

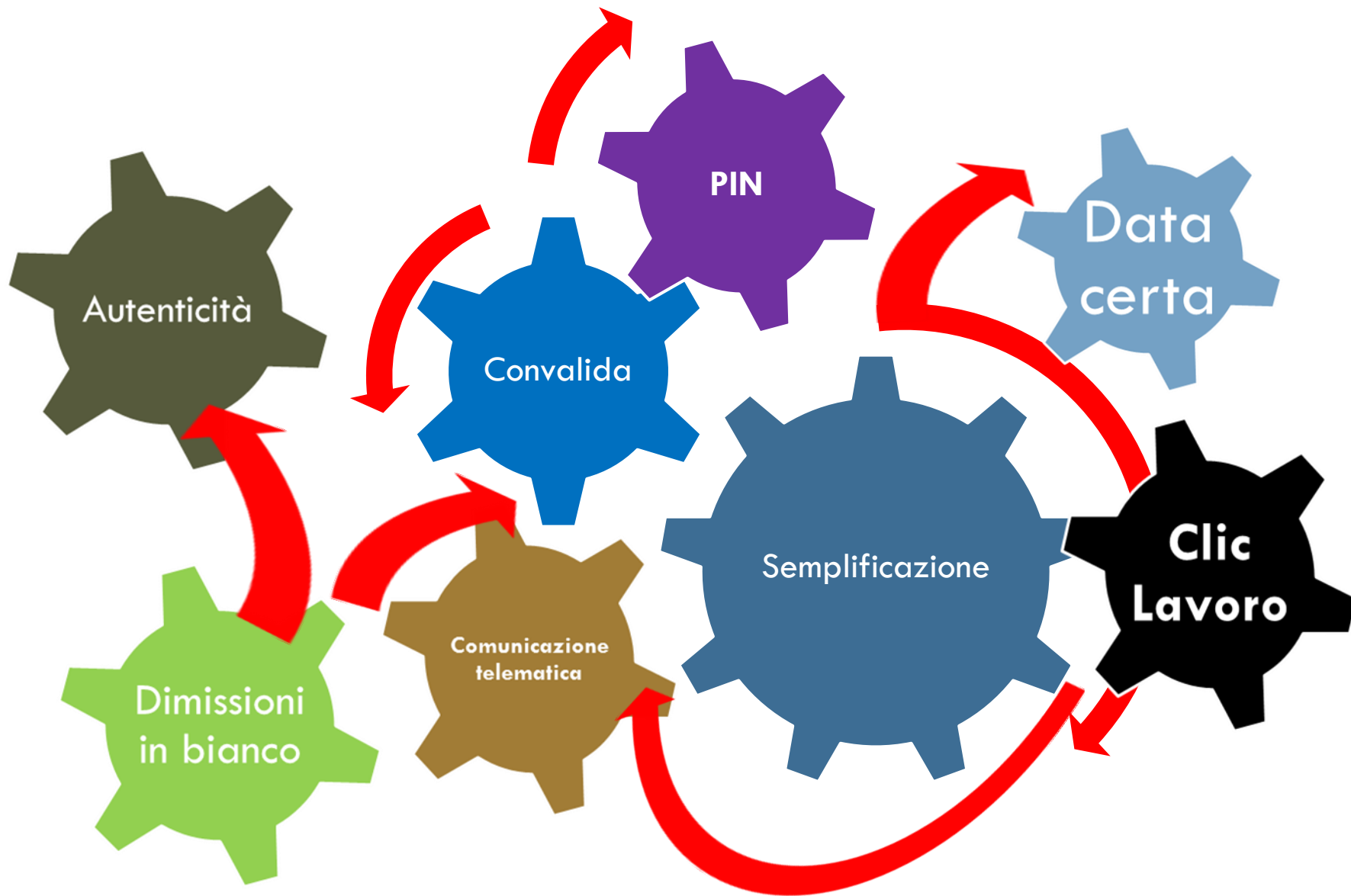
Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, art. 26

