

CAMERA DEI DEPUTATI N. 5094

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

SALTAMARTINI, ANTONINO FOTI, MELONI, SCANDROGLIO

Disposizioni concernenti le dimissioni del lavoratore
e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Presentata il 28 marzo 2012

ONOREVOLI COLLEGHI! — La legge n. 188 del 2007, abrogata dall'articolo 39, comma 10, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel tentativo di risolvere il problema delle cosiddette « dimissioni in bianco », aveva previsto una serie di adempimenti formali e burocratici che caricavano sull'intera categoria dei datori di lavoro le conseguenze dello scorretto comportamento di imprenditori spregiudicati che, comunque, costituiscono, certamente, una minoranza nella categoria.

Tale normativa, che pure aveva l'intento di fungere da deterrente per i soggetti usi a indurre lavoratrici e lavoratori a sottoscrivere, all'atto dell'assunzione, dichiarazioni di recesso del rapporto di lavoro prive di data, da utilizzare in un

momento successivo, non aveva alcuna possibilità di sortire gli effetti sperati.

Il provvedimento, infatti, introduceva un meccanismo oltremodo macchinoso che avrebbe finito per ingenerare rilevanti problemi non solo in capo al datore di lavoro ma anche, e soprattutto, allo stesso lavoratore, tanto da risultare in concreto inapplicabile.

Ciò ha determinato l'abrogazione del provvedimento, anche in considerazione del fatto che il nostro ordinamento giuridico già offre gli strumenti normativi necessari a contrastare tale fenomeno di discriminazione la cui rilevanza, peraltro, non risulta ufficialmente accertata, stante l'inesistenza di dati chiari e omogenei, universalmente riconosciuti.

Proprio nel solco tracciato all'interno del nostro ordinamento si incanala la

presente proposta di legge, che ha l'obiettivo di rendere ancora più efficace la normativa posta a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con riferimento alla salvaguardia del loro posto di lavoro.

Si vuole offrire, in particolare, alla lavoratrice e al lavoratore la garanzia di poter neutralizzare gli effetti della sottoscrizione di un'illegittima dichiarazione di recesso dal rapporto di lavoro priva di data, introducendo una procedura chiara, snella e di semplice applicazione che non prevede l'introduzione di sistemi macchinosi e burocratizzati attuabili solo mediante l'intervento di enti, Ministeri o istituti e che quindi non comporta inutili aggravii economici per le casse dello Stato.

Proprio al fine di introdurre, comunque, nel nostro ordinamento una disciplina di contrasto al fenomeno delle « dimissioni in bianco », senza coinvolgere, nel contempo, soggetti terzi al rapporto di lavoro, l'impianto normativo di riferimento da cui la presente proposta di legge prende le mosse è quello proprio del nostro modello giuslavoristico nella parte in cui disciplina l'istituto delle rinunzie e delle transazioni a opera del prestatore di lavoro codificato nell'articolo 2113 del codice civile.

Tale norma prevede l'irrinunciabilità, da parte del prestatore di lavoro, di quelli che sono comunemente definiti diritti indisponibili (e cioè diritti derivanti da disposizioni inderogabili di legge e di contratto collettivo). Il meccanismo ideato dalla norma si sostanzia nel diritto riconosciuto al lavoratore, ove lo stesso abbia sottoscritto, in costanza di rapporto, un atto lesivo di tali diritti, di impugnarlo successivamente nel termine di sei mesi decorrenti dalla data di cessazione del rapporto di lavoro (se la rinunzia o la transazione è avvenuta in costanza del rapporto) o dalla data della rinunzia o transazione stessa (se questa è intervenuta dopo la cessazione medesima). La norma precisa, altresì, che l'impugnativa della rinunzia o della transazione deve provenire dal prestatore di lavoro ed essere costituita da atto scritto, anche stragiudiziale, idoneo a renderne nota la volontà.

Con la presente proposta di legge si intende estendere il modello di tutela descritto anche all'istituto delle dimissioni, consentendo al prestatore di lavoro di impugnare la validità del recesso e di revocarlo, entro il termine di sette giorni lavorativi, decorrente dalla data di effettiva cessazione della prestazione lavorativa.

Tale impugnativa deve avvenire mediante l'invio di una lettera raccomandata con avviso di ricevimento o di un'equipollente comunicazione suscettibile di comprovare l'avvenuta ricezione (ad esempio la posta certificata) presso l'indirizzo del datore di lavoro il quale, una volta ricevuta la stessa, è tenuto a riattivare immediatamente il rapporto di lavoro e a reintegrare il lavoratore.

La presente proposta di legge ha l'obiettivo di introdurre una salvaguardia per il prestatore di lavoro che si sostanzia nella facoltà di annullare eventuali pratiche abusive (« dimissioni in bianco »), senza possibilità di ulteriori azioni datoriali che ne compromettono l'effettività.

