

Le nuove norme per i lavoratori introdotte con l'approvazione definitiva del disegno di legge 1695

Dimissioni presentate con il modello

Necessario il vincolo di forma per la risoluzione del contratto

DI VITANTONIO LIPPOLIS

In futuro le dimissioni dei lavoratori andranno presentate esclusivamente su un modulo ministeriale numerato che scade dopo 15 giorni dal suo ritiro. E quanto prevede il disegno di legge n. 1695 che reca le disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie, proposta che è stata approvata in via definitiva dal senato il 25/9/2007 e che, adesso, è in attesa di pubblicazione sulla *Gazzetta Ufficiale*.

L'obiettivo della nuova legge è ambizioso e consiste nel tentativo di scoraggiare la deprecabile prassi delle cosiddette «dimissioni in bianco» fatte sottoscrivere ai lavoratori preventivamente al momento dell'assunzione. Così facendo i lavoratori sono posti nella condizione di rinunciare totalmente all'esercizio dei loro diritti per tutta la durata del rapporto di lavoro, pena la certezza di un licenziamento immediato (provvedimento che resta, tuttavia, formalmente occultato dalla presenza della lettera di dimissioni). Questa pratica viene spesso utilizzata anche allo scopo di consentire un agevole licenziamento delle lavoratrici in caso di maternità, nonché per conseguire cospicui vantaggi economici quale, per esempio, quello di sgravare l'impresa dall'onere relativo al pagamento dei periodi di assenza conseguenti a infortuni o malattia.

La forma delle dimissioni

La legge in commento è composta da un solo articolo e da sette commi. Nello specifico è previsto che, fermo restando l'obbligo di comunicare il recesso con un preavviso minimo secondo quanto previsto dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie del lavoratore (con l'accezione che si vedrà in seguito), che dichiara l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, vada necessariamente presentata su appositi moduli predisposti e disponibili gratuitamente presso le direzioni provinciali del lavoro, gli uffici comunali e i centri per l'impiego. A regime, inoltre, sarà possibile prelevare i moduli anche dal sito internet del ministero del lavoro. Nei 180 giorni successivi all'entrata in vigore della legge, infine, il ministro del lavoro dovrà identificare le modalità attraverso le quali i lavoratori subordinati o autonomi potranno acquisire, sempre in forma gratuita, i moduli anche dalle organizzazioni sindacali e dai patronati. Il modulo compilato in ogni sua parte con

Le principali norme contro gli atti discriminatori

In linea generale è prevista la nullità di tutti gli atti o dei patti posti in essere dal datore di lavoro e diretti a licenziare un lavoratore, discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizi a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione a uno sciopero. La nullità investe, inoltre, anche i patti o gli atti con finalità di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, d'età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali (art. 15, legge n. 300/1970).

Divieto di licenziamento per causa di matrimonio

(art. 35, commi 3 e 5, dlgs n. 198/2006)

Sono nulle e si considerano non apposte le clausole di qualsiasi genere che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio. Ugualmente è nullo il licenziamento attuato a causa di matrimonio. Si presume tale il licenziamento della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo la celebrazione. Tuttavia è data facoltà al datore di lavoro di provare che il licenziamento della lavoratrice, avvenuto nel periodo suddetto, è stato effettuato non a causa di matrimonio, ma in ragione di alcune tassative ipotesi previste dalla legge stessa.

Dimissioni per causa di matrimonio

(art. 35, comma 2, dlgs n. 198/2006)

Sono pure nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice sempre nel periodo suddetto, a meno che la medesima, entro un mese, non le

confermi recandosi per la sottoscrizione presso la Direzione provinciale del lavoro.

Divieto di licenziamento di lavoratrice madre

(art. 54, dlgs n. 151/2001)

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il licenziamento eventualmente intimato durante questo periodo è nullo. Anche in questo caso, tuttavia, il divieto in questione non trova applicazione in alcune tassative ipotesi previste dalla norma. E altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore. In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui all'art. 28, del dlgs n. 151/2001 il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Queste disposizioni si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, in caso di fruizione del congedo di maternità e di paternità.

Dimissioni per maternità o paternità

(art. 55, dlgs n. 151/2001)

Nel caso di dimissioni presentate dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, queste devono essere convalidate, a pena di nullità, dal servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro.

la sottoscrizione autografa del lavoratore, dovrà essere consegnato esclusivamente al datore di lavoro, senza alcun obbligo di ulteriore trasmissione.

