per la stessa ragione, nonostante la diversità di funzioni, il legislatore concede l'indennità sostitutiva del preavviso al lavoratore che si dimette in caso di trasferimento d'azienda (art. 2112.4, c.c., modificato prima dall'art. 47.3, l. 29 dicembre 1990, n. 428, e, successivamente, dall'art. 1, d.lgs. 1° febbraio 2001, n. 18) e alla lavoratrice che recede dopo essere stata invitata a riprendere servizio a seguito di un licenziamento per causa di matrimonio risultato nullo (art. 35.7, d.lgs. n. 198 del 2006, sostitutivo dell'art. 2.2, l. 9 gennaio 1963, n. 7).

La previsione dell'indennità sostitutiva del preavviso a favore del lavoratore recedente per giusta causa, non imputabile al datore di lavoro, mette in evidenza la delicatezza della fattispecie. Versando in una situazione "critica", il lavoratore può essere facile preda dei raggiri del datore di lavoro.

La convalida della genuinità della sua volontà di recesso e della data in cui la manifesta, quindi, potrebbe essere un buon deterrente nei confronti di pratiche di questo tipo.

5. L'ambito di applicazione della novella

Un aspetto poco chiaro è quello del campo di applicazione della convalida delle dimissioni, che, in prima approssimazione, sembra limitarsi al contrasto di quelle in bianco.

Come emerge dall'analisi testuale, tuttavia, non è da escludere che l'istituto sia rivolto al perseguimento dell'obiettivo, più ampio, di combattere le dimissioni illegittime, come quelle determinate da incapacità naturale del lavoratore⁵³, quelle caratterizzate da vizi della volontà⁵⁴, in particolare da dolo⁵⁵ (commissivo o omissivo), da violenza⁵⁶, da minaccia di licenziamento⁵⁷ o quelle generate da *mobbing*⁵⁸.

⁵² Si veda Cass. 17 dicembre 1997, n. 12768, cit., 551. Cfr. anche Cass. 21 novembre 2011, n. 24477, in *Giur. lav.*, n. 1, 2012, 35.

⁵³ Si rinvia a Cass. 6 febbraio 1984, n. 918, in *Dir. lav.*, II, 1984, 443; Cass. 5 aprile 1991, n. 3569, in *Mass. giur. lav.*, 1991, 263; Cass. 20 maggio 2002, n. 7327, in *Giur. lav.*, n. 27, 2002, 24; Cass. 15 gennaio 2004, n. 515, in www.giustizia.it. Cfr. anche A. PIOVESANA, *I vizi del consenso nelle dimissioni del lavoratore*, in *Lav. giur.*, n. 8, 2004, 736 ss.; R. ALTAVILLA, *Sui requisiti necessari per l'annullamento delle dimissioni rese in stato di incapacità di intendere e di volere*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, I, 2004, 136; P. TULLINI, *Sulle conseguenze dell'annullamento giudiziale delle dimissioni per incapacità naturale del lavoratore*, in *Giust. civ.*, I, 1997, 764, nota a Cass. 15 luglio 1996, n. 6166.

⁵⁴ Sul punto si vedano G. PAGLIERO, *Dimissioni volontarie del lavoratore e vizi del consenso*, in *Dir. prat. lav.*, 1990, 81; G. MAMMONE, *Dimissioni volontarie del lavoratore e vizi del consenso*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1989, 384; M. GORLA, *Annulabilità delle dimissioni per*

Un primo profilo che conferma tale sensazione è la previsione della revoca del recesso del lavoratore, che gli consente di porre rimedio alla manipolazione della sua volontà, in maniera diretta, quando è indotto a sottoscrivere il foglio in bianco, o indiretta, in conseguenza dell'incapacità naturale, dei vizi della volontà o del *mobbing*. Se acquisisce la consapevolezza della situazione, in sostanza, questi ha la possibilità di ristabilire *lo status quo ante* e di far valere la sua intenzione reale e genuina riguardo alle sorti del contratto di lavoro.

Un importante risultato in tale direzione, in contrasto con i contenuti della legge n. 188 del 2007 e in sintonia con quelli del D.D.L. n. 884 del 2008, pare essere costituito dall'estensione della disciplina sulla convalida alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (art. 4.17-23, l. n. 92 del 2012), che è stata, spesso, impiegata per mascherare il licenziamento e per aggirare la disciplina protettiva in materia⁵⁹.

Per fronteggiare meglio simili fenomeni, il legislatore avrebbe dovuto prevedere la convalida anche rispetto alla rinuncia, da parte del lavoratore, all'impugnazione del licenziamento. In fondo, tale ipotesi comporta che il datore di lavoro lo induca alla sottoscrizione di un foglio in bianco, nel quale lo stesso (lavoratore) dichiara di privarsi del relativo diritto, senza indicare la data in cui "abdica". In conseguenza di una simile "pratica", potenzialmente sostitutiva di quella delle dimissioni in bianco, il datore di lavoro può ottenere lo scioglimento immediato e certo del rapporto di lavoro, aggirando sia la disciplina sulle dimissioni, sia, soprattutto, quella sul licenziamento.

incapacità naturale e vizi del consenso, in *Dir. lav.*, II, 1984, 443; D.R. PERETTI GRIVA, *In tema di vizio del consenso nelle dimissioni del lavoratore*, in *Mass. giur. lav.*, 1950, 95.

⁵⁵ Cfr. Cass. 12 febbraio 2003, n. 2104, in *Not. giur. lav.*, 2003, 417; Cass. 17 maggio 2001, n. 6757, in *Giust. civ.*, 2002, 729. Cfr. anche A. PIOVESANA, *I vizi*, cit., 728 ss.

⁵⁶ Al riguardo cfr. Cass. 13 settembre 2011, n. 18705, in *Giur. lav.*, n. 43, 2011, 35; Cass. 13 gennaio 2003, n. 324, cit., 449; Cass. 28 dicembre 1999, n. 14621, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 2000, 738; Cass. 20 gennaio 1999, n. 509, in *Not. giur. lav.*, 1999, 227. Si veda anche A. PIOVESANA, *I vizi*, cit., 729 ss.; E. BRIDA, *Dimissioni del lavoratore e violenza morale*, in *Dir. lav.*, 1996, 222.

⁵⁷ In proposito si vedano D. CAGETTI, *Sulle dimissioni sotto minaccia di licenziamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 3, II, 1998, 563; L. NANNIPIERI, *Dimissioni "in bianco" e dimissioni rese sotto minaccia di licenziamento*, in *Riv. it. dir. lav.*, II, 1996, 857.

⁵⁸ Al riguardo cfr. C. SCOGNAMIGLIO, *Mobbing: profili civilistici e giuslavoristici*, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 7; A. VALLEBONA, *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, in *Mass. giur. lav.*, 2006, 9; P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, I, 2000, 257.

⁵⁹ Sul tema cfr. G. PERA, *La cessazione del rapporto di lavoro*, Cedam, Padova, 1980, 71 ss.; S. MAINARDI, *Dimissioni e risoluzione contrattuale*, in F. CARINCI (a cura di), *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: estinzioni e garanzie dei diritti*, Giappichelli, Torino, 1997, 3 ss.; E. MASSI, *Risoluzione consensuale e conferma delle dimissioni*, in *Dir. prat. lav.*, n. 34, 2012, 2133 ss.

