

Dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratori e lavoratrici: uno studio sulle tecniche di controllo*

Anna Rita Tinti

1. La libertà nell'uscita volontaria dal rapporto di lavoro: le garanzie imperfette.	238
2. Fra garanzia dei diritti e prevenzione dell'esclusione: significato e confini di una ricerca.	243
3. Evoluzioni recenti nelle tecniche di tutela e di controllo: diversi gradi di solitudine.	246
4. Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: le finalità plurime della convalida.	252
4.1. Sulle modalità e sulla qualità della procedura di convalida.	258
4.2. L'attenzione per il fenomeno e le statistiche: quello che i dati non dicono.	262
4.3. Manutenzione ordinaria: le innovazioni, e le prime osservazioni sul monitoraggio 2016.	278
5. Oltre le dimissioni in bianco: domande (non troppo) nuove.	283

* Originariamente pubblicato come WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 340/2017

1. La libertà nell'uscita volontaria dal rapporto di lavoro: le garanzie imperfette.

Un semplice gesto di libertà: per il lavoratore e la lavoratrice⁹⁴⁸ recedere dal contratto è – dovrebbe essere – innanzitutto questo. Con la garanzia di poterlo fare in qualunque momento e senza dover dare spiegazioni, governando una scelta di cambiamento che riguarda, come ogni altra vicenda da questo lato del rapporto di lavoro, l'“essere”, prima che l'“avere”. Fino a non molto tempo fa avremmo aggiunto: senza vincoli di forma. Di semplice, in realtà – nelle dimissioni e nelle regole che le governano – c'è poco, anche se la complessità cui si allude non deriva tanto dall'introduzione recente di una nuova procedura⁹⁴⁹ (come forse volentieri converrebbero i fautori di un certo tipo di “semplificazione”), essendo invece radicata nell'istituto stesso del recesso del dipendente, e nella difficoltà di definire l'effettiva portata di quella “libertà” che l'ordinamento presume di garantire.

Si potrebbe dire, piuttosto, che l'istituto delle dimissioni ha sofferto molto a lungo di un “pregiudizio di semplicità”, consistente nella convinzione radicata che l'ombrello civilistico della libertà contrattuale fornisse al lavoratore dimissionario, nella generalità dei casi, una protezione sufficiente: da un lato l'insindacabilità dei motivi (con il solo rispetto del preavviso nei confronti della controparte: art. 2118), dall'altro gli ordinari rimedi esperibili in caso di errore, dolo, violenza, (art. 1427 ss. c.c.). Sempre esperibili ma spesso ardui da attivare, per le intrinseche difficoltà probatorie, nonostante la giurisprudenza abbia, nel tempo, affinato la capacità di cogliere alcuni profili tipici dei vizi della volontà, più frequentemente associabili ai casi di dimissioni del prestatore di lavoro⁹⁵⁰.

Alla “eccezione” rappresentata dalla diversa fattispecie delle dimissioni per giusta causa (art. 2119) il codice assegna poi la funzione di raccogliere le ipotesi in cui, pur non essendo la volontà viziata, la prosecuzione del contratto è resa insostenibile, normalmente per fatto imputabile al datore. E si introduce qui, nell'equilibrio artificiale della disciplina paritaria del recesso, quel piccolo “scarto” che complica il sistema ma allo stesso tempo apre uno spiraglio rivelatore: quando

⁹⁴⁸ La “consapevolezza di genere” nell'uso del linguaggio giuridico, e del diritto del lavoro in particolare, assume, quando si parla di dimissioni, un rilievo peculiare. Poiché l'istituzione di procedure di controllo sulle dimissioni nasce come tutela speciale destinata alle sole lavoratrici, evolvendo poi a inglobare anche i lavoratori in situazioni particolari, e allargandosi infine, seppure in forma del tutto diversa, alla generalità dei lavoratori, l'approdo del linguaggio al maschile/neutro da un lato certifica un progresso della normativa, dall'altro può produrre una sorta di effetto rebound e diventare mistificante rispetto alla percezione corretta della realtà: non diversamente da quanto accade trattando i temi riconducibili alla conciliazione fra lavoro e vita personale e alla condizione genitoriale. Così, poiché capiterà anche in questo scritto di far riferimento generale a “lavoratori” (e a “genitori lavoratori”), si cercherà tuttavia di ricordare, ogni volta che serve (e le considerazioni sui dati svolte nei paragrafi 4.2 e 4.3 aiuteranno in tal senso) quanto sia tuttora pervasiva – e pesante nelle conseguenze – la connotazione di genere della realtà che scorre al di sotto della disciplina oggetto di questa ricerca. Per utili considerazioni sul linguaggio di genere nel diritto e riferimenti cfr. G. PACELLA, Il linguaggio giuridico di genere: la rappresentazione sessuata dei soggetti nel diritto e nella regolamentazione lavoristica, in *Lav. dir.*, 2016, p. 481.

⁹⁴⁹ La modalità telematica posta come condizione di efficacia per le dimissioni e la risoluzione consensuale nella disciplina generale stabilita dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, art. 26.

⁹⁵⁰ Come il caso della minaccia di licenziamento per giusta causa, ove non ne ricorrano i presupposti; o l'errore del lavoratore – eventualmente rilevabile dal datore – circa la possibilità di fruire del trattamento pensionistico; o, ancora, il caso del lavoratore indotto in errore circa le effettive condizioni dell'impresa: cfr., anche per riferimenti, M. DEL CONTE, Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro, Milano, Giuffrè, 2012, p. 86 ss.; A. LEVI, Contratto di lavoro e recesso del dipendente, Torino, Giappichelli, 2012, p. 91 ss.; M. V. BALLESTRERO, La stabilità nel diritto vivente. Saggi su licenziamenti e dintorni (2007-2009), Torino, Giappichelli, 2009, p. 186 s.

è il lavoratore a recedere per giusta causa gli si riconosce (già allora) un'esigenza di maggior tutela, e all'esonero dal preavviso si aggiunge il diritto a ricevere dalla controparte l'indennità corrispondente. Le dimissioni per giusta causa sono così consegnate alla separatezza: una zona minimamente "protetta" *ante litteram* – nel territorio della libera recedibilità – ma circoscritta e, di nuovo, di difficile accesso per il lavoratore chiamato poi a dimostrare l'esistenza e la gravità della causa risolutiva a lui non imputabile.

Anche nel linguaggio affiora l'imperfezione: se tutte le dimissioni (non vizzate) sono per definizione volontarie, il codice, incurante della tautologia, assegnava l'aggettivo alle sole dimissioni con preavviso ex art. 2118, quando, nel testo originario dell'art. 2120, le escludeva da quella sorta di premio fedeltà che era l'indennità di anzianità prima che se ne riconoscesse la natura retributiva⁹⁵¹. Sopravvissuta alla modifica dell'art. 2120, la tautologia è rimasta nel linguaggio corrente, ma anche in quello del legislatore⁹⁵², contribuendo ad approfondire il solco fra le due fattispecie: da un lato le "dimissioni volontarie", che in quanto libere segnano il passaggio a uno stato di disoccupazione non assistita; dall'altro quelle per giusta causa, recinto stretto di "patologie", da cui si accede a una condizione non scelta e dunque economicamente tutelata. La razionalità è solo apparente, in primo luogo perché ne risulta oscurata la frequente labilità del confine fra le due situazioni e la presenza nella realtà di zone grigie in cui, nonostante l'assenza di vizi conclamati della volontà e/o di giusta causa, la "libertà" potrebbe essere fortemente condizionata (su questo punto si tornerà più avanti, par. 2); in secondo luogo perché così si è accreditata a lungo una concezione di autosufficienza – una sorta di inossidabilità – della disciplina generale delle dimissioni, che ha attraversato indenne più di mezzo secolo di trasformazioni delle tutele del lavoro; una concezione, anzi, che dal contrasto con queste ha finito per rafforzarsi e autoalimentarsi, affermandosi con la forza di un *mantra*: il lavoratore dimissionario, a differenza del lavoratore licenziato, non ha bisogno d'altro che della sua autonomia contrattuale.

Eppure anche un'idea diversa nel frattempo si è fatta strada. Questa premessa sugli incerti equilibri della disciplina codicistica⁹⁵³ porta allora a interrogarsi su come (e quando e perché) sia apparso chiaro che, invece, la "semplice" protezione civilistica non bastasse a garantire libertà

⁹⁵¹ Dall'art. 9 legge 604, e, esplicitamente, dalla sentenza della Corte costituzionale n. 75/1968.

⁹⁵² In verità con qualche incertezza, che non ha contribuito alla chiarezza dell'interpretazione in riferimento al controverso problema della applicabilità alle dimissioni per giusta causa di regole dettate per le dimissioni senza aggettivi: "dimissioni volontarie" ricorre nell'art. 55, co. 1, d. lgs. 151/2001 a proposito dell'obbligo di convalida per le dimissioni delle lavoratrici madri e i lavoratori padri; e l'espressione compariva anche nella (abrogata) legge 188/2007; mentre di "dimissioni" senza aggettivi parlava l'art. 4, co. 17 ss., della l. 92/2012 sul regime generale di convalida (anch'esso abrogato); di nuovo alle "dimissioni volontarie" si richiama ora la rubrica dell'art. 26 del d. lgs. 151/2015, mentre nel testo della norma l'aggettivo scompare: la questione ha poi avuto il (modesto) conforto di una risposta ministeriale (FAQ n. 37 in www.cliclavoro.it), nel senso che anche le dimissioni per giusta causa vanno presentate attraverso il modulo telematico nel quale è previsto un "apposito spazio" per l'indicazione. In dottrina, sull'inapplicabilità alle dimissioni per giusta causa della disciplina dettata per le dimissioni volontarie (nella specie la l. 188/2007) v. M. V. BALLESTRERO, *Recesso on line: ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie*, in *Lav. dir.*, 2008, p. 511, qui p.517; mentre sull'applicabilità della disciplina generale di convalida delle dimissioni stabilita dalla legge 92/2012 anche in caso di giusta causa v. O. DESSI, *Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, WP CSDLE "Massimo D'Antona". IT – 222, 2014, p. 10 ss.

⁹⁵³ Con tale premessa – è bene avvertire – non si intende aprire uno studio sul recesso del lavoratore, che richiederebbe approfondimenti in più direzioni, a partire da quella – che esula del tutto dall'oggetto di questo scritto – relativa alla possibilità e ai limiti della stipulazione fra le parti di "clausole di durata minima", normalmente rispondenti all'interesse del datore a garantirsi per un certo tempo l'apporto professionale di un dipendente. Cfr., in una prospettiva più ampia, ancora gli autori citati alla nota 3.

nell'uscita dal lavoro, ma andasse rafforzata – sia pure, dapprima, in ipotesi rigorosamente circoscritte – attraverso l'introduzione di tecniche diverse; e porta soprattutto a chiedersi – è la domanda che ha guidato la ricerca da cui questo scritto nasce – se gli interventi legislativi che, in tempi diversi e agendo su contesti di tutela mutevoli, hanno ritoccato quelle tecniche e ne hanno introdotte di nuove, abbiano modificato la *ratio* ispiratrice della disciplina o ne abbiano influenzato le condizioni di efficacia.

L'evoluzione normativa degli istituti che qui interessano suggerisce in proposito alcune prime considerazioni.

