

# CAMERA DEI DEPUTATI N. 272

## PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BELLANOVA, BIFFONI, BIONDELLI, BLAZINA, BOCCIA, BOSSA, CARRA, CENNI, COCCIA, COSCIA, FIANO, CINZIA MARIA FONTANA, GHIZZONI, GINOBLE, GNECCHI, GRASSI, LENZI, MADIA, MAESTRI, MARCHI, MARTELLA, MURER, NACCARATO, PES, ROSATO, RUBINATO, SBROLLINI, TARICCO, TULLO, VILLECCO CALIPARI, ZAMPA**

Disciplina delle modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

*Presentata il 15 marzo 2013*

ONOREVOLI COLLEGHI! — Il consorzio universitario AlmaLaurea ha evidenziato che le studentesse italiane si diplomano e si laureano più degli uomini e con voti migliori, ma a tali risultati non consegue un equivalente riconoscimento in termini di occupazione, di qualifiche professionali e di retribuzioni. Il tasso di disoccupazione delle laureate supera del 50 per cento quello dei laureati maschi. Questi ultimi, inoltre, possono contare in percentuale maggiore su contratti di lavoro sta-

bili e su retribuzioni che, mediamente, superano del 25 per cento quelle delle colleghe. Più in generale la presenza femminile si concentra nelle qualifiche più basse.

A queste sconcertanti cifre si aggiunge il fallimento dell'obiettivo stabilito dal Trattato di Lisbona che fissava la soglia di occupazione femminile al 60 per cento entro il 2010. L'Italia si attesta al 47,2 per cento 13 punti percentuali al di sotto del limite prefissato e di 12 punti inferiore

alla media europea. Ci troviamo al 96° posto al mondo per la partecipazione femminile alla vita economica e all'88° per la presenza nel lavoro.

In Italia, inoltre, secondo una rilevazione del centro studi di Confindustria, c'è la fecondità più bassa d'Europa, dal 2010 gli anziani con più di sessantacinque anni di età hanno superato i giovani da zero a diciannove anni di età. Ciò è dovuto anche all'incapacità di integrare l'occupazione femminile con la maternità.

Si pensi ai benefici che potrebbero essere tratti dalla piena valorizzazione delle donne nel mercato del lavoro. Se il nostro Paese nutre l'ambizione di giocare un ruolo non secondario nello scacchiere economico internazionale deve cominciare a sfruttare compiutamente le tante risorse, finora sottoutilizzate, a sua disposizione. Purtroppo una parte dell'apparato produttivo italiano è convinta di poter sopravvivere puntando non sulla formazione, sullo sviluppo professionale e sull'innovazione, ma sui ricavi garantiti dal basso costo del lavoro.

Nel corso della XVI legislatura, il gruppo del Partito Democratico ha operato per conoscere più a fondo le dinamiche relative al fenomeno delle cosiddette « dimissioni in bianco ».

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, rispondendo in data 31 marzo 2010 a un'interrogazione presso la Commissione Lavoro della Camera dei deputati, ha reso noti i dati concernenti il numero delle donne che si dimettono volontariamente nel primo anno di vita del bambino: sono state quasi 18.000 nel solo 2009. Si tratta di dati che ci devono far riflettere e interrogare soprattutto sulla effettiva volontarietà delle dimissioni.

Quante delle 18.000 lavoratrici che si sono dimesse nel 2009 sono state costrette a firmare, contemporaneamente al contratto di assunzione, una lettera di dimissioni, su foglio bianco e senza data, da utilizzare nel caso in cui fossero rimaste incinte?

Il fenomeno delle « dimissioni in bianco » è diffuso soprattutto nel mondo delle piccole imprese, dove possono concentrarsi fenomeni distorsivi del mercato del lavoro attraverso un uso spregiudicato e fuori controllo della manodopera a basso

costo e dove l'azione dei sindacati è meno presente.

In molti casi, la lettera di « dimissioni in bianco » è utilizzata anche nei confronti di altre fasce di lavoratori « deboli », immigrati e precari, i quali, pur di ottenere un posto di lavoro sono disposti a sottostare a condizioni vessatorie e illegali.

Far firmare una lettera di « dimissioni in bianco » significa avere la possibilità di « liberarsi » in qualsiasi momento della lavoratrice o del lavoratore « scomodo ». Scomodità provocata anche dalla malattia o dall'infortunio e comunque in tutti i casi in cui il lavoratore diventa troppo costoso in termini fiscali e previdenziali.

