

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 4967

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**POLI, RUGGERI, TASSONE**

Disposizioni concernenti le dimissioni del lavoratore e  
la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

*Presentata il 16 febbraio 2012*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Com'è noto, il legislatore, nel 2007, ha tentato di risolvere il problema delle cosiddette « dimissioni in bianco » con una legge, peraltro tanto macchinosa da risultare in concreto inapplicabile.

La legge n. 188 del 2007, poi abrogata, prevedeva, infatti, un complesso onere formale a carico del lavoratore e poi, incongruamente (compilazione e comunicazione per via telematica delle dimissioni) e contro ogni logica, sanzionava il destinatario di quell'onere, il datore di lavoro, per la sua violazione da parte del lavoratore.

La presente proposta di legge prevede una soluzione più semplice ed efficace, ossia di assegnare al lavoratore il potere di vanificare le dimissioni in bianco contestandole entro un breve tempo. La soluzione più efficace e tecnicamente più cor-

retta può essere rinvenuta nell'istituto della revoca.

Si consente quindi al lavoratore di contestare la validità delle dimissioni e di revocarle entro un breve termine. Per evitare possibili retrodatazioni o datazioni in bianco, o comunque prassi elusive, si stabilisce, a carico del datore di lavoro, l'onere di comunicare al lavoratore in forma scritta la data dalla quale le dimissioni producono effetto, facendo decorrere il diritto potestativo del lavoratore dalla ricezione di tale comunicazione.

Alla medesima procedura, per evitare agevoli scappatoie, è assoggettata anche la risoluzione consensuale del rapporto. Nel caso di non adempimento, da parte del datore di lavoro, le dimissioni o la risoluzione del rapporto non sono valide. Si tratta, per le imprese, di una novità di

modesto impatto e a costo quasi nullo e, per i lavoratori, di un sistema efficace per neutralizzare in concreto gli effetti di un'eventuale sottoscrizione di un atto di dimissioni o di risoluzione in bianco, carpito con l'inganno o la minaccia, al momento dell'assunzione o in un momento successivo. In sintesi: il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla data di cessa-

zione del rapporto, comunica al lavoratore, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, l'avvenuta cessazione del rapporto e le cause che l'hanno determinata. Entro i cinque giorni successivi dal ricevimento della lettera raccomandata il lavoratore può contestare le dimissioni e revocarle, con il diritto a riprendere il lavoro entro sette giorni.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

1. Fermo restando quanto previsto dagli articoli 2118 e 2119 del codice civile, in caso di recesso del lavoratore dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato o di risoluzione consensuale del rapporto il datore di lavoro, entro cinque giorni dalla cessazione del rapporto, è tenuto a comunicare al lavoratore, mediante lettera raccomandata con avviso di ricevimento, l'avvenuta estinzione del rapporto e l'atto o il fatto che l'ha determinata. In difetto, il recesso o la risoluzione del rapporto di lavoro non è valido.

2. Il lavoratore può revocare l'atto di recesso o l'accordo di risoluzione consensuale, anche se risultanti da fatti conclusivi, dandone comunicazione per iscritto al datore di lavoro entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 o, in mancanza di questa, entro trenta giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto a riattivare il rapporto di lavoro e a reintegrare il lavoratore entro sette giorni dalla ricezione della predetta comunicazione.

3. Il presente articolo non si applica nei confronti dei lavoratori in prova, dei lavoratori di cui all'articolo 4, comma 2, della legge 11 maggio 1990, n. 108, degli sportivi professionisti, dei lavoratori domestici di cui alla legge 2 aprile 1958, n. 339, e dei lavoratori che rivestono la qualifica di dirigente.

€ 1,00



\*16PDL0057560\*