Innanzitutto, l'esigenza di contrastare il rischio che le dimissioni siano esito di forme di costrizione, e dunque che proprio l'assenza di vincoli tipica dell'atto libero si ritorca contro il lavoratore o la lavoratrice facilitando comportamenti abusivi da parte del datore di lavoro, si è espressa dapprima come eccezione alla regola generale. Come è noto, infatti, a lungo le uniche forme di controllo – amministrativo, nelle modalità della "conferma" o della "convalida" da parte degli uffici periferici del Ministero del lavoro – hanno riguardato le dimissioni delle sole lavoratrici in connessione con eventi specifici: il matrimonio (dal 1963), e la maternità (dal 1976)⁹⁵⁴. Si riconosceva dunque che anche l'atto di dimissioni meritava qualche attenzione regolativa, ma solo in circostanze particolari, connotate da una fragilità "aggiuntiva" del soggetto. L'eccezione che conferma la regola, appunto, e anche questo approccio è in fondo ascrivibile al "pregiudizio di semplicità" di cui si diceva all'inizio. L'eccezione nasceva a sua volta nel cono d'ombra di un'altra disposizione speciale, la previsione di un divieto di licenziamento, sulla cui estensione temporale andava a sovrapporsi, nei due casi, l'obbligo di conferma o di convalida delle dimissioni. Fino al 2012 (data in cui, almeno per la maternità, questa coincidenza temporale finisce) le dimissioni sono dunque sottoposte a controllo amministrativo in quanto sospettabili di essere un licenziamento mascherato. C'è tuttavia, nell'introduzione di tali regole, una sfasatura temporale. Mentre nel caso di matrimonio della lavoratrice la conferma delle dimissioni entro un mese, a pena di nullità, è stabilita contestualmente alla previsione della nullità del licenziamento intimato nel periodo corrispondente (art. 1, co. 3, legge n. 7 del 1963), nel caso delle dimissioni della lavoratrice madre l'obbligo di convalidare le dimissioni arriverà solo nel 1976 (con il decreto ministeriale attuativo della legge n. 1204 del 1971) a fronte dell'esistenza di un divieto di licenziamento assai risalente nel tempo (almeno all'art. 3, legge 26 agosto 1950, n. 860⁹⁵⁵). Un ritardo regolativo che, anche a non volerne amplificare l'importanza, lascia intendere qualcosa sull'assetto degli interessi cui l'ordinamento dedica attenzione nelle due diverse situazioni: come se le dimissioni della lavoratrice che diventa madre fossero rimaste a lungo meno sospettabili di prevaricazione datoriale e fossero

⁹⁵⁴ Per la ricostruzione del lungo percorso evolutivo delle tutele delle lavoratrici in occasione di matrimonio e maternità rinvio al saggio di M.V. BALLESTRERO, *Le dimissioni tra libertà e costrizione. Ovvero le alterne vicende della lotta contro le dimissioni in bianco*, in *Le dimissioni di lavoratori e lavoratrici. Libertà, eguaglianza, conciliazione tra lavoro e famiglia*.

Obiettivi, tecniche, protagonisti, a cura di G. DE SIMONE, in corso di pubblicazione presso Giappichelli; nonché, più ampiamente per le fasi più risalenti, EAD., *Dalla tutela alla parità*, Bologna, Il Mulino, 1979.

⁹⁵⁵ Che stabilisce un divieto di licenziamento in senso proprio, dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino: ma già precedentemente, dal r.d.l. 22 marzo 1934, n. 654, era stabilita la "conservazione del posto" durante il periodo in cui era vietato adibire al lavoro le donne (l'ultimo mese precedente la data presunta del parto, più l'eventuale ulteriore periodo precedente il parto, più le sei settimane successive alla data effettiva del parto).

considerate più verosimilmente genuine (o più socialmente accettabili, o semplicemente “normali”) rispetto a quelle della lavoratrice che si sposa, e tanto bastasse a pretendere solo per queste ultime un controllo rafforzato. Se, come ricorda Maria Vittoria Ballestrero, l’insieme delle tutele disposte dalla legge n. 7 del 1963 pareva rivolto in primo luogo a sostenere l’istituto matrimoniale, rispondendo soprattutto a quell’interesse generale al formarsi di famiglie “regolari” che avrebbe potuto essere pregiudicato dalla perdita del posto di lavoro delle lavoratrici⁹⁵⁶, a maggior ragione non stupisce l’introduzione così ritardata di una analoga forma di controllo per le dimissioni della madre lavoratrice: tanto “fisiologica” doveva apparire l’eventuale rinuncia al posto di lavoro per dedicarsi alla cura del figlio, da far ritenere il divieto di licenziarla misura più che sufficiente. Come dire che, pur nella diversa attenzione a lungo riservata, nei due casi, al problema delle dimissioni, in nessuna delle due situazioni considerate la protezione del diritto al lavoro della lavoratrice sembra essere, all’origine, la preoccupazione prevalente.

Del resto, va pure ricordato che la materia delle dimissioni è sempre stata associata solo marginalmente con il principio costituzionale del diritto al lavoro. L’assioma secondo il quale la libertà nell’uscita volontaria dal rapporto è sufficientemente garantita dall’assenza di vincoli di forma e motivazione determina infatti un legame debole con il primo comma dell’art. 4 Cost.: il recesso del dipendente è visto sotto l’unico e riduttivo profilo della possibilità di cogliere le *chances* occupazionali esistenti sul mercato, in coerenza con la dignità costituzionale attribuita alla “scelta” del lavoratore dal secondo comma⁹⁵⁷. A riprova di ciò, la tormentata questione dell’inquadramento della disciplina limitativa dei licenziamenti nel principio costituzionale del diritto al lavoro non lambisce neppure il tema delle dimissioni: il compito della Repubblica di promuovere “le condizioni che rendano effettivo” il diritto al lavoro fa discutere quanto alla possibilità di includervi regole limitative del potere di licenziare, mentre ne rimane estranea qualunque idea di “mettere in sicurezza” l’espressione della volontà del lavoratore recedente.

Si ricordava poc’anzi che i controlli in materia di dimissioni si sviluppano – fino al 2012⁹⁵⁸ – all’ombra di regole restrittive del potere di licenziare. Non però di limiti generali e derivanti da obblighi di motivazione, bensì di un divieto/nullità soggettivamente e temporalmente circoscritto, del quale mimano la *ratio*: la sostanza della garanzia è anche il suo limite, poiché al di fuori di eventi, periodi e soggetti specifici per i quali opera quel divieto si continua a perpetuare l’equivoco della libertà presuntivamente garantita dall’assenza di vincoli. Infatti, nella legge 604 del 1966 la nuova disciplina del licenziamento incrocia il tema del recesso del dipendente a proposito della sola modifica dell’art. 2120, con cui si estende il diritto alla (allora) indennità di anzianità “in ogni caso di cessazione del rapporto”. Riferita alle dimissioni l’innovazione è certamente importante perché

⁹⁵⁶ BALLESTRERO, Le dimissioni tra libertà e costrizione, cit.: che sottolinea come tale lettura della *ratio* originaria della legge n. 7 del 1963 sia stata significativamente ripresa negli stessi termini (trent’anni dopo!) dalla Corte costituzionale (sent. 10 febbraio 1993, n. 46).

⁹⁵⁷ Così G.F. MANCINI (in Commentario della Costituzione, a cura di G. Branca, Bologna-Roma, Zanichelli-II Foro italiano, sub art.4, p. 271 ss.), identificando nel potere di recesso ad nutum del lavoratore uno dei profili essenziali della libertà professionale garantita dall’art. 4, riconosce, incidentalmente, che la riforma dell’art. 2120, c. 1, ad opera dell’art. 9 l. 604/1966 ha rafforzato la tutela del lavoratore dimissionario, pur affermando che la libertà professionale era sufficientemente garantita dall’esistenza del potere di recesso (p. 271, nota 5), laddove un rischio di collisione con il principio costituzionale verrebbe piuttosto dalla “possibilità che, nel momento di massimo squilibrio tra i poteri contrattuali delle parti” il patto di non concorrenza (art. 2125 c.c.) finisca con l’incidere “sullo stesso potere di dimissioni, nella misura in cui costituisce un energico incentivo a procrastinarne l’esercizio” (ivi, p. 272 s.)

⁹⁵⁸ Se si esclude la parentesi di pochi mesi rappresentata dall’introduzione della modalità telematica di comunicazione delle dimissioni disposta, per prevenire la pratica delle dimissioni in bianco, dalla legge n. 188 del 2007: modalità che, a stretto rigore, è tecnica di prevenzione, non di controllo.

segna un punto a favore del superamento della concezione paternalistico-fidelistica del rapporto, ma sotto il profilo della garanzia dell'assenza di manipolazioni sulla volontà del lavoratore è del tutto influente (semmai, anzi, il diritto a percepire comunque l'indennità di anzianità potrebbe perfino contribuire a indebolire la resistenza del lavoratore recalcitrante di fronte a eventuali pressioni): eppure la pratica delle dimissioni in bianco (che, va sempre ricordato, costituiscono solo un aspetto del problema) valica tranquillamente i confini della vulnerabilità riconosciuta dal legislatore tre anni prima (matrimonio), e valica anche i confini di genere, pur se resterà sempre difficile disporre di numeri sicuri sul fenomeno. È ragionevole pensare che quest'ultimo, anche perché basato su un espediente – la “firma in bianco” – predisposto di solito al momento dell'assunzione, dipenda da variabili composite, *in primis* dalle difficoltà, oggettive o soggettive, di occupazione, oltre che dalla rigidità dei vincoli in caso di licenziamento: quanto più le opportunità di impiego (o reimpiego) si fanno scarse e quanto più il recesso per iniziativa del datore è vincolato, tanto più esposto a pressioni potrà essere chi aspira ad essere assunto (e ancor più se lavoratrice, potenzialmente titolare, poi, di tutele ancor più intense). E tuttavia nessuna cautela, anche minima, riguardante il recesso del dipendente (per esempio: un lasso di tempo, anche molto breve, per esercitare un diritto di revoca delle dimissioni) accompagnò mai la disciplina limitativa dei licenziamenti, nella lunga evoluzione che va dalla l. 604 alla riforma Fornero: a parte l'effimero episodio della legge n. 188 del 2007 (che pure non prevedeva il diritto di revocare le dimissioni ma il solo requisito formale del modello telematico per prevenire le dimissioni in bianco), cui va almeno il merito di aver fatto affiorare l'esistenza di qualche problema.

Un'ultima – provvisoria – osservazione conduce rapidamente all'oggi.

Guardati alla distanza, i percorsi evolutivi seguiti dal diritto del lavoro italiano in materia di recesso seguono due tracciati completamente sfasati che nel tratto finale si riavvicinano. Quello che segna la disciplina del recesso del dipendente si ferma nel territorio del codice civile (con le deviazioni, importanti ma contrassegnate dalla “specialità”, rappresentate dalle procedure amministrative di conferma/convalida obbligatorie nelle dimissioni delle lavoratrici in caso di matrimonio/maternità), e vi rimane stabilmente per tutto il tempo in cui l'altro tracciato – quello del recesso del datore – se ne allontana imboccando risolutamente la strada della disciplina limitativa dei licenziamenti e del progressivo irrobustimento delle tutele dei lavoratori⁹⁵⁹. A partire dalla fine del primo decennio del nuovo secolo comincia a profilarsi una doppia inversione di percorso: da un lato prende lentamente quota il dibattito sulla esigenza di tutelare *tutti* i lavoratori in caso di dimissioni (e sarà una strada accidentata, segnata da ostacoli, incertezze e arretramenti); dall'altro si fa concreta la prospettiva di intervenire sui licenziamenti, e l'erosione di fatto delle tutele – in atto da tempo grazie all'esplosione del lavoro frammentato – prelude ai più recenti interventi di vero e proprio smantellamento.

Il cerchio sembra ora essersi chiuso ad opera della stessa riforma, che interviene nei due casi con misure di segno opposto, accomunate peraltro dalla modestia dei risultati in termini di qualità e spessore della tutela: tutela nuova in un caso, residua nell'altro.

Il ricongiungersi dei due percorsi è solo apparentemente casuale. Fa riflettere il fatto che negli anni più recenti, mentre si apre alla flessibilità in uscita con il rafforzamento della discrezionalità

⁹⁵⁹ Di contraddittorietà fra la disciplina dei licenziamenti e quella delle dimissioni – almeno fino alla legge 92/2012 – parla a più riprese LEVI, *Contratto di lavoro e recesso del dipendente*, cit., p. 1 ss.

datoriale – depotenziando in particolare l'argine rappresentato dal controllo giudiziale sul giustificato motivo oggettivo – si dedica alle modalità di uscita volontaria dal lavoro una inedita attenzione, finalmente rivolta a tutti e non solo contrassegnata dalla specialità di destinatari e situazioni particolari. Si tratta però di un'attenzione ambivalente. Da un lato, infatti, prevale senza dubbio il profilo “di garanzia”, trattandosi di disposizioni volte soprattutto a prevenire e reprimere la pratica delle dimissioni in bianco e a consentire al lavoratore dimissionario una limitata possibilità di revoca della propria decisione, nell'evidente finalità di garantirne la piena consapevolezza anche (eventualmente) ricorrendo a qualche forma di assistenza o consulenza. Dall'altro lato, però, l'esile innovazione va valutata nel contesto di relazioni di lavoro sempre più individualizzate⁹⁶⁰ che la riforma va disegnando: nel quale è plausibile che per l'uscita volontaria dal rapporto di lavoro (o, ancor più, per quella consensuale: significativo, sotto questo profilo, l'aver associato dimissioni e risoluzioni consensuali alla stessa modalità di garanzia) si sia inteso immaginare un ruolo meno marginale rispetto al passato nelle vicende lavorative. Ma in tal caso occorre, almeno, eliminare l'abuso più clamoroso rappresentato dalla pratica delle dimissioni in bianco: oltre tutto, una innovazione attesa e rivendicata, dunque la più adatta a presentare (anche) mediaticamente gli intenti “garantistici” di questo frammento della riforma.

