

La disciplina delle dimissioni: i mediocri frutti di una buona intenzione

Maria Vittoria Ballestrero

Il 27 giugno, ricorrendo ancora a 4 voti di fiducia, la Camera ha approvato in via definitiva la legge di riforma del mercato del lavoro (legge 28 giugno 2012, n. 92). In un pezzetto della legge (art. 4, commi 16-23) viene dettata una nuova disciplina delle dimissioni dei lavoratori. Il Ministro del lavoro ha dunque mantenuto l'impegno di introdurre norme dirette a contrastare il diffuso illecito delle dimissioni in bianco, di cui sono vittime soprattutto le lavoratrici; peccato che nella redazione delle norme parte di quell'impegno si sia in parte smarrito, avendo gli estensori perso di vista l'obiettivo fondamentale di una disciplina di contrasto alle *dimissioni in bianco* (senza data, sottoscritte dal lavoratore al momento dell'assunzione o durante lo svolgimento del rapporto e "completate" poi dal datore di lavoro nel momento in cui decide di risolvere il contratto). L'obiettivo è (o dovrebbe essere) la garanzia che le dimissioni siano frutto di una libera scelta, la cui manifestazione avviene nel momento in cui la volontà si è effettivamente formata. Ma se il legislatore si preoccupa troppo di controbilanciare i limiti all'abuso, mettendo il datore di lavoro al riparo da eventuali comportamenti "furbeschi" del lavoratore, il risultato è quello di dettare una disciplina debole e non difficilmente aggirabile dal datore di lavoro, che per definizione è il più furbo dei due. Vediamo perché.

1. Le discipline delle dimissioni delle lavoratrici (maternità e causa di matrimonio)

La questione delle dimissioni in bianco non è certo nuova: già se ne discuteva all'inizio degli anni '50 del secolo scorso, quando le dimissioni in bianco delle lavoratrici prendevano per lo più la forma delle "clausole di nubilato" (sia nella forma dell'obbligo di dimettersi in caso di matrimonio, sia in quella delle vere e proprie dimissioni in bianco). Il problema venne risolto con la legge n. 7/1963, che insieme alla nullità del licenziamento per causa di matrimonio sancì anche la nullità delle clausole di nubilato e delle dimissioni della lavoratrice nel periodo coperto dal divieto di licenziamento (dalle pubblicazioni del matrimonio ad un anno dopo la sua celebrazione), a meno che la lavoratrice non le confermasse entro un mese davanti all'Ufficio del lavoro (ora Direzione territoriale del lavoro). Queste regole sono e restano in vigore.

Una non dissimile disciplina delle dimissioni della lavoratrice era stata introdotta nella legge 1204/1971 sulla tutela delle lavoratrici madri, poi abrogata e confluita con modifiche nell'art. 55, comma 4, del decreto legislativo 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità), che aveva esteso al padre il regime della inefficacia delle dimissioni fino alla convalida del servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. La prima

rilevante modifica consiste nella equiparazione delle dimissioni alla risoluzione consensuale. Evidentemente non è la stessa cosa, né dal punto di vista formale, né da quello sostanziale: le dimissioni sono un atto unilaterale, la risoluzione consensuale è un accordo; tuttavia anche la risoluzione consensuale può essere “falsamente” consensuale, nel senso che il consenso del lavoratore può essere stato preventivamente acquisito con una dichiarazione “in bianco”. La seconda (apprezzabile) modifica consiste nell’allungamento a tre anni (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’articolo 54, comma 9), del periodo “protetto”, nel quale l’efficacia delle dimissioni è condizionata alla convalida in sede amministrativa: ciò significa che le dimissioni non convalidate non hanno effetto e non fanno cessare il rapporto di lavoro.

Il legislatore però ha ommesso di fissare un termine per la convalida, lasciando così aperti i problemi interpretativi posti dalla disciplina precedente. Dunque, nel caso delle dimissioni della lavoratrice madre l’obiettivo del Ministro di «tutelare l’interesse dell’impresa a non restare invischiate in un rapporto di lavoro che la lavoratrice stessa considera cessato, ma la cui cessazione, per inerzia, negligenza o altro, non rende operativa» (così la stessa Fornero nella lettera al Corriere della Sera del 5/5/2012), non viene realizzato. L’obiettivo è invece realizzato negli altri casi di dimissioni di cui dirò nei prossimi paragrafi, mediante la previsione di complesse procedure e termini brevi.

