

Nuova procedura

Lavoratrice madre: convalida delle dimissioni

Francesco Ernandes - Consulente del lavoro

La recente nota del Ministero del lavoro del 26 febbraio 2009 (cfr. pag. 1238) offre l'occasione per affrontare il delicato tema delle *dimissioni della lavoratrice madre* (o del lavoratore padre). Ci soffermeremo in particolare su alcuni degli aspetti più interessanti di questa disciplina (particolarmente "vissuta", nel corso di questi ultimi anni, in termini di prassi ed orientamento giurisprudenziale) facendo, quindi, il punto sull'argomento, tenendo conto degli innumerevoli sforzi operati fino ad oggi dal legislatore per contrastare il rischio di dimissioni apparentemente spontanee ma sostanzialmente estorte attraverso la perversa pratica delle cd. dimissioni in bianco (1), in atto nei confronti soprattutto delle lavoratrici madri.

Le dimissioni rappresentano l'atto *facoltativo e volontario* con cui la lavoratrice dipendente (o il lavoratore) recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro (previo preavviso previsto dai contratti collettivi). La volontà del dipendente non deve quindi risultare "viziata" da minacce o raggiri, pena l'annullabilità dell'atto che, ricordiamo, ha effetto nel momento in cui viene a conoscenza del datore di lavoro, non rilevando in alcun modo l'eventuale dissenso di quest'ultimo. Il T.U. n. 151/2001 (art. 55, comma 4), punto di riferimento normativo della materia, prevede che la richiesta di dimissioni, presentata dalla lavoratrice madre 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, debba essere «convalidata» dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. Tale disposizione, peraltro ispirata dall'art. 37 della Costituzione, originava dal "timore" del legislatore (peraltro ben giustificato dato il diffuso ricorso delle citate dimissioni in bianco), che le dimissioni (per definizione *atti volontari*) potessero risultare *atti non spontanei*, in quanto presentate da lavoratrici donne che pur trovandosi in questo particolare periodo "protetto", potevano risultare vittime di uno stato di "soggezione psicologica" verso i propri datori di lavoro.

Convalida

Le dimissioni volontarie, (nel nostro caso specifico delle lavoratrici madri) hanno un preciso *iter* stabilito dalla legge, che prevede la procedura di convalida e quindi il coinvolgimento delle Direzioni provinciali del lavoro, al fine di contrastare il fenomeno dei licenziamenti che si celano dietro dimissioni forzate ed estorte. La convalida (prevista dalla sopra citata legge n. 151/2001 e peraltro confermata anche dalla circolare del Ministero del lavoro del 4 giugno 2007, n. 2001) ovvero la conferma delle dimissioni rese al proprio datore alla presenza di un pubblico funzionario del competente servizio ispettivo, rappresenta la condizione essenziale di validità delle dimissioni, pena la nullità assoluta delle stesse, secondo la giurisprudenza di legittimità prevalente. Si segnala, nell'art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 151/2001, un piccolo "bug" normativo che ha aper-

to un problema interpretativo in merito all'assenza di previsione da parte del legislatore di un *termine* prefissato e dilatorio per l'effettuazione della stessa convalida (peraltro invece presente per le dimissioni per causa di matrimonio - da confermare «entro un mese», a pena di nullità). Si ritiene a riguardo che il legislatore ha considerato «nulle» le dimissioni della lavoratrice «moglie» (art. 35, c. 4, D.Lgs. n. 198/2006), che non vengono confermate entro un mese, mentre per la lavoratrice madre (o il lavoratore padre), ha previsto la convalida come *unica e vera* «condizione» per la risoluzione del rapporto di lavoro (art. 55, c. 4, D.Lgs. n. 151/2001).

