



Rete per la Parità

Associazione di promozione sociale per la Parità uomo-donna secondo la Costituzione Italiana

Petizione

Oggetto: Disciplina delle modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Con la presente petizione si chiede di approvare una nuova disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che preveda procedure che garantiscano la libertà di scelta e la tutela dei diritti del lavoratore o lavoratrice. Le nuove disposizioni non comportano nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

Nel corso della passata legislatura la legge 188 del 2007 introdusse una nuova disciplina in materia per il contrasto del cosiddetto fenomeno delle «dimissioni in bianco».

Però, a pochi mesi dall'entrata in vigore di tale nuova normativa, l'articolo 39, comma 10, lettera l), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ne dispose l'abrogazione.

Questa legge aveva introdotto un principio semplice, il divieto di far firmare preventivamente dimissioni in bianco alle lavoratrici e ai lavoratori.

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro (Articolo 1 Costituzione Italiana). La ricerca di un posto di lavoro è una necessità per la quasi totalità delle italiane e degli italiani.

Purtroppo vivere in una situazione di difficoltà economica, spesso con l'aggravio di una famiglia da mantenere, può portare ad accettare compromessi pur di ottenere un'occupazione.

Si tratta di una pratica utilizzata per poter mascherare come dimissioni un licenziamento in qualsiasi momento, senza che sia necessaria una valida giustificazione, di cui sono spesso vittime le donne che vengono sottoposte alla firma in bianco per potersene liberare in caso di gravidanza o, più in generale, lavoratrici e lavoratori in occasione di una malattia o di un infortunio.

Una falsità che priva la lavoratrice e il lavoratore dei diritti connessi alle norme sul licenziamento, ivi compreso il divieto di metterlo in atto previsto in caso di matrimonio dall'articolo 18 comma 2 della legge 53/00 e per maternità e paternità dall'articolo 54, del "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e di sostegno della maternità e della paternità".

Neo-assunti già dimissionari: uno strano fenomeno del tutto illegale, una sorta di assegno scoperto sul proprio futuro professionale che pende come una spada di Damocle su persone infortunate o in maternità. Veloce escamotage per qualsiasi datore di lavoro che permette di liberarsi di "scomodi dipendenti" dall'assenza imperdonabile.

Le dimissioni in bianco sono una piaga sociale che soprattutto al sud, ma anche nelle regioni del nord, rappresenta un'arma di ricatto verso tutti coloro che pur di lavorare, subiscono vessazioni contrattuali e



irregolarità di trattamento rispetto ai contratti collettivi nazionali..

Sulla rilevanza numerica del fenomeno non ci sono dubbi.

Il Rapporto ISTAT sulla situazione del Paese nel 2010 evidenzia che la quasi totalità delle interruzioni di lavoro legate alla nascita di un figlio può ricondursi alle dimissioni forzate.

L'ISTAT rileva che mentre nel corso del tempo la quota delle madri che interrompono l'attività per matrimonio si riduce significativamente (dal 15,2 per cento delle madri nate tra il 1944 e il 1953 al 7,1 per cento di quelle nate dopo il 1973), le interruzioni legate alla nascita di un figlio si mantengono, per le diverse generazioni, su livelli vicini al 15 per cento.

“Più in particolare, nel biennio 2008-2009 circa 800 mila madri hanno dichiarato che nel corso della loro vita lavorativa, in occasione di una gravidanza, sono state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere. Peraltro, tra le madri costrette a lasciare il lavoro solo quattro ogni dieci hanno ripreso l'attività.”. Rapporto ISTAT 2011. Pag. 106

Ad ogni buon fine riportiamo anche il risultato dello studio elaborato da esperte dell'associazione, partito dalle varie criticità che si erano evidenziate nell'applicazione della Legge 188 del 2007 e che furono alla base dell'abrogazione delle norme, tenendo conto anche delle intervenute modalità di utilizzo dello strumento informatico per le procedure relative ai rapporti di lavoro.

Proposte per nuove modalità per la sottoscrizione e presentazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

1 Modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da utilizzare in tutti i casi in cui si intende recedere per iscritto dal contratto di lavoro.

Per contratto di lavoro si intendono tutti i contratti inerenti ai rapporti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile, indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata, nonché i contratti di collaborazione coordinata e continuativa anche a progetto, i contratti di collaborazione di natura occasionale di cui al comma 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile, per cui l'associato fornisce prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili sono qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con le proprie socie e i propri soci.

- Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, su appositi moduli predisposti resi disponibili gratuitamente, anche online, dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.
- Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1372 del codice civile, la lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera e dal datore di lavoro, dalla datrice di lavoro o dal committente, su appositi moduli resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.
- La lavoratrice o il lavoratore, 15 gg prima della data di cessazione dal rapporto di lavoro, dovrà recarsi presso i soggetti abilitati dal Ministero del Lavoro (CPI, Comuni, DPL., DRL. Valle d'Aosta), per compilare il modulo delle dimissioni volontarie.