L'intento, almeno apparente, del legislatore di combattere qualunque forma di recesso illegittimo del prestatore emerge anche dal presumibile assoggettamento, alla convalida, delle dimissioni rassegnate dal lavoratore a seguito del trasferimento d'azienda (art. 2112.4, c.c., modificato dall'art. 47.3, l. 29 dicembre 1990, n. 428 e, in seguito, dall'art. 1, d.lgs. 1° febbraio 2001, n. 18). La contestuale cessione dei contratti di lavoro, infatti, non può escludere che i "vecchi" dipendenti del cedente siano sgraditi al cessionario e che questi faccia di tutto per liberarsene. La facoltà di recedere entro tre mesi dall'avvenuto trasferimento li rende facilmente "attaccabili" dal nuovo datore di lavoro, in funzione di tale risultato. Potrebbero, dunque, essere indotti a manifestare una volontà tutt'altro che genuina e ad effettuare una scelta della quale non hanno piena consapevolezza.

La novella sembra preoccuparsi non solo di tutelare il lavoratore, ma anche di mettere il datore di lavoro nelle condizioni di progettare il corso della sua attività produttiva in maniera ragionevolmente sicura, senza che gli vengano frapposti ostacoli o direzioni obbligate, in vista del soddisfacimento dell'esigenza di certezza dei rapporti giuridici.

Un passo in questa direzione sembra essere costituito dalla facoltà del datore di lavoro, che ha ricevuto la comunicazione di recesso del lavoratore non seguita dalla convalida, di invitarlo ad effettuarla. L'istituto gli consente di non permanere a lungo nello stato di incertezza corrispondente al periodo di tempo che, inevitabilmente, intercorre tra la comunicazione della volontà di dimissioni e la convalida. In particolare, il termine di trenta giorni (art. 4.22, l. n. 92 del 2012) sembra essere stato studiato nella prospettiva di escludere o ridurre al minimo le inevitabili situazioni di stallo che potrebbero derivarne. Il termine di sette giorni (art. 4.20, l. n. 92 del 2012), invece, pare essere stato "forgiato" per evitare che il prestatore, dimessosi oralmente o "per fatti concludenti", possa avanzare pretese riguardo al pagamento della retribuzione per il periodo in cui non ha lavorato.

Una conferma del duplice obiettivo perseguito dalla legge Fornero, invece, pare individuarsi nell'inapplicabilità della normativa sulla convalida alle dimissioni della lavoratrice licenziata per causa di matrimonio e, a seguito dell'accertamento della nullità di quest'ultimo, invitata a riprendere servizio (art. 35.7, d.lgs. n. 198 del 2006) e al mancato rientro in azienda del lavoratore reintegrato entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro (art. 18.5, Stat. lav., sostituito dall'art. 1.42, lett. b, l. n. 92 del 2012). Le due figure giuridiche, infatti, pur rientrando a pieno titolo nel *genus* "dimissioni", sono regolamentate in maniera tale da assicurare da sé la salvaguardia della genuinità della

volontà del lavoratore e, al tempo stesso, gli interessi del datore di lavoro.

Inoltre, si reputa verosimile l'esclusione, dalla disciplina della convalida, delle dimissioni incentivate, denominate anche "esodo"⁶⁰, che si verificano ogni qual volta il datore di lavoro "inviti" il lavoratore a porre fine anticipatamente al contratto di lavoro in cambio di un'agevolazione economica. Parafrasando la Circolare del Ministero del lavoro del 25 marzo 2008⁶¹, il lavoratore che "accetta l'offerta" manifesta una volontà genuina, che si incontra con quella del proponente. Pertanto, le dimissioni, essendo il frutto di un accordo, in linea con la giurisprudenza prevalente⁶², non possono essere intese come recesso del lavoratore in senso giuridico, per cui esulano dall'applicazione della legge Fornero.

Infine, le dimissioni rassegnate dal lavoratore, precedentemente avvisato dal datore di lavoro dell'intenzione di licenziarlo per giustificato motivo oggettivo, nell'ambito del tentativo obbligatorio di conciliazione preventiva (art. 7, l. n. 604 del 1966, sostituito dall'art. 41.40, l. n. 92 del 2012) non sono soggette a convalida (Circolare n. 18 del 2012). La cessazione del rapporto di lavoro, infatti, avviene nel contesto di una procedura diretta alla prevenzione delle controversie in tema di licenziamento, che appare in grado di offrire al lavoratore le stesse garanzie di tutela assicurate dalla convalida⁶³. Alla medesima conclusione si giunge riguardo al recesso del lavoratore maturato nell'ambito di qualunque altra procedura di conciliazione amministrativa, sindacale o giudiziale. La genuinità della sua volontà, dunque, appare favorita dal fatto che lo stesso pare trovarsi in una condizione di equivalenza rispetto al datore di lavoro. In quel contesto, a parità di condizioni, il prestatore trae maggiori vantaggi, dei quali, altrimenti, non godrebbe per via della sua condizione di contraente debole⁶⁴.

6. Le criticità delle procedure di convalida

Per valutare l'idoneità o meno della convalida alla realizzazione dei fini prefissati (art. 4.17-23, l. n. 92 del 2012), occorre verificare se le

⁶⁰ Cfr. Cass. 22 gennaio 1994, n. 600, in *Giur. lav.*, 1995, I, 1, 1114, con nota di M. DI FRANCESCO; Cass. 6 giugno 2011, in *Giur. lav.*, n. 31, 2011, 35.

⁶¹ M.V. BALLESTRERO, *Recesso*, cit., 526-527.

⁶² Cfr. Cass. 24 marzo 2004, n. 5940, in *Not. giur. lav.*, 2005, 645.

⁶³ Cfr. A. VALLEBONA, *La riforma*, cit., 80; M. DEL CONTE, *L'intricata procedura*, cit., 923.

⁶⁴ Si veda P. RAUSEI, *Fra luci e ombre la prima circolare della riforma del lavoro*, in *Dir. prat. lav.*, n. 32, 2012, 2003.

relative procedure presentino requisiti tali da pregiudicarne l'impiego in qualità di strumento funzionale alle esigenze di tutela del lavoratore e di certezza del diritto.

La legge Fornero, pur prevedendo due diverse modalità di convalida, non specifica quali siano le procedure che ne garantiscano l'attuazione, lasciando l'incombenza ai soggetti competenti⁶⁵. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 2012, infatti, si limita a "invitare" le strutture interessate all'individuazione di modalità di verifica della volontà dimissoria del lavoratore. Anche i contratti collettivi nazionali successivi alla novella rinviano all'art. 4, senza ulteriori precisazioni⁶⁶.

La normativa, analogamente a quella introdotta dalla legge n. 188 del 2007⁶⁷, crea problemi interpretativi, legati prevalentemente all'eccessiva burocratizzazione e alla lacunosità delle procedure.

La novella prevede una serie di oneri burocratici sia a carico delle parti che degli enti abilitati a ricevere la convalida del recesso del lavoratore.

Per quanto concerne le parti, l'ipotesi prefigurata dall'art. 4.17, l. n. 92 del 2012 non si rivela complessa, perché comporta che il lavoratore convalidi le dimissioni mediante la compilazione di un modulo, reperibile nei siti Internet o negli uffici degli enti menzionati, che, poi, è completato dagli addetti alla convalida, che accertano l'autenticità della firma del dimissionario, previo riscontro della sua identità.