Per sanare questa situazione, durante il Governo Prodi è stata approvata una proposta di legge d'iniziativa parlamentare, divenuta poi la legge n. 188 del 2007, con la quale si obbligava il lavoratore o la lavoratrice che avesse voluto presentare una lettera di dimissioni a utilizzare un modulo informatico, dotato di caratteristiche di anticontraffazione e di antifalsificazione e di una numerazione alfanumerica progressiva e di limitata durata temporale, grazie al quale impedire l'abuso delle « dimissioni in bianco ».

Gli effetti di tale normativa, che alla Camera dei deputati era stata votata quasi all'unanimità e al Senato della Repubblica con il voto favorevole di una parte dell'opposizione, non hanno potuto dispiegarsi a causa della fine anticipata della legislatura e dell'avvento del Governo Berlusconi, che ha provveduto immediatamente ad abrogarla sostenendo che le procedure previste dalla legge n. 188 del 2007 rappresentavano un appesantimento burocratico e non garantivano la soluzione del problema.

I proponenti ritengono, invece, che sia venuta meno una misura di tutela delle lavoratrici e dei lavoratori più indifesi e sono convinti che le eventuali imperfezioni della normativa non fossero imputabili al testo di legge bensì a una non impeccabile applicazione dei decreti attuativi a esso collegati.

Per queste ragioni, il 20 aprile 2010, il gruppo del Partito Democratico, per iniziativa dell'onorevole Gatti, presentava

una proposta di legge presso la Camera dei deputati (atto Camera n. 3409, XVI legislatura), condivisa da oltre 40 deputati del medesimo gruppo, tra cui la prima firmataria della presente proposta di legge, che riproponeva il testo della legge n. 188 del 2007, con una sostanziale modifica: l'estensione dell'applicazione della normativa anche ai casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. Tale soluzione permetteva, ad avviso dei proponenti, di evitare abusi in tutte le forme di recesso del contratto di lavoro.

La proposta di legge aveva iniziato il suo *iter* parlamentare nel febbraio 2012, in un contesto politico profondamente mutato a seguito della caduta del Governo di centrodestra e dell'insediamento del Governo Monti. Il nuovo Ministro del lavoro e delle politiche sociali, Elsa Fornero, si era mostrata sensibile all'argomento e disponibile a intervenire affinché fossero approntati strumenti legislativi utili a combattere la piaga delle « dimissioni in bianco ».

La strada scelta dal Ministro, infine, è stata quella di inserire, all'interno del provvedimento di riforma del mercato del lavoro (legge n. 92 del 2012), una serie di disposizioni volte ad affrontare il problema. Il provvedimento assunto è basato sull'inasprimento e sull'allargamento dei controlli, ma il meccanismo proposto per prevenire l'abuso, a parere dei proponenti, è farraginoso, insufficiente e aggirabile. Interrogazioni successive a quella citata in precedenza hanno evidenziato un aggravamento del dato relativo al fenomeno delle « dimissioni in bianco ». La crisi in atto, la più profonda dal dopoguerra, determina un tasso di disoccupazione femminile e giovanile molto preoccupante, in crescita soprattutto nel sud del Paese. C'è la necessità di reagire in un quadro di garanzie dei diritti e affermazione della legalità per consentire al Paese di ricominciare a crescere in modo armonico e solidale.

Per queste ragioni si propone un testo di legge che, mantenendo la parte relativa ai controlli e al monitoraggio, inserisce una modalità di sottoscrizione delle lettere in oggetto utilizzando moduli con validità temporale definita e un codice di identi-

ficazione che ne impedisca la manomissione.

L'articolo 1 individua le modalità di sottoscrizione delle lettere di dimissioni volontarie e di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, stabilendo che siano utilizzate in tutti i casi in cui si intenda recedere in forma scritta dal contratto di lavoro.

Il comma 1 dell'articolo 2 stabilisce che la lettera di dimissioni volontarie, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, riguardante il recesso dal contratto a tempo indeterminato, è sottoscritta, pena la sua nullità, dai lavoratori o prestatori d'opera, su moduli predisposti e resi disponibili in forma gratuita dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego secondo le modalità stabilite dal comma 4.

Il comma 2 dispone le modalità procedurali per la sottoscrizione della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1372 del codice civile.