3 marzo 2016

G.I.D.P./H.R.D.A. Associazione Nazionale Direttori Risorse Umane

***"DAL 12 MARZO 2016 DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI SOLO PER VIA TELEMATICA.
CRITERI, PROCEDURE E INDICAZIONI OPERATIVE PER AZIENDE E LAVORATORI"***





Consiglio dei Ministri n. 79 del 4 settembre 2015

Disposizioni in materia di rapporto di lavoro

l'introduzione di modalità semplificate per effettuare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito istituzionale. Nessun'altra forma di effettuazione di dimissioni sarà più valida: **in questo modo si assesta un colpo decisivo alla pratica delle dimissioni in bianco che ha finora colpito, in particolare, le donne lavoratrici.**

Le dimissioni in bianco

.... con la formula “**dimissioni in bianco**” si è soliti designare la condotta consistente nella richiesta rivolta dal datore di lavoro al lavoratore (normalmente al momento dell’assunzione, ossia nel momento in cui è massima la condizione di debolezza del lavoratore) di sottoscrivere un foglio bianco ovvero un foglio privo di data ma contenente una dichiarazione di dimissioni.

Il datore di lavoro può così acquisire la dichiarazione che gli consente successivamente di invocare l’intervenuta risoluzione del rapporto per volontà del lavoratore senza dover procedere al licenziamento di quest’ultimo.

Le dimissioni in bianco

RELAZIONE ALLA PROPOSTA DI LEGGE C-254 DEL 15 MARZO 2013 - VENDOLA

Tale pratica riguarda in particolare le donne, ma non è un fenomeno esclusivamente di genere ed è legato anche a fenomeni fiscali: vi si ricorre, ad esempio, al fine di sgravare l'impresa dal pagamento degli oneri relativi ai periodi di assenza dal lavoro per imprevisti quali infortuni o malattia.

Le dimissioni in bianco sono una delle piaghe più sommerse e invisibili del mercato del lavoro in Italia, **una clausola nascosta nel 15 per cento dei contratti di lavoro a tempo indeterminato che costituisce un ricatto che colpisce due milioni di dipendenti, in gran parte donne** (si veda il dossier curato da Maria Novella De Luca su « Repubblica » del 20 gennaio 2012)

AUDIZIONE DEL GOVERNO ALLA CAMERA DEL 6 FEBBRAIO 2014 – DELL'ARINGA

Secondo la stessa ammissione del Governo l'intervento non è stato sorretto da dati statistici significativi circa l'ampiezza e la diffusione del fenomeno. Cfr. l'intervento del sottosegretario al lavoro Carlo Dell'Aringa: «[...] fa presente che non esiste una posizione ufficiale del suo Ministero in ordine allo stato di applicazione della normativa vigente, dal momento che il fenomeno in questione [le dimissioni in bianco, *nda*], **per le sue intrinseche caratteristiche, tende a sfuggire a rilevazioni di tipo statistico e mal si presta ad essere sottoposto a misurazioni certe e oggettive. Fa notare, quindi, che su tale questione non si può far altro che affidarsi a indicatori imperfetti, basati su indagini sul campo suscettibili di fornire, peraltro, elementi non risolutivi**»

**Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Milano:
Le dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita dei figli - giugno 2010**