La procedura di cui all'art. 4.18, l. n. 92 del 2012, invece, appare ambigua, perché la legge, al pari della Circolare n. 18 del 2012, non esplicita come il lavoratore dimissionario possa procurarsi una copia della ricevuta anzidetta. A rigor di logica si presume che il datore di lavoro, dopo aver ricevuto la comunicazione delle dimissioni e dopo aver riferito la variazione al centro per l'impiego, possa consegnarla al lavoratore, mettendola nelle condizioni di convalidarla. Inoltre, né la legge né la Circolare n. 18 del 2012 precisano se la ricevuta debba essere da lui consegnata al centro per l'impiego o ad uno degli enti menzionati dall'art. 4.17, l. n. 92 del 2012. L'impressione, comunque, è che il lavoratore debba trasmetterla al centro per l'impiego, mettendo i funzionari a ciò

⁶⁵ Sul punto M. MANICASTRI, Convalida delle dimissioni: modalità, in *Dir. prat. lav.*, n. 35, 2012, 2197 ss.; E. MASSI, *Risoluzione*, cit., 2133 ss.

⁶⁶ Cfr. l'Accordo di attuazione, sottoscritto per il Terziario il 21 settembre 2012, l'art. 210 del CCNL per i dipendenti delle aziende del settore del Turismo e dei Pubblici Esercizi, del 3 agosto 2011 e l'art. 173 del CCNL per i dipendenti delle aziende nel settore dei Servizi del 30 ottobre 2012.

⁶⁷ Al riguardo E. BARRACO, *Dimissioni: la caotica attuazione della l. n. 188/2007 giustifica l'abrogazione?*, in *Mass. giur. lav.*, 626; F. ALVARO, *La disciplina delle dimissioni, una legge nata male, applicata peggio e subito abrogata*, in *Mass. giur. lav.*, 2008, 632.

addetti nelle condizioni di accertarne l'identità e di autenticarne la sottoscrizione.

Circa gli enti abilitati, il punto dolente è che la convalida, pur non comportando un sovraccarico di lavoro, si limita alla consegna, da parte del lavoratore, all'ente prescelto, di un modulo indicante la volontà di recesso o della ricevuta di cui all'art. 4.18, l. n. 92 del 2012. che, come si è detto, è completato, per la parte riservata all'ufficio, dagli addetti alla convalida.

L'inadeguatezza dell'intervento si accentua per via dell'elevato numero di enti coinvolti (art. 4.17, l. n. 92 del 2012), che avrebbe potuto essere evitato, limitando l'abilitazione ad un solo ente pubblico.

Simili previsioni non appaiono in armonia con l'obiettivo di semplificazione amministrativa perseguito dal legislatore da alcuni lustri. Non a caso, la relazione al D.D.L. n. 884 del 2008 lo "invitava" ad introdurre "procedure semplificate" rispetto a quelle prefigurate dalla legge del 2007.

Sul piano più strettamente tecnico, si mette in evidenza come la procedura di convalida non sia descritta in maniera chiara, nel senso che sembrano mancare dei "passaggi" necessari a renderla completa.

L'aspetto determinante è dato dal fatto che la fattispecie si riduce alla sottoscrizione, da parte del lavoratore, del modulo o della ricevuta suindicati, che appare inidonea ai fini del contrasto delle dimissioni illegittime. Non si capisce in che modo tale strumento possa garantire la genuinità della volontà del lavoratore e della data in cui realmente decide di dimettersi. Gli enti coinvolti nella procedura di convalida, infatti, sono privi di qualunque ruolo istruttorio diretto ad accertare l'esistenza di un nesso di causalità tra la volontarietà del recesso del lavoratore e la relativa dichiarazione di intenti al datore di lavoro. La convalida, quindi, non è il risultato della valutazione di un organismo esterno al rapporto di lavoro, quanto la mera ripetizione, da parte del lavoratore, della volontà di dimissioni già manifestata al datore di lavoro in un contesto non condizionante. Ciò significa che non impedisce al datore di lavoro di servirsi delle dimissioni in bianco, per via della mancanza di qualunque controllo sulla genuinità dell'intento dimissorio del lavoratore. Né la legge, né il Ministero del lavoro si preoccupano di mettere quest'ultimo nelle condizioni di rivelare i reali motivi del recesso e, talvolta, di prenderne coscienza. Non a caso, gli enti abilitati a ricevere la convalida non devono adottare "particolari modalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro" (Circolare n. 18 del 2012). L'impressione è che coloro che raccolgono le dichiarazioni non siano chiamati ad effettuare un'attenta analisi delle motivazioni sottese alle dimissioni e riportate nei modelli.

Non si può, quindi, asserire che dedichino alle pratiche il tempo e la cura necessari. Inoltre, non si registrano né l'incremento delle attività degli uffici né l'ampliamento dell'organico esistente, che consentirebbero di fronteggiare adeguatamente il bagaglio di quelli che dovrebbero essere i compiti e le responsabilità funzionali ad un'efficace e appropriata procedura di convalida.

Un altro punto dolente consiste nella mancata previsione, da parte della legge del 2012, a differenza di quanto previsto da quella del 2007 e dal D.M. attuativo del 21 gennaio 2008, di un programma informatico attraverso il quale effettuare la convalida e velocizzare il sistema. Inoltre, non è sancita l'istituzione di una banca-dati funzionale al monitoraggio del fenomeno, né di un *report* statistico annuale contenente una casella relativa alla mancata convalida delle dimissioni, che consentano di seguire l'andamento della situazione reale.

Sul piano della tempistica, non è dato intendere quale sia l'arco di tempo entro il quale il lavoratore può "attivare il meccanismo", al fine di evitare che le dimissioni siano prive di effetto. L'unico riferimento concreto è il termine di trenta giorni dalla comunicazione delle dimissioni entro il quale il datore di lavoro può invitarlo ad effettuare la convalida⁶⁸. Si esclude, comunque, che l'attivazione del meccanismo coincida con l'inizio del decorso dei suddetti trenta giorni. La legge, infatti, assoggetta a tale termine non l'iniziativa del lavoratore ai fini della convalida, ma la facoltà del datore di lavoro di invitarlo ad effettuarla.

Un ulteriore dubbio sorge a proposito della decorrenza del termine di trenta giorni, perché la legge sancisce che il *dies a quo* coincide con la data in cui il prestatore informa l'azienda dell'intenzione di dimettersi. Se la comunicazione è effettuata per iscritto, magari in ottemperanza alla contrattazione collettiva, applicabile in azienda, che assoggetta la legittimità delle dimissioni alla forma scritta *ad substantiam*, il problema non si pone. In tale ipotesi, infatti, si presume che esso coincida con la data indicata nel documento trasmesso, a maggior ragione se consiste in una raccomandata A/R. La questione non sorge neppure se, a seguito di un recesso orale o per comportamento concludente, il lavoratore effettua spontaneamente la convalida, perché, essendo l'invito inutile, il termine di trenta giorni non decorre. Se, invece, il lavoratore non convalida il recesso orale o per fatti concludenti, la determinazione del *dies a quo* può rivelarsi impossibile, per cui il decorso del termine non può essere calcolato. In simili ipotesi, non sarebbe chiaro se l'assenza del lavoratore derivi dalla sua reale volontà di recesso o se sia stata indotta, in qualche modo, dal datore di lavoro.

⁶⁸ In proposito si veda R. CARAGNANO, G. CARUSO, *La nuova disciplina*, cit., 337.

Un altro punto interrogativo attiene alla revoca, perché né la legge né la circolare specificano che cosa accada se il lavoratore cambia idea rispetto all'intenzione di rassegnare le dimissioni. Senza dubbio, la ricostituzione del rapporto segue la comunicazione di cessazione dello stesso al centro per l'impiego per via dell'inefficacia delle dimissioni. Si presume, pertanto, che il datore di lavoro debba comunicarne la ricostituzione all'ente menzionato, una volta decorsi i cinque giorni necessari alla segnalazione delle precedenti variazioni (la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni).

