

LA NUOVA PROCEDURA PER LA CONFERMA DELLE DIMISSIONI E DELLA RISOLUZIONE CONSENSUALE DEL RAPPORTO

(Le considerazioni che seguono sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione di appartenenza)

Con alcuni commi inseriti nell'art. 4 della legge n. 92/2012, il Legislatore ha inteso reintrodurre alcune disposizioni finalizzate a reintrodurre nel nostro sistema giuridico un complesso di norme finalizzate a combattere il c.d. fenomeno delle "dimissioni in bianco", già oggetto di una specifica disciplina, contenuta nella legge n. 188/2007, che, però, nonostante il Decreto attuativo successivo, ha avuto vita breve, in quanto espressamente abrogato con l'art. 39, comma 10, lettera l) del D.L. n. 112/2008, convertito nella successiva legge n. 133/2008.

Con queste parole si intende una situazione di palese illegalità, molto presente, purtroppo, nel nostro Paese, finalizzata ad obbligare un lavoratore (e più volte, una lavoratrice, per evidenti ragioni legate al proprio "status" di donna) a firmare una lettera di dimissioni senza data, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro: al di là dei possibili risvolti economici, è evidente l'intento ricattatorio che sussiste in tali situazioni. La breve esperienza operativa della legge n. 188/2007 (durata neanche cento giorni perché "agganciata" alla vigenza del decreto attuativo, entrato in vigore nel marzo 2008) aveva portato alla luce alcune difficoltà interpretative e situazioni di particolare disagio che, forse, potevano essere risolte con qualche adattamento normativo. La decisione, invece, adottata, dal nuovo Governo insediatosi a metà dell'anno 2008, impose la fine di quell'esperienza. La pratica delle "dimissioni in bianco" è un fenomeno deprecabile che va combattuto ma, nonostante una serie di sforzi finalizzati a "quantificarne" il numero, non se ne conosce la reale dimensione.

Ora, il Legislatore della riforma, prova ad ipotizzare un intervento più organico che dovrebbe eliminare od attutire una serie di questioni.

Prima di entrare nel merito è opportuno ricordare, in via generale, che le dimissioni, atto unilaterale ricettizio debbono, per previsione contenuta in molti contratti, essere date in forma scritta, pur non costituendo questa la regola assoluta, comportando soltanto un particolare rigore nell'accertamento di un eventuale negozio orale di dimissioni (Cass. n. 4760/2000). Ovviamente, a prescindere dalla specifica normativa sulla quale si sta riflettendo, è necessario rimarcare come le dimissioni possano essere annullate per una serie di vizi (violenza, errore e dolo) o in caso di incapacità d'agire.

Ma andiamo con ordine cominciando dalla modifica del comma 4 dell'art. 55 del D.L.vo n. 165/2001 che disciplina le modalità di convalida delle dimissioni della lavoratrice e del lavoratore, in relazione alla presenza in famiglia di un bambino in tenera età.

Il nuovo testo dispone che "la risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore 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, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto".

La disposizione trova applicazione sia in caso di dimissioni che di risoluzione consensuale del rapporto. Qui, è stato fatto un “passo in avanti” rispetto alla dizione contenuta nel vecchio art. 55: infatti, la risoluzione consensuale del rapporto non era prevista e con l’introduzione della stessa sono state superate anche talune obiezioni della Magistratura di merito (Trib. Milano, 27 luglio 2004) secondo la quale la stessa era da considerarsi fuori dalla tutela normativa prevista per le mamme, atteso che in essa erano configurabili la manifestazione di volontà e di autonomia negoziale di entrambe le parti e non l’esercizio della volontà della sola lavoratrice.