Convocazione diretta

Il Ministero con circolare n. 31 del 26 marzo 2001, nell'evidenziare l'importanza del ruolo assunto dagli uffici competenti delle Direzioni provinciali del lavoro, in merito alla valutazione della effettiva volontà del soggetto al momento della presentazione delle sue dimissioni, ha aggiunto all'elemento della convalida quello fondamentale dell'*accertamento concreto* che lo stesso Ente preposto deve necessariamente effettuare *a mezzo di*

Nota:

(1) Con tale termine si fa riferimento alla ormai diffusa pratica illegale che obbliga le lavoratrici neoassunte a firmare una lettera di dimissioni priva di data, contestualmente alla sottoscrizione del contratto di lavoro; lo scopo è quello di allontanare il dipendente senza corrispondere alcuna indennità, e per qualsiasi motivo, essendo palese l'intento ricattatorio da parte del datore di lavoro.

Approfondimenti

colloquio diretto con il lavoratore o la lavoratrice interessata, così da riscontrare *personalmente* con la lavoratrice la manifesta volontà di voler risolvere unilateralmente e spontaneamente il proprio rapporto di lavoro; si evidenzia in questa circostanza che l'assenza del datore di lavoro o di un suo rappresentante rappresenta per il lavoratore un elemento importante "anche" sotto il riflesso psicologico. Il "monito" indirizzato dal Ministero agli uffici competenti Dpl di provvedere «sempre e comunque» alla *convocazione personale* della lavoratrice o del lavoratore, costituisce quindi un ulteriore aspetto di rilievo nella ricerca della *effettiva e consapevole* volontà di rassegnare le dimissioni.

Dimissioni on line

"Avvio" ...

Per arginare la sempre più diffusa pratica delle c.d. dimissioni in bianco, il Parlamento aveva approvato la legge del 17 ottobre 2007, n. 188, recante «Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d'opera e della prestatrice d'opera», che imponeva l'*obbligo di redigere le dimissioni su apposito modello informatico*, predisposto e reso disponibile dagli uffici autorizzati.

Il decreto interministeriale del 21 gennaio 2008 concernente le dimissioni volontarie, ufficializzava l'avvio del *servizio on line* (se pur con vita molto breve, come sappiamo, di soli pochi mesi) per la presentazione delle dimissioni volontarie, attraverso una *modulistica* valida su tutto il territorio nazionale, dotata quindi delle caratteristiche di non contraffazione e falsificazione (con durata "limitata" a 15 giorni in modo da evitare la stesura di atti sottoscritti prima e utilizzati a discrezione del datore di lavoro) che assicurava e rendeva nulle le dimissioni presentate

in altra forma. Nell'occasione venivano identificati quali soggetti "intermediari": le direzioni provinciali e regionali del lavoro, i centri per l'impiego, i comuni, le organizzazioni sindacali e gli istituti di patronato.

Con lettera circolare del 25 marzo 2008, n. 5130, il Ministero del lavoro conferma che, nei casi di dimissioni del genitore lavoratore, la lavoratrice (o il lavoratore) volendo procedere alle dimissioni, era obbligata a rivolgersi alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio; in tale sede la dipendente affermava quindi la propria volontà di dimettersi ai sensi del D.Lgs. n. 151/2001 per poi procedere nella fase successiva ad esibire al proprio datore di lavoro le dimissioni volontarie unitamente alla convalida delle dimissioni stesse operate dal Servizio ispettivo della Direzione provinciale del lavoro (2).

... e decadenza della disciplina

Nel giugno del 2008, a seguito della avvenuta abrogazione della legge n. 188/2007 (con decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008, recante «Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria», all'art. 39, comma 10, lettera l, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 25 giugno 2008, conv. nella legge n. 133/2008) *decade l'intera disciplina delle dimissioni on line*. Pertanto, oggi (o meglio dal 26 giugno 2008), non risulta più necessario compilare alcun modulo informatico per le dimissioni.

