



## **DISEGNO DI LEGGE**

**d’iniziativa dei senatori NEROZZI, MONGIELLO, AMATI, BERTUZZI, BIONDELLI, BLAZINA, CARLONI, CASSON, DELLA MONICA, DE SENA, DI GIOVAN PAOLO, Leopoldo DI GIROLAMO, Marco FILIPPI, FONTANA, INCOSTANTE, LUMIA, LUSI, MUSI, PASSONI, PIGNEDOLI, RANDAZZO, ROILO, SCANU, SERRA, STRADIOTTO, VIMERCATI e VITALI**

**COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 12 DICEMBRE 2008**

Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per le dimissioni volontarie del prestatore d’opera

ONOREVOLI SENATORI. - Nel corso della passata legislatura, grazie all'approvazione di un disegno di legge elaborato dalle colleghe Nichi, Di Salvo e altri deputati (atto Camera n. 1538), con la legge 17 ottobre 2007, n. 188, venne introdotta nel nostro ordinamento una nuova disciplina in materia di contrasto del cosiddetto fenomeno delle «dimissioni in bianco». Purtroppo però, l'attuale Governo, a pochi mesi dall'entrata in vigore di tale nuova normativa, con l'articolo 39, comma 10, lettera l), del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, ne ha disposto l'abrogazione.

Con il presente disegno di legge si intende, dunque, reintrodurre nel nostro ordinamento tale disciplina in quanto strumento indispensabile a contrastare una pratica particolarmente diffusa nel nostro Paese. La richiesta di «dimissioni firmate in bianco» al momento dell'assunzione, ovvero nel momento in cui il rapporto di forza tra i contraenti è a favore del datore di lavoro, è una pratica vessatoria che mette la lavoratrice e il lavoratore nell'impossibilità di far valere i propri diritti e la propria dignità, pena la certezza di un licenziamento in tronco, ammantato dalla finzione della volontarietà.

Tale pratica riguarda in particolare le donne, ma non è un fenomeno esclusivamente di genere ed è legata anche a fenomeni fiscali: si usa per esempio al fine di sgravare l'impresa dal pagamento dei periodi di assenza dal lavoro per imprevisti quali infortuni o malattia.

Secondo i dati forniti dagli uffici vertenza della Confederazione generale italiana del lavoro (CGIL), ogni anno circa 1.800 donne

chiedono assistenza legale per estorsione di finte dimissioni volontarie.

Purtroppo si contano in poche decine i casi in cui l'onere probatorio (che è in capo alla lavoratrice) si traduce in una prova (scritta o testimoniale) in grado di rendere nullo l'atto di cessazione del rapporto. Un'indagine del 2002, svolta dal Coordinamento delle donne delle Associazioni cristiane lavoratori italiani (ACLI), quantifica in almeno il 25 per cento le false dimissioni volontarie («Dimissione per maternità. Storie e fatti», *dossier* ACLI del 2003), connesse quasi sempre a maternità. È opportuno citare la ricerca «Maternità, lavoro, discriminazioni», pubblicata in volume da Rubettino editore e svolta dall'Area ricerche sui sistemi del lavoro dell'Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori (ISFOL) su incarico dell'Ufficio nazionale della consigliera di parità. Il lavoro si avvale, tra le molte fonti utilizzate, di una inedita indagine ISFOL Plus, condotta su un campione, rappresentativo per area geografica, di 25.000 donne di età compresa tra i quindici e i sessantaquattro anni per analizzare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro rispetto al tema della maternità. Nella ricerca si scrive testualmente: «diverse sono anche le forme di *mobbing* a seconda del genere: ad esempio l'esclusione delle donne da progetti importanti; la richiesta, più o meno velata, dei datori di lavoro che invitano a posticipare la scelta di maternità o comportamenti a vario titolo scorretti di questi ultimi, che arrivano a fare firmare dimissioni in bianco». Purtroppo il fenomeno rimane prevalentemente sommerso.

Il proposto disegno di legge è volto a neutralizzare questa prassi.

Si è pensato pertanto di vincolare la validità della dichiarazione di dimissioni volontarie all'utilizzo di appositi moduli usufruibili solo attraverso gli uffici provinciali del lavoro e le amministrazioni comunali, assicurando che gli stessi siano contrassegnati da codici alfanumerici progressivi e da una data di emissione che garantiscano la loro non contraffazione, e al tempo stesso l'utilizzabilità solo in prossimità della effettiva manifestazione della volontà del lavoratore di porre termine al rapporto di lavoro in essere. Se venisse accolta una siffatta soluzione, verrebbe meno la possibilità di estorcere al momento dell'assunzione la contestuale sottoscrizione di una possibile, postuma lettera di dimissioni volontarie.

Al fine di tutelare realmente la lavoratrice e il lavoratore, evitando loro defatiganti procedure burocratiche, si è ritenuto necessario prevedere la possibilità di reperire tali moduli anche per via telematica tramite il sito *internet* del Ministero del lavoro della salute e delle politiche sociali, così come si è ipotizzato il coinvolgimento dei patronati e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, secondo procedure disciplinate in apposite convenzioni definite dallo stesso Ministero.

Questo provvedimento, pur se generale e rivolto all'intero mondo del lavoro, ha quindi particolari valenze anti-discriminatorie a favore di un diritto sacrosanto quale la maternità o la conservazione del posto a fronte di malattie e infortuni. Un valore che trova ampio riconoscimento giuridico tanto nell'ordinamento europeo, quanto in quello italiano, come sancito dall'articolo 30 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, adottate a Nizza il 17 dicembre 2000, e dagli articoli 35 e 37 della Costituzione, cui fanno riscontro l'articolo 9 della legge 20 maggio 1970, n. 30, recante lo Statuto dei lavoratori, la legge 8 marzo 2000, n. 53, volta proprio ad affermare e assicurare la conciliazione tra lavoro e responsabilità familiari, e il testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, in cui sono state accorpate le misure a tutela della maternità della citata legge n. 53 del 2000 con quelle «storiche» della legge 30 dicembre 1971, n. 1204, e in particolare l'articolo 55, comma 4, in materia di dimissioni della lavoratrice madre.

## DISEGNO DI LEGGE

---

### Art. 1.

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, della salute e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, 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 comma 1 sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, 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, della salute e delle politiche sociali, 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 comma 1, anche tramite le organizzazioni sindacali dei lavoratori e i patronati.

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.