Il nuovo comma 4, oltre ad essere “onnicomprensivo” nel senso che si applica a tutta una serie di ipotesi come l’adozione, anche internazionale e l’affidamento, allunga il periodo di tutela che, oltre a comprendere il periodo di gravidanza della donna, si estende anche per il padre lavoratore fino al compimento dei primi tre anni di vita del bambino (o tre anni dall’accoglienza o dall’invio della comunicazione di adozione internazionale). Sia la risoluzione consensuale che le dimissioni sono sottoposte alla c.d. “convalida” dei servizi ispettivi della Direzione territoriale del Lavoro, competente per territorio che è quello ove insiste l’azienda presso la quale la dipendente (o il dipendente) presta la propria attività. A tale atto amministrativo il Legislatore subordina l’efficacia della risoluzione del rapporto ma di per sé (circ. INPS n. 8 del 17 gennaio 2003) non tocca, in alcun modo, il diritto all’indennità di maternità (se dovuta) alla cui corresponsione si procede indipendentemente dalla verifica della convalida. Quest’ultima deve tendere ad accertare l’effettività delle dimissioni e ciò può avvenire soltanto attraverso un colloquio finalizzato ad accertare che la volontà non sia stata coartata. Modalità diverse, come ad esempio la verifica del documento, senza alcuna indagine specifica, non sono sufficienti per l’accertamento dell’autenticità in quanto foriere di comportamenti elusivi e distorsivi (nota Min. Lavoro n. 7001 del 4 giugno 2007). Tale principio è stato ribadito dallo stesso Dicastero del Welfare in data 26 febbraio 2009 (prot. n. 25/II/2840), laddove è stata sottolineata la necessità di procedere ad un colloquio con la lavoratrice o il lavoratore interessato, con compilazione di uno specifico modello, e di informare circa la possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità. La convalida delle dimissioni, con esonero dal periodo di preavviso che si ritiene rimanga, in quanto la nuova norma non ha fatto altro che allargare a tre anni l’arco temporale di tutela, è condizione essenziale di validità delle stesse: se manca, esse sono viziose da nullità assoluta. Con la risoluzione del rapporto alla lavoratrice spetta l’indennità sostitutiva del preavviso: secondo parte della Giurisprudenza (Cass., 22 ottobre 1991, n. 11164) va corrisposta in ogni caso, secondo altri (Cass., 19 agosto 2000, n. 10994) essa non deve essere corrisposta nel caso in cui il datore dimostri che l’ex dipendente ha iniziato un’altra attività subito dopo le dimissioni, a meno che non si dimostri che il nuovo impiego è meno vantaggioso del precedente, con una valutazione che tenga conto non soltanto degli aspetti retributivi ma anche di elementi di natura non patrimoniale (distanza dall’abitazione, mansioni, ecc.). Ovviamente, come spiegato da una serie di circolari INPS sull’argomento (circ. INPS n. 128/2000, n. 143/2001, n. 8/2003) spetta anche l’indennità di disoccupazione.

Con i commi compresi tra 17 e 23 il Legislatore entra “nel cuore” delle “dimissioni in bianco”, con modalità del tutto diverse da quelle ipotizzate nel 2007. Innanzitutto, si parla di efficacia delle dimissioni (sia dell’uomo che della donna) e della risoluzione consensuale del rapporto riferite a contratti di lavoro che sono, sempre, condizionate dalla convalida che può essere effettuata presso alcuni organi: la Direzione territoriale, il centro per l’impiego competenti per territorio o, ancora, una sede individuata dalla contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

La disposizione merita alcune considerazioni.

C'è, innanzitutto, da chiarire la portata della disposizione: si parla di dimissioni e di risoluzioni consensuali del rapporto, istituti che trovano la loro applicazione, nella maggior parte dei casi, ai contratti di lavoro di natura subordinata. Di conseguenza, sono immediatamente applicabili a tutte le tipologie nella quali possono ricorrere (ad esempio, contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato risolti prima della scadenza, apprendistato, contratto di inserimento ecc.). Ma la norma non sembra escludere, "a priori", neanche i rapporti di natura autonoma, in quanto le dimissioni e la risoluzione consensuale ben si applicano anche alle collaborazioni coordinate e continuative a progetto (il nuovo comma 2 dell'art. 67, nella versione modificata dall'art. 1, comma 23, prevede le dimissioni anticipate se previste dal contratto individuale) ed alle associazioni in partecipazione, seppur certificate, nella versione consentita dal comma 29, dell'art. 1.

La seconda considerazione riguarda la piena operatività della norma: a differenza di quanto previsto nella legge n. 188/2007 ove tutto era rimandato ad un D.M. attuativo del Ministero del Lavoro, emanato "di concerto" con quello della Funzione Pubblica, qui non risulta esserci alcun "condizionamento", in quanto il decreto di natura non regolamentare, citato al comma 18, è eventuale (nel senso che il Dicastero del Lavoro "può") e, in ogni caso, non è propedeutico all'attuazione operativa delle disposizioni, limitandosi ad affermare che lo stesso può individuare "ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e l'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". Del resto, la disposizione, anche facendo riferimento al punto ove è descritta, sembra riferirsi non alla convalida presso gli Enti individuati al comma 17, ma alla procedura alternativa (firma in calce alla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto inviata telematicamente ai servizi per l'impiego).