Nuova procedura per le dimissioni

L'esigenza di voler continuare a "proteggere" le lavoratrici da dimissioni "estorte" (magari attraverso la subdola prassi delle dimissioni in bianco)

migliorando ulteriormente la disciplina vigente, ha portato il legislatore a rivedere *in primis* la modulistica (ora "unificata" e maggiormente "implementata") e a ricercare successivamente ulteriori informazioni utili per gli Enti non solo a fini statistici e di semplice monitoraggio ma soprattutto per dare maggiore concretezza all'attività di accertamento della reale volontà della lavoratrice dimissionaria dando inoltre maggior visibilità del fenomeno anche ad ulteriori enti ora coinvolti (Consigliera parità).

Nuovi strumenti

Il Tavolo tecnico di studio Ministeriale, istituito con decreto dei Direttori generali del mercato del lavoro e per l'attività ispettiva (3), ha provveduto quindi a predisporre:

- un *nuovo modello di dichiarazione* unificato (arricchito con una notevole mole di informazioni utili sia ai fini statistici per consentire un monitoraggio dei settori maggiormente interessati dal fenomeno in esame, sia per accertare la volontà e, soprattutto la spontaneità, delle dimissioni) al fine di garantire un comportamento uniforme da parte del personale ispettivo;
- un *report* per la rilevazione dei dati a carattere nazionale

Note:

(2) Nella circolare si affermava quindi che il modulo poteva essere compilato dai singoli lavoratori direttamente o presso uno dei soggetti intermediari riempiendo direttamente il modello sull'apposito sito www.lavoro.gov.it/mdv. Soggetti intermediari a cui era possibile rivolgersi per ottenere gratuitamente il modulo validato, indipendentemente dal luogo dove il lavoratore era residente o prestava la sua attività, erano: Direzioni provinciali del lavoro, Direzione regionale del lavoro di Aosta, Ispettorati del lavoro delle Province autonome di Trento e Bolzano, Servizi Uffici provinciali del lavoro della Regione Siciliana, Centri per l'impiego, Uffici comunali. La circolare 25 marzo 2008 ha tolto dall'elenco dei soggetti intermediari le Direzioni regionali del lavoro all'infuori della Dri della Val d'Aosta.

(3) Istituito con decreto dei Direttori generali del mercato del lavoro e per l'attività ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009.

che dovranno essere utilizzati in tutti gli Uffici ministeriali. Il Ministero con la nota del 26 febbraio 2009 ribadisce, in linea con quanto già previsto con propria circolare del 4 giugno 2007, l'importanza e quindi la necessità del colloquio diretto e personale con la lavoratrice (o lavoratore) che deve presentarsi «personalmente» presso la competente Direzione provinciale del lavoro, al fine di *accertare e convalidare* la spontaneità delle dimissioni; ricordiamo infatti che la presenza fisica della lavoratrice (o del lavoratore) davanti al funzionario è *sempre* richiesta nella procedura di convalida e la normativa vigente *non prevede forme di sostituzione o delega*.

Compito del funzionario

Dalla nota ministeriale rileviamo la "dovuta" *rivalutazione* del ruolo attribuito al Funzionario dell'Ente preposto che riceve la dichiarazione; questo deve ora provvedere (oltre a «far inserire» naturalmente dall'interessato le notizie richieste nell'apposito modello) a:

- *informare la lavoratrice* o il lavoratore sui principali *diritti* previsti dal Testo unico sulla tutela della maternità e paternità;
- mettere a conoscenza il dichiarante in merito alla *possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale* di parità competente;
- *far acquisire il consenso al trattamento dei dati* raccolti ai fini statistici, in forma anonima, da parte della medesima Consigliera, al fine di promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro, o da altri soggetti pubblici.

