

Le dimissioni dal lavoro dopo la riforma Fornero

Le nuove norme destinate a combattere il fenomeno delle "dimissioni in bianco"

di **Euremio Massi**

Direttore della Direzione territoriale del Lavoro di Modena



Con alcuni commi inseriti nell'art. 4 della legge n. 92/2012, il Legislatore ha inteso reintrodurre alcune disposizioni finalizzate a rimettere nel nostro sistema giuridico un complesso di norme destinate a combattere il c.d. fenomeno delle "dimissioni in bianco", già oggetto di una specifica disciplina, contenuta nella legge n. 188/2007, che, per una serie di motivi, ebbe una vita molto breve, in quanto il decreto attuativo visse soltanto 96 giorni, prima di essere 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 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. Tale disposizione va vista in un'ottica di "difesa" della lavoratrice madre in un momento nel quale è terminata la tutela legale legata alla impossibilità del licenziamento fino al compimento di un anno dalla nascita del bambino e nel quale, per diversi motivi, cominciano a rilevarsi alcuni problemi, di difficile soluzione, legati alla collocazione del bambino ed all'inserimento ad un eventuale nido dello stesso. Di qui anche una stretta correlazione con un altro "pezzetto" della riforma che, alcuni commi dopo, prevede la possibilità di voucher per baby-sitting, ma la piena operatività, tenuto conto delle scarse risorse economiche a disposizione, è rimandata ad un decreto attuativo del Ministro del Lavoro.

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. 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 disposizione su cui è intervenuto il Legislatore è soltanto quella già disciplinata dall'art. 55, comma 4, la quale va vista di per se stessa e non

esplica alcun effetto sull'art. 54, commi 1 e 2 che non sono stati “toccati” e che disciplinano il divieto di licenziamento fino al compimento di un anno dalla nascita del bambino (dall'adozione o dall'affidamento) e vi correlano sia l'indennità per mancato preavviso in caso di dimissioni (a carico del datore di lavoro) che le eventuali prestazioni di sostegno al reddito. È appena il caso di precisare che il comma 4 dell'art. 55 si riferisce alla procedura di convalida delle dimissioni entro il terzo anno di vita del bambino, ma non incide sulla potestà datoriale di risolvere, ricorrendone le motivazioni, il rapporto di lavoro, trascorso il periodo di tutela previsto dall'art. 54, comma 1.

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 (nel silenzio della norma, anche quelle per giusta causa, mentre sembrerebbero da escludersi quelle avvenute durante la prova, potendo le parti risolvere in qualsiasi momento il rapporto) 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 risoltisi 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 possono riguardare 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 la 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 è scattata a partire dal 18 luglio 2012 e l’Amministrazione del Lavoro ha fornito, sollecitamente, alle proprie strutture periferiche i dovuti chiarimenti con la circolare n. 18 del 18 luglio 2012. Essi sono 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, a mio avviso, 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. È 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.

È interessante fare anche una breve riflessione su quali siano i datori di lavoro potenzialmente interessati: la norma non pare effettuare alcuna

distinzione, sicchè sembrerebbero compresi sia quelli pubblici, sia pur con qualche dubbio, (si pensi, ad esempio, alla risoluzione “ante tempus” di un rapporto di lavoro a tempo determinato con un avventizio o un operaio o di un contratto a tempo indeterminato) che quelli privati, ivi compresi quelli titolari di un rapporto di lavoro domestico.

Per la verità, per quel che concerne i primi (i datori di lavoro pubblici) è necessario tenere presenti i commi 7 ed 8 dell’art. 1 della legge n. 92/2012, i quali affermano che “le disposizioni della presente legge, per quanto da esse non espressamente previsto, costituiscono principi e criteri per la regolamentazione dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni”: sul punto, al momento e con esclusivo riferimento alla procedura di convalida delle dimissioni, non è intervenuto alcun chiarimento sia da parte della Funzione Pubblica che del Ministero del Lavoro. 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”, o gli articoli 5 e 7 della legge n. 300/1970), per effetto della legge n. 91/1981.

Spesso, soprattutto allorquando 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? La risposta è positiva anche alla luce degli orientamenti dettati dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 18 del 18 luglio 2011 che, peraltro, ha altresì escluso la convalida per quelle risoluzioni certificate in sede sindacale ex art. 411 cpc o in sede giudiziale ex art. 420 cpc.