Garanzie parziali, riduttive, sfasate, tardive: un intreccio di nuovo e di antico, di specialità e generalità, che è tempo di considerare nell'assetto complessivo che ne deriva. Per farlo occorre ora ripercorrere le vicende normative più recenti in materia di dimissioni e risoluzione consensuale, dalle quali discende la disciplina attualmente vigente, e soprattutto osservare da vicino il funzionamento delle tecniche di controllo finora sperimentate: assegnando un particolare rilievo all'area della specialità contrassegnata dall'obbligo di convalida – la più antica e ricca – nella convinzione che questa fornisca indicazioni interessanti anche sul piano generale, dal momento che l'interrogativo che guida l'indagine è sempre lo stesso e riguarda la qualità e l'effettività dei diritti del lavoratore e della lavoratrice destinatari della tutela.

2. Fra garanzia dei diritti e prevenzione dell'esclusione: significato e confini di una ricerca.

La tecnica della “convalida” – di istituzione risalente, come si è detto, e tradizionalmente strutturata come eccezione giustificata da eventi e situazioni particolari (matrimonio, maternità, poi anche paternità) rispetto alla regola generale delle dimissioni libere da vincoli di forma e procedura – aveva ricevuto nel 2012 una attenzione particolare da parte di un legislatore che, muovendosi fra mille incertezze, aveva esteso lo strumento – pur presentandolo come modalità di controllo non esclusiva – alla generalità dei lavoratori che intendevano risolvere il loro contratto, e ne aveva ampliato altresì l'applicazione alla risoluzione consensuale (l. 92/2012, art. 4, co. 17-23). Ma a distanza di meno di tre anni la materia è stata di nuovo oggetto di (parziale) riforma ad opera della legge delega n. 183/2014 e del successivo decreto delegato d.lgs. 151/2015.

La scelta di inserire, in un progetto di ricerca imperniato sul ruolo dei servizi ispettivi nel controllo della legalità del lavoro, una sezione specifica dedicata al tema del controllo delle dimissioni era maturata, non per caso, nella fase di prima applicazione della riforma Fornero (l. 92/2012), per

⁹⁶⁰ Scontati, nell'ambito della recente riforma, gli esempi dell'“offerta di conciliazione” in caso di licenziamento prevista nella disciplina del contratto a tutele crescenti (d.lgs. 23/2015, art. 6), o del “patto di demansionamento” consentito nella nuova disciplina in materia di mansioni (art. 2103 c.c., co.6).

due principali ragioni. La prima poggiava appunto sulla constatazione che la *tecnica della convalida* delle dimissioni appariva ancora uno strumento apprezzato dal legislatore: proprio alla luce di quelle innovazioni che da un lato ne avevano ampliato l'operatività, dall'altro ne avevano riproposto il modello, pur se in forma semplificata/modificata e in alternativa con altre modalità decisamente "competitive"⁹⁶¹. La seconda ragione si riallacciava all'idea, molto divulgata, del *monitoraggio* che avrebbe dovuto accompagnare l'applicazione dell'intera riforma del lavoro realizzata, nel 2012, dal governo "tecnico": allora, proporsi di affiancare al (promesso) monitoraggio ufficiale un'indagine sul funzionamento in concreto e sulle prassi amministrative che si sarebbero formate su quello "spicchio" di normativa – relativamente meno *à la page*, rispetto ai temi impegnanti della flessibilità in entrata e in uscita, e purtuttavia – ruotante intorno al fondamentale tema del recesso appariva una sfida implicita da raccogliere con interesse.

Ma c'è dell'altro. L'alternativa secca fra *libertà e costrizione*, fra la volontà genuina e quella viziata che i controlli hanno il compito di fare emergere, potrebbe diventare fuorviante perché lascia scoperta una vasta area grigia, una realtà meno limpida nella quale l'uscita volontaria (o consensuale) dal rapporto di lavoro può essere anche *rinuncia*: certo, non in senso tecnico giuridico (non si sta evocando l'art. 2113!)⁹⁶², ma nel senso descrittivo di una diffusa situazione sociale che si esprime nella "volontarietà riluttante" di chi lascia il lavoro constatando – ma non è che un esempio – l'inconciliabilità della propria condizione lavorativa con lo svolgimento di compiti di cura. A suggerire questa dimensione di "rinuncia" basterebbe la lettura delle statistiche annuali sulle dimissioni delle lavoratrici che escono dal mercato del lavoro a seguito della prima o della seconda maternità. Non irrilevante per il diritto – come non può esserlo la constatazione della difficile praticabilità dei principi costituzionali espressi negli artt. 4 e 37 – ci si chiede tuttavia se questa dimensione sia da considerare irrilevante sotto il profilo specifico dei controlli predisposti in caso di dimissioni. Se la risposta non è scontata ciò dipende (anche) dal fatto che il confine fra *costrizione* e *rinuncia* non è sempre netto. In ogni caso occorre esplorare l'assetto attuale dei controlli e ricostruirne la *ratio* per vedere se questo profilo riceve attenzione. Ovvero: i controlli in caso di uscita volontaria dal lavoro presentano anche un profilo di prevenzione di quel fenomeno di esclusione sociale che ha spesso il suo punto di avvio in un atto di dimissioni?

Se l'esempio della lavoratrice madre che si dimette per problemi di conciliazione giustifica da solo l'interrogativo appena posto, altre domande si affacciano, più generali e meno scontate: è possibile, ad esempio, che i progressivi mutamenti verificatisi nel contesto regolativo del lavoro abbiano contribuito a creare le condizioni per un uso dell'istituto delle dimissioni più "disinvolto"

⁹⁶¹ V. infra, par. 3.

⁹⁶² È evidente che le dimissioni non sono configurabili come un atto di disposizione di un diritto e dunque non sono impugnabili ex art. 2113; pur se è vero che "il lavoratore non può validamente rinunciare al diritto (derivante da norme inderogabili di legge) alla protezione contro il licenziamento illegittimo: perciò le dimissioni che costituiscono la "posta" di una transazione sono travolte dall'annullamento di questa"; e che le dimissioni in bianco "potrebbero essere qualificate come una rinuncia al diritto (futuro) alla protezione contro il licenziamento arbitrario: rinuncia radicalmente nulla" (così BALLESTRERO, *La stabilità nel diritto vivente*, cit., pp.184-185): ma non è questo il profilo qui affrontato e, come è chiarito nel testo, il termine *rinuncia* è usato in senso del tutto atecnico.

rispetto al passato, magari attraverso il coinvolgimento dello stesso lavoratore⁹⁶³? o per un ricorso meno marginale allo strumento della risoluzione consensuale⁹⁶⁴? Ed esistono, o sarebbero prospettabili, nel caso, tecniche di controllo adeguate?

Da interrogativi come questi aveva preso avvio questa sezione della ricerca, la cui pertinenza rispetto al tema generale della legalità del lavoro si presentava sotto due diversi profili:

a) sotto il profilo, sostanziale, dell'efficacia rispetto alle finalità delle discipline: domandarsi in cosa consista la verifica della "genuinità" delle dimissioni e quale sia l'intensità dei controlli significa anche ricercare se, nelle diverse ipotesi previste dal legislatore, si tratti di controlli di mero accertamento dell'assenza di coartazioni evidenti della volontà del lavoratore, o addirittura di mera attestazione burocratica dell'autenticità di un atto e della veridicità di una data; o se, invece, tali controlli assumano (sempre o in alcuni casi) finalità più ampie (informativa generale, promozionale della conoscenza e della fruizione di diritti, *in primis*, ma non esclusivamente, di quelli connessi alla genitorialità e alla conciliazione dei tempi); se, insomma, le tecniche di garanzia previste, a fronte della messa in atto concreta di comportamenti illeciti da parte del datore di lavoro, si carichino di una valenza prevenzionale più pregnante rispetto a quella del semplice deterrente, finendo con l'assolvere a una funzione propriamente inclusiva;

b) sotto il profilo della utilizzabilità del momento del controllo sulle dimissioni come filtro per lo studio di uno snodo importante per la valutazione della legalità del lavoro: nel senso che, nei casi di risoluzione del contratto di lavoro in cui è implicata la volontà del lavoratore o della lavoratrice, il controllo imperniato sulla tecnica della convalida potrebbe aprire qualche utile possibilità di osservazione, oltre che sull'atto di recesso in sé, sul "prima" (quindi sulle caratteristiche del contratto di lavoro che si intende risolvere e sui comportamenti delle sue parti), e forse anche sul "dopo" (la condizione, *i.e.* la posizione sul mercato del lavoro del lavoratore dimissionario): per non dimenticare che "uscire dal mercato del lavoro" significa spesso soltanto uscire dal mercato del lavoro *regolare*.

⁹⁶³ La minaccia di licenziamento tende ormai ad assumere forme diverse da quelle tradizionali fronteggiabili con i rimedi ordinari (per esempio la minaccia di licenziamento per giusta causa intesa come violenza morale qualora non ricorrano i presupposti per il licenziamento legittimo: supra, nota 3): l'allentarsi delle tutele – già nella legge 92/2012 e ancor più dopo il d.lgs. 23/2015, sia per il licenziamento disciplinare sia per quello per motivi oggettivi – e/o le mutate condizioni del mercato del lavoro rendono verosimili pratiche – difficilmente destinate a emergere in giudizio – in cui la volontà del lavoratore dimissionario è forzata e complice a un tempo, essendo la posta in gioco il "mantenimento", magari sotto forma di ripristino in condizioni diverse, del posto di lavoro. Sono strade ormai familiari: dalle opache procedure seguite nel caso Fiat, alle scomposizioni di impresa con assunzioni di lavoratori dimissionari da parte di imprese satelliti fino alle vere e proprie pratiche fraudolente messe in atto per approfittare di incentivazioni (contributive, e spesso anche normative).

⁹⁶⁴ Ipotizzabile (ma tutto da verificare) nel quadro delle tendenze recenti alla valorizzazione dell'autonomia individuale: v., per qualche ipotesi sul punto, A.R. TINTI, Effetti collaterali: recesso e consenso nella riforma del lavoro, intervento al convegno "Il Jobs Act: quale progetto per il diritto del lavoro?" (Roma, Camera dei deputati, Sala del refettorio, 19 gennaio 2015), organizzato congiuntamente dalle riviste Lavoro e diritto, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Diritti lavori mercati e pubblicato a cura della Camera dei deputati, Roma, 2015.

3. Evoluzioni recenti nelle tecniche di tutela e di controllo: diversi gradi di solitudine.

I passaggi, non sempre lineari, che hanno preceduto l'intervento legislativo del 2015 sono noti e ampiamente analizzati⁹⁶⁵ – e in parte evocati *retro*, par. 1 – e ci si può limitare a richiamarli schematicamente.

