

Proposta di legge: "Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera".

Le «dimissioni in bianco» rappresentano una pratica vessatoria e discriminante ancora molto diffusa nel nostro Paese, un comportamento che nell'80% dei casi resta impunito e taciuto. Con esse il datore di lavoro, contestualmente all'inizio del rapporto lavorativo, mette in atto una vera e propria forma di ricatto nei confronti del lavoratore, consistente nella pretesa della firma di una lettera di dimissioni priva di elementi essenziali quali data, motivazioni e numero progressivo. Questo fenomeno è una delle piaghe sommerse e invisibili del mercato del lavoro in Italia, una clausola nascosta nel 15 per cento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato che colpisce due milioni di dipendenti, in gran parte donne.

La legge 188/2007 meritoriamente vietò simili pratiche intendendo tutelare le fasce di lavoratori più deboli, costretti a sottostare a tali condizioni vessatorie ed illegali, e **soprattutto** l'occupazione femminile, garantendo il diritto alla maternità, minato dalle dimissioni in bianco. Com'è a tutti noto la legge fu approvata da un ampio arco di forze politiche durante il governo Prodi. Ma sventuratamente essa venne abrogata dal governo Berlusconi con il decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112 in nome di una deregolamentazione selvaggia che ha di nuovo legittimato quelle pratiche odiose già contrastate dalla legge 188/2007 richiamata.

Il numero delle donne che si sono dimesse "volontariamente" nel primo anno di vita del loro bambino nel solo 2009, anno successivo all'abrogazione della legge di protezione, sono state quasi 18.000. Un numero così alto ci fa riflettere e interrogare sulla effettiva volontarietà delle dimissioni. In una alta percentuale di casi, infatti, il datore di lavoro con una lettera di «dimissioni in bianco» già firmata al momento dell'assunzione si è liberato impunemente della lavoratrice o del lavoratore diventato troppo costoso in termini fiscali e previdenziali.

Il ministro Fornero ed il governo Monti hanno poi reintrodotta la normativa sulle dimissioni in bianco con la legge n. 92 del 2012. Ma i provvedimenti contenuti in questa nuova legge, che pur depreca il fenomeno "dimissioni in bianco", si sono dimostrati scarsamente efficaci perché sono eccessivamente

complicati dal punto di vista burocratico e perché invece di contrastare il fenomeno rimettono sui lavoratori l'onere di provare che sono stati oggetto di un ricatto.

Ciò impone l'approvazione di una legge semplice ed efficace, priva di oneri per il lavoratore o la lavoratrice, essenzialmente incentrata sul ripristino della regolamentazione contenuta nella legge 188/2007, in particolare reintroducendosi per le dimissioni volontarie, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, l'esclusivo utilizzo di moduli con validità temporale definita e un codice di identificazione.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.
(*Oggetto*).

La presente legge individua le modalità di sottoscrizione delle lettere di dimissioni volontarie e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro-

Art. 2.
(Disposizioni)

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera e dalla prestatrice d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili gratuitamente, oltre che con le modalità di cui al comma 5, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali, nonché dai centri per l'impiego.

2. Per contratto di lavoro, ai fini del comma 1, 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, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile per cui l'associato fornisca prestazioni lavorative e in cui i suoi redditi derivanti dalla partecipazione agli utili siano qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

3. I moduli di cui al comma 1, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, riportano un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi, da compilare a cura del firmatario, destinati all'identificazione della lavoratrice o del lavoratore, ovvero del prestatore d'opera o della prestatrice d'opera, del datore di lavoro, della tipologia di contratto da cui si intende

recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile. I moduli hanno validità di quindici giorni dalla data di emissione.

4. Con il decreto di cui al comma 3 sono altresì definite le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni.

5. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 3, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, la riservatezza dei dati personali nonché l'individuazione della data di rilascio, ai fini della verifica del rispetto del termine di validità di cui al secondo periodo del comma 3.

6. Con apposite convenzioni a titolo gratuito, stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono disciplinate le modalità attraverso le quali è reso possibile alla lavoratrice, al lavoratore, nonché al prestatore d'opera e alla prestatrice d'opera, acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

7. Chi intende avvalersi di una lettera di cui al comma 1 ha l'onere di provarne, anche in giudizio, la conformità alle disposizioni di cui al presente articolo, esclusa ogni ipotesi di inversione dell'onere della prova a carico del lavoratore.

Art. 3.

(Sanzioni).

1. La nullità della lettera di dimissioni redatta senza l'osservanza delle disposizioni indicate nell'articolo 2 può essere fatta valere in qualunque tempo dai soggetti di cui al comma 1 del precedente articolo e determina l'obbligo del risarcimento del danno.
2. Fatte salve le vigenti disposizioni penali, il datore di lavoro che chiede la risoluzione del contratto di lavoro di cui al comma 2 dell'articolo 2 sulla base di una lettera di dimissioni affetta da nullità di cui al comma 1 è punito, per ogni lavoratore, ai sensi del comma 23 della legge 8 giugno 2012, n. 92

Art. 4

(Abrogazioni)

1. Sono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con quelle contenute nella presente legge.

Art. 5

(Clausola di invarianza).

7. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri per il bilancio dello Stato.

