

LA LEGGE CONTRO LE “DIMISSIONI IN BIANCO”

È stata approvata in prima lettura alla Camera la proposta di legge *"Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie del lavoratore e del prestatore d'opera"* (testo unificato di due proposte, una del gruppo SEL e una del gruppo PD). Il testo, che ora passa all'esame del Senato, disciplina le **modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie** e della **lettera di risoluzione consensuale** del rapporto di lavoro.

(Per ulteriori approfondimenti si rinvia al dossier n. [65/0](#) del Servizio Studi della Camera e alla scheda dell'[iter](#) del provvedimento AC 254 – 272)

La *ratio* del provvedimento è contrastare il fenomeno delle cosiddette "**dimissioni in bianco**", definizione con la quale ci si riferisce alla pratica per cui al lavoratore, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro – ovvero nel momento per lui di massima debolezza – si fa obbligo di firmare una lettera di dimissioni priva di data. Scopo della lettera è quello di avere la possibilità di “liberarsi” in qualsiasi momento, senza corrispondere alcuna indennità, della lavoratrice o del lavoratore “scomodo”. Scomodità provocata, come attesta l'esperienza, prevalentemente dalla nascita di un figlio, dalla malattia o dall'infortunio, dai rapporti con i sindacati, e comunque in tutti casi in cui il lavoratore diventa troppo costoso in termini fiscali e previdenziali.

Tale **pratica ricattatoria** riguarda in particolare le **donne**, ma non è un fenomeno di genere ed è utilizzata anche nei confronti di altre fasce di **lavoratori “deboli”**, immigrati e precari, i quali, pur di ottenere un posto di lavoro sono disposti a sottostare a condizioni vessatorie e illegali.

Nello stesso tempo, questa pratica danneggia quei datori di lavoro che, applicando correttamente leggi e contratti, subiscono la **concorrenza** (sleale) di chi abbatte i costi evadendo responsabilità sociali.

Il fenomeno è diffuso soprattutto nel **mondo delle piccole e medie imprese** (nei cantieri come nei negozi, nei centri commerciali come nelle botteghe artigiane), dove possono concentrarsi fenomeni distorsivi del mercato del lavoro attraverso un uso spregiudicato e fuori controllo della manodopera a basso costo e dove l'azione dei sindacati è meno presente.

I dati ci dicono che si tratta di una delle piaghe più sommerse e invisibili del mercato del lavoro in Italia, una clausola nascosta nel 15% dei contratti di lavoro a tempo indeterminato che colpisce due milioni di dipendenti (il 60% dei quali lavoratrici donne), ma si annida dappertutto e «rappresenta oltre il 10% di tutte le controversie di lavoro dei

patronati Acli e il 5% di quelle degli uffici vertenze della CISL. E nell'80% dei casi resta un reato impunito e taciuto¹ » .

Da una ricerca [ISTAT](#) pubblicata nel 2011 emerge inoltre che 800.000 donne nate dopo il 1973 affermano di essere state licenziate o costrette a dimettersi dopo la maternità (questo perché, dopo il compimento del primo anno di età del bambino, le donne non sono più protette dalla previsione di cui all'art. 55, comma 4 del D. Lgs. 151/2001²).

Le cifre fornite dal governo nel 2011 (rispondendo all'interrogazione a risposta in Commissione 5-05624 presentata dall'on. Gatti il 26 ottobre) sono piuttosto eloquenti: se nel 2009 le dimissioni per maternità sono state 17.878, nel 2010 sono arrivate a 19.017, lasciando intendere che negli anni più pesanti di una crisi epocale, 36.895 donne avrebbero deciso di abbandonare il lavoro alla nascita del figlio, ufficialmente per carenze dei servizi all'infanzia o per il loro costo elevato.

GLI INTERVENTI DEL LEGISLATORE

LA RIFORMA DEL 2007

Su tale materia il legislatore è intervenuto più volte. Durante la **XV legislatura**, il Parlamento, con il Governo Prodi II, aveva approvato – su proposta di iniziativa parlamentare dell'Ulivo – la **legge n. 188 del 17 ottobre 2007**, che imponeva **l'obbligo di redigere le dimissioni su apposito modulo**, contrassegnato da un codice di identificazione progressiva, predisposto e reso disponibile da uffici autorizzati, **pena la nullità di ogni altra forma di espressione della volontà di licenziamento**.