Nuovo modello di dichiarazione

Procedendo quindi all'analisi del nuovo modulo diffuso dal Ministero con nota del 26 febbraio 2009, evidenziamo nel-

l'ordine indicato dalla modulistica la richiesta delle seguenti specifiche:

- l'esplicito richiamo alle disposizioni *normative poste a garanzia e tutela del posto di lavoro* (quali divieto di licenziamento, diritto al congedo anticipato, diritto al congedo parentale, diritto ai riposi e ai permessi in caso di malattia o di handicap del minore;
 - la specifica delle *mansioni assegnate* alla lavoratrice fino al momento della dichiarazione di dimissioni, oltre alla dichiarazione della *composizione del proprio nucleo familiare* in termini di numero di figli e alla richiesta di precisazione riguardante la sussistenza o meno della possibilità di far affidamento sull'aiuto di una rete familiare o istituzionale (asili nido, etc.) per la cura del bambino;
 - la richiesta di *indicazioni riguardanti la ditta* (ampiezza aziendale, settore di appartenenza); l'indicazione della presenza di *eventuali proposte di «incentivo»* alle dimissioni operate dal datore di lavoro o di ricezione di eventuali *dinieghi a precedenti richieste di part-time* o alla concessione di un orario più flessibile.
- A margine della dichiarazione e prima della definitiva conferma di volontà di dimissioni «per libera scelta» (con specifiche previste motivazioni) (4), troviamo la richiesta di *consenso al trattamento dei dati personali* raccolti ai fini statistici ed in forma anonima perché possano essere forniti alla Consigliera di parità per promuovere la parità tra uomini e donne sui posti di lavoro e la messa a conoscenza della possibilità di rivolgersi per la lavoratrice alla Consigliera di parità.

Report statistico

Il Ministero conferma, relativamente al *report* aggiunto in allegato della propria circolare, che ogni Direzione provinciale del lavoro dovrà riportare i dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte durante l'anno

e trasmetterli, entro il 15 gennaio dell'anno seguente a quello di raccolta, alla competente Drl, che provvederà all'invio alla Direzione generale entro e non oltre il successivo 30 gennaio (5).

Consigliera di parità

Abbiamo già in precedenza evidenziato l'importante novità, riguardante l'obbligo dell'Ispettore del lavoro, nel corso del colloquio con la lavoratrice, di informare la dimissionaria sulla possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità competente, per ottenere assistenza e chiarimenti, nonché per acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici, in forma anonima, da parte della medesima Consigliera. Al fine di promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro, ogni Direzione provinciale in caso di specifica richiesta da parte della stessa Consigliera provinciale di parità competente, consentirà (infatti a quest'organo) di acquisire le notizie richieste e/o di estrarre copia del sopra menzionato report.

Note conclusive

In conclusione, pur ritenendo particolarmente apprezzabile il recente intervento ministeriale (col nuovo modello diffuso e con il report e quindi con il coinvolgimento *obbligato* dell'ente Consigliera di parità) volto sicuramente a *migliorare* la delicata questione del rapporto madri/lavoratrici e ad *arginare* notevolmente la problematica delle dimissioni

Note:

(4) I motivi contemplati nella modulistica risultano essere: incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido; assenza parenti di supporto; passaggio ad altra azienda; mancata concessione del part-time; altro.

(5) Nel dettaglio per esempio, i dati del 2009 dovranno essere inviati alla DGAI entro il 30 gennaio 2010.

“forzate”, constatiamo che ciò non risolve *definitivamente* la verifica della “effettiva” spontaneità e la volontarietà della scelta della lavoratrice «futura madre», in questo particolare momento di vita. Segnaliamo comunque che il rivalutato ruolo del funzionario non deve consistere nella *semplice presenza* che preclude quindi alla semplice “passiva” ricezione dell’atto di dimissioni; occorrerà quindi *sensibilizzare* il funzionario preposto ad una maggiore responsabilizzazione, che lo porti sì ad indagare sulla «reale» vo-

lontà della donna di dimettersi (6), vigilando che ciò avvenga in assenza di datori di lavoro o consulenti fiduciari ma facendo attenzione a non porre «veti» di alcun genere alla volontà espressa di dimissioni da parte della lavoratrice (in tal caso si andrebbe “purtroppo” fuori dal ruolo previsto, in questo ambito, per i funzionari dalla normativa vigente)”.