2. Gli altri casi di dimissioni delle lavoratrici e dei lavoratori

Al di fuori delle due ipotesi di cui ho detto sopra, tutti gli altri casi di dimissioni volontarie della lavoratrice e del lavoratore sono state sino ad ora regolate dal codice civile: il lavoratore può disporre (purché lo faccia liberamente) della sua libertà di recedere dal rapporto quando e come vuole, in forma anche orale e senza motivazione. Non deve essere confusa con questa libertà l’ipotesi, opposta, delle dimissioni “in bianco”, che ovviamente non sono volontarie, perché sottoscrivendo una lettera di dimissioni senza data il lavoratore consegna nelle mani del datore di lavoro il potere di licenziarlo arbitrariamente.

Le dimissioni in bianco sono nulle: ma per far valere la nullità il lavoratore deve fare causa al datore di lavoro e fornire al giudice la prova di quanto asserisce. Il problema è allora quello di prevenire che gli abusi (molto frequenti nella pratica) avvengano. Il legislatore ci aveva provato: prescrivendo la forma scritta delle dimissioni, su modulo *on line*, da cui risultava la data certa, grazie all’uso del codice alfanumerico e alla breve scadenza del modulo. La legge 17 ottobre 2007, n. 188, investita da molte critiche (alcune giuste, altre francamente ingenerose e strumentali), ha avuto una vita brevissima (entrata in funzione il 5 marzo del 2008, è stata abrogata

nell'agosto dello stesso anno). Con l'abrogazione di questa legge, la disciplina delle dimissioni è tornata nell'alveo del codice civile: un alveo nel quale la pratica illecita delle dimissioni in bianco può prosperare incontrollata. Interviene ora la nuova disciplina, il cui intento, come ho detto, è quello di contrastare i licenziamenti arbitrari, mascherati da dimissioni o da risoluzioni consensuali.

Gli strumenti di contrasto sono due, in alternativa.

2.1. *La convalida delle dimissioni*

La prima alternativa consiste nell'estendere (con alcuni correttivi) il sistema della *convalida*. L'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto viene infatti sospensivamente condizionata alla convalida effettuata presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, ovvero presso le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Detto altrimenti: fino a che l'interessato non convalida (in sede amministrativa o sindacale) le sue dimissioni (o la risoluzione consensuale), il rapporto di lavoro non si risolve (dunque almeno giuridicamente continua a tutti gli effetti). Ma, e qui sta il "controbilanciamento", la convalida deve avvenire in tempi brevi (anzi eccessivamente brevi): il datore di lavoro, entro 30 giorni dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale, deve invitare la lavoratrice/il lavoratore a presentarsi nelle sedi amministrativa o sindacale previste per la convalida; il termine è perentorio, nel senso che se il datore non lo rispetta, le dimissioni o la risoluzione consensuale non hanno effetto. La lavoratrice/il lavoratore ha solo 7 giorni di tempo (che decorrono dalla ricezione dell'invito) per effettuare la convalida, o meglio per presentarsi nella sede amministrativa o sindacale competente. Decorso inutilmente tale termine (che può decorrere durante il preavviso), il rapporto di lavoro cessa definitivamente.

I termini decorrono dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Questa data potrebbe anche essere stata apposta dal datore di lavoro su un foglio firmato in bianco: ma inutilmente, perché il lavoratore può rifiutarsi di convalidare, contestando l'autenticità delle dimissioni o del consenso alla risoluzione, e allora, dimissioni o risoluzione consensuale sono prive di effetto. In alternativa (probabilmente più semplice), il lavoratore, ancora nel breve termine di 7 giorni, può "revocare" (cioè contestare) le dimissioni o ritirare il consenso con apposita lettera al datore di lavoro (v. sotto, § 3).