Il comma 3 elenca i contratti di lavoro a cui è applicabile la legge: tutti i contratti di lavoro subordinato di cui all'articolo 2094 del codice civile; i contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto; i contratti di collaborazione di natura occasionale di cui al comma 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo n. 276 del 2003; i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile nei quali l'associato fornisca prestazioni lavorative e i cui redditi, derivanti dalla partecipazione agli utili, siano qualificati come redditi da lavoro autonomo; i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

Il comma 4 stabilisce che i moduli per la sottoscrizione delle lettere in oggetto siano realizzati secondo modalità definite da un decreto interministeriale, da emanare entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della legge, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione. I moduli, aventi validità temporale di quindici giorni, dovranno riportare un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data di emissione, nonché spazi da com-

pilare a cura del firmatario o dei firmatari (a seconda che si tratti di dimissioni volontarie o di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro), allo scopo di consentire l'identificazione del lavoratore o prestatore d'opera e del datore di lavoro o committente, della tipologia di contratto da cui si intenda recedere, della data della sua stipulazione e di ogni altro elemento utile.

Il comma 5 prescrive che il decreto disciplini anche le modalità per evitare possibili contraffazioni o falsificazioni.

Il comma 6 precisa che i moduli sono resi disponibili anche dal sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante una procedura che garantisca la certezza del richiedente o dei richiedenti, la riservatezza dei dati personali e l'individuazione della data di ril-

scio, al fine di verificare il rispetto del termine di validità di quindici giorni, stabilito dal comma 5.

Il comma 7 dispone che un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali definisca le modalità con cui consentire, tramite convenzioni, la reperibilità dei moduli anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e, in caso di risoluzione consensuale del rapporto, dei datori di lavoro. Il comma 8 stabilisce le sanzioni previste per i datori di lavoro che alterino i moduli.

Per esigenze di coordinamento, il comma 9 abroga alcune disposizioni contenute nella citata legge n. 92 del 2012.

Il comma 10, infine, specifica che l'attuazione della legge non comporta nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

## PROPOSTA DI LEGGE

## ART. 1.

*(Oggetto).*

1. La presente legge disciplina le modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, da utilizzare in tutti i casi in cui si intende recedere per iscritto dal contratto di lavoro.

## ART. 2.

*(Modalità di sottoscrizione della lettera di dimissioni volontarie e della lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro).*

1. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera, su appositi moduli predisposti con le modalità di cui al comma 4 e resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.

2. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1372 del codice civile, la lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sottoscritta, pena la sua nullità, dalla lavoratrice, dal lavoratore, dalla prestatrice d'opera o dal prestatore d'opera e dal datore di lavoro, dalla datrice di lavoro o dal committente, su appositi moduli predisposti con le modalità di cui al comma 4 e resi disponibili gratuitamente dalle direzioni provinciali del lavoro, dagli uffici comunali e dai centri per l'impiego.

3. Per contratto di lavoro, ai fini dell'articolo 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 di cui al comma 2 dell'articolo 61 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, i contratti di associazione in partecipazione di cui all'articolo 2549 del codice civile, per cui l'associato fornisce prestazioni lavorative e in cui i redditi derivanti dalla partecipazione agli utili sono qualificati come redditi di lavoro autonomo, e i contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci.

4. I moduli di cui ai commi 1 e 2, realizzati secondo direttive definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, 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, o dei firmatari in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, destinati all'identificazione della lavoratrice, del lavoratore, della prestatrice d'opera o del prestatore d'opera e del datore di lavoro, della datrice di lavoro o del committente, 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.

5. Il decreto di cui al comma 4 definisce inoltre le modalità per evitare eventuali contraffazioni o falsificazioni dei moduli.

6. I moduli di cui al presente articolo sono resi disponibili anche attraverso il sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, secondo modalità definite con il decreto di cui al comma 4, che garantiscano al contempo la certezza dell'identità del richiedente, o dei richiedenti in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, 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 citato comma 4.

7. Mediante convenzioni a titolo gratuito stipulate nelle forme definite con decreto del Ministro del lavoro 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, alla prestatrice d'opera o al prestatore d'opera e, in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, al datore di lavoro, alla datrice di lavoro o al committente acquisire gratuitamente i moduli di cui al presente articolo, anche tramite i patronati, le organizzazioni sindacali dei lavoratori e, in caso di lettera di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

8. Salvo che il fatto costituisca reato, qualsiasi alterazione da parte del datore di lavoro o del committente del modulo sottoscritto dalla lavoratrice o dal lavoratore, nonché dalla prestatrice d'opera o dal prestatore di opera al fine di simularne le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto, è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle direzioni territoriali del lavoro. Si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla legge 24 novembre 1981, n. 689.

9. All'articolo 4 della legge 28 giugno 2012, n. 92, i commi da 17 al 23 sono abrogati.

10. All'attuazione della presente legge si provvede nell'ambito delle risorse finanziarie già previste a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico del bilancio dello Stato.

€ 1,00



\*17PDL0003200\*