Dopo le norme del codice civile in materia di recesso (artt. 2118 e 2119), la prima forma di controllo delle dimissioni sarebbe arrivata a distanza di vent'anni, istituita dalla legge n. 7/1963 sul divieto di licenziamento della lavoratrice per causa di matrimonio: per la validità delle dimissioni nel periodo in cui vigeva il divieto di licenziamento se ne richiedeva la "conferma" entro un mese presso l'ispettorato del lavoro; la disposizione, ripresa dal Codice delle pari opportunità (d. lgs. n. 198/2006, art. 35, co. 5) è stata invece "dimenticata" negli interventi legislativi più recenti: sia dalla legge 92/2012, sia dall'art. 26, co. 1, del d. lgs. 151/2015: quest'ultimo, infatti, esclude dall'obbligo di presentazione delle dimissioni con modello telematico le sole ipotesi di cui all'art. 55, co. 4, del d.lgs. 151/2001, e la svista non è recuperata dal successivo comma 7 (che prevede l'inapplicabilità della nuova disciplina al lavoro domestico e alle dimissioni e risoluzioni consensuali intervenute nelle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c., o presso le commissioni di certificazione *ex art. 76 d.lgs. n. 276/2003*)⁹⁶⁶.

Il passo successivo sarà segnato dalla legislazione sulle lavoratrici madri: la "convalida" delle dimissioni, sempre per il periodo in cui è vietato licenziare la lavoratrice (dall'inizio della gravidanza al compimento del primo anno di vita del bambino), comparirà in realtà, come si è ricordato, solo nel 1976 e per di più in una norma regolamentare (il d.p.r. 1621/1976, regolamento di attuazione della legge 1204/1971)⁹⁶⁷. Lo slittamento lessicale da "conferma" (*ex l. 7/1963*) a "convalida" è più di una sfumatura, poiché la conferma è atto della lavoratrice, la convalida è atto del funzionario, e dunque, anche se poco significativo all'inizio, questo passaggio rappresenta un indizio precoce delle potenzialità dell'istituto e porterà nel tempo al potenziamento della convalida come vera e propria procedura (per le implicazioni su questo punto v. ampiamente *infra*, par. 4)⁹⁶⁸. Si dovrà attendere la legge 53/2000 (art. 18, co. 2) e soprattutto l'art. 55 del d. lgs. 151 del 2001 per avere un assestamento legislativo della disciplina, con la parziale estensione dell'obbligo di convalida alle dimissioni del padre lavoratore (nel solo caso di fruizione del congedo di paternità), nonché l'estensione della garanzia ai genitori adottivi e affidatari.

Il primo tentativo di contrasto generale della pratica delle "dimissioni in bianco" sarà messo in atto con la legge 188/2007 attraverso la modalità di presentazione delle dimissioni su modulo

⁹⁶⁵ Rinvio ancora, per la ricostruzione critica dei diversi passaggi, a BALLESTRERO, Le dimissioni tra libertà e costrizione, cit.

⁹⁶⁶ Rimedia, per così dire, alla svista la risposta ministeriale alla FAQ n.3 (www.cliclavoro.gov.it), precisando che le lavoratrici per le quali vige il divieto di licenziamento per causa di matrimonio non sono esentate dalla procedura telematica in caso di dimissioni: dovremmo dedurne che per loro la procedura è doppia, perché le dimissioni sono sottoposte anche alla conferma da parte della DTL. V. sul punto anche BALLESTRERO, Le dimissioni tra libertà e costrizione, cit., nota 7 e testo corrispondente.

⁹⁶⁷ L'applicazione della disposizione fu controversa, e accompagnata da un acceso dibattito, in dottrina e in giurisprudenza, intorno alla questione della (presunta) eccedenza dei limiti della competenza regolamentare: v. sul punto D. GOTTARDI, Sul rapporto tra legge e regolamento di esecuzione nella disciplina delle dimissioni della lavoratrice madre, in Riv. it. dir. lav., 1986, II, p. 817; per una ricostruzione del dibattito cfr. DEL CONTE, Le dimissioni e la risoluzione consensuale, cit., p. 108 s.

⁹⁶⁸ Nel senso della equivalenza sostanziale degli istituti della conferma e della convalida si esprime comunque R. VOZA, L'autonomia individuale assistita nel diritto del lavoro, Bari, Cacucci, 2007, p. 129 ss.

telematico a data certa⁹⁶⁹. A questa legge non sarà dato il tempo di confrontarsi davvero con la realtà: cambiato l'esecutivo, sarà abrogata dopo pochi mesi, in nome della "semplificazione", dal d.l. n. 112/2008 (convertito in l. n. 133/2008).

Nella riforma Fornero (legge n. 92 del 2012), come si è anticipato, l'attenzione per il controllo delle dimissioni si presenta con tratti, al tempo stesso, ambiziosi ed esitanti⁹⁷⁰: il regime speciale per i genitori lavoratori viene riformulato con l'ampliamento temporale dell'obbligo di convalida fino al compimento del terzo anno di vita del figlio; si introduce un nuovo regime generale di controllo delle dimissioni – anch'esso destinato a vita breve – basato su una tecnica di convalida (ma "leggera", e per di più sostituibile con modalità diverse e meno efficaci sotto il profilo della tutela); si estendono, opportunamente, alla risoluzione consensuale del contratto di lavoro le regole previste in materia di dimissioni.

Arriviamo così alla vigilia dell'ultimo intervento legislativo, il cui travagliato *iter* mette in luce, una volta di più, l'atteggiamento ondivago del legislatore nei confronti di questo tema.

Dal marzo 2014 il tema della tutela di lavoratori e lavoratrici in caso di dimissioni è tornato infatti all'attenzione generale sull'onda del dibattito in materia di "dimissioni in bianco": un tema "storico", importante e mai risolto, il cui notevole impatto mediatico ha tuttavia contribuito a banalizzarne i termini, esponendo l'intera materia al rischio molto concreto di un intervento legislativo demolitorio di cui avrebbe potuto far le spese proprio l'istituto della convalida. Il percorso della riforma delle regole in materia di dimissioni (e risoluzione consensuale) è stato molto accidentato, sottoposto a sollecitazioni contrastanti e non sempre trasparenti. Dapprima, infatti, un testo (che riproponeva il meccanismo del modulo a data certa della abrogata legge 188/2007, ma contestualmente cancellava tutti i meccanismi di convalida) era stato approvato dalla Camera e appariva destinato a un rapido iter parlamentare: ma, approdato in Senato in Commissione lavoro (come ddl 1409), e fatto oggetto di contestazioni di segno non univoco, era alla fine convogliato nel copioso insieme dei disegni di legge destinati a fare da corona al testo assunto come base per la legge delega sulla nuova riforma del lavoro⁹⁷¹. Il risultato, nell'ambito della legge 10 dicembre

⁹⁶⁹ V. M.V. BALLESTRERO, Recesso on line, cit.

⁹⁷⁰ M.V. BALLESTRERO, La disciplina delle dimissioni: i mediocri frutti di una buona intenzione, in www.ingenerere.it, 10 luglio 2012. V. anche L. CALAFÀ, Il recesso del lavoratore e della lavoratrice nella XVI legislatura, in *Il nuovo diritto del lavoro*, a cura di L. FIORILLO e A. PERULLI, Torino, Giappichelli, vol. 3, p. 269; V. FILI, Le tutele e gli incentivi per l'occupazione femminile, in *Trattato di diritto del lavoro* diretto da F. CARINCI e M. PERSIANI, vol. VI, a cura di M. BROLLO, Padova, Cedam, 2012, p. 891; M. BROLLO, Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi, in *Lav. giur.*, 2013, n. 2, p. 113.

⁹⁷¹ Alcuni passaggi di quell'iter tortuoso, ricostruibili attraverso l'analisi dei lavori parlamentari, danno conto della relativa superficialità con la quale il tema delle dimissioni fu, almeno inizialmente, trattato. Innanzitutto, la abrogazione delle procedure di convalida contenuta nel progetto approvato dalla Camera il 25 marzo 2014 (e poi approdato in Senato come ddl 1409) fu atto consapevole, e non frutto di una "svista": infatti gli emendamenti (a firma M5S) che intendevano conservarle furono respinti (cfr. Camera dei deputati, resoconto stenografico dei lavori dell'Assemblea, seduta n. 197 del 25 marzo 2014), mentre si sosteneva, da parte di qualche parlamentare, l'argomento secondo il quale l'esiguo numero di "mancate convalide" da parte delle Direzioni territoriali del lavoro riferito dalle statistiche annuali fosse l'indice sicuro dell'inutilità delle procedure (anche di quella "storica" per le dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: cfr. per esempio T. DI SALVO, Mai più dimissioni in bianco, in www.ingenerere.it, 30 aprile 2014). Successivamente, con il passaggio alla Commissione lavoro del Senato, il dibattito appare alquanto sopito, pur continuando a intercorrere – ma sottotraccia – fra i fautori del modello telematico e i "semplificatori" a oltranza, contrari a qualunque adempimento aggiuntivo. Così, il ddl 1409 viene di fatto accantonato in favore dell'inserimento della materia in un'apposita delega, quasi in assenza di discussione; e saranno pochi gli emendamenti poi presentati sul testo di questa specifica delega: sarà comunque respinto quello (a firma Brunetta: cfr. Atto Camera n. 2660, proposta emend. n. 1526, presentata in Commissione lavoro il 14 novembre 2014) in base al quale nella delega si sarebbe dovuta inserire anche la "revisione della procedura di convalida delle dimissioni". Per alcuni nodi critici di quel dibattito si rinvia a A.R. TINTI, Dimissioni in bianco: l'intervento necessario e la semplificazione pericolosa, in www.ingenerere.it, 29 aprile 2014. V. anche O. DESSI, Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni, cit.

2014, n. 183, si tradusse poi in una delega al Governo (inserita nel comma 5 dell'art. 1, dunque nel capitolo "semplificazioni") affinché prevedesse "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".

Così assorbita nel disegno complessivo della riforma del lavoro, la vicenda dell'intervento sulle dimissioni vi era apparsa come "storia minore", talora utilizzata mediaticamente, sempre in nome del contrasto alle dimissioni in bianco, ma senza che la sua problematicità raggiungesse mai il cuore del dibattito pubblico sul c.d. Jobs Act.

La collocazione della delega in materia di dimissioni e risoluzioni consensuali nel capitolo "semplificazioni", la formulazione dei principi e dei criteri oscillante fra il generico e il riduttivo (semplificare, assicurare data certa e volontà autentica, dare certezze al datore di lavoro sugli effetti dei "comportamenti concludenti"), l'assenza di qualsiasi serio monitoraggio sul funzionamento della disciplina vigente, che, proprio perché oggetto di un intervento recente che l'aveva arricchita e rinnovata, avrebbe meritato l'attenzione di chi manifestava intenti riformatori: non mancavano, insomma, le ragioni per temere un impoverimento della disciplina rispetto a quanto stabilito dalla legge Fornero (che pure, nel prevedere la possibilità di introdurre "anche" modalità semplificate di presentazione delle dimissioni, aveva utilizzato una formulazione letterale che lasciava intendere la possibilità di un intervento additivo, non demolitorio)⁹⁷².

Si arrivò infine, in attuazione della delega con l'art. 26 del d.lgs.151/2015, a un risultato compromissorio fra due approcci contrastanti – ma non troppo approfonditi: i garantisti *old style* preoccupati "solo" di conseguire la riviviscenza della legge 188 e i semplificatori a oltranza che avrebbero volentieri abrogato qualunque procedura di convalida – con un esito comunque non privo di un certo equilibrio e meno distruttivo di quanto ci si poteva attendere. Ma il contesto legislativo profondamente mutato delle tutele in caso di licenziamento illegittimo (e non solo) spiega (e ridimensiona) le concessioni ottenute sul fronte delle garanzie, e apre nuovi fronti da cui la nuova disciplina potrebbe uscire depotenziata. Per anticipare una domanda che sarà ripresa in chiusura: davvero quella del contrasto alle "dimissioni in bianco" può ancora considerarsi la trincea appropriata della tutela nei tempi del giustificato motivo oggettivo "facile"?