Riteniamo comunque opportuno *in extremis* evidenziare (se pur con amarezza) che alla lavoratrice rimane sempre la possibilità di esperire l’ordina-

ria azione di «*annullamento negoziale*», trovandosi nella condizione di un qualsiasi dipendente intenzionato a impugnare il proprio recesso, quale negozio unilaterale recettizio, in base alla normativa generale basata sui principi di «invalidità del contratto».

Nota:

(6) Pensiamo alle ipotesi di dimissioni rassegnate dietro promessa del datore di lavoro di riassunzione; estorte con violenza; quelle fatte per puro errore.

Min. lav., nota 26 febbraio 2009

Oggetto: *Convalida dimissioni lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari ex art. 55 D.Lgs. n. 151/2001: Modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre dimissionari e report per la rilevazione statistica delle dimissioni.*

Al fine di garantire l’uniformità nel comportamento personale ispettivo nel delicato compito di convalida delle dimissioni di cui all’art. 55 del D.Lgs. n. 151/2001 e una maggiore efficacia al procedimento di accertamento dell’autenticità della volontà della lavoratrice o del lavoratore dimissionari, il Tavolo Tecnico di studio - istituito con decreto dei Direttori generali del mercato del lavoro e per l’attività ispettiva prot. n. 25/Segr/241 del 12 gennaio 2009 e composto da rappresentanti della scrivente Direzione, dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità e della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità - ha provveduto all’elaborazione di un modello di dichiarazione e di un *report* per la rilevazione dei dati a carattere nazionale, allegati in copia, che dovranno essere utilizzati in tutti gli Uffici secondo le modalità di seguito specificate.

Preliminarmente si ribadisce, in conformità a quanto previsto nella lettera circolare prot. 25/1/0007001 del 4 giugno 2007, la necessità di procedere - al fine di accertare la spontaneità delle dimissioni da convalidare - ad un colloquio diretto con la lavoratrice o il lavoratore interessato, che devono presentarsi personalmente presso la competente Direzione provinciale del lavoro.

Si precisa, poi, che il Funzionario che riceve la dichiarazione, dopo aver informato la lavoratrice o il lavoratore sui principali diritti previsti dal Testo Unico sulla tutela della maternità e paternità, provvederà a far inserire dall’interessato le notizie richieste nell’apposito modello.

Tali informazioni appaiono utili sia ai fini statistici, per consentire ad esempio il monitoraggio dei settori maggiormente interessati dal fenomeno in esame, sia per accertare la volontà e, soprattutto la spontaneità, delle dimissioni.

Al termine della dichiarazione il Funzionario provvederà ad informare il dichiarante in merito alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera provinciale di parità competente e ad acquisire il consenso al trattamento dei dati raccolti ai fini statistici, in forma anomala, da parte della medesima Consigliera, al fine di promuovere la parità tra uomini e donne sul posto di lavoro, o da altri soggetti pubblici, per il seguito di competenza.

Per quanto attiene, inoltre, alla compilazione del *report* si rappresenta che ogni Direzione provinciale del lavoro dovrà riportare i dati contenuti nelle dichiarazioni raccolte durante l’anno e trasmetterli, entro il 15 gennaio dell’anno seguente a quello di raccolta alla competente DRL, la quale provvederà ad inoltrarli alla scrivente Direzione generale entro e non oltre il successivo 30 gennaio (es. *i dati del 2009 dovranno essere inviati alla DGAI entro il 30 gennaio 2010*) al seguente indirizzo di posta elettronica: escala@lavoro.gov.it.

Si specifica, infine, che ciascuna Direzione provinciale in caso di specifica richiesta da parte della Consigliera provinciale di parità competente, consentirà alla stessa di acquisire le notizie richieste e/o di estrarre copia del citato *report*.

Nel confidare nella consueta collaborazione si rimane a disposizione per ogni chiarimento necessario.