Di conseguenza, la piena operatività scatta dal 18 luglio 2012 e l'Amministrazione del Lavoro ha fornito, sollecitamente, alle proprie strutture periferiche i dovuti chiarimenti attraverso la circolare n. 18 del 18 luglio 2012, finalizzati ad individuare modalità di convalida uniformi e semplificate nella forma su tutto il territorio nazionale le quali, in ogni caso, non possono prescindere da una verifica sulla effettiva volontà di chi risolve il rapporto di lavoro. Ciò, ad avviso di chi scrive, dovrà comportare un effettivo impegno dei funzionari addetti per accertare la volontà dell'interessato, in quanto una diversa volontà dello stesso accertata ed espressa (violenza morale, minaccia di licenziamento, alternativa tra dimissioni e denuncia penale, comportamento intimidatorio e minacce vessatorie anche per motivi religiosi, sindacali e politici, ecc), ha un effetto immediato e conseguente: la sospensione dell'efficacia del recesso con tutto ciò che ne consegue in ordine alla continuazione del rapporto. E' ovvio come, in presenza di una situazione di tal genere, la Direzione territoriale del Lavoro debba informare sollecitamente il datore di lavoro circa l'inefficacia delle dimissioni presentate con tutte le conseguenze correlate al rapporto di lavoro che continua.

E' interessante fare anche una breve riflessione su quali siano i datori di lavoro potenzialmente interessati: la norma non pare effettuare alcuna distinzione, sicchè sono compresi sia quelli pubblici (si pensi, ad esempio, alla risoluzione "ante tempus" di un rapporto di lavoro a tempo determinato con un avventizio o un operaio) che quelli privati, ivi compresi quelli titolari di un rapporto di lavoro domestico.

Il Legislatore, a differenza del passato, parla della risoluzione consensuale del rapporto che, nel 2008, aveva rappresentato la "valvola di sfogo" per aggirare la procedura relativa alla convalida delle dimissioni. Quest'ultima, sul piano strettamente giuridico, consiste in una condivisione "comune" espressa dal datore di lavoro e dal lavoratore, finalizzata a porre termine al loro contratto: in generale, è facilmente rinvenibile

nella gestione di particolari situazioni “pesanti” vissute dall’impresa come, ad esempio, nei processi di ristrutturazione di riorganizzazione e, sovente, è utilizzata anche per non ricorrere o limitare il ricorso alle procedure collettive di riduzione di personale. Con la risoluzione consensuale che, preferibilmente, è da formulare in forma scritta, pur essendo possibile che scaturisca da comportamenti “concludenti” di entrambe le parti, si può stabilire una estinzione immediata del rapporto di lavoro, oppure concordare una efficacia differita ad una certa data: il rapporto continua con tutte le correlazioni contrattuali, ma anche soltanto per l’eventuale periodo di preavviso o il godimento delle ferie maturate. La necessità di convalidare anche i casi di risoluzione consensuale ha, curiosamente, effetti anche sui trasferimenti dei calciatori e dei professionisti sportivi in genere che sono considerati dal Legislatore, lavoratori subordinati, sia pure con regole diverse dalla generalità dei dipendenti (ad esempio, non si applica la “tutela reale”), per effetto della legge n. 91/1981.