In particolare, l'aver stabilito come termine di decorrenza per l'esercizio dell'impugnativa l'« effettiva cessazione della prestazione lavorativa » offre alla lavoratrice e al lavoratore due fondamentali garanzie. La prima è costituita dall'individuazione di un termine certo a decorrere dal quale è possibile esercitare il diritto di impugnazione (momento in cui materialmente non presterà più attività lavorativa), preservando gli stessi da ulteriori rischi derivanti, appunto, da mancate o (artatamente) ritardate comunicazioni delle dimissioni da parte di quel datore di lavoro che, al momento dell'assunzione, aveva costretto il prestatore di lavoro a sottoscrivere l'atto di recesso. La seconda, conseguente alla prima, rappresentata dall'affrancamento psicologico di poter agire senza il timore di essere oggetto di intimidazioni da parte del datore di lavoro o di subire ripercussioni, di natura anche non retributiva, sul rapporto di lavoro, quali ad esempio, comportamenti mobizzanti, dequalificazioni professionali, trasferimenti ad altre sedi eccetera.

Non solo. La presente proposta di legge, nel colpire il datore di lavoro scorretto, non aggrava l'intera categoria di ulteriori obblighi amministrativi costituiti dalla regola di carattere generale che vuole che, per ogni atto di recesso, sia il datore di lavoro a comunicare al suo ex dipendente l'avvenuta estinzione del rapporto.

L'obbligo di comunicazione in capo al datore di lavoro, infatti, oltre a costituire un oggettivo aggravio di tipo procedurale, lo esporrebbe al rischio in ordine al suo esatto adempimento: si pensi all'ipotesi della lavoratrice o del lavoratore che sia difficilmente reperibile, dopo aver cessato il suo rapporto, per eventi del tutto accidentali quale quello di non aver comunicato, in costanza dello stesso, la variazione del suo domicilio. Circostanza, quest'ultima, che non è destinata a verificarsi per il prestatore di lavoro, attesa l'oggettiva reperibilità della sede legale del suo ex datore di lavoro.

In sostanza, nel rispetto delle regole ordinarie di gestione del rapporto di lavoro e senza introdurre macchinosi aggravii di tipo funzionale e operativo, la presente proposta di legge si traduce in una tipizzazione delle tecniche di tutela già presenti nel nostro ordinamento, a favore del lavoratore, estendendo il cosid-

detto « diritto al ripensamento » nell'ipotesi in cui sia quest'ultimo a decidere di recedere dal rapporto.

Proprio per tale ultimo motivo, è comunque fatto salvo quanto disposto dal quarto comma dell'articolo 2113 del codice civile che ritiene validi gli atti di rinuncia o di transazione quando questi ultimi siano stipulati in sede protetta e cioè dinanzi al giudice del lavoro (articolo 185 del codice di procedura civile), alla direzione provinciale del lavoro e in sede sindacale, nelle apposite commissioni costituite ai sensi degli articoli 410 e 411 del codice di procedura civile. L'applicazione della regola menzionata alla fattispecie oggetto della presente proposta di legge comporta l'immediata validità dell'atto di dimissioni e l'impossibilità di impugnarlo successivamente nei casi in cui lo stesso sia oggetto di una conciliazione perfezionata nelle sedi richiamate.

La presente proposta di legge si pone l'ulteriore obiettivo di sanzionare in modo concreto, incisivo e dissuasivo coloro che utilizzano l'illecita pratica delle « dimissioni in bianco », prevedendo, quale deterrente per tali usi, il pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria di rilevante entità (50.000 euro).

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Fermo restando quanto previsto dal quarto comma dell'articolo 2113 del codice civile, in caso di dimissioni del lavoratore e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro per i contratti di cui al comma 3, il lavoratore può impugnare l'atto di recesso, dandone comunicazione per iscritto al datore di lavoro entro sette giorni lavorativi dalla data di effettiva cessazione della prestazione lavorativa. La comunicazione deve avvenire mediante l'invio di una lettera raccomandata con avviso di ricevimento o di una equipollente comunicazione suscettibile di comprovarne l'avvenuta ricezione, presso l'indirizzo del datore di lavoro. Al momento della ricezione della comunicazione, il datore di lavoro è tenuto a reintegrare immediatamente il lavoratore, riattivando il rapporto di lavoro.

2. Il datore di lavoro che, all'atto dell'assunzione o nel corso del rapporto di lavoro, obbliga il lavoratore a sottoscrivere dichiarazioni di recesso dal rapporto prive di data, o fogli in bianco, per farne uso in un momento successivo, è punito con la sanzione pecuniaria amministrativa di 50.000 euro.

3. Per contratti di lavoro, ai fini del comma 1, si intendono tutti i contratti relativi 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 e i contratti di collaborazione di natura occasionale di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile, in cui l'associato fornisce prestazioni lavorative e in cui i redditi derivanti dalla partecipazione agli utili sono qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