LA "CONTRORIFORMA" DEL 2008

Il decreto applicativo della legge però fu approvato nel gennaio 2008 a Camere sciolte, e la legge non poté perciò esplicitare i suoi effetti, visto che, pochi mesi dopo, con l'insediamento del **Governo Berlusconi**, il ministro del Welfare Maurizio Sacconi ne dispose l'immediata **abrogazione** (con il primo provvedimento dell'esecutivo, il **decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008**), sostenendo che le procedure previste dalla legge n. 188 del 2007 rappresentavano un **appesantimento burocratico** e non garantivano la soluzione del problema³.

¹ Fonte: "La Repubblica", [Inchiesta di Maria Novella De Luca, 20 gennaio 2012](#).

² "La richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro."

³ L'abrogazione della legge 188 ha lasciato comunque impregiudicato l'impianto normativo a tutela dei lavoratori, e in particolare delle donne lavoratrici di cui agli articoli 54-56 del D. Lgs. 151/2001 e all'articolo 35, comma 4, del D. Lgs. 198/2006, che disciplinano specifiche ipotesi relativamente alla maternità, alla presenza di figli fino a tre anni e del matrimonio.

LA PROPOSTA DEL PD DEL 2010

Nel corso della **XVI legislatura**, il gruppo del Partito Democratico ha ripresentato una sua proposta di legge per contrastare il fenomeno (A.C. 3409 - presentata dall'on. Gatti e altri il 20 aprile 2010), che riproponeva il testo della legge 188 del 2007, con una sostanziale modifica: **l'estensione dell'applicazione della normativa anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**. Tale soluzione permetteva, ad avviso dei proponenti, di evitare abusi in tutte le forme di recesso del contratto di lavoro. La proposta di legge aveva iniziato il suo *iter* parlamentare nel febbraio 2012, in un contesto politico profondamente mutato a seguito della caduta del Governo di centrodestra e dell'insediamento del Governo Monti.

Contestualmente, nel corso del 2012 dal mondo del sindacato, del giornalismo, della società civile e della politica si era anche levato un **appello, "188 donne per la legge 188"**, con la richiesta del ripristino della normativa "anti-dimissioni in bianco", cui erano anche seguite iniziative e mobilitazioni in tutta Italia.

LA "LEGGE FORNERO"

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Elsa Fornero, si dimostra sensibile all'argomento ed interviene, sull'impianto del D. Lgs 151/2001, con l'**articolo 4 (commi 16-23 bis) della legge 92/2012**, che ha **modificato la disciplina sulla preventiva convalida delle dimissioni presentate dalla lavoratrice (o dal lavoratore) in alcune circostanze**. Le norme, in particolare, hanno esteso (da uno) ai primi tre anni di vita del bambino la durata del periodo in cui opera **l'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie** e hanno previsto che l'obbligo di convalida valga **anche** nel caso di **risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**.

In sintesi, dopo aver presentato le dimissioni o aver sottoscritto la risoluzione consensuale, le parti devono effettuare la convalida amministrativa del recesso presso la Direzione territoriale del lavoro o presso il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dalla contrattazione collettiva.

In alternativa alla convalida, la cessazione del rapporto può diventare pienamente efficace con la **sottoscrizione di apposita dichiarazione** apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al Centro per l'impiego.

Si prevede, inoltre, che **in mancanza di convalida o di sottoscrizione**, il datore di lavoro deve trasmettere al lavoratore, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni, un invito a convalidare le dimissioni o sottoscrivere la comunicazione al Centro per l'impiego.

Se entro 7 giorni il lavoratore non risponde all'invito del datore di lavoro, né revoca le dimissioni offrendo le sue prestazioni di lavoro al datore di lavoro, il rapporto di lavoro si considera risolto correttamente.

Il regime della convalida, già previsto per tutelare la **lavoratrice madre e il lavoratore padre**, viene rafforzato, modificando il comma 4 dell'art. 55 del Testo Unico sulla tutela della maternità e della paternità.

La L. 92/2012 ha introdotto **una nuova tipologia di infrazione**, stabilendo che, salvo che

il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che “abusi” del foglio firmato in bianco dal lavoratore al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la **sanzione amministrativa pecuniaria** da 5.000 euro a 30.000 euro.

(Fonte: www.cliclavoro.gov.it)

Trattasi in pratica, però, di una **procedura complicatissima**, che **non previene** il fenomeno, ma mira a **punirlo a posteriori**, e **pone l'onere della prova** della non veridicità delle dimissioni **a carico del lavoratore**.

XVII LEGISLATURA, LA PROPOSTA DI PD E SEL

Risultando però il meccanismo previsto dalla “legge Fornero”, come detto, farraginoso, insufficiente ed aggirabile, nel corso della corrente legislatura sono state avanzate nuove proposte di legge, e si è infine pervenuti alla proposta del **testo unificato AC. 254-272**.