Spesso, soprattutto allorché è previsto un “incentivo all’esodo” aggiuntivo rispetto alle competenze di fine rapporto, il datore di lavoro ha interesse a formalizzare le stesse con un accordo in sede sindacale (art. 411 cpc) o in sede amministrativa avanti alla commissione provinciale di conciliazione (art. 410 cpc). L’accordo raggiunto avanti a quest’ultimo organo che è presieduto dal Dirigente o da un funzionario della Direzione territoriale del Lavoro, può avere i requisiti richiesti dal Legislatore per la convalida, con la conseguenza che l’accordo economico è sì inoppugnabile, ma anche la risoluzione consensuale è efficace perché la volontà è stata accertata da un organo istituito presso la DTL e presieduto da un funzionario della stessa? Ad avviso di chi scrive, in una logica di interpretazione razionale della norma, la risposta è positiva, a meno che non si voglia trasformare il funzionario dell’Ufficio in una sorta di “Fregoli”, per cui, dimessi i panni del conciliatore, assume quelli dell’addetto alla convalida, magari in un’altra stanza. E, allo stesso modo, la contrattazione collettiva potrebbe individuare la sede sindacale ove si realizzano accordi individuali (art. 411 cpc) il luogo ove si possono convalidare le dimissioni o le risoluzioni consensuali del rapporto. Resterebbe fuori, perché non specificatamente previsto dalla norma, l’accordo raggiunto attraverso una risoluzione consensuale del rapporto, avanti al giudice: si tratta di una pura dimenticanza che potrebbe essere “sanata” attraverso un emendamento. Comunque, si tratta di un ostacolo aggirabile, nella misura in cui il datore di lavoro, forte dell’accordo in sede giudiziale, invita il dipendente ad apporre la propria firma sulla ricevuta della comunicazione di cessazione inviata on-line al centro per l’impiego. In ogni caso la soluzione postulata dalla circolare n. 18/2012 va in questo senso, in quanto ritiene che per il luogo ove si realizzano, le transazioni effettuate con risoluzione consensuale ex art. 410, 411 e 420 cpc non abbisognano di ulteriore convalida.

Per completezza di informazione è opportuno sottolineare come la risoluzione consensuale del rapporto non dia luogo ad alcuna percezione dell’indennità di disoccupazione (questo “status” non sarebbe involontario), a meno che la volontà del lavoratore non abbia trovato quale motivazione principale quella delle rilevanti mutazioni delle condizioni di lavoro per effetto, ad esempio, del trasferimento in altra sede oltre modo disagiata e distante oltre 50 Km. dalla propria abitazione (Circ. INPS n. 108 del 10 ottobre 2003), o sia avvenuta al termine della procedura conciliativa prevista dal nuovo art. 7 della legge n. 604/1966, che da diritto, dal 1° gennaio 2013, al trattamento di ASpl.

Si parlava, pocanzi, della necessità di direttive uniformi per gli Uffici del territorio del Ministero del Lavoro: sicuramente, esse ci saranno, magari anche supportate da un programma informatico che preveda, anche ai fini di un monitoraggio del fenomeno, una sorta di banca – dati. Vale la pena di ricordare anche come la legge n. 188/2007 prevedesse alcuni elementi, non presenti nell’attuale testo, come l’utilizzazione di moduli con codice alfanumerico progressivo di identificazione comprensivo della data di emissione ed una validità “ristretta” di quindici giorni dalla stessa.

Un altro problema da esaminare riguarda i soggetti abilitati alla convalida: se per quel che concerne le Direzioni territoriali del Lavoro ed i centri per l'impiego, espressioni delle realtà del "collocamento provinciale", non ci sono particolari problemi di individuazione e sono attivabili, da subito, per quelli che dovrà prevedere la contrattazione collettiva nazionale, occorrerà attendere un qualche "avviso comune" che potrebbe, ad esempio, individuare, laddove esistente, la sede dell'Ente paritetico bilaterale o altro organismo simile o, come si diceva, la sede sindacale per gli accordi ex art. 411 cpc.

L'individuazione della Direzione del Lavoro o, in alternativa, del centro per l'impiego avviene sulla base della competenza territoriale: nulla dice in più il Legislatore, per cui si ha motivo di ritenere che per la stessa non possa che farsi riferimento alla sede aziendale, ossia al posto di lavoro in cui è addetto il soggetto dimissionario. Certo, a regime, si porrà anche il problema di una eventuale convalida da effettuarsi, ad esempio, in un altro territorio ove l'interessato risieda, oppure si trovi momentaneamente: ciò, in una logica di semplificazione e di "servizio al cittadino" potrebbe, senz'altro, essere possibile, magari con il supporto amministrativo di una nota ministeriale interpretativa.

La procedura prevista dal comma 17 non è la sola individuata dal Legislatore. Infatti, in alternativa, l'efficacia della risoluzione del rapporto sia consensuale che per dimissioni può essere raggiunta attraverso la firma del soggetto interessato sulla ricevuta del modulo di cessazione (UNILAV) inviato telematicamente ai servizi per l'impiego. Ed è proprio in relazione a tale modalità che, come si diceva, il Dicastero del Welfare può ipotizzare ulteriori modalità semplificate che hanno, in ogni caso, l'obiettivo di verificare l'effettiva volontà del lavoratore o della lavoratrice interessata.