La stessa contrattazione collettiva del settore industria, con un accordo interconfederale datato 3 agosto 2012 ha previsto quale sede di convalida quella sindacale ex art. 411 cpc, rimandando alle pattuizioni di categoria l’individuazione di altre sedi.

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 ASpI (Assicurazione Sociale per l’Impiego).

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, per quelli che dovrà prevedere la contrattazione collettiva nazionale, occorrerà attendere, dopo quello di Confindustria, CGIL, CISL e UIL al quale si è accennato pocanzi, 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 risiede, 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

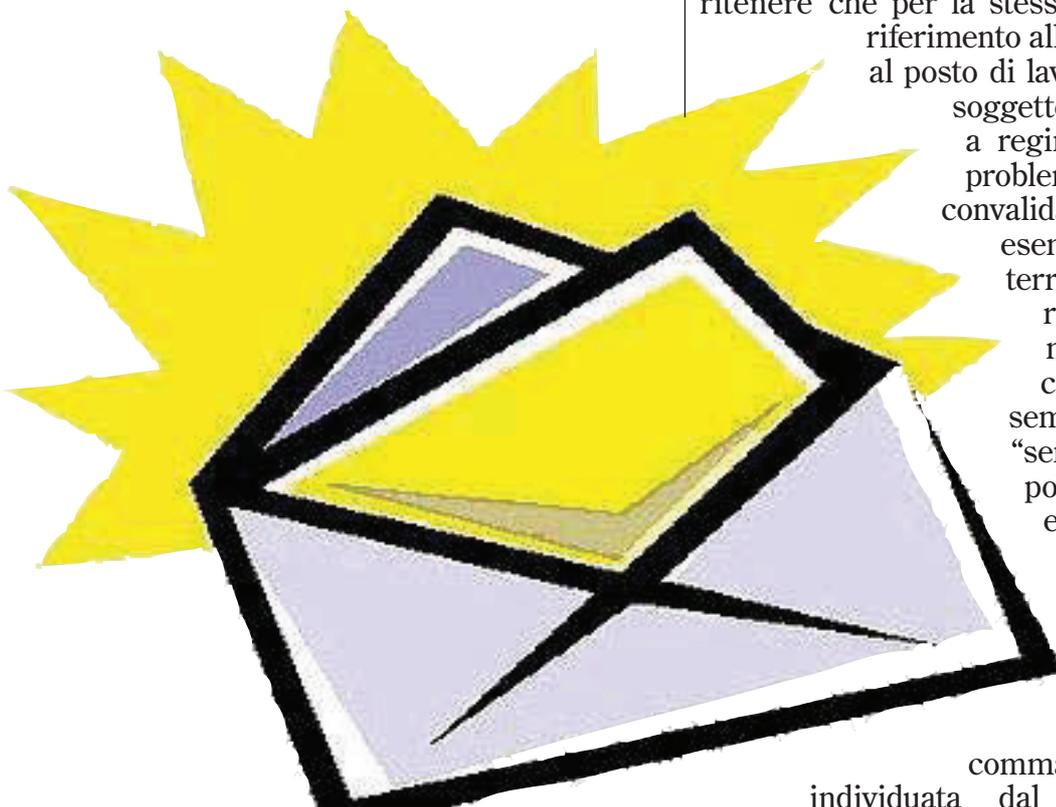
interpretativa.

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: tale sottoscrizione deve essere apposta sotto una dichiarazione con la quale si afferma che le dimissioni (o la risoluzione consensuale) sono avvenute volontariamente e senza alcuna costrizione. 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.

Le questioni legate alla "ricezione della lettera raccomandata" possono, in alcuni casi, rappresentare un punto debole della procedura,

nel senso che il lavoratore, non ritirando la nota, potrebbe utilizzare il tempo per trovare un altro lavoro (magari, in maniera non ortodossa, con un periodo "in prova in nero" presso un altro datore di lavoro, trascorso il quale, non trovandosi bene, ritira la raccomandata e si ripresenta al lavoro). In questo caso, il primo datore di lavoro, se non ha "in mano" la prova del comportamento scorretto del proprio dipendente, non può far nulla ma deve soltanto accettare la ripresa del rapporto.

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. 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, a mio avviso, 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.