Posizione	Motivazione		% dei casi	Valore assoluto
1	Si è dimessa per condizioni di lavoro inconciliabili con l'organizzazione familiare?	Abbastanza	13.9	81
		Molto	37.0	216
		Totale	50.9	297
2	Desidera più tempo per stare con i figli?	Abbastanza	14.4	84
		Molto	36.4	212
		Totale	50.8	296
3	Si è dimessa per mancanza di qualcuno che badi ai bambini?	Abbastanza	9.8	57
		Molto	33.7	196
		Totale	43.5	253
4	Si è dimessa a causa delle sede di lavoro troppo lontana da casa?	Abbastanza	8.8	51
		Molto	26.0	151
		Totale	34.8	202
5	Si è dimessa a causa del tipo di orario di lavoro?	Abbastanza	8.8	51
		Molto	24.5	142
		Totale	33.3	193
6	Si è dimessa perché lavorare non le conviene economicamente?	Abbastanza	11.9	69
		Molto	20.3	118
		Totale	32.2	187
7	Si è dimessa a causa della rigidità dell'orario di lavoro?	Abbastanza	8.2	47
		Molto	18.2	105
		Totale	26.4	152
8	Si è dimessa a causa della mancata concessione del part-time o dell'impossibilità di ridurre l'orario di lavoro?	Abbastanza	5.1	29
		Molto	18.6	107
		Totale	23.7	136
9	Si è dimessa a causa di pressioni psicologiche o inviti a dimettersi o di un clima generale ostile?	Abbastanza	7.9	46
		Molto	12.3	71
		Totale	20.2	117
10	Si è dimessa a causa dello stipendio scarso o non soddisfacente	Abbastanza	10,5	60
		Molto	8,9	51
		Totale	19,3	111

Ministero del Lavoro Rapporto annuale sulle COB – Anno 2015

MOTIVI DI CESSAZIONE	Valori assoluti			Composizione percentuale		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.623.079	1.444.311	1.431.392	15,6	14,7	14,3
Cessazione promossa dal datore di lavoro	1.283.702	1.143.012	1.108.682	12,4	11,6	11,1
<i>di cui: Cessazione attività</i>	<i>129.177</i>	<i>105.066</i>	<i>83.535</i>	<i>1,2</i>	<i>1,1</i>	<i>0,8</i>
<i>Licenziamento (a)</i>	<i>1.039.326</i>	<i>929.945</i>	<i>918.660</i>	<i>10,0</i>	<i>9,5</i>	<i>9,2</i>
<i>Altro (b)</i>	<i>115.199</i>	<i>108.001</i>	<i>106.487</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>
Cessazione al termine	6.445.293	6.349.571	6.596.930	62,1	64,7	66,1
Altre cause (c)	1.030.417	878.023	846.676	9,9	8,9	8,5
Totale	10.382.491	9.814.917	9.983.680	100,0	100,0	100,0

(a) Per “Licenziamento” si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa.

(b) Per “Altro” si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.

(c) Per “Altre cause” si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; **Risoluzione consensuale.**

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

LEGGE 10 DICEMBRE 2014 , N. 183 - JOBS ACT

Articolo 1, comma 6

g) previsione di modalità semplificate per garantire **data certa** nonché **l'autenticità della manifestazione di volontà** della lavoratrice o del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, anche **tenuto conto della necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso della lavoratrice o del lavoratore;**

Si applica a tutti i lavoratori:

- ✓ indipendentemente dall'età (anche per chi va in pensione)
- ✓ dalla qualifica (anche ai dirigenti)
- ✓ in tutte le ipotesi (dimissioni per giusta causa, periodo di prova (?))

Sembra limitato al rapporto di lavoro dipendente

D.LGS. 14 SETTEMBRE 2015 , N. 151 - SEMPLIFICAZIONE

Art. 26 - Dimissioni volontarie e risoluzione consensuale

- 1. Al di fuori delle ipotesi di cui all'articolo 55, c. 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151**, e successive modificazioni, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del Lavoro.....

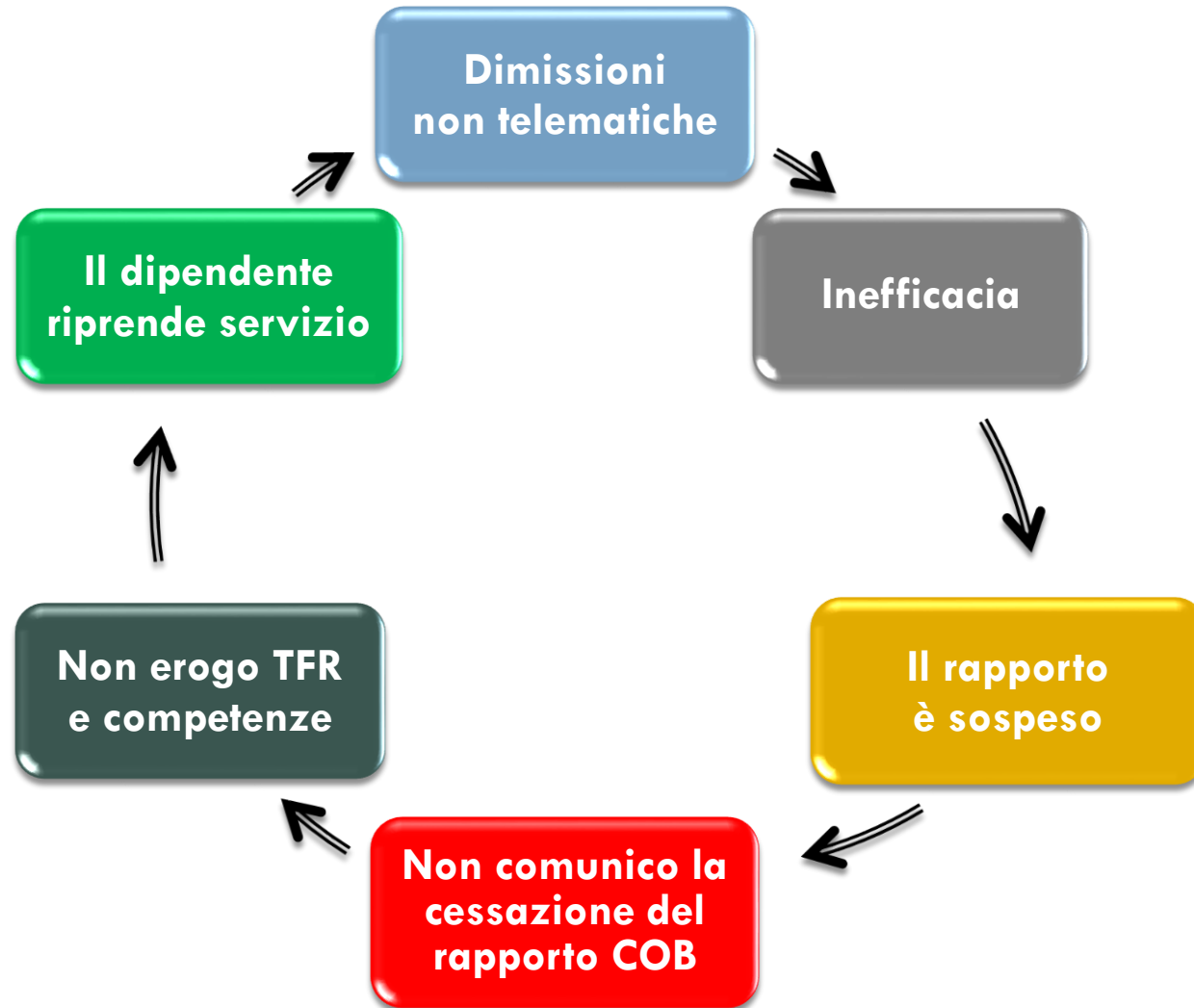
I lavoratori e lavoratrici dimissionari con figli fino a tre anni o in caso di adozione nei primi tre anni di accoglienza, devono:

- ✓ dare le dimissioni "cartacee"
- ✓ convalidare le dimissioni alla DTL

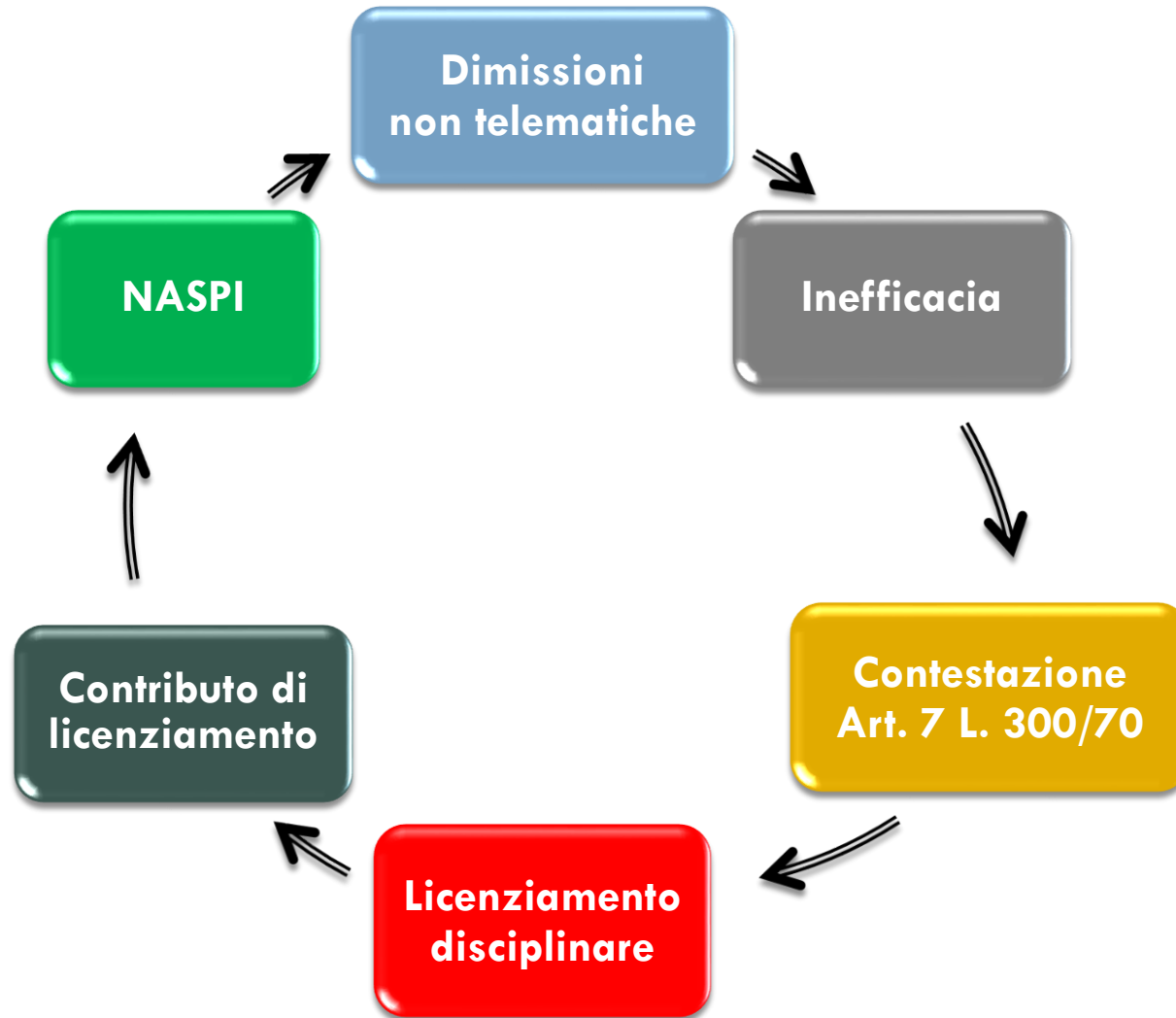
Lavoratrici che danno le dimissioni dalla richiesta di pubblicazione del matrimonio entro l'anno dalla celebrazione, devono:

- ✓ dare le dimissioni "on line"
- ✓ convalidare le dimissioni alla DTL

GLI EFFETTI DISTORSIVI - 1



GLI EFFETTI DISTORSIVI - 2



PERCHÉ LA NORMA NON SERVE A CONTRASTARE LE DIMISSIONI IN BIANCO

- ✓ **Non si applica ai soggetti più esposti**
- ✓ **L'informatizzazione di procedure/moduli non equivale a semplificazione**
- ✓ **Mancanza di tutela in caso di mancato rispetto della procedura**
- ✓ **Favorisce comportamenti illeciti e il contenzioso**
- ✓ **Aumenta i costi**