2. Contenuto dei moduli

I moduli devono contenere i seguenti dati:

- il codice alfanumerico progressivo di identificazione del modulo, onde evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni dei moduli;
- la data di validità (attestante il giorno in cui il modulo è stato compilato);
- i dati della lavoratrice/lavoratore (cod. fisc., cognome, nome, sesso, luogo e data di nascita, cittadinanza, comune di domicilio, cap e via; per i lavoratori extra comunitari- anche tipo di permesso di soggiorno e validità dello stesso);
- i dati del datore di lavoro (cod. fisc. o partita iva, denominazione sociale, comune cap. , via, sede luogo di lavoro - e mail o fax);
- la data di inizio rapporto di lavoro;
- il C.C.N.L. di riferimento;
- la tipologia contrattuale;
- la qualifica;
- la data di decorrenza e il motivo delle dimissioni;
- il numero di giorni di Preavviso previsti dal C.C.N.L.;
- la volontà di continuare o meno a lavorare nel periodo di preavviso;
- il codice comunicazione assunzione on- line (per le comunicazioni inviate successivamente al 1/03/08);
- l'identificazione di chi ha trasmesso la comunicazione on-line (per le comunicazioni inviate successivamente al 1/03/08).

NB Come nella precedente normativa, il codice alfanumerico progressivo di identificazione attesta il giorno in cui il modulo è stato compilato, la lavoratrice o il lavoratore può farsi assistere da uno dei soggetti abilitati dal Ministero del lavoro (C.P.I. Comuni, D.P.L.) e non sussiste una competenza territoriale.

3. Modalità di consegna della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

- I moduli compilati su apposito modello saranno trasmessi direttamente dai soggetti abilitati al datore di lavoro, tramite e-mail –fax o il sistema delle comunicazioni obbligatorie appositamente adeguato. ¹
- E' obbligo dei datori di lavoro provvedere a controllare la ricezione delle comunicazioni di cui al comma precedente e provvedere alla trasmissione della comunicazione di dimissioni on. line tramite il sistema delle comunicazioni obbligatorie.
- Rimane in carico al lavoratore l'obbligo di presentarsi agli sportelli dei soggetti abilitati per l'eventuale ritiro delle dimissioni, prima della scadenza dei 15 gg, trascorsi i quali, se non sono intervenuti cambiamenti, le dimissioni sono da considerarsi confermate.
- In caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore e il datore di lavoro dovranno recarsi presso i soggetti abilitati per sottoscrivere i moduli. I soggetti abilitati consegneranno direttamente una copia del modulo di risoluzione consensuale al datore di lavoro che provvederà, nei termini previsti dalla normativa vigente, ad inviare la comunicazione on-line.
- Le informazioni relative alla nuova procedura sono rese disponibili anche attraverso il sito "clic.lavoro" del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con

¹ Il modello dei moduli dovrebbe essere allegato al provvedimento



apposito decreto, che provvederà ad adeguare il sistema delle comunicazioni obbligatorie per consentire anche online la trasmissione.

- Mediante convenzioni a titolo gratuito stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali la compilazione dei moduli di dimissioni volontarie è resa possibile anche ai patronati e alle organizzazioni sindacali dei lavoratori e, in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche alle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

NB Si prevedono le seguenti varianti per risolvere le criticità della precedente regolamentazione:

a. Per individuare la data certa di fine rapporto il modulo deve contenere il numero di giorni di preavviso, automaticamente compilato dal sistema, una volta inserito il C.C.N.L. di riferimento, collegato con la data di assunzione e la data che la lavoratrice o il lavoratore ritengono valida per lasciare il lavoro (data di cessazione del rapporto di lavoro). Ciò serve anche per escludere la possibilità di richiesta di risarcimento danni da parte del datore di lavoro qualora la cessazione immediata del rapporto abbia causato o causi danni all'azienda. Inoltre deve essere specificato se durante il preavviso, il lavoratore intende lavorare.

b. Il documento deve essere inviato on-line (anche utilizzando il canale delle comunicazioni obbligatorie) dal soggetto intermediario al datore di lavoro, al fine di informare nei tempi utili il datore di lavoro che potrà in tempi adeguati effettuare i suoi adempimenti.

Rimane l'obbligo per la lavoratrice/il lavoratore di presentarsi agli sportelli dei soggetti abilitati per eventualmente ritirare le dimissioni prima della data di dimissioni certe registrata nel modulo.

c. Da notare che il documento delle dimissioni nella normativa precedente doveva essere consegnato dalla lavoratrice/dal lavoratore al datore di lavoro entro 15 gg. Questo comportava un disagio agli sportelli dei Centri per l'Impiego, dato che spesso il datore di lavoro inviava on-line le comunicazioni di licenziamento con una data diversa da quella dichiarata dalla lavoratrice/dal lavoratore, in quanto le comunicazioni delle dimissioni erano inviate al datore di lavoro per raccomandata e nel frattempo la lavoratrice/il lavoratore era venuto a rendere dichiarazione di disponibilità al CPI.

d. Sulle dimissioni in caso di matrimonio e di maternità, visto che già la normativa (Legge.53/00 art .18 comma 2 - testo unico n.151/01 art.55) prevede la convalida da parte della Direzione Provinciale del Lavoro, anche queste dimissioni possono essere presentate online, ma direttamente ed esclusivamente presso la Direzione Provinciale del Lavoro, che procederà a confermarle e inviarle al datore di lavoro, onde evitare disagi tra la fine dell'iter procedurale e l'immediata disponibilità al lavoro presso i CPI. Uguale procedura per le dimissioni per giusta causa, in modo tale da consentire un'immediata segnalazione al Servizio Ispettivo.