Una delle grosse ed irrisolte questioni della normativa precedente era rappresentata dalla possibilità che il dipendente non accedesse a nessuna forma di convalida: allora, la conseguenza era una nullità assoluta delle dimissioni, con effetti, indubbiamente, aberranti se rapportati a situazioni del tutto particolari (lavoratore all'estero dipendente di un'impresa italiana che aveva trovato occupazione in un'altra azienda ubicata nello stato e che non tornava in Italia, per convalidare le dimissioni). Ora, il Legislatore, con i commi da 19 a 22 ha ipotizzato un iter "salvifico", rispettoso sia della posizione aziendale che di quella del lavoratore e del proprio diritto al c.d. "ripensamento". Se l'interessato (o l'interessata) non aderiscono ad alcuna delle due procedure di convalida, il datore di lavoro deve formalizzare l'invito ad adempiere, inviando una comunicazione scritta (con copia della ricevuta di comunicazione di cessazione, qualora il dipendente intenda avvalersi dell'iter alternativo) al domicilio indicato nel contratto di lavoro o a quello successivamente comunicato o previa consegna a mano sottoscritta per ricevuta. Nei sette giorni successivi (vale il principio generale secondo il quale i termini decorrono dalla ricezione, con tutti i problemi di natura temporale legati alla "giacenza" ed all'effettivo ritiro), che possono sovrapporsi al c.d. periodo di preavviso, due sono le strade possibili: il lavoratore non fa nulla ed allora il rapporto si intende risolto per il venir meno della condizione sospensiva (comma 18), oppure (comma 19) le dimissioni o la risoluzione consensuale sono revocate: quest'ultimo atto è preferibile che avvenga in forma scritta, pur se ciò non è obbligatoriamente richiesto dalla norma.

In ordine a quanto appena detto, sono necessarie alcune considerazioni che potrebbero, in gran parte, risolvere alcune questioni prettamente operative, pur comprendendo che questa riforma, soprattutto nelle grandi imprese ed in quelle ubicate con più sedi su tutto il territorio nazionale o alle prese con un grosso "turn - over", postula una diversa organizzazione degli uffici del personale, anche in considerazione del fatto che la procedura si applica a tutte le risoluzioni relative a rapporti di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato con dimissioni o risoluzione consensuale prima della scadenza del termine, apprendistato, ecc.). Il problema appare di una certa complessità gestionale, ad esempio, per le

agenzie di somministrazione che sono alle prese, quotidianamente, con dimissioni anticipate dalle “missioni temporanee” e che, per dettato normativo, possono effettuare tutte le comunicazioni di assunzione, di cessazione e di proroga entro il venti del mese successivo.

La comunicazione telematica di cessazione del rapporto al centro per l'impiego (per dimissioni o risoluzione consensuale) con una data successiva anche di parecchio (perché, ad esempio, comprensiva del periodo di preavviso lavorato) è “accettata” dal “sistema delle comunicazioni obbligatorie” e ciò può consentire, attraverso la ricevuta di ottemperare a quanto richiesto dal Legislatore.

La medesima soluzione può essere adottata dalle imprese con più sedi sul territorio nazionale che hanno richiesto al Ministero del Lavoro l'accentramento delle comunicazioni, ad esempio, sulla sede legale, con la conseguente utilizzazione di un solo programma regionale. L'invio della comunicazione di cessazione avviene dal luogo prescelto per l'accentramento ma la ricevuta perviene dal sistema informatico della Regione ove si è svolto il rapporto di lavoro.

Ma quali sono gli effetti della revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto?

Se il rapporto di lavoro si era interrotto, esso si ricostituisce dal giorno successivo alla comunicazione della revoca, ma se durante il periodo intercorrente dal recesso non vi sia stata prestazione lavorativa, non c'è alcun diritto di natura retributiva: così dispone la norma ma, evidentemente, non c'è neanche alcun obbligo di natura contributiva. Se, a seguito della interruzione del rapporto, erano stati corrisposti emolumenti (si pensi ad un incentivo all'esodo) o erano stabilite particolari pattuizioni, queste ultime vengono meno e quanto percepito deve essere restituito.