Il testo approvato si pone l'obiettivo di **abolire la normativa prevista dalla Fornero** e di **prevenire** a monte l'abuso della firma in bianco, e lo fa riproponendo l'impianto della legge 188 del 2007: prevede infatti che, fermi restando i termini di preavviso di cui all'articolo 2118 del Codice civile, la lettera di dimissioni volontarie deve essere sottoscritta, **a pena di nullità**, dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, su **appositi moduli**, resi disponibili **gratuitamente** dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali, dai centri per l'impiego o sui siti *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e www.cliclavoro.gov.it (è anche possibile, attraverso apposite convenzioni gratuite, permettere l'acquisizione dei moduli tramite le organizzazioni sindacali e i patronati).

I moduli hanno **validità di quindici giorni** dalla data di emissione e riportano un **codice alfanumerico progressivo** di identificazione (in modo da impedire ogni tentativo di contraffazione).

Anche per il **datore di lavoro** è prevista la **facoltà di richiedere** i medesimi **moduli** per porli a disposizione dei lavoratori che ne facciano richiesta (in base ad apposite convenzioni i datori di lavoro possono acquisirli gratuitamente anche tramite le rispettive organizzazioni di rappresentanza).

La proposta di legge prende in considerazione **anche la lettera di risoluzione consensuale**.

Viene anche stabilito che, fatte salve le diverse previsioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, qualora la lavoratrice o il lavoratore **si assentino** dal lavoro **senza fornire comunicazioni** per un periodo superiore ai sette giorni, il **rapporto di lavoro** si intende **risolto per dimissioni volontarie** anche in assenza della sottoscrizione dei predetti moduli.

Come per la legge 188/2007, **la procedura vale per:**

- tutti i contratti inerenti i rapporti di lavoro subordinato
- i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto
- i contratti di collaborazione di natura occasionale

- i contratti di associazione in partecipazione
- i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci

Si tratta dunque di un **provvedimento privo di costi**, che elimina la possibilità di ricatto nei confronti dei lavoratori e che aiuta le imprese “sane”. Nonostante queste caratteristiche, tuttavia, durante la fase di approvazione parlamentare del testo unificato sono emerse forti **posizioni contrarie** da parte di forze politiche che accusano l’impianto normativo di introdurre **nuove spese e maggiore burocrazia per le imprese**.

Relativamente a quest’ultima accusa, si propone di seguito un **raffronto** tra **gli oneri per le imprese** derivanti dalla “Legge Fornero” e quelli che deriverebbero invece dal testo unico AC 254-272, dal quale emerge chiaramente che le imprese verrebbero “sgravate” di ogni incombenza.

ONERI PER LE IMPRESE	
“Legge Fornero” (L. 92/2012)	Testo Unificato (AC 254 - 272 – A)
<p>A) L’impresa che riceve le comunicazioni delle dimissioni non può considerarle immediatamente efficaci, in quanto subordinate alla convalida da effettuarsi da parte del lavoratore presso la Direzione territoriale del lavoro o il centro per l’impiego.</p> <p>B) in alternativa alla precedente ipotesi, l’impresa può ottenere la convalida delle dimissioni se il lavoratore o la lavoratrice produce un’altra dichiarazione da allegare alla comunicazione che deve essere inviata dal datore di lavoro nei 5 giorni successivi.</p> <p>C) il lavoratore ha 7 giorni per revocare le dimissioni e il contratto torna ad avere validità.</p> <p>D) se il lavoratore non si reca alla Direzione territoriale o non formula la convalida scritta, il datore deve trasmettere la richiesta al lavoratore ad adempiervi entro 30 giorni. Se il datore non invia tale comunicazione le dimissioni sono prive di effetto.</p>	<p><u>L’impresa non deve assolvere ad alcuna incombenza.</u></p> <p>Solo il lavoratore deve procurarsi il modulo, scegliendo se recuperarli tramite i siti del Ministero del lavoro e www.cliclavoro.gov.it, le Direzione territoriale del lavoro, gli uffici comunali, i centri per l’impiego o attraverso i sindacati e i patronati.</p> <p><u>La comunicazione così effettuata è immediatamente efficace.</u></p>

A favore del provvedimento hanno votato PD, Forza Italia, Sel, Psi, Centro Democratico, Fdi e Per l’Italia. Contrari M5S, Nuovo Centrodestra e Scelta Civica. La Lega Nord si è astenuta.