Infine, occorre soffermarsi sul preavviso, che è suscettibile di sovrapporsi al termine di sette giorni, entro il quale il lavoratore può "rispondere" all'invito del datore di lavoro (art. 4.19, l. n. 92 del 2012). Se lo stesso preavviso fosse inferiore a sette giorni, il lavoratore potrebbe porre in essere la prestazione, con il consenso del datore di lavoro, fino alla realizzazione dell'evento integrante la condizione sospensiva. Il problema non sorge, invece, in caso di dimissioni per giusta causa, che non sono soggette all'obbligo di preavviso, per cui, durante quei sette giorni, il lavoratore non svolge alcuna attività. Se, quindi, il rapporto di lavoro, cessato per effetto del recesso, riprende il suo corso, in conseguenza della mancata convalida o della revoca, il prestatore non può vantare alcun diritto al pagamento della retribuzione rispetto all'arco temporale in cui non ha lavorato.

Le criticità messe in evidenza rendono ostica la concreta applicazione della novella, al punto da determinare un ragionevole grado di incertezza, sia sul piano della tempistica, sia «con riferimento alla programmazione della (...) attività futura» del lavoratore «presso altri datori di lavoro»⁶⁹.

7. Il D.D.L. n. 1409 del 2014 sul recesso volontario del lavoratore

L'analisi del D.D.L. n. 1409 del 2014 si reputa prioritaria in ordine alla trattazione della tematica delle dimissioni, perché, se dovesse diventare legge, stravolgerebbe completamente la disciplina vigente.

Il progetto di legge interviene su tutte le questioni che sono state sollevate rispetto alla novella del 2012, al fine di fronteggiarne la presunta inutilità in rapporto all'obiettivo perseguito.

⁶⁹ A. LEVI, *Le dimissioni*, cit. 331 ss.

L'elemento di disciplina che desta maggiore attenzione è senz'altro la previsione della forma scritta come elemento essenziale delle dimissioni, che si concretizzerebbe nella sottoscrizione, da parte del lavoratore che intende recedere dal contratto di lavoro, di un apposito modulo, a pena di nullità (art. 1.1, D.D.L. n. 1409 del 2014).

L'applicazione di un vincolo formale all'istituto, peraltro, appare difficilmente collegabile all'espressione iniziale della stessa previsione, che fa salvo quanto stabilito dall'art. 2118 c.c., il quale, com'è noto, sancisce, tra le altre cose, la libertà di forma rispetto al recesso del lavoratore.

L'unica spiegazione plausibile è che il lavoratore avrebbe la possibilità di comunicare al datore di lavoro, nella forma a lui più congeniale, l'intento di recedere dal contratto di lavoro e che tale comunicazione acquisterebbe efficacia giuridica solo a seguito della sottoscrizione della lettera di dimissioni da parte sua.

La lettera consisterebbe in un modulo precompilato, che, se il D.D.L. divenisse legge, sarebbe realizzato secondo le direttive di un decreto che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dovrebbe emanare entro tre mesi dall'entrata in vigore dell'eventuale legge (art. 1.3, D.D.L. n. 1409 del 2014). Al pari di quanto sancito dal D.M., 21 gennaio 2008, attuativo della legge 17 ottobre 2007, n. 188, il modulo, reso disponibile gratuitamente dalle direzioni territoriali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego, dovrebbe riportare un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione e una serie di spazi destinati all'individuazione del lavoratore, del datore di lavoro, della tipologia del contratto di lavoro, della data della sua stipulazione e di altri elementi utili a tale scopo (art. 1.3, D.D.L. n. 1409 del 2014). Lo stesso modulo, che dovrebbe essere reso disponibile attraverso i siti Internet del Ministero del Lavoro, avrebbe una validità di quindici giorni, decorrente dalla data della sua emissione, e dovrebbe assicurare la riservatezza dei dati personali e l'indicazione della data di rilascio ai fini della verifica del termine di validità (art. 1.4, D.D.L. n. 1409 del 2014).

Un aspetto che non è mai stato preso in considerazione dal legislatore in materia di dimissioni, e che compare, invece, nel testo in esame, è quello delle dimissioni "per fatti concludenti". Infatti, se il lavoratore si assentasse, senza fornire alcuna comunicazione al datore di lavoro, per un periodo di tempo superiore a sette giorni, il contratto di lavoro si intenderebbe risolto anche in caso di mancata sottoscrizione della lettera di dimissioni (art. 1.7, D.D.L. n. 1409 del 2014).

Infine, il D.D.L. n. 1409 del 2014 prevede l'abrogazione della normativa in tema di *tutela e sostegno della maternità e della paternità*

(art. 55.4, T.U. del 26 marzo 2001, n. 151, aggiornato con le modifiche apportate dal D.L. 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla l. 9 agosto 2013, n. 98 e, successivamente, dal D.L. 30 dicembre 2013, n. 150, convertito, con modificazioni, dalla l. 27 febbraio 2014, n. 15) e di quella sulla convalida delle dimissioni in generale (art. 4.16-23, l. n. 92 del 2012), a partire dalla sua entrata in vigore (art. 1. 9, D.D.L. n. 1409 del 2014).

L'assetto del D.D.L. n. 1409 del 2014 riprende quasi testualmente il contenuto della legge n. 188 del 2007, per cui non è escluso che, se divenisse legge, determinerebbe la riapertura dell'intenso dibattito sorto a seguito dell'entrata in vigore della medesima, e che offrirebbe «la materia per uno spaccato tanto realistico quanto inquietante delle condizioni in cui gli operatori giuridici versano a fronte di un modello di produzione normativa ormai da anni in voga, che vede la lettera della legge (...) irrisolvemente erosa e talvolta violentata da circolari e decreti del pentimento»⁷⁰. Stando al dato testuale, infatti, l'eventuale entrata in vigore della legge sarebbe seguita dall'emanazione, da parte del Ministero della semplificazione e della pubblica amministrazione, di un decreto finalizzato a completarne il contenuto, sulla falsariga del D. Min. Lav. del 21 gennaio 2008, attuativo della citata legge n. 188 del 2007, e, forse, tale da introdurre elementi di disciplina ambigui e contraddittori rispetto ad essa.

Indubbiamente, al pari della legge n. 188 del 2007, il D.D.L. presenta alcuni pregi che devono essere messi in evidenza, specialmente rispetto alla disciplina del 2012, della quale si è avuto modo di segnalare vantaggi e criticità.

Un aspetto positivo consisterebbe senz'altro nell'apposizione della forma scritta *ad substantiam*, la cui finalità sarebbe reprimere le dimissioni in bianco e, probabilmente, «dipanare la notevole incertezza sulla effettiva causa di estinzione del rapporto di lavoro, nel dubbio (...) tra un licenziamento orale o dimissioni orali o per fatti concludenti»⁷¹. L'opzione in tal senso si configurerebbe come un punto di non ritorno, perché porrebbe nel nulla le clausole collettive che dovessero ritenere il lavoratore dimissionario in caso di assenza ingiustificata dal lavoro per un periodo di tempo prestabilito, senza la necessità di compilare e sottoscrivere il modulo di recesso.

Una contraddizione di questo tipo, peraltro, si registra proprio all'interno del D.D.L., che, al verificarsi di un simile comportamento che si protragga per oltre sette giorni, lo interpreta come un fatto concludente

⁷⁰ E. BARRACO, *Dimissioni*, cit., 626.

⁷¹ E. BARRACO, *Dimissioni*, cit., 627.

dal quale si può presumere la volontà del lavoratore di dimettersi (art. 1.8, D.D.L. n. 1409 del 2014). Se il D.D.L. divenisse legge, ci si troverebbe, gioco forza, dinanzi ad una disposizione inerente ad un istituto imperniato sulla libertà di forma, che dovrebbe «ritenersi assorbita dal rigido *ius superveniens*»⁷². Naturalmente, si tratterebbe di un caso eccezionale, per il quale non sarebbe necessario che il lavoratore si preoccupasse di procedere alla compilazione e alla sottoscrizione della lettera di dimissioni, con conseguente sterilizzazione dell'interpretazione connessa alla suddetta procedura.

Un altro profilo degno di nota consiste nell'estensione della disciplina dell'eventuale legge all'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, che, essendo soggetta a forma scritta a pena di nullità, non resterebbe libera da vincoli e non renderebbe l'apposizione di limiti formali alle dimissioni completamente inutile. Anzi, si reputa che, se il D.D.L. fosse approvato dal Senato e seguisse l'iter necessario per diventare una legge, sarebbe evidente l'intento del legislatore di reprimere il maggior numero possibile di fenomeni elusivi e di attribuire un benefico e sicuro effetto di certezza dei rapporti giuridici.

L'obiettivo sarebbe perseguito in maniera ancor più persuasiva se la normativa in esame si applicasse anche alla rinuncia, da parte del lavoratore, all'impugnazione del licenziamento, comportante, come si è detto, che il datore di lavoro lo induca a sottoscrivere un foglio in bianco, nel quale dichiara di privarsi del relativo diritto, senza indicare la data in cui "abdicata". Se il potenziale legislatore del 2014 percepisse una simile "mancanza", un'altra "pratica", sostitutiva di quella delle dimissioni in bianco, potrebbe essere contrastata in maniera efficace. Il datore di lavoro, infatti, non potrebbe ottenere lo scioglimento immediato e certo del rapporto di lavoro, aggirando sia la disciplina sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sia quella sulle dimissioni, sia, soprattutto, quella sul licenziamento.

Altrettanto eloquente si reputa l'estensione della disciplina sulle dimissioni ai lavoratori subordinati di qualunque tipo, ai lavoratori autonomi, a quelli coordinati e continuativi, ivi compresi i lavoratori a progetto, ai collaboratori occasionali (art. 61.2, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), alle associazioni in partecipazione in cui l'associato percepisce redditi di lavoro autonomo, ai contratti di lavoro stipulati dalle cooperative con i soci lavoratori, qualunque sia la loro tipologia (art. 1.2, D.D.L. n. 1409 del 2014).

Posta la similitudine del testo del D.D.L. con quello della legge n. 188 del 2007 e del D. Min. lav. 21 gennaio 2008 e successive circolari, si

⁷² E. BARRACO, *Dimissioni*, cit., 627.

ritiene che, se divenisse legge, in linea con le Circolari del 4 e del 25 marzo 2008, il vincolo in esame ricadrebbe non solo sui lavoratori del settore privato, ma anche su quelli del settore pubblico, esclusi i dipendenti non contrattualizzati.

Un difetto del testo in esame, invece, consiste indubbiamente nell'inapplicabilità dell'eventuale legge alle dimissioni per giusta causa, che continuerebbero a rimanere soggette alla forma libera, perché non compare alcun riferimento all'art. 2119 c.c., al pari di quanto risulta dalla legge n. 188 del 2007 e dal D. Min. lav. 21 gennaio 2008 (cfr. *supra*, § 5). Se la conclusione fosse diversa, il testo del D.D.L. non arrecherebbe l'espressione "dimissioni volontarie", ma si limiterebbe a riportare quella di "dimissioni", come si desume, invece, dalla lettera della Legge Fornero, che, infatti, per convinzione quasi unanime, trova applicazione sia in caso di dimissioni ordinarie sia in caso di dimissioni in tronco (cfr. *supra*, § 5). Non appare chiaro per quale ragione i relatori della legge abbiano fatto un passo indietro. Presumibilmente, considerano le dimissioni per giusta causa come un istituto normativamente assimilato al licenziamento, che solo in apparenza mantiene il connotato della volontarietà, ma che, in realtà, trova giustificazione e, di fatto, è provocato da un comportamento del datore di lavoro⁷³. Non a caso, secondo tale orientamento, il recesso del lavoratore costituisce un titolo per l'indennità di disoccupazione, inteso come trattamento previdenziale che contribuisce a liberare lo stesso (lavoratore) dal bisogno (art. 38.2, Cost.) e, se è a tempo indeterminato, gli consente non solo di risolvere unilateralmente il contratto senza dover dare il preavviso, ma gli dà anche il diritto di ricevere dal datore di lavoro un'indennità equiparabile a quella di mancato preavviso (art. 2119 c.c.). In verità, le dimissioni in tronco non sono sempre "forzate", ma, come si è detto, possono essere caratterizzate da una diversa anima, nel senso che possono essere imputate anche al lavoratore, come in caso di grave impedimento all'adempimento della prestazione, di incompatibilità ambientale o in qualsiasi situazione in cui la prosecuzione del rapporto di lavoro «potrebbe» lederne «irrimediabilmente i diritti primari (...) o mortificarne la personalità»⁷⁴ (cfr. *supra*, § 5).

Un ulteriore punto dolente è costituito dall'assenza di un'apposita disposizione in materia di revoca delle dimissioni. L'istituto garantirebbe il lavoratore contro possibili abusi distinti dalle dimissioni in bianco e gli

⁷³ Cfr. S. MAINARDI, *Dimissioni e risoluzione consensuale*, in M. MISCIONE (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, 2007, 446-447; A. VALLEBONA, *Le dimissioni*, cit., 863-866.

⁷⁴ A. LEVI, *Contratto*, cit., 33.

consentirebbe una riflessione ulteriore sulla decisione presa in precedenza, senza dover dimostrare di aver subito pressioni⁷⁵. La durata del periodo suddetto potrebbe essere di sette giorni – come previsto dalla Legge Fornero – un arco di tempo sufficiente a renderlo consapevole che la volontà dimissoria gli è stata estorta, che è stato soggetto ad azioni di convincimento, condizionamento o pressione talvolta indimostrabili o che abbia preso una decisione avventata rispetto alla quale non è completamente vincolato.

Non si può, invece, riflettere rispetto alla procedura che caratterizzerebbe le dimissioni volontarie del lavoratore, perché il D.D.L. non ne fa menzione, rinviando, probabilmente, la determinazione delle modalità necessarie a far valere il vincolo della forma scritta al decreto che il Ministero della semplificazione e della pubblica amministrazione dovrebbe emanare entro tre mesi dall'eventuale entrata in vigore della legge. L'unica asserzione che appare opportuno effettuare è che, se la legge prendesse corpo, si auspica che il Ministero si astenga da qualunque decreto che dia luogo ad un'attuazione amministrativa caotica della medesima, come è avvenuto in sede di attuazione della legge n. 188 del 2007, specialmente alla luce delle numerose similitudini testuali tra i due assetti normativi. Se si ripettesse l'esperienza del passato, infatti, ci si troverebbe dinanzi a «paradossali e inaccettabili elementi di incertezza nella pratica, ingenerando (...) il pensiero che le pastoie procedurali» potrebbero soffocare «la bontà di un'idea condivisa da molti»⁷⁶, come risulta dal fatto che molti Autori sono favorevoli all'apposizione di un vincolo formale alle dimissioni (non solo volontarie) in vista del contrasto di diversi fenomeni (cfr. *supra*, § 6).

Un requisito che desta perplessità, pertanto, consiste nel fatto che la lettera di dimissioni potrebbe essere compilata e sottoscritta presso le direzioni territoriali del lavoro, gli uffici comunali e i centri per l'impiego. Si ritiene, in sostanza, che il numero di organismi coinvolti sia troppo elevato, il che potrebbe essere evitato, limitando l'abilitazione ad un solo ente pubblico, in armonia con l'obiettivo di semplificazione amministrativa perseguito dal legislatore da alcuni lustri, in virtù del quale il legislatore è "invitato" ad introdurre "procedure semplificate" rispetto a quelle prefigurate dalla legge del 2007, del 2012 e, se il D.D.L. divenisse legge, del 2014.

8. Considerazioni conclusive

⁷⁵ Così anche A. TINTI, *Dimissioni*, cit., 4.

⁷⁶ E. BARRACO, *Dimissioni*, cit., 631.

Dall'analisi della novella del 2012 e delle pratiche diffuse presso le direzioni territoriali del lavoro, i centri per l'impiego e i sindacati, si evince come la convalida sia il frutto di un mutamento di coordinate attuato «per vie oblique, tortuose e talvolta di incerte percorribilità»⁷⁷.

Il D.D.L. n. 1409 del 2014, se divenisse legge, sarebbe, senz'altro, in grado di risolvere buona parte delle criticità che sono emerse dalla disamina della normativa del 2012, specialmente per ciò che concerne la forma scritta a pena di nullità e per la previsione di un modulo preconfezionato, capace di assicurare la certezza della data del recesso del lavoratore. Ciononostante, presenterebbe una serie di problematiche legate alla procedura necessaria per la compilazione e la sottoscrizione della lettera di dimissioni, che sarebbe farraginoso, al pari di quella prefigurata dal D.M. del 21 gennaio 2008 in attuazione della legge n. 188 del 2007, e coinvolgerebbe un numero eccessivo di enti pubblici, in contrasto con il principio di semplificazione della pubblica amministrazione.

Una strada che si potrebbe intraprendere per ovviare, in parte, alle problematiche emerse nel corso della trattazione, potrebbe consistere in un nuovo intervento legislativo, che, se avesse esito positivo, consentirebbe di offrire al lavoratore un dispositivo celere di soddisfazione delle rispettive pretese.

Per poter perseguire l'obiettivo si potrebbe sostituire la procedura di convalida – o quella prevista dal D.D.L., se divenisse legge – con l'assoggettamento delle dimissioni al vincolo della forma scritta *ad substantiam*, che si potrebbe concretizzare in un meccanismo informatico automatico, più semplice di quello previsto dal D.D.L. del 2014 e dal D.M. del 21 gennaio 2008, in ottemperanza all'art. 1.3, l. n. 188 del 2007.

L'idea potrebbe essere quella di inserire tale meccanismo nell'apparato di adempimenti amministrativi, modificato dal D.P.R. 7 luglio 2000, n. 42, che caratterizzano l'elenco anagrafico informatico, tenuto dai centri per l'impiego. Le dimissioni potrebbero essere rassegnate dal lavoratore sotto forma di informazione obbligatoria certificata, diretta all'aggiornamento sia dell'elenco informatico sia della scheda anagrafico-professionale, nel rispetto degli standard definiti dal D.M. 30 ottobre 2010.

L'impianto potrebbe ispirarsi al modello delle comunicazioni obbligatorie, relative ad alcune vicende modificative del rapporto di lavoro (art. 4-bis.5, d.lgs. 21 aprile 2000, in attuazione dell'art. 45.1, lett. a, l. 17 maggio 1999, n. 144), compresa la cessazione dello stesso (art. 21.1,

⁷⁷ M. NOVELLA, *L'inderogabilità diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Giuffrè, Milano, 2009, 243.

l. 29 aprile 1949, sostituito dall'art. 6.3, d.lgs. 19 dicembre 2002, n. 297), che il datore di lavoro è tenuto ad inviare al centro per l'impiego competente entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento. Le uniche differenze sarebbero costituite dal fatto che la comunicazione obbligatoria spetterebbe al lavoratore e avrebbe ad oggetto la sua intenzione di dimettersi.

Il dispositivo sarebbe inquadrato nell'ambito dell'obbligo dei centri per l'impiego, che sono tenuti ad aggiornare costantemente l'elenco anagrafico non solo d'ufficio e sulla base delle informazioni inviate dal datore di lavoro, dalle agenzie di somministrazione e dai soggetti autorizzati all'attività di mediazione e intermediazione, ma anche alla luce di quelle provenienti dai lavoratori. Le stesse schede anagrafico-professionali, inoltre, dovrebbero essere adeguate non solo in virtù delle esperienze formative professionali e delle competenze acquisite dal lavoratore, ma anche del fatto che questi si trova in stato di disoccupazione, per effetto delle dimissioni. Ciò significa che l'impianto proposto potrebbe essere inserito nel sistema tecnico-informatico, già esistente al riguardo, incardinato presso ogni centro per l'impiego. A questo scopo, il legislatore dovrebbe delegare al Ministero del Lavoro il compito di prevedere, mediante decreto, un'apposita modulistica, destinata alla fattispecie, analoga a quella prevista per la comunicazione obbligatoria relativa all'assunzione diretta (D.M. 30 ottobre 2007, aggiornato dal D.M. 13 febbraio 2010, n. 857).

Poste queste premesse, il lavoratore dimissionario dovrebbe compilare un modello *on line*, inserendovi i propri dati personali, le informazioni relative al rapporto di lavoro e quelle attinenti alle dimissioni, in particolare le motivazioni dettagliate e approfondite e la data effettiva del recesso. Per potervi accedere, gli utenti, vale a dire i lavoratori che intendano recedere dal contratto di lavoro e i loro delegati, dovrebbero registrarsi, in modo tale che sia possibile, ai funzionari, accertarne l'identità. Sarebbe opportuno che la compilazione, a prescindere dal fatto che avesse luogo negli uffici dell'ente competente o attraverso il PC del lavoratore, fosse effettuata con l'assistenza diretta degli addetti. Ciò favorirebbe l'acquisizione, da parte del lavoratore, di una reale consapevolezza della sua scelta e l'inserimento, nello spazio a ciò destinato, dei motivi effettivi che la giustificano.

La comunicazione dovrebbe presentare gli stessi requisiti tecnici di quella finalizzata all'assunzione diretta, in modo da assicurare automaticamente la genuinità della volontà dimissoria e della data in cui è manifestata. Sotto il profilo operativo, il lavoratore, terminata la compilazione, dovrebbe inviarla al centro per l'impiego nel cui ambito territoriale si trova la sede dell'azienda e notificarla al datore di lavoro.

obbligatoriamente, per iscritto, nel rispetto di un preciso vincolo di comunicazione, quale la raccomandata A/R.

Entro sette giorni dall'invio del modulo al centro per l'impiego competente, il lavoratore dovrebbe avere a disposizione sette giorni per decidere se recedere realmente dal contratto di lavoro o se revocare le dimissioni. Se dovesse optare per la revoca, che sarebbe soggetta al vincolo della forma scritta *ad substantiam*, lo stesso prestatore dovrebbe essere messo nelle condizioni di intervenire nuovamente sul modulo già compilato e modificarne il contenuto. In tal caso, il contratto di lavoro, interrotto per effetto del recesso, dovrebbe riprendere a produrre effetti dal giorno successivo alla comunicazione del "ripensamento".

Decorso il termine di sette giorni senza aver cambiato idea, il lavoratore dovrebbe confermare per iscritto al centro per l'impiego e al datore di lavoro la propria decisione, nel rispetto degli stessi vincoli indicati in precedenza.

Il centro per l'impiego, a sua volta, dopo aver ricevuto l'informazione e averla certificata, dovrebbe aggiornare la scheda professionale del lavoratore alla luce dei relativi contenuti.

La trasmissione, effettuata dal lavoratore al centro per l'impiego, dovrebbe essere efficace ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione – che il legislatore dovrebbe prevedere – a favore di tutte le Amministrazioni Pubbliche interessate, per ragioni di monitoraggio, verifica ed ispezione. Il centro per l'impiego, quindi, dovrebbe inoltrarla alle direzioni regionali e territoriali del lavoro, all'INPS, all'INAIL, agli enti depositari di altre forme di previdenza sostitutive o esclusive, allo sportello unico per l'immigrazione, e, in particolare, al Ministero del Lavoro. In questo modo opererebbe in funzione del principio di semplificazione delle procedure amministrative e della riduzione degli oneri economici e burocratici gravanti sul centro per l'impiego, sul lavoratore e sul datore di lavoro.

L'esito dell'operazione potrebbe essere confermato dal rilascio di una ricevuta di transazione da parte del sistema informatico, che l'utente dovrebbe conservare, quale elemento probatorio dell'avvenuta manifestazione della volontà di recesso. Il datore di lavoro, dal canto suo, entro cinque giorni dal ricevimento del modulo attestante le dimissioni, dovrebbe inviare al centro per l'impiego la comunicazione obbligatoria della cessazione del rapporto di lavoro.

Il meccanismo suggerito si inserirebbe facilmente nel contesto delle comunicazioni che devono essere effettuate al centro per l'impiego e garantirebbe la tutela della genuinità della volontà del lavoratore e la certezza del diritto. Inoltre, favorirebbe l'analisi incrociata dei moduli di dimissioni compilati e delle comunicazioni obbligatorie di cessazione del

rapporto di lavoro pervenute ai centri per l'impiego. L'analisi sarebbe diretta a monitorare il mercato del lavoro sul piano quantitativo – in base al numero di dimissioni *on line* seguite dalla cessazione del rapporto di lavoro– e qualitativo – in base alle caratteristiche dei contratti di lavoro interessati dalle dimissioni nell'ambito di ciascun settore economico. Per di più, permetterebbe agli operatori abilitati di intervenire in caso di anomalie o errori, verificando le dimissioni inoltrate – attraverso una ricerca per codice univoco, per data, per codice fiscale del lavoratore, per datore di lavoro – e modificandole o annullandole attraverso un'apposita comunicazione al lavoratore, che dovrebbe essere effettuata con gli stessi meccanismi di delega e con un sistema di ricevute atte a garantire la certezza dell'identità dell'utente e la riservatezza dei dati personali.

Un'altra modifica opportuna potrebbe consistere nella delega, da parte del legislatore alla contrattazione collettiva, della facoltà del lavoratore dimissionario di farsi assistere da un membro del sindacato al quale è iscritto o ha conferito mandato, in sede di compilazione del modello informatico di dimissioni. Il rappresentante sindacale delegato dovrebbe svolgere un'attività di sostegno personale e di consulenza giuridica a favore del dimissionario. Essendo destinato ad un incarico delicato, dovrebbe essere designato in maniera selettiva, in modo che non si trovi in condizioni di inadeguatezza tecnico-culturale nello svolgimento dell'attività di assistenza. Inoltre, dovrebbe essere affiancato dal legale del sindacato, che lo aiuterebbe ad interpretare la genuinità della volontà dimissoria del lavoratore nel rispetto di quanto previsto dalla legge e, eventualmente, dalla contrattazione collettiva. Infine, per la stessa ragione, sarebbe opportuno che il delegato fosse preparato allo svolgimento di una simile attività, analogamente a quanto previsto per i conciliatori in tema di mediazione civile e commerciale (art. 16.5, d.lgs. 4 marzo 2010, n. 28). La funzione di formarlo potrebbe essere affidata ad appositi enti di formazione iscritti in particolari albi tenuti dal Ministero del lavoro, previa verifica delle garanzie fornite sul piano economico e su quello didattico. Se si riservasse attenzione a tale profilo, si ridurrebbe il rischio, per il lavoratore, di essere pregiudicato dalla scarsa professionalità del delegato sindacale chiamato ad assisterlo. In questo modo, il sindacalista sarebbe in grado di interporre i propri buoni uffici al fine di garantire un minimo di sostegno al lavoratore e di proteggerlo adeguatamente. Inoltre, assicurerebbe realmente la tutela dei diritti, che scaturisce non tanto dalla produzione di un risultato a qualunque costo, ma dalla piena osservanza della normativa in materia.

La nuova legge dovrebbe anche mantenere l'obbligo dei genitori-lavoratori che decidono di dimettersi o di risolvere consensualmente il contratto di lavoro, 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.54.9, di rispettare la procedura in virtù della quale devono ottenere la convalida della loro volontà da parte del servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, alla quale è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro (art. 4.16, l. n. 192 del 2012). Una simile scelta consentirebbe di contrastare pratiche vessatorie e discriminatorie nell'ambito che è maggiormente colpito dalle dimissioni in bianco e di garantire ai genitori-lavoratori recedenti la possibilità di prendere una decisione serena e consapevole, alla luce dei diritti relativi alla conciliazione tra lavoro e cura della famiglia. Presumibilmente la procedura andrebbe modificata e adeguata alla finalità alla quale è diretta, magari migliorando la qualità del monitoraggio del fenomeno e inserendo, anche rispetto al recesso dei genitori-lavoratori, un breve periodo di revoca che tutelerebbe non solo loro ma anche gli interessi del datore di lavoro⁷⁸ ().

In conclusione, l'introduzione delle modifiche auspiccate potrebbe indurre il lavoratore a valutare concretamente la necessità di effettuare una simile scelta. Diversamente da quanto previsto dal D.D.L. e dalla disciplina vigente, un impianto così strutturato opererebbe sul piano sostanziale e individuerebbe e fisserebbe con precisione e in maniera formale la sua intenzione di recedere dal contratto di lavoro in un determinato momento storico.

⁷⁸ Cfr. A. TINTI, *Dimissioni*, cit., 6.

Bibliografia

- AA.VV. (2008), *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, Bari: Cacucci.
- Alleva P.G. (1976), *L'onere della prova nel dilemma giudiziario tra dimissioni orali e licenziamento orale*, in *RTDPC*, pp. 362 ss.
- Altavilla R. (1987), *Le dimissioni del lavoratore*, Milano: Giuffrè.
- Altavilla R. (2004), *Sui requisiti necessari per l'annullamento delle dimissioni rese in stato di incapacità di intendere e di volere*, in *RIDL*, n. 2, I, pp. 136.
- Alvaro F. (2008), *La disciplina delle dimissioni, una legge nata male, applicata peggio e subito abrogata*, in *MGL*, pp. 632.
- Ballestrero M.V. (2008), *Recesso on line: ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie*, in *LD*, n. 3, pp. 511 ss.
- Barraco E. (2008), *Dimissioni: la caotica attuazione della l. 188/2007 giustifica l'abrogazione ?*, in *MGL*, pp. 626.
- Brida E. (1996), *Dimissioni del lavoratore e violenza morale*, in *DL*, pp. 222.
- Cagetti D. (1998), *Sulle dimissioni sotto minaccia di licenziamento*, in *RIDL*, n. 3, II; pp. 563.
- Cannioto Maccarone (2012), *Dimissioni con ripensamento*, in *Il Sole24Ore*, 17 luglio 2012, 13.
- Carabelli U. (2004), *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, in *DLRI*, pp. 55.
- Caragnano R., Caruso G. (2012), *La nuova disciplina delle dimissioni in bianco*, in *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 (2012)*, 337.
- D'Onghia M. (2005), *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè.
- D'Onghia M. (2008), *Dal formalismo convenzionale al formalismo legale per le dimissioni del lavoratore*, in *Scritti in onore di Edoardo Ghera*, pp. 337 ss.
- Del Conte M. (2012a), *L'intricata procedura per le dimissioni dalla legge n. 188/2007 alla l. n. 92/2012*, *LG*, n. 10, 924.
- Del Conte M. (2012b), *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Del Punta R. (1992), *La sospensione del rapporto di lavoro*, in *Il Codice Civile. Commentario (1992)*.
- Dell'Olio M. (2007), *Sullo storno dei dipendenti*, in *Inediti (2007)*,
- Fergola P. (1985), *La teoria del recesso e il rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.

- Ferraro G. (1992), *Autonomia e poteri del datore di lavoro*, Padova: Cedam.
- Fumagalli M.T. (1998), *Riflessioni in materia di giusta causa di dimissioni*, in *RIDL*, n. 3, II, p. 554.
- Gorla M. (1984), *Annullabilità delle dimissioni per incapacità naturale e vizi del consenso*, in *DL*, II, pp. 443.
- Ichino P. (2003), *Il contratto di lavoro*, in *Trattato di diritto civile e commerciale* (2003).
- Il Codice Civile. Commentario* (1992), diretto da Cicu A., Messineo F., Mengoni L., continuato da Schlesinger P., Milano: Giuffrè.
- Inediti* (2007), a cura di Dell'Olio M., Torino: Giappichelli.
- 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 (2012)*, a cura di Magnani M., Tiraboschi M., Milano: Giuffrè.
- La riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero: dall'idea embrionale del novembre 2011 alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (2012)*, a cura di G. Pellacani, Milano: Giuffrè.
- Levi A. (2012a), *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, Torino: Giappichelli.
- Levi A. (2012b), *Le dimissioni del lavoratore*, in *La riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero: dall'idea embrionale del novembre 2011 alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (2012)*.
- Levi A. (2013), *Dimissioni e risoluzione per mutuo consenso: nuova regolamentazione*, in *DPL*, n. 6, p. 428.
- Magnani M. (2004), *Organizzazione del lavoro e professionalità tra rapporti e mercato del lavoro*, in *DLRI*, pp. 166 ss.
- Mainardi S. (1997), *Dimissioni e risoluzione contrattuale*, in *Il lavoro subordinato. Il rapporto individuale di lavoro: estinzioni e garanzie dei diritti*, Torino: Giappichelli, a cura di Carinci F., pp. 3 ss.
- MAINARDI S. (2007), *Dimissioni e risoluzione consensuale*, in M. MISCIONE (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, Utet, Torino, 446 ss.
- Mammone G. (1989), *Dimissioni volontarie del lavoratore e vizi del consenso*, in *RIDL*, II, p. 834.
- Mancini G.F. (1962), *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Manicasteri M. (2012), *Convalida delle dimissioni: modalità*, in *DPL*, n. 35, pp. 2197 ss.
- Massi E. (2007), *Dimissioni volontarie: la nuova disciplina*, in *DPL*, n. 45, pp. 2701 ss.

- Massi E. (2012), *Risoluzione consensuale e conferma delle dimissioni*, in *DPL*, n. 34, pp. 2133 ss.
- Mazzotta O. (2008), *Diritto del lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Miglioranzi L.A. (1964), voce *Dimissioni (diritto privato)*, in *ED*, vol. XII, Milano, p. 549.
- Miglioranzi L.A. (1964), voce *Dimissioni*, in *Enc. dir.*, vol. XII, pp. 547 ss.
- Nannipieri L. (1996), *Dimissioni "in bianco" e dimissioni rese sotto minaccia di licenziamento*, in *RIDL*, II, p. 857.
- Nicolini M. (1997), *Le dimissioni per giusta causa*, in *AC*, 1997 pp. 3 ss.
- NOVELLA M. (2009), *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano: Giuffrè.
- Pagliero G. (1990), *Dimissioni volontarie del lavoratore e vizi del consenso*, in *DPL*, pp. 1 ss.
- Pellacani G. (2008), *La nuova legge sulle dimissioni volontarie: considerazioni critiche*, in *GL*, n. 10, p. 155.
- Pera G. (1980), *La cessazione del rapporto di lavoro*, Padova: Cedam.
- Peretti-Griva D.R. (1950), *In tema di vizio del consenso nelle dimissioni del lavoratore*, in *MGL*, 95.
- Piovesana A. (2004), *I vizi del consenso nelle dimissioni del lavoratore*, in *LG*, n. 8, pp. 736 ss.
- Rausei P. (2012), *Fra luci e ombre la prima circolare della riforma del lavoro*, in *DPL*, n. 32, p. 2003.
- Riva Sanseverino L. (1973), *Note sulla posizione del lavoratore dimissionario*, in *Boll. Scuola perf. e spec. in dir. lav. dell'Università di Trieste*, n. 56-57-58.
- Scognamiglio C. (2006), *Mobbing: profili civilistici e giuslavoristici*, in *MGL*, 7.
- Scritti in onore di Edoardo Ghera* (2008), AA.VV., Bari: Cacucci.
- Simi V. (1948), *L'estinzione del rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Smuraglia C. (1963), *Il comportamento concludente nel rapporto di lavoro*, Milano: Giuffrè.
- Tinti A., *Dimissioni in bianco: l'intervento necessario e la semplificazione pericolosa*, dattiloscritto.
- Trattato di diritto civile e commerciale* (2003), diretto da Cicu A., Messineo F., Mengoni L., continuato da Schlesinger P., Milano: Giuffrè.
- Trioni G. (2008), *I nuovi vincoli in materia di dimissioni*, in *RIDL*, n. 2, pp. 229 ss.
- Tullini P. (1994), *Contributo alla teoria del licenziamento per giusta causa*, Milano: Giuffrè.
- Tullini P. (1997), *Sulle conseguenze dell'annullamento giudiziale delle dimissioni per incapacità naturale del lavoratore*, in *CG*, I, p. 764

- Tullini P. (2000), *Mobbing e rapporto di lavoro*, in *RIDL*, I, pp. 257.
- Vallebona A. (2006), *Mobbing: qualificazione, oneri probatori e rimedi*, in *MGL*, 9.
- Vallebona A. (2007), *Le dimissioni e il nuovo vincolo di forma*, in *MGL*, pp. 862 ss.
- Vallebona A. (2010), *Una buona svolta del diritto del lavoro*, in *Boll. Speciale ADAPT*, n. 9, www.adapt.it.
- Vallebona A. (2012), *La riforma del lavoro*, Torino: Giappichelli.

© Ombretta Dessì 2014
Università degli Studi di Cagliari
odessi@unica.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230855 – Fax: +39 0952507020
csdle@lex.unict.it
<http://csdle.lex.unict.it/workingpapers.aspx>