Dunque, il d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151 è intervenuto in materia di "dimissioni volontarie e risoluzione consensuale" (art. 26), lasciando intatta la disciplina prevista per i lavoratori-genitori, come rafforzata dalla legge Fornero, e ridisegnando completamente il solo quadro della disciplina generale istituita dalla stessa l. 92/2012. Nel primo caso il controllo mediante convalida resta com'era; nel secondo scompare, sostituito dal solo obbligo di presentare le dimissioni e la risoluzione consensuale mediante il modulo telematico che garantisce l'autenticità della data. Dalla nuova procedura sono esonerate le dimissioni e le risoluzioni consensuali dei lavoratori domestici, nonché quelle che intervengono in sede "protetta" (nelle sedi di cui all'art. 2113, co. 4, c.c., o

⁹⁷² Ancora sulle insidie che hanno costellato il passaggio dalla formulazione della delega alla sua attuazione, rinvio a A.R. TINTI, Effetti collaterali, cit.

presso le commissioni di certificazione ex art. 76 d.lgs. n. 276/2003). La tutela nei confronti di abusi e pressioni esercitate in forme diverse dalle “dimissioni in bianco”, e la possibilità per il lavoratore o la lavoratrice di “tornare indietro”, per qualunque ragione, rispetto alla decisione di recedere restano, nella nuova procedura generale, affidate al diritto di revoca, esercitabile entro sette giorni dalla trasmissione del modulo. Non è molto, ma è tutto qui⁹⁷³. La nuova modalità, in base al decreto ministeriale di attuazione (datato 15 dicembre 2015 e pubblicato in G.U. n.7 dell'11 gennaio 2016), è operativa dal 12 marzo 2016.

Come si vede, l'esperienza normativa sciorina ormai sotto gli occhi degli interpreti un variegato campionario di tecniche di tutela – tra quelle vigenti e quelle comunque sperimentate, sia pure per poco, nel recente passato – che presentano caratteri riconducibili a modelli diversi: dal requisito formale alla procedura, dalla prevenzione di illeciti alla verifica *a posteriori*. Almeno la non-indifferenza del legislatore rispetto all'esistenza di ragioni per proteggere lavoratrici e lavoratori “in uscita” volontaria dal rapporto di lavoro può considerarsi acquisita. Per avviare una valutazione critica è utile, per una volta, ripresentare procedure e controlli non nell'ordine cronologico della loro comparsa (o scomparsa e/o riapparizione) nell'ordinamento, bensì graduandole a seconda della presenza e dell'intensità dell'intervento di un soggetto esterno di garanzia: un modo, se si vuole, per apprezzarle in base al “grado di solitudine” del lavoratore o della lavoratrice nel momento in cui decide di lasciare il posto di lavoro:

a) sul gradino più basso troviamo la modalità alternativa alla convalida che era prevista nel regime generale dalla legge 92/2012 (art. 4, co. 18, ora abrogato), laddove bastava la *firma in calce* del lavoratore su una ricevuta telematica: poiché ciò poteva avvenire (e probabilmente avveniva) alla presenza del solo datore di lavoro, o di un suo delegato, potremmo parlare di una “solitudine intimidita”;

b) il diritto di *revoca/ripensamento*, già previsto dalla l. 92/2012 (art. 4, co. 21, abrogato) e opportunamente mantenuto per la generalità dei lavoratori (d.lgs. 151/2015, art. 26, co. 2), non rappresenta in realtà una forma di controllo, ma merita di stare in questa lista, evocando comunque una solitudine almeno potenzialmente, e informalmente, assistita;

c) l'obbligo di presentare le dimissioni su *modulo telematico* (già previsto dall'abrogata legge 188/2007 e ora introdotto dall'art. 26, d.lgs. 151/2015) garantisce l'autenticità della data, ma non incide sulla solitudine del lavoratore: che dall'esterno potrà ricevere, da parte dei soggetti abilitati, un mero supporto tecnico; e infatti nemmeno questa è una modalità di controllo, semmai di prevenzione, essendo volta a impedire il verificarsi delle condizioni materiali (proprio nel senso di “cartacee”) di un abuso: uno solo;

d) nella *convalida “leggera”*, prevista dal regime generale ex l. 92/2012 (art. 4, co. 17) un soggetto terzo di garanzia (il funzionario della DTL) c'era: ma la procedura era condannata all'irrelevanza, sia perché destinata a essere poco praticata (data la facile alternativa della “firma in calce”), sia per l'evanescenza del controllo (sul punto si tornerà fra breve);

⁹⁷³ Per un più ampio commento rinvio al saggio di M.V. BALLESTRERO, Le dimissioni tra libertà e costrizione, cit.; v. anche O. DESSI, Le dimissioni e la risoluzione consensuale del contratto di lavoro, in Commentario breve alla riforma “Jobs Act”, a cura di G. ZILIO GRANDI e M. BIASI, Vicenza, Wolters Kluwer - Cedam, 2016, p. 735; A. FENOGLIO, Le dimissioni dal lavoro: corsi e ricorsi storici sotto la lente dell'analisi empirica, in Riv. it. dir. lav., 2016, I, p. 253; G. PROIA, La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale, in Riv. it. dir. lav., 2017, I, p. 3.

e) la “conferma” per le dimissioni in concomitanza col matrimonio è di fatto una convalida, ma socialmente e culturalmente residuale fino al punto da essere “dimenticata” nel più recente intervento legislativo;

f) infine, la convalida prevista per le dimissioni e la risoluzione consensuale di lavoratrici madri e lavoratori padri (d. lgs. n. 151 del 2001, art. 55, co. 4) può dirsi ormai l’unica forma di controllo di garanzia in senso proprio e pieno, confermata ed estesa dalla scelta legislativa più recente; un controllo diventato complesso e affinato nel tempo attraverso le regole ministeriali e l’evoluzione delle prassi e, proprio per questo, bisognoso di manutenzione, per il rischio sempre presente di banalizzazione o involuzione.

È appena il caso di ribadire che i tipi elencati in *a*, *b*, *c* non inglobano forme di controllo esterno: consentono però al lavoratore, in modi diversi, di rivolgersi a una rete di aiuto, qualora esista e sia concretamente conosciuta e raggiungibile: sindacato e consigliere di parità *in primis*. Mentre le garanzie di tipo *a* e *d* sono ormai irrilevanti in quanto ne è stata abrogata la fonte (ad opera del d.lgs. 151/2015, art. 26, c. 8), anche se sarebbe stato interessante sapere qualcosa dei due anni in cui hanno avuto applicazione.

Iniziata in parallelo con l’ultima fase della tormentata evoluzione legislativa ricordata sopra, la ricerca ha visto, strada facendo, affievolirsi l’interesse per una porzione del suo oggetto: quella riguardante appunto la convalida “leggera” pensata per la generalità dei lavoratori dalla legge 92/2012, poi sostituita dal requisito di forma del modello telematico⁹⁷⁴.

Eppure la tecnica di convalida delle dimissioni e risoluzioni consensuali predisposta dalla legge Fornero per la generalità dei lavoratori costituiva una tappa importante nell’evoluzione stentata della disciplina del recesso volontario: segnando, in linea di principio, il riconoscimento di un’esigenza di tutela negata per circa mezzo secolo.

Ma, appunto, “in linea di principio”, e senza molta convinzione. Infatti l’“estensione” alla generalità dei lavoratori della tecnica di controllo mediante convalida era più apparente che reale, per due motivi. In primo luogo questa procedura di convalida, anche se la legge non la descriveva, si era presentata subito come “diversa” rispetto a quella “storica” sperimentata per le lavoratrici madri. Poteva infatti svolgersi indifferentemente presso la DTL, o presso il Centro per l’impiego, o in sede sindacale, e tale pluralità e fungibilità di soggetti abilitati lasciava intendere che non ci

⁹⁷⁴ La sostituzione, peraltro, non è perfetta, poiché nella sovrapposizione legislativa c’è chi è privato di garanzie precedentemente attribuite. Infatti l’art. 26, co. 8, abroga i commi da 17 a 23bis dell’art. 4 legge n. 92. Ma il comma 23bis (introdotto successivamente, ad opera del d.l. n. 76/2013, convertito in l. n. 99/2013) aveva esteso le disposizioni in materia di dimissioni (tutte: sia l’obbligo di convalida riformato per i lavoratori genitori, sia il regime generale istituito dalla legge 92), “in quanto compatibili”, ai collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, e agli associati in partecipazione, in caso di recesso ante tempus. Ora il risultato dell’operazione è duplice: primo, a lavoratrici e lavoratori parasubordinati non si applicano le (nuove) garanzie del regime generale ex art. 26 (come da conferma ministeriale: cfr. la circolare n. 12/2016, punto 1.1., nonché la risposta alla FAQ n. 4, in www.cliclavoro.gov.it); secondo, a lavoratrici madri e lavoratori padri parasubordinati non si applica più la garanzia rappresentata dall’obbligo di convalida, che era stata estesa a loro due anni prima. Anche ammettendo che l’impatto di tale restrizione possa considerarsi ridotto a seguito della diversa configurazione dei rapporti di collaborazione disegnata dal d. lgs. 81/2015 – con l’attrazione delle collaborazioni organizzate dal committente nell’area disciplinare del lavoro subordinato (art. 2), e con il “superamento” del contratto a progetto e dell’associazione in partecipazione (artt. 52 e 53) – l’area delle “vecchie” collaborazioni coordinate e continuative rimane vasta e a rischio (soprattutto per le lavoratrici, e soprattutto in caso di maternità): il che autorizza ad annoverare anche questa apparentemente piccola modifica fra i tanti arretramenti messi a segno dalla recente riforma del lavoro. In generale, sul carattere deludente delle garanzie in materia di maternità e paternità riconosciute a lavoratrici e lavoratori autonomi nella riforma del lavoro (d. lgs. 80/2015) si v. R. NUNIN, Diritti e tutele per i genitori liberi professionisti e lavoratori autonomi, in D. GOTTARDI (a cura di), La conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, Torino, Giappichelli, 2016, p.109, spec. p. 121 s.

si aspettava il consolidarsi di prassi specifiche né di particolari competenze intorno a un adempimento che si intuiva ridotto ai minimi (la conferma della volontarietà delle dimissioni e l'apposizione della firma): e infatti la circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro aveva prontamente chiarito che questa procedura non richiedeva “nessuna istruttoria”. In secondo luogo, questa procedura, che, pur nella sua “leggerezza”, avrebbe consentito comunque al lavoratore di manifestare la sua volontà davanti a un soggetto terzo, aveva poche probabilità di essere davvero praticata. Come è noto, infatti, la legge consentiva al datore di lavoro di giocare comunque “in casa” proponendo al lavoratore, in alternativa alla convalida, di confermare le proprie dimissioni sottoscrivendo la ricevuta di trasmissione telematica della cessazione del rapporto di lavoro: con quale “libertà” da condizionamenti è facile immaginare. La presenza di un’alternativa così semplificata non poteva che determinare la propensione dei datori di lavoro per il metodo meno impegnativo, ma si rifletteva anche sul piano qualitativo: infatti l’equiparazione fra la controfirma del lavoratore e il controllo attuato mediante la convalida presso un soggetto di garanzia finiva col gettare una luce ulteriormente riduttiva sullo stesso istituto della convalida, avallandone a sua volta l’uso burocratico e minimale. Questo congegno finiva oltre tutto per vanificare l’innovazione forse più rilevante prevista dalla legge 92, e cioè il diritto di revoca: infatti, i sette giorni di tempo per “ripensarci”, dal momento in cui il lavoratore riceveva l’invito del datore di lavoro a recarsi presso una delle sedi abilitate alla convalida o a sottoscrivere la ricevuta telematica, erano destinati a restare meramente virtuali qualora, nella realtà, prevalesse la modalità di conferma delle dimissioni attraverso la “sottoscrizione in calce”, che consentiva al datore di lavoro di bruciare i tempi sottoponendo immediatamente al lavoratore la ricevuta da sottoscrivere, “prima che ci ripensasse”: una firma in più, una semplice formalità, che il lavoratore avrebbe potuto certo chiedere di posticipare di una settimana – ma nessuno avrebbe controllato che fosse effettivamente messo in grado di farlo – adempiuta la quale la decisione diventava irrevocabile. A proposito di solitudine.

Dunque, prima che complicata (questa l’accusa che portò alla sua abrogazione) tale disciplina era intimamente contraddittoria. Resta il fatto che sarebbe stato utile verificare l’ipotesi della irrilevanza quantitativa delle convalide, e capire se davvero, nei casi che finivano davanti alla DTL, la procedura di controllo si riduceva a mero simulacro. Interpellati sul profilo qualitativo gli operatori intervistati hanno dato risposte variabili: oscillanti fra l’affermazione dell’esistenza di una certa “forza di attrazione” delle prassi proprie della procedura di convalida applicata alle madri lavoratrici, che avrebbe condizionato “per abito mentale” i funzionari chiamati ad applicare la procedura generale⁹⁷⁵; e l’ammissione del veloce stabilizzarsi di una prassi di convalida molto sbrigativa e gestita sempre da funzionari amministrativi⁹⁷⁶. Sul piano quantitativo – a parte la

⁹⁷⁵ Insomma un atteggiamento salutarmente sospettoso che avrebbe portato in alcuni casi (pochi, per verità) a smascherare qualche tentativo di elusione della disciplina dei licenziamenti (e del pagamento del contributo Naspì).

⁹⁷⁶ In un caso – ma pare una “voce dal sen fuggita” – addirittura dall’URP! La modulistica predisposta a questo fine dalle singole DTL (e anche dai CPI) conferma la natura estremamente semplificata di questa convalida: i moduli contenevano solo i dati essenziali per l’identificazione del dimissionario, del datore di lavoro, dei tempi. Raramente si richiedevano informazioni aggiuntive, forse inserite in vista di una futura elaborazione statistica (es. tipologia contrattuale, qualifica professionale, livello di inquadramento, contratto collettivo applicabile: così il CPI Bologna), di cui però non è stata trovata traccia. In qualche sporadico caso compariva un rigo con la richiesta dei motivi delle dimissioni: troppo poco per poterlo considerare un indizio di una vera forza attrattiva della procedura speciale nei confronti di quella generale semplificata.

conferma degli operatori sull'afflusso ritenuto scarso di richieste di convalida – non è possibile trarre un bilancio dei (circa) tre anni in cui questa disciplina ha avuto applicazione⁹⁷⁷, non essendo disponibili dati ufficiali né sulla distribuzione delle procedure di convalida fra le diverse sedi abilitate a svolgerla, né sul raffronto fra il dato complessivo delle convalide e quello delle conferme mediante “sottoscrizione in calce”⁹⁷⁸. D'altra parte, prima l'incertezza sul futuro di questa procedura, poi il suo definitivo superamento ad opera del d.lgs. 151/2015, hanno fatto rapidamente cadere ogni possibilità – e interesse – che siano messe a disposizione informazioni sulla sua applicazione.

Ciò spiega la ragione per cui questo lavoro si concentrerà ora soltanto sulla convalida per i lavoratori genitori, essendo ormai rimasta la sola in cui i servizi ispettivi svolgano un ruolo determinante. Perciò si richiamerà l'attenzione sul significato e le implicazioni della scelta legislativa di ampliare, e poi confermare, l'obbligo di convalida per i genitori lavoratori; poi su alcuni aspetti qualitativi e quantitativi dell'istituto, rilevati attraverso gli orientamenti ministeriali, le prassi seguite dai funzionari e i dati resi disponibili dai monitoraggi annuali.

4. Dimissioni e risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: le finalità plurime della convalida.

A fronte dei riflettori accesi sulla “nuova” (in realtà riproposta) modalità di contrasto alle dimissioni in bianco mediante modulo telematico a data certa, la procedura di convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali per i lavoratori genitori appare oggi decisamente “fuori fuoco”: infatti, l'ultima riforma del lavoro ha lasciato intatta questa disciplina, che ha la sua fonte nell'art. 55, c. 4 del d.lgs. 151/2001, come modificato dalla legge Fornero⁹⁷⁹.

Perché discuterne, allora, se “non è cambiato niente”? Intanto perché questo risultato non era scontato, e acquista il significato di una precisa scelta confermativa; e poi perché le implicazioni delle modifiche introdotte nel 2012 vanno oltre il semplice allargamento dell'obbligo di convalida e meritano più attenzione di quanta è loro normalmente riservata.

⁹⁷⁷ I Rapporti di monitoraggio sull'applicazione della legge 92/2012 non ne fanno menzione; nel corso delle interviste svolte presso le DTL dell'Emilia Romagna è stato riferito che il Ministero aveva avviato una raccolta di dati sulle convalide nel regime generale per le dimissioni, ma non si sa che fine abbia fatto questa rilevazione.

⁹⁷⁸ Si erano invece ottenuti alcuni dati “assoluti” – non ufficiali, e per di più rilevati in periodi diversi – delle convalide fatte dalle singole DTL per l'Emilia Romagna: l'intenzione era di utilizzarli almeno per un confronto con quelli nazionali sul totale delle dimissioni e ricavarne per differenza la proporzione con le convalide fatte presso altri soggetti (sede sindacale o CPI) o con la “sottoscrizione in calce”: non sarebbe stato comunque un gran risultato, data la troppo facile previsione della fuga dalle procedure di convalida di fatto favorita dal meccanismo previsto dalla legge. Ma neppure questo raffronto si è rivelato possibile: infatti, le tabelle ministeriali contenenti i dati sulle cessazioni dei rapporti di lavoro, nel classificare le diverse ipotesi danno visibilità alle “cessazioni richieste dal lavoratore” (leggi: dimissioni), ma collocano le risoluzioni consensuali nella casella residuale “altre cause” (insieme, fra l'altro, alle cessazioni per decesso!). Insomma, una fattispecie di recesso alla quale il legislatore ha riconosciuto le stesse garanzie riservate alle dimissioni, non viene isolata statisticamente e non è resa leggibile nelle sue dimensioni quantitative e nella sua evoluzione!

⁹⁷⁹ Un piccolo aggiustamento sistematico sulla disciplina delle dimissioni dei genitori lavoratori in realtà c'è stato, ad opera del d. lgs. 80/2015 che ha abrogato il c. 5 dell'art. 55 del d.lgs. 151/2001 e contestualmente modificato il c. 1, chiarendo che l'esonero dall'obbligo di preavviso riguarda unicamente i casi di dimissioni presentate nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento: si risolve così – peraltro nel senso restrittivo già anticipato in Min. lav., Interpello n. 28/2014 – il dubbio interpretativo derivante dalla non chiara formulazione del comma 5, che pareva far coincidere l'esonero dall'obbligo di preavviso con il periodo – ampliato fino al compimento del terzo anno del figlio – dell'obbligo di convalida.

Ci sono inoltre due ulteriori motivi di interesse, di più ampio respiro rispetto alla specificità del tema.

Primo: la convalida delle dimissioni, proprio in quanto controllo amministrativo di lunga data, apre una finestra su un aspetto del diritto vivente fatto di prassi costruite giorno per giorno nel sedimentarsi delle esperienze dei funzionari, in applicazione di quel variegato intreccio di non-fonti (lettere circolari, risposte a interpello, *faq*, ecc.) che sta diventando sempre più fitto: una sorta di “diritto liquido” così spesso trascurato eppure così fortemente condizionante l’effettività della tutela, in particolare, nel nostro caso, di quella antidiscriminatoria, ma non solo.

Secondo: ci troviamo sul terreno di competenza e di azione di un’istituzione di garanzia – la Consigliera di parità – che appare sempre più in bilico fra l’affermazione della centralità del proprio ruolo e rischio di abbandono: per la scarsa cura con cui un legislatore che ne ha definite con ampiezza le funzioni – seppure con troppa genericità e talora con sovrapposizione di ruoli in capo ad altri soggetti –, si “dimentica” poi di assegnare le risorse per svolgerle, e alla fine coglie l’occasione di una “semplificazione” per ridimensionarne il ruolo e consolidarne la “povertà”, condizionandone pesantemente le possibilità di intervento e la qualità dell’azione⁹⁸⁰. Rispetto alla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri (poi dei lavoratori genitori) la Rete delle Consigliere di parità ha svolto un ruolo determinante concorrendo a definire le modalità standardizzate della convalida (*infra*, par. 4.1); sul territorio, a livello provinciale e soprattutto regionale, le Consigliere contribuiscono poi alla fase di raccolta e diffusione dei dati statistici sul fenomeno; infine – ed è il profilo più rilevante – il loro coinvolgimento da parte di lavoratrici e lavoratori nei casi di dimissioni “problematiche” che emergano nel corso delle procedure di convalida sarebbe virtualmente in grado di fare la differenza quanto all’effettività della tutela: quanto e come ciò riesca ad accadere è tutto da verificare.

Insomma, lo studio del funzionamento della convalida per le dimissioni dei lavoratori genitori consente l’osservazione ravvicinata di un segmento non irrilevante del diritto del lavoro *in action*, nel quale i protagonisti non sono gli attori che più frequentemente siamo soliti incontrare sulla scena del diritto vivente (parti sociali, giudici): qui i lavoratori e le lavoratrici si muovono da soli⁹⁸¹,

⁹⁸⁰ Il d.lgs. 151/2015, agli artt. 27 ss., apportando diverse modifiche al Codice delle pari opportunità (d.lgs. 198/2006), interviene anche sulle competenze e sulle risorse delle Consigliere di parità: in particolare sostituisce la disposizione relativa al Fondo per l’attività delle Consigliere (art. 18: fondo destinato fra l’altro a finanziare le spese relative alle azioni in giudizio promosse o sostenute dalle consigliere) con una nuova norma che circoscrive le risorse del Fondo destinandole alla Consigliera nazionale; e definisce come “eventuale” – cioè “rimessa alla disponibilità finanziaria dell’ente di pertinenza” – la retribuzione delle consigliere in occasione dei permessi per assentarsi dal lavoro per svolgere i loro compiti istituzionali (nuovo testo dell’art. 17 Codice p.o.): sul punto v. T. BIAGIONI, Il contrasto alle discriminazioni di genere diventa “eventuale”, in *IlFattoQuotidiano.it/blog*, 23 settembre 2015. Ma già precedentemente non mancavano testimonianze sulla difficoltà di operare delle Consigliere dovute alla scarsità di fondi a fronte dell’esercizio di rilevanti doveri istituzionali: si vedano, ad esempio, gli ultimi Rapporti annuali sull’attività svolta redatti dalla Consigliera di parità per l’Emilia Romagna (www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita), nonché T. MAIONE, Consigliere di parità o dame di carità?, in www.ingener.it, 7 ottobre 2014. V. ora il Dossier Lo stato delle pari opportunità, in www.ingener.it. Sul ruolo delle Consigliere e delle altre istituzioni di parità come disegnato nel d.lgs. 198/2006 e i relativi nodi critici cfr. F. GUARRIELLO, Il ruolo delle istituzioni e della società civile, in *Il nuovo diritto antidiscriminatorio*, a cura di M. BARBERA, Milano, Giuffrè, 2007, p. 467, spec. p. 484 ss.

⁹⁸¹ Tutt’al più sollecitati da datori di lavoro che hanno interesse a farlo, per non rischiare rivendicazioni tardive nel caso di dimissioni che restino “sospese” senza convalida: la legge continua infatti a disinteressarsi del problema, così come non risolve, nel nuovo regime generale, quello delle dimissioni presentate irrualmente (senza modulo telematico), nonostante fosse indicata, fra i criteri della delega (l. 183/2014, art.1, co. 6, lett. g), la “necessità di assicurare la certezza della cessazione del rapporto nel caso di comportamento concludente in tal senso del lavoratore o della lavoratrice”. Nella (abrogata) disciplina generale della legge 92/2012, invece, il rapporto di lavoro si intendeva risolto se il lavoratore non rispondeva entro sette giorni all’invito del datore a formalizzare le dimissioni nei modi previsti dalla legge (art. 4, co.19). Sul punto, con riferimento al solo regime generale, cfr. PROIA, La nuova disciplina delle dimissioni, cit., p. 14.

e la tutela della loro libertà e dignità è affidata a funzionari amministrativi, con la – eventuale e non formalizzata – possibilità di rivolgersi a un'istituzione di garanzia.

Come si è già ricordato, per le dimissioni e le risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri (e dei lavoratori padri) la legge 92/2012 ha esteso temporalmente l'operatività del controllo mediante convalida portandolo fino al compimento del terzo anno di età del figlio, ha allargato il controllo alle risoluzioni consensuali, ha chiarito che la convalida costituisce condizione sospensiva degli effetti delle dimissioni. Dal punto di vista qui prescelto, la prima delle innovazioni citate è particolarmente densa di conseguenze. Essa comporta infatti una sfasatura temporale fra l'operatività del divieto di licenziamento, che resta ferma al primo anno (*ex art. 55, co. 1, d.lgs. 151/2000*, con la conseguente attribuzione solo in quel periodo, anche in caso di dimissioni, di tutte le indennità, Aspi – ora Naspi – inclusa: cfr. Min. Lavoro, *Interpello n. 6/2013*), e l'applicazione di una procedura di convalida configurantesi sempre come “speciale” e “rafforzata” (così, ancora, *l'Interpello n. 6/2013*): sia, nel regime della legge Fornero, rispetto a quella che era prevista come generale (ora abrogata), sia oggi, dopo l'entrata in vigore dell'art. 26, d.lgs. 151/2015, rispetto alla regola della presentazione delle dimissioni attraverso il modulo telematico. Insomma, il compimento del primo anno del figlio continua a essere il momento più critico (soprattutto) per la lavoratrice madre: sia per il mantenimento del posto di lavoro, perché è lì che viene a mancare lo scudo del divieto di licenziamento; sia per il sostegno al reddito in caso di cessazione volontaria, perché quell'insieme di garanzie economiche cade. Ma l'obbligo di convalida sopravvive per altri due anni alla fine del divieto. È allora ragionevole ritenere che la *ratio* della disposizione in materia di convalida, prima leggibile soprattutto in chiave antielusiva del divieto di licenziamento, risulti arricchita a seguito di quella estensione, in due sensi:

a) in un senso più marcatamente promozionale della fruizione dei diritti di conciliazione fra lavoro e compiti di cura: incidentalmente, i tre anni di vita del figlio coincidevano, al momento dell'entrata in vigore della l. 92/2012, con l'intervallo di tempo nel quale il congedo parentale fruiva dell'indennizzo; tale intervallo è ora ampliato fino al sesto anno ad opera del d. lgs. 80/2015, attuativo della delega in materia di conciliazione contenuta nell'art. 1, co. 8 e 9, l. 183/2014, ma è indubbio che i primi tre anni siano quelli nei quali prevalentemente si concentrano le esigenze di tempo flessibile per la cura e le richieste di congedi e permessi; più in generale, dal punto di vista conoscitivo, l'estensione dell'obbligo di convalida al primo triennio di vita del figlio si candida anche a rappresentare un'interfaccia – sotto forma di monitoraggio indiretto – della funzionalità sul territorio dei servizi per la prima infanzia raffrontati alle esigenze lavorative dei genitori;

b) nel senso di un sicuro allargamento della garanzia rappresentata dall'obbligo di convalida al padre lavoratore in forma autonoma: infatti il testo della disposizione risolve e supera le incertezze interpretative in proposito, nonché la tesi contraria espressa dalla Cassazione precedentemente alla legge 92⁹⁸², quando il riferimento al “lavoratore padre” era inteso, in senso restrittivo, come riguardante i soli lavoratori che avessero fruito del congedo di paternità, e in quanto tali fossero beneficiari del divieto di licenziamento.

⁹⁸² Cass. 11 luglio 2012, n. 11676, in Riv. giur. lav., 2013, II, p. 66, con nota di S. MAGNIFICO, Il recesso del padre lavoratore tra convalida amministrativa e parificazione dei ruoli genitoriali.

La sfasatura introdotta fra il periodo in cui opera il divieto di licenziamento e quello in cui sussiste l'obbligo di convalida delle dimissioni e della risoluzione consensuale suggerisce poi qualche riflessione ulteriore.

Precedentemente, come ricordato poc' anzi, le conseguenze economiche delle dimissioni presentate e convalidate nel "periodo protetto" erano quelle previste per il caso di licenziamento (corresponsione alla lavoratrice dell'indennità di preavviso e diritto al trattamento di disoccupazione): dunque sarebbe stato irrilevante, a tali fini, che le dimissioni fossero qualificabili come "volontarie" o per giusta causa. Il fatto che ora l'obbligo di convalida si protragga per due anni dopo la fine del periodo protetto dal divieto di licenziamento introduce una situazione nuova: nell'arco di quei due anni le conseguenze economiche delle dimissioni tornano a differenziarsi poiché per lavoratrici e lavoratori che si dimettono "volontariamente" ritorna operante l'ordinario obbligo di preavviso e non ci sarà il diritto a percepire trattamenti di disoccupazione⁹⁸³. Solo le dimissioni per giusta causa, oltre a non comportare obbligo di preavviso, danno accesso ai trattamenti propri della disoccupazione involontaria⁹⁸⁴. Si potrebbe obiettare che le dimissioni per giusta causa non rientrano nell'argomento perché la convalida si applica, testualmente, solo alle dimissioni "volontarie": ma non è questo il punto. È importante osservare, piuttosto, che nelle situazioni di maggiore vulnerabilità del soggetto dimissionario la riconducibilità all'una o all'altra delle fattispecie (dimissioni volontarie "in senso stretto" o dimissioni per giusta causa) potrebbe non essere sempre certa e univoca.

⁹⁸³ Sia pure con qualche dubbio, M.V. BALLESTRERO (Le dimissioni tra libertà e costrizione, cit., p. 8 s. del dattiloscritto) sembra invece propendere per la possibilità che al lavoratore/alla lavoratrice che si dimettono "volontariamente" nell'arco di quel biennio siano attribuiti i trattamenti di disoccupazione, argomentando dal silenzio della legge sul punto (che si esprime solo sul preavviso, e dunque, implicitamente, sulla relativa indennità, con lo "spostamento" della disposizione dal comma 5 – abrogato – al comma 1 dell'art. 55, d.lgs. n. 151/2001: cfr. supra, nota 32), e più ancora dalla considerazione che per tutto l'arco di tempo in cui vige l'obbligo di convalida perdurerebbe "la stessa presunzione di non spontaneità delle dimissioni su cui si fonda la previsione dei trattamenti assicurati alla lavoratrice e al lavoratore nel periodo coperto dal divieto di licenziamento". Particolarmente interessante la giurisprudenza a sostegno, che, riferita però al periodo protetto dal divieto (primo anno di vita del figlio), afferma che la presunzione di involontarietà della disoccupazione/di non spontaneità delle dimissioni è assoluta e non poggia necessariamente su una ratio antielusiva del divieto di licenziamento, bensì, più in generale, sul fatto che le dimissioni anche volontarie "si ritengono dettate da ragioni collegate alla specifica situazione, che induce a privilegiare esigenze di tutela della prole rispetto alla stabilità dell'occupazione": così Cass., 3 marzo 2014, n. 4919, (in Riv. it. dir. lav., 2014, II, p. 770, con nota di D. CIMMINIELLO), che considera per di più ininfluente il fatto che, nel caso di specie, alla base della decisione di recedere ci fosse la prospettiva di assunzione presso un altro datore di lavoro. Se già per quel primo anno si afferma una ratio così estesa, l'ampliamento dell'obbligo di convalida fino al terzo anno del figlio non potrebbe che suonare come un rafforzamento della tesi della "involontarietà" dello stato di disoccupazione che deriva da "queste" dimissioni, presentate in condizioni che si ritengono presuntivamente caratterizzate da difficoltà conciliative e/o di reimpiego. Non la pensa così il Ministero (cfr. ancora l'Interpello n. 6/2013, che valorizza il dato testuale dell'art. 55, primo comma), né, ciò che più conta, il legislatore: il quale non modifica i termini della questione nemmeno in sede di normativa sulla Naspi: il d. lgs. n. 22/2015, art. 3 lascia immutato, ai fini del riconoscimento dell'indennità, il requisito dell'involontarietà della disoccupazione (co.1), con le sole eccezioni delle dimissioni per giusta causa e della risoluzione consensuale del rapporto intervenuta nell'ambito della "conciliazione preventiva" prevista in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo (ex art. 7 l. 604/1966 come modificato dall'art.1, co. 40 della l. 92/2012 e ora applicabile ai soli lavoratori assunti prima del 7 marzo 2015), ipotesi alla quale va ora aggiunta quella della accettazione da parte del lavoratore, dell'"offerta di conciliazione" di cui all'art. 6 del d. lgs. 23/2015 (caso, peraltro, in cui il titolo della risoluzione del rapporto resta, in realtà, il licenziamento: cfr. Min. lavoro, risposta a Interpello n. 13/2015). Anche non volendo considerare sostenibile la tesi della presunzione assoluta di involontarietà, per la difficoltà di superare la lettera delle norme sopra citate, resta l'evidenza di una smagliatura nella normativa: mentre infatti è ragionevole che il diritto alla indennità di preavviso, gravante sul datore di lavoro, resti legato a doppio filo con il divieto di licenziamento e non si protragga oltre la fine di quello, non altrettanto coerente è il venir meno del sostegno (pubblico) al reddito lungo tutto il periodo in cui l'esistenza stessa dell'obbligo di convalidare le dimissioni attesta la particolare delicatezza della situazione del lavoratore e della lavoratrice.

⁹⁸⁴ Corte Cost., sent. n. 269/2002.

Il legislatore dà, in modo invero un po' criptico, una sua indicazione. Infatti quella finestra temporale di due anni in cui, caduto il divieto di licenziamento, l'unica tutela specifica è rappresentata dall'obbligo di convalida, se non può definirsi propriamente come periodo "protetto", è tuttavia riconosciuto *almeno* come "periodo sospetto", caratterizzato normalmente da esigenze conciliative che persistono e da una vulnerabilità che può esporre a rischi tipici e riconoscibili di manipolazione o di condizionamento della volontà. È sufficiente pensare a certe pratiche di emarginazione, messe in atto in particolare con l'inasprimento delle condizioni di lavoro al rientro dai congedi, sotto forma di mancata valorizzazione professionale, mutamenti di mansioni, accentuata gravosità dei compiti assegnati, spostamenti di luogo di lavoro, e così via: vicende per lo più "a formazione progressiva", e nelle quali i profili discriminatori – così come l'eventuale ricostruzione in termini di vera e propria strategia di esclusione e di *mobbing* – sono difficili da individuare e ancor più da dimostrare. In situazioni simili, in cui le difficoltà di conciliazione fra il lavoro e i nuovi compiti di cura si sommano ad asperità crescenti incontrate sul posto di lavoro, può accadere che la volontà di dimettersi, quando si manifesta, sia attribuita a una "insostenibilità" oggettiva le cui cause spesso si mescolano e si confondono: ma la volontà in quanto tale appare il più delle volte ferma e "genuina", e le dimissioni – "volontarie" – possono anche reggere il confronto con la convalida, e dunque, una volta convalidate, comportare – dato il prevalere della lettura restrittiva della nozione di "disoccupazione involontaria"⁹⁸⁵ – l'impossibilità di percepire trattamenti di sostegno al reddito. Eppure alcune delle situazioni appena ricordate (quelle stesse che le consigliere di parità rilevano, per esempio, come problemi ricorrenti di molte lavoratrici al rientro dai congedi) le ritroviamo nella casistica giurisprudenziale in materia di dimissioni per giusta causa e nell'elenco esemplificativo di ipotesi di "giusta causa" di dimissioni che anche l'INPS ha da tempo recepito nelle circolari in materia di spettanza dei trattamenti di disoccupazione involontaria⁹⁸⁶. In altre parole, come ci sono dimissioni "volontarie" che tali non sono perché la volontà è chiaramente estorta, ce ne sono altre dietro le quali potrebbero in realtà celarsi i presupposti per la giusta causa se solo uno sguardo attento li volesse vedere, e c'è un periodo, considerato sotto questo profilo particolarmente "sensibile", in cui l'istituto della convalida dà, per così dire, veste giuridica e fattibilità tecnica a quello sguardo.

D'altra parte, la possibilità che, nel caso in cui vengano individuati i presupposti per la giusta causa in sede di convalida, le dimissioni presentate come "volontarie" siano "ritirate" e ripresentate con la nuova qualificazione, non sembra debba incontrare veri ostacoli di carattere giuridico: non sotto il profilo del mutamento di titolo di un atto di dimissioni i cui effetti sono sospesi e non potrebbero manifestarsi se non con la convalida; né sotto il profilo della carenza del requisito dell'immediatezza: requisito che, nel caso del recesso del dipendente, va valutato, come prevalentemente affermano giurisprudenza e dottrina, in stretta connessione col caso concreto, e in generale con un rigore che risulta stemperato dalla considerazione dell'interesse del lavoratore alla conservazione del posto⁹⁸⁷.