La ricostituzione del rapporto ha effetti anche sull'adempimento amministrativo riguardante l'invio della comunicazione di cessazione al centro per l'impiego: ebbene, in caso di “nullificazione” delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto, va effettuata una comunicazione di ricostituzione del rapporto al centro per l'impiego che va oltre i cinque giorni attualmente utili per considerare valide le variazioni di comunicazione, effettuando una comunicazione di annullamento. Ovviamente, resta escluso qualsiasi intervento sanzionatorio nei confronti del datore di lavoro che si adegua al dettato normativo.

Ma cosa succede se il datore di lavoro rimane inerte rispetto alla mancata convalida delle dimissioni o della risoluzione del rapporto?

La risposta ce la fornisce sempre il Legislatore al comma 22: se l'invito alla convalida o, in via alternativa, alla sottoscrizione della ricevuta della comunicazione di cessazione non è stato effettuato entro i trenta giorni successivi alla data della risoluzione del rapporto, le dimissioni sono prive di effetto. Quanto appena detto riveste una specifica e non secondaria valenza: deve cambiare il “modus operandi” delle aziende che debbono monitorare con costanza ed efficacemente tali fenomeni, in quanto una “mancata messa in mora” del dipendente, potrebbe portare a conclusioni non proprio piacevoli, atteso che le dimissioni “si considerano definitivamente prive di effetto”, con tutte le intuibili conseguenze del caso.

Ma, in caso di dimissioni per causa di matrimonio, come ci si comporta? Il Legislatore, dopo aver parlato di una serie di ipotesi, ivi comprese le dimissioni durante il periodo di gravidanza (coperto da tutela), le ha forse volute ricomprendere nella casistica generale, oppure, senza averle citate, le considera un caso a se stante “coperto” dalla disciplina specifica contenuta già contenuta nell'art. 1 della legge n. 7/1963, secondo il quale sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, se non confermate entro un mese avanti alla Direzione territoriale del Lavoro?

La risposta, ad avviso di chi scrive, risiede nella specialità della norma che non risulta essere stata abrogata: di conseguenza, le dimissioni presentate nel periodo “sospetto” sono affette da radicale nullità se non confermate e la stessa Corte di Cassazione ha ritenuto necessaria la conferma avanti alla Direzione del Lavoro anche per tutti gli altri atti di natura unilaterale rilevanti ai fini della risoluzione del rapporto, ivi comprese le rinunce a vizi sostanziali (Cass., n. 5734/1981). Circa le modalità di conferma delle dimissioni non può che farsi riferimento alla procedura individuata dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 45 del 31 marzo 1964, ribadita, per gli aspetti di natura contenutistica, riferiti all’attività di accertamento del funzionario della Direzione territoriale del Lavoro, dalla circolare n. 51 del 26 marzo 2001. L’interessata deve confermare la propria volontà ed il personale dell’Ufficio deve indagare, nei limiti del possibile, sulla reale volontà della lavoratrice dimissionaria. La eventuale nullità delle dimissioni come, del resto, quelle presentate ex art. 55, comma 4, del D.L.vo n. 165/2001 hanno quale conseguenza principale quella della corresponsione della retribuzione globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio. La lavoratrice che, invitata a riprendere servizio dopo l’allontanamento, rifiuta, deve esprimere questa sua volontà entro i dieci giorni successivi alla ricezione della comunicazione. Le dimissioni sono considerate, in questo caso, per giusta causa, cosa che da diritto, tra le altre cose, al “godimento” dell’indennità di disoccupazione.

Il comma 23 si occupa degli aspetti sanzionatori e colpisce pesantemente chi abusi del foglio firmato in bianco finalizzato alla simulazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale del contratto: fatto salva l’ipotesi correlata ad un fatto costituente reato, il datore di lavoro è punibile con una sanzione amministrativa compresa tra 5.000 e 30.000 euro. L’organo deputato ad accertarla e ad irrogarla è la Direzione territoriale del Lavoro, attraverso il proprio personale di vigilanza ed il proprio nucleo Carabinieri. Tale precisazione appare importante, in quanto nei casi in cui la violazione sia stata verificata da altri organi che, per in virtù dell’art. 33 della legge n. 183/2010, effettuano attività di controllo in materia di lavoro (INPS, INAIL, Guardia di Finanza, Agenzia delle Entrate, ecc.), è necessario che gli stessi si raccordino con l’organo periferico del Ministero del Lavoro, segnalando il fatto. Infine, per quanto compatibili, trovano applicazione le norme contenute nella legge n. 689/1981.

Eufrazio MASSI

Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena