

Dimissioni: più tutela alle madri

di Alessandra Servidori

Importanti novità sul versante del contrasto al licenziamento delle lavoratrici madri sono oggetto negli ultimi giorni di provvedimenti legislativi e normativi. Si tratta della proposta di legge n. 1538-A "Disposizione in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, del prestatore d'opera" approvata in Commissione Lavoro alla Camera il 6 luglio e inviata al Senato. Il testo prevede all'art 1 che... "fatto salvo quanto stabilito all'art 2118 del codice civile, la lettera di dimissioni volontarie, volta a dichiarare l'intenzione di recedere dal contratto di lavoro, è presentata dalla lavoratrice, dal lavoratore, nonché dal prestatore d'opera, pena la sua nullità, su appositi moduli predisposti e resi disponibili, gratuitamente, dalle direzioni provinciali del lavoro e dagli uffici comunali". Per contratto di lavoro si intendono tutti i contratti inerenti i rapporti di lavoro subordinato, i contratti a collaborazione coordinata e continuativa, a progetto, di associazione in partecipazione, contratti di lavoro instaurati dalle cooperative con i propri soci. La modulistica ministeriale, con validità di quindici giorni dall'emissione, redatta con modalità per evitare contraffazioni e falsificazioni, riporta un codice alfanumerico progressivo di identificazione, la data, spazi da compilare a cura del firmatario, dedicati all'identificazione della lavoratrice o lavoratore, del datore di lavoro, della tipologia del contratto da cui si intende recedere, della sua data di stipulazione e ogni altro elemento utile al controllo del provvedimento. La legge rappresenta un indispensabile strumento nelle prassi, peraltro non rare, in cui nel momento dell'assunzione, per rendere facile il licenziamento della lavoratrice in caso di maternità, si procede a far firmare, su foglio bianco, le dimissioni coatte "volontarie". Sempre su questo tema, con lettera circolare del 4 giugno 2007, n. 7001, il Ministero del Lavoro fornisce "Precisazioni in merito alla corretta procedura da seguire per convalidare le dimissioni della lavoratrice madre presentate in gravidanza o entro un anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento". Durante tale periodo, ai sensi dell'art. 55 del Dlgs 151/2001, la lavoratrice ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e l'eventuale richiesta deve essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del Lavoro. La disposizione, attuativa del dettato Costituzionale, fondandosi su una presunzione di non spontaneità delle dimissioni, ha lo scopo di assicurare, proprio mediante l'istituto della convalida, che siano frutto di una libera scelta ed in mancanza di convalida, le dimissioni devono considerarsi affette da nullità assoluta, secondo il prevalente indirizzo giurisprudenziale, inidonee all'estinzione del rapporto di lavoro, con conseguente diritto dell'interessata alla conservazione del posto e al risarcimento dei danni ex art.1223 C.C. Per questo motivo il dicastero precisa che le Direzioni provinciali devono accertare, tramite colloquio con la lavoratrice, l'effettiva volontà, e solo in questo modo potrà escludersi che la decisione di risolvere il rapporto di lavoro sia stata frutto di una coartazione datoriale. Diverse modalità di verifica, che, senza l'osservanza della descritta procedura, si limitano al semplice esame del documento in sé (che peraltro si presta a frequenti elusioni come nel caso delle dimissioni c.d. in bianco) non possono ritenersi sufficienti all'accertamento della autentica volontà della lavoratrice o del lavoratore. A supporto della Legge che sta seguendo l'iter parlamentare, come contrasto alla cattiva prassi discriminatoria del licenziamento della lavoratrice madre, la circolare Ministeriale interviene su una legislazione operante a tutela dei diritti nell'accezione più ampia. Infatti deve considerarsi che il diritto alla conservazione del posto di lavoro opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza e puerperio, a nulla rilevando la conoscenza o meno della situazione protetta da parte del datore di lavoro, al momento del licenziamento o delle dimissioni.