Si fa subito presente che le nuove disposizioni non avranno un'efficacia immediata. Difatti occorrerà attendere l'emanazione, entro tre mesi, di un apposito decreto del ministro del lavoro che, di concerto con il ministero per le riforme e le innovazioni nella p.a., stabilisca forma e contenuto del modulo. Il legislatore, tuttavia, ha già fatto una prima elencazione dei dati che, indegno, dovranno essere presenti. In particolare, il modulo in questione dovrà contenere: un codice alfanumerico progressivo d'identificazione, la data di emissione, gli spazi (da compilare a cura del firmatario) destinati all'identificazione del lavoratore, del datore di lavoro, della tipologia contrattuale da cui s'intende recedere e della data della sua stipulazione. Per evitare possibili falsificazioni o contraffazioni, inoltre, l'emanando decreto dovrà contemplare anche specifici accorgimenti.

La data di emissione dei moduli riveste un'importanza determinante in quanto, come detto, la norma prevede che essi, in ragione di quanto già sopra evidenziato, possano essere utilizzati soltanto nei 15 giorni successivi e non oltre.

In caso di mancato utilizzo della prescritta modulistica (o di modulistica scaduta) è prevista, come automatica conseguenza, la nullità delle dimissioni difformi. Questo sostanzialmente comporta che, in caso di accertamento, il lavoratore va riammesso in servizio e gli vanno corrisposte le retribuzioni maturate fino alla data di riammissione. Inoltre, secondo un prevalente orientamento giurisprudenziale, non sarebbe in questo caso applicabile neppure il termine di decadenza per l'impugnazione previsto dall'art. 6, della legge n. 604/1966 (60 giorni), con la conseguenza che le dimissioni prive del requisito di forma prescritto dalla nuova disciplina potrebbero essere impugnate anche a distanza di molto tempo rispetto al momento in cui sono state presentate, con il solo limite dei

termini prescizionali per i diritti consequenziali. E per questa ragione che, una volta a regime, il datore di lavoro, se dovesse ricevere le dimissioni di un proprio dipendente su un modulo cosiddetto «fai da te», dovrà sollecitare lo stesso affinché si procuri, compili, sottoscriva e gli riconsegna (entro 15 giorni dall'emissione) il modulo ufficiale di dimissioni.

Il campo di applicazione

Da un punto di vista soggettivo la nuova norma, per quanto riguarda l'identificazione del datore di lavoro, è estremamente generica: da ciò discende che non si possa escludere, sotto questo profilo, alcun datore di lavoro. Conseguentemente vi rientrano i datori di lavoro sia pubblici che privati, ivi compresi coloro che non rivestono la qualifica d'imprenditore quali, per esempio, i datori di lavoro domestico, le associazioni e i partiti.

Sotto il profilo oggettivo, invece, il comma 2 definisce puntualmente i contratti di lavoro per i quali è necessario fa-

re uso del nuovo modulo. In particolare, il legislatore indica:

a) i rapporti di lavoro subordinato ex art. 2094 cod. civ., indipendentemente dalle caratteristiche e dalla durata del rapporto. Ovviamente, in questo caso ci si riferisce non solo agli operai e agli impiegati, ma anche ai dirigenti e ai quadri (art. 2095 cod. civ.). Si ritiene che l'ampio ambito di applicazione comprenda anche i rapporti di lavoro a tempo determinato ivi comprese le tipologie contrattuali di breve durata (per esempio, sostituzione di lavoratore assente per malattia, maternità o per prestazioni di breve periodo) qualora le dimissioni vengano presentate prima della naturale scadenza o del verificarsi dell'evento cui sono correlate;

b) i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto e i contratti di natura occasionale. In questo caso, presumibilmente, la norma si riferisce alla vasta gamma delle collaborazioni instaurate ex dlgs n. 276/2003 (art. 61 ss.) ivi comprese le cosiddette mini co.co. di cui al comma 2, dell'art. 61. Ma il riferimento è anche alle collaborazioni poste in essere, come detto, nella p.a. che trovano la specifica disciplina nel dlgs n. 165/2001 e nei dlgs n. 257/2000;

c) i contratti di associazione in partecipazione limitatamente, in questo caso, a quelli in cui l'associato apporti prestazioni lavorative e i redditi siano qualificati, ai fini fiscali, come provenienti da lavoro autonomo. In questo caso il riferimento normativo va ricercato negli artt. 2549 ss. cod. civ. e nell'art. 86, c. 2, del dlgs n. 276/2006;

d) I contratti di lavoro instaurati dalle società cooperative. Al riguardo si rammenta che, in base all'art. 1, c. 3, della legge n. 142/2001, il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma.

Da quanto sopra emerge, come il legislatore abbia inteso estendere la tutela in questione non soltanto ai lavoratori subordinati, ma anche a tutti quei prestatori d'opera che, indipendentemente dalla forma contrattuale che caratterizza la relativa prestazione lavorativa, si trovino comunque esposti al rischio di atti discriminatori e di violazioni di diritti fondamentali quali la tutela della maternità e la conservazione del posto di lavoro a fronte di malattie e infortuni. (riproduzione riservata)