2.2. *La sottoscrizione "in calce"*

La seconda alternativa prevista non è una reale alternativa, perché non è in grado di mettere il lavoratore in condizioni di contestare l'autenticità

delle dimissioni o del consenso alla risoluzione del rapporto di lavoro. Il legislatore ha infatti previsto che l'efficacia delle dimissioni della lavoratrice o del lavoratore e della risoluzione consensuale del rapporto possa essere sospensivamente condizionata (anziché alla convalida) «alla sottoscrizione di apposita dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro di cui all'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni». Della ricevuta deve essere inviata copia al lavoratore; la copia deve essere allegata all'invito al lavoratore ad apporre in calce alla ricevuta la dichiarazione sottoscritta. I termini e le procedure per l'acquisizione della dichiarazione sottoscritta da parte della lavoratrice/lavoratore sono gli stessi già previsti per la convalida (sopra, 2.1).

La formula “in calce alla ricevuta” è generica (specie se si tiene conto che le comunicazioni di cui si tratta avvengono per via telematica); peraltro la legge non dice che la ricevuta sottoscritta debba essere rinviata all'Ufficio competente, e nessun controllo amministrativo è previsto. Ma c'è di più: il lavoratore, solo di fronte al datore di lavoro che ha già comunicato la cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni, privo dell'assistenza della pubblica amministrazione o del sindacato, è in grado di rifiutare di sottoscrivere la dichiarazione che gli viene richiesta?

Probabilmente consapevole della estrema debolezza di un siffatto meccanismo il legislatore ha previsto che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali possa individuare «ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie». Speriamo che il Ministro provveda alla svelta: magari rimettendo in funzione i meccanismi (semplificati e aggiornati) previsti da quella legge n. 188/2007, che troppo in fretta il Ministro del precedente Governo aveva provveduto ad abrogare.

3. La revoca delle dimissioni

Negli stessi 7 giorni che decorrono dall'invito del lavoro a presentarsi per la convalida o a sottoscrivere la ricevuta della comunicazione della cessazione del rapporto) la lavoratrice/il lavoratore può “revocare” (ma spesso si tratta piuttosto di “contestare”) le dimissioni (o il proprio consenso alla risoluzione). È chiaro dunque che se il lavoratore ha convalidato le dimissioni o ha sottoscritto la dichiarazione il rapporto di lavoro è definitivamente risolto: non c'è più la possibilità di pentirsi.

In caso di revoca, l'art. 4, comma 21, prevede che «il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso» torna a svolgersi normalmente a partire dal giorno successivo alla comunicazione della revoca (ma poiché la forma

scritta della revoca è prevista solo come eventuale, potrebbe risultare non facile stabilire con certezza la data della recezione di una comunicazione avvenuta solo oralmente). Se poi – aggiunge il legislatore – tra il recesso e la revoca la prestazione lavorativa non è stata svolta, la lavoratrice/il lavoratore non matura alcun diritto retributivo; perderà inoltre ogni beneficio connesso alla cessazione del rapporto (le “pattuzioni” menzionate si riferiscono, forse, alle dimissioni incentivate).

La disposizione (art. 4, comma 21) è mal formulata e suscita più di un dubbio interpretativo. Intanto è bene precisare che durante quei 7 giorni il rapporto di lavoro può essersi interrotto solo di fatto, perché giuridicamente le dimissioni o la risoluzione consensuale non hanno effetto fino alla scadenza di quel termine. Dunque la ripresa del normale svolgimento del rapporto può riferirsi solo allo svolgimento di fatto: se il lavoratore, avendo effettivamente dato le dimissioni, aveva interrotto lo svolgimento della prestazione lavorativa, lo svolgimento deve riprendere (e il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per il periodo in cui non ha lavorato). Ma se lo svolgimento della prestazione lavorativa è stato interrotto per volontà del datore di lavoro (che utilizza dimissioni in bianco, e il lavoratore le revoca, o le contesta, in tempo utile) l'applicazione delle regole civilistiche in materia dovrebbe portare a concludere nel senso del diritto del lavoratore al risarcimento del danno equivalente alle retribuzioni perdute.