Ministero del Lavoro della Salute e delle Politiche Sociali

Direzione provinciale del lavoro di
Servizio ispezione del lavoro

DICHIARAZIONE DELLA LAVORATRICE MADRE/LAVORATORE PADRE DIMISSIONARI

In data alle ore davanti a me
Funzionario in servizio presso la intestata Direzione provinciale del lavoro si è presentata/o personalmente la lavora-
trice/il lavoratore di seguito indicata/o, che viene informata/o che il Testo Unico sulla tutela della maternità e pa-
ternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede:

- il divieto di licenziamento della lavoratrice madre dall'inizio della gravidanza fino al compimento del primo anno
di età del bambino, nonché il licenziamento del lavoratore padre per la durata del congedo di paternità (art. 54);
• il diritto al congedo, anche anticipato, di maternità (artt. 16 e 17), al congedo parentale (art. 32) ed alle relative
indennità;
• il diritto a riposi e permessi (artt. 39 ss.), anche in caso di malattia del figlio ed ancor più in caso di handicap;
• le dimissioni rassegnate nel periodo dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita nonché nel
primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento non determinano la risoluzione del rapporto di
lavoro se non vengono convalidate dinanzi al servizio ispezione del lavoro (art. 55, co. 4);
• il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni (art. 55, co. 1).

La lavoratrice/il lavoratore, debitamente informata/o delle prescrizioni legislative di cui sopra ed edotta/o delle res-
ponsabilità conseguenti a dichiarazioni non rispondenti a verità, dichiara:

Io sottoscritta/o nata/o il a età
Residente a in via
Documento

DICHIARO

di essere dipendente della ditta dal anzianità di servizio
avente sede in

con le mansioni di
di essere al mese di gravidanza (data presunta del parto) / di avere partorito in data
di essere padre di una/un bambina/o nata/o il; di essere genitore adottivo o affidatario dal

Numero figli: 1 [] ; 2 [] ; oltre [] ;
Ampiezza aziendale: [] fino a 15 dipendenti, [] da 16 a 50, [] da 51 a 100, [] da 101 a 200, [] oltre 200;
Settore di appartenenza: [] agricoltura - [] industria - [] commercio - [] credito e assicurazione - [] altro

di aver ricevuto incentivi alle dimissioni: SI [] NO []
L'orario di lavoro era così articolato: [] full time; [] part time; Il turno di lavoro
di aver chiesto la concessione di un part-time? SI [] NO [] o un orario di lavoro più flessibile: SI [] NO [] ;
mi è stato concesso SI [] NO []

Negli ultimi due anni sono state modificate le mie mansioni SI [] NO []
di aver comunicato alla ditta in questione la volontà di recedere dal contratto di lavoro in data
con decorrenza dal ultimo giorno in forza il

Nel confermare tale volontà dichiaro, inoltre, di essere pervenuta/o alla decisione di dimettermi per libera scelta per i
seguenti motivi:

- [a] Incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: mancato accoglimento al nido [a1]; as-
senza parenti di supporto [a2]; altro [a3];
[b] Passaggio ad altra azienda;
[c] Mancata concessione del part time;
[d] Altro:

Sono stata/o informata/o della possibilità di rivolgermi alla Consigliera di Parità presso la Provincia di
ed acconsento al trattamento di questi dati a fini statistici da parte della stessa, in forma assolutamente anonima, per
promuovere la parità fra uomini e donne sul posto di lavoro.

Letto, confermato e sottoscritto

“Dichiaro di essere informato/a, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, che i dati personali
di cui alla presente istanza sono richiesti obbligatoriamente ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con stru-
menti informatici, non saranno diffusi ma potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale se-
guito di competenza.

L'interessato potrà esercitare i diritti di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 196/2003”.

LA/IL DICHIARANTE

IL FUNZIONARIO DELL'UFFICIO

Approfondimenti

