

RAPPORTO ANNUALE DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE: UN'OCCASIONE PER FARE IL PUNTO SULLE DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI

Il Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie pubblicato pochi giorni fa rappresenta l'occasione per elaborare riflessioni e considerazioni più approfondite circa talune dinamiche caratterizzanti il mercato del lavoro italiano.

Il documento offre molteplici spunti interessanti, in quanto lo stesso squadrna in modo esauriente cifre e statistiche relativamente al saldo attivazioni/cessazioni del rapporto di lavoro, alla composizione qualitativa e quantitativa della forza lavoro occupata, ricorso alle differenti tipologie dei contratti di lavoro ecc.

In particolare, relativamente all'anno 2013, il Rapporto conferma un concetto che si sta purtroppo consolidando negli ultimi anni: l'occupazione ancora soffre. Nell'anno appena trascorso, a fronte di 9,6 milioni di rapporti di lavoro attivati ci sono stati 9,8 milioni di cessazioni: il maggior numero di avviamenti c'è stato nelle regioni del Nord (3.770.443: 39,2%), quindi in quelle del Mezzogiorno (3.522.618: 36,6%) e infine nel Centro (2.318.079: 24%).

Sul fronte opposto, sempre nell'anno 2013 sono state registrate circa 9,8 milioni di cessazioni. Dopo una fase di espansione del volume dei contratti giunti a termine (+3,7% nel 2011, +0,8% nel 2012), il rapporto spiega che il trend dei rapporti di lavoro cessati fa segnare nell'ultimo anno disponibile un netto decremento pari a - 5,6%.

Ai fini del presente elaborato, grande attenzione deve essere rivolta alla sezione del Rapporto che tratta delle statistiche relative alle dimissioni dei lavoratori, in particolare quelle del genere femminile. In Italia le donne continuano a presentare – anche in periodi di trend positivi – un tasso di dimissioni dal rapporto di lavoro sempre più alto rispetto a quello maschile (14,1 contro 10,9%). Da qui devono partire obbligatoriamente le considerazioni e le riflessioni che l'elaborato si prefigge di formulare rispetto alla controversa disciplina atta a contrastare il fenomeno delle “dimissioni in bianco”, più volte modificata e rivisitata nel corso degli ultimi anni.

Per molte donne la maternità diventa l'anticamera del licenziamento. Secondo l'Istat, la maternità continua a essere infatti un momento di forte criticità nel percorso lavorativo delle donne, costrette a scegliere tra lavoro e figli. Per oltre la metà delle madri che interrompono il lavoro per la nascita di un figlio, infatti, non si tratta di una libera scelta: circa 800mila – l'8,7 per cento delle madri che lavorano o hanno lavorato – dichiarano che sono state licenziate o messe in condizione di doversi dimettere in occasione di una gravidanza.

Il primo tentativo che il Legislatore ha fatto per contrastare la triste consuetudine delle “dimissioni in bianco” (e cioè fatte sottoscrivere in bianco, spesso già all'atto di assunzione, per poi essere utilizzate dal datore di lavoro quando ritenuto opportuno) coincide con la L. n. 188 del 2007. Quest'ultima imponeva al lavoratore di manifestare per iscritto al datore di lavoro la propria volontà di recedere dal contratto di lavoro, compilando un apposito modulo. Tale procedura si è poi rilevata di scarsa utilità, in quanto facilmente le dimissioni in bianco potevano essere sostituite

da risoluzioni del contratto fittiziamente consensuali. Pertanto con il D.L. n. 112 del 2008 le dimissioni hanno ripreso ad essere disciplinate esclusivamente dalla normativa civilistica.

Dopo l'esito fallimentare del precedente tentativo, è intervenuta la Legge n. 92 del 2012 con una nuova disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

Dal 18 luglio 2012, l'efficacia delle dimissioni del rapporto di lavoro è subordinata al verificarsi di una delle seguenti condizioni:

- che sia convalidata l'effettiva volontà della lavoratrice o del lavoratore di risolvere il rapporto di lavoro presso la Direzione Territoriale del Lavoro o il Centro per l'Impiego o le altre sedi individuate dai contratti collettivi nazionale, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative;
- che sia confermata tale volontà mediante una dichiarazione sottoscritta sulla ricevuta della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro effettuata in via telematica al Centro per l'Impiego, per assicurarne la data certa;
- che sia trascorso un periodo di sette giorni dalla ricezione da parte del lavoratore dell'invito a presentarsi per convalidare o confermare le dimissioni con una delle procedure suindicate, che l'azienda è tenuta a spedire entro trenta giorni, allegando copia della ricevuta della comunicazione al Centro per l'Impiego.

Fino al verificarsi di una di tali condizioni, la lavoratrice o il lavoratore possono revocare le dimissioni o l'assenso alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Il Legislatore, inoltre, precisa che la revoca "può" e quindi non deve necessariamente avere forma scritta, anche se evidentemente tale forma è più sicura sul piano probatorio ed evita di dovere far ricorso alla prova per testimoni dell'avvenuta revoca orale.

Decorsi trenta giorni dalla data delle dimissioni, se queste non sono convalidate o confermate ed il datore di lavoro non ha provveduto ad inviare alla lavoratrice o al lavoratore l'invito a presentarsi per la convalida o la conferma, esse si considerano prive di effetto.

Tuttavia, a distanza di più di un anno dalla entrata in vigore della suddetta legge, pochi sono stati i risvolti positivi derivanti dalla sua applicazione. Al momento si segnala una nuova proposta di legge al vaglio del Parlamento che, secondo le intenzioni degli autori, dovrebbe porre fine all'abuso delle dimissioni in bianco. In particolare, si stabilisce che la lettera di dimissioni volontarie andrà, d'ora in poi, sottoscritta da parte del lavoratore su moduli specifici, che dovranno rendere disponibili gli uffici territoriali del lavoro, i funzionari comunali e i centri per l'impiego. A essere sottoposti alle nuove specifiche di legge, saranno tutti i contratti, sia quelli di assunzione piena a tempo indeterminato, che quelli a tipologia co.co.co., o, comunque, di tipo precario, che dovrebbe assicurare uno snellimento degli oneri di tipo amministrativo connessi alla risoluzione del contratto. Resta, comunque, fermo il punto secondo cui, se entro sette giorni il lavoratore non si presenterà al posto di lavoro senza una motivazione valida, il rapporto si intenderà concluso per dimissioni volontarie anche senza il ricorso alle dimissioni volontarie.

In tal senso, si auspica che con la normativa di prossima approvazione possa essere pronunciata la parola fine sull'annosa questione.