Oltre alla sfasatura temporale di cui si è detto, nel testo dell'art. 55 del d.lgs. 151/2001 modificato dalla legge Fornero acquista risalto un altro aspetto, relativo ad alcune conseguenze che restano differenziate in base alla natura dell'atto di risoluzione del contratto di lavoro. L'equiparazione

⁹⁸⁵ V. nota 36.

⁹⁸⁶ Da ultima la circ. n. 94 del 12 maggio 2015. Per i riferimenti alla giurisprudenza v. DEL CONTE, Le dimissioni, cit., p. 77 ss.

⁹⁸⁷ V. ancora DEL CONTE, Le dimissioni, cit., p. 75 s.

delle dimissioni alle risoluzioni consensuali riguarda infatti unicamente la sottoposizione all'obbligo di convalida (comma 4), mentre *solo* le "dimissioni volontarie" (comma 1) danno diritto, nella vigenza del divieto di licenziamento, alle relative indennità economiche (preavviso e disoccupazione). Nulla cambia, cioè, rispetto a quanto accadeva prima della legge 92, con la differenza che, ora, l'obbligo di convalidare *anche* le risoluzioni consensuali eventualmente sottoscritte nella vigenza del divieto di licenziamento assegna al funzionario addetto alla convalida la delicata funzione di verificare che la lavoratrice/il lavoratore siano ben consapevoli della scelta compiuta anche sotto il profilo della congruità economica della compensazione ricevuta dal datore di lavoro confrontata con la rinuncia alle indennità di legge⁹⁸⁸: tanto più se si considera che il datore potrebbe essere indotto a incoraggiare l'uscita della lavoratrice proponendo una risoluzione consensuale anche dal fatto che questa, esonerandolo (a differenza delle dimissioni) dal "contributo Naspi" gli consentirebbe di porre fine al contratto con un esborso ridotto⁹⁸⁹.

Come si è cercato di mostrare, dunque, ci sono più ragioni per sostenere che l'innovazione introdotta dalla legge Fornero va al di là del mero allargamento – temporale, soggettivo e oggettivo – dell'obbligo di convalida: o, meglio, che l'estensione (dai più giudicata, in quanto tale, positivamente) ha implicazioni ben più pervasive sul piano qualitativo, poiché il rafforzamento della procedura di convalida ne accentua il carattere di tecnica spiccatamente polifunzionale. Verificare in concreto se tali innovazioni abbiano provocato l'introduzione di mutamenti nelle prassi amministrative di convalida non è facile: sarà, al più, una ricerca di indizi.

Sappiamo che dal 1976 in avanti la tecnica della convalida si è progressivamente affinata: arrivando agli anni recenti, le modalità per condurre l'intervista di convalida, basate su un modello ministeriale standard introdotto nel 2009, sono state di nuovo modificate nel 2013 e, da ultimo, alla fine del 2015; ci si è chiesti se, al di là dell'incremento numerico dei soggetti interessati (dovuto sia alla presenza dei padri lavoratori sia alla maggior durata del periodo di obbligatorietà)

⁹⁸⁸ L'applicazione estensiva alle risoluzioni consensuali dell'obbligo di convalida (previsto per le sole dimissioni dall'art. 55, co. 4, vecchio testo) era stata già sostenuta dalla Cassazione (con riferimento a un caso verificatosi prima dell'entrata in vigore delle legge 92/2012 e riguardante una risoluzione consensuale nel periodo protetto dal divieto di licenziamento): con una sentenza – "costituzionalmente orientata al rispetto dell'art. 37 Cost." – nella quale si sottolineava l'omogeneità delle due situazioni rispetto alla medesima esigenza di tutela e, per contro, il rischio di facile elusione dalle finalità della norma insito in una lettura restrittiva che escludesse dal controllo ispettivo le risoluzioni consensuali (Cass., 11 giugno 2015, n. 12128, in Riv. it. dir. lav., 2016, II, p. 129, con nota di M. SALVALAIO). Ci si può chiedere (ma non risulta che il problema sia stato sollevato in sede ministeriale) se – posto che ora dimissioni e risoluzioni consensuali sono definitivamente riconosciute come meritevoli della stessa attenzione "di garanzia" – si giustifichi il diverso trattamento riservato alle due situazioni sotto il profilo della natura – "involontaria" in un caso, "volontaria" nell'altro – dello stato di disoccupazione che ne deriva, quando intervengono nel periodo protetto dal divieto di licenziamento. Infatti, se si presume che le dimissioni rassegnate nello stesso periodo diano luogo a disoccupazione involontaria non perché siano state necessariamente estorte, ma perché decise in una circostanza in cui la preoccupazione della cura del figlio prevale su quella per il mantenimento del posto di lavoro (cfr. ancora Cass. n. 4919/2014, cit. alla nota 36), si dovrebbe concludere che l'"incoraggiamento" – anche economico – alla risoluzione del rapporto rappresentato dal consenso del datore di lavoro non basta a mutare il carattere dello stato di disoccupazione che ne deriva, e dunque non dovrebbe comportare la esclusione dal relativo sostegno al reddito. Occorre ammettere però che, se si accedesse a una nuova interpretazione estensiva riconoscendo il diritto alla Naspi anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto nel periodo protetto dal divieto di licenziamento, si finirebbe con l'orientare lavoratrici e lavoratori alla sottoscrizione di accordi risolutivi nei quali ad avvantaggiarsi sarebbe soprattutto il datore di lavoro desideroso di chiudere (in anticipo e con il minore sforzo) un rapporto di lavoro che prelude, anche allo spirare del divieto di licenziamento, alla fruizione di un consistente pacchetto di diritti futuri. Una conclusione, questa, che avvalorava l'idea della centralità della procedura di convalida come "luogo" di verifica, oltre che della volontà genuina, della consapevolezza della titolarità dei diritti.

⁹⁸⁹ Il c.d. "ticket licenziamento", dovuto "nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro ... per le causali che ... darebbero diritto" al trattamento di disoccupazione (art. 4, co. 31, legge 92/2012).

qualcos'altro sia cambiato, per esempio in termini di maggiore ricchezza informativa, più attenzione all'aspetto preventivo/promozionale, maggior rigore e/o tempo dedicato, migliore consapevolezza degli operatori e sensibilizzazione degli utenti.

4.1. Sulle modalità e sulla qualità della procedura di convalida.

Il cuore della procedura di convalida è il colloquio che si svolge fra la lavoratrice o il lavoratore dimissionari e il funzionario della DTL: perciò è fondamentale sapere quali siano le prassi più seguite e verificarne la coerenza con la *ratio* della normativa. Nella quale, peraltro, non si trovano indicazioni sulle modalità di effettuazione della convalida, limitandosi la legge a identificare nel "servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio" il soggetto amministrativo abilitato a compierla (art. 55, co. 4, d.lgs. 151/2001). A questo proposito, come si è verificato, il riferimento al "servizio ispettivo" non è letto in modo univoco e spesso prevale l'interpretazione meno stringente, cosicché se in alcune DTL i colloqui di convalida sono svolti da ispettori, in altre – e sembra essere la regola – sono condotti da funzionari amministrativi: prassi diverse che possono indicare visioni diverse del ruolo della procedura e, di conseguenza, imprimere "stili" diversi al colloquio di convalida.

Comunque, anche in assenza di indicazioni legislative o regolamentari, nei documenti ministeriali l'esigenza di "dare consistenza" alla procedura di convalida, e di garantire l'uniformità dei comportamenti operativi sul piano territoriale, emerge progressivamente e con chiarezza. Così, ad esempio, in una lettera circolare del giugno 2007 – non casualmente coeva alla sottoscrizione di un Protocollo di collaborazione fra la DG per l'Attività ispettiva del Ministero del lavoro con la Rete delle Consigliere di parità – si invitano gli uffici a dedicare "particolare attenzione ... alla valutazione della effettiva volontà del soggetto al momento della presentazione delle sue dimissioni", ammonendo che la spontaneità dell'atto non può desumersi dal semplice esame del documento ma "deve emergere necessariamente da un colloquio diretto con il lavoratore o la lavoratrice interessata", e insistendo in particolare sull'esigenza di convocare sempre e comunque la lavoratrice o il lavoratore, come modalità minima indispensabile, non potendosi mai considerare sufficiente "l'acquisizione di una mera conferma scritta delle dimissioni": segno presumibile della preesistenza, sul piano territoriale, di prassi difformi e meno "esigenti".

Ma è solo a partire dal 2009 che la procedura di convalida comincia a seguire modalità analiticamente predefinite e uniformi. Infatti, uno dei risultati prodotti dal Tavolo tecnico di studio istituito in base al citato Protocollo del giugno 2007 fra Direzione generale per l'Attività ispettiva e Rete nazionale delle Consigliere fu l'elaborazione di un *modello* standardizzato per la dichiarazione di dimissioni rese ex art. 55 d.lgs. 151/2001 dalla lavoratrice madre (e dal lavoratore padre), a cui si aggiunge un *report* nel quale ciascuna DTL deve raccogliere i dati annuali relativi alle dimissioni sulla base delle informazioni ricevute nel corso di ciascun colloquio di convalida⁹⁹⁰. Quella prima versione del modello è stata in uso fino al 2013. Anche a seguito dell'estensione dell'obbligo di convalida introdotto dalla l. 92/2012 sono poi state apportate, al modulo e al *report*, alcune modifiche e integrazioni. La versione resa operativa nel gennaio 2014 (cui ne seguirà un'altra, in uso

⁹⁹⁰ Modello e report sono stati resi operativi con Lettera circolare (prot. 25/11/2840) del 26 febbraio 2009 della Direzione generale per l'Attività ispettiva.

dal 2016)⁹⁹¹ è quella che è stata oggetto specifico di attenzione nel corso della ricerca e sulle cui caratteristiche sono state formulate alcune delle domande poi rivolte ai direttori delle DTL.

Possiamo dunque dire che l'utilizzazione di tale modello standardizzato rappresenta il tratto caratterizzante della procedura di convalida da parte degli operatori delle DTL. Si tratta di un modello complesso e fitto di informazioni, da erogare e da raccogliere.

Chi si dimette, infatti, deve innanzitutto ricevere le informazioni necessarie in ordine ai propri diritti per assumere una decisione – oltre che libera da pressioni o condizionamenti da parte del datore di lavoro – pienamente consapevole; ma è invitato a sua volta a fornire informazioni: sulla propria condizione genitoriale (numero e, dal 2014, età dei figli), sulle dimensioni dell'azienda e sul settore produttivo, sulle caratteristiche del proprio contratto di lavoro (qualifica, mansioni ed eventuali modifiche recenti di queste, orario ed eventuali richieste di part-time o di flessibilità temporale accolte o rifiutate dal datore di lavoro), sull'eventuale percepimento di incentivi alle dimissioni e, soprattutto, sulle motivazioni della decisione assunta. Queste ultime sono tipizzate in una lista semichiusa: *a)* incompatibilità tra lavoro e cura del figlio (a causa del mancato accoglimento al nido, o dell'assenza di supporti familiari, o degli eccessivi costi dei servizi per l'infanzia); *b)* passaggio ad altra azienda; *c)* mancata concessione, da parte del datore di lavoro, di part time, flessibilità temporale o cambio di turno; *d)* desiderio di curare la prole in maniera esclusiva; *e)* cambio di residenza, distanza dal luogo di lavoro, ricongiungimento col coniuge; *f)* chiusura, cessazione, trasferimento d'azienda (*sic!*); "altro". È questo insieme di informazioni che, oltre a preconstituire di fatto i passaggi di un elementare percorso istruttorio che porterà a convalidare (o a non convalidare) le dimissioni, verrà trasferito in forma aggregata nel *report* (corrispondente anch'esso a un modello ministeriale standardizzato) elaborato annualmente da ciascuna DTL, i cui dati confluiranno nella *Relazione* annuale nazionale sull'andamento delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri/lavoratori padri, redatta, fino al 2016, a cura della Direzione generale per l'Attività ispettiva del Ministero del lavoro⁹⁹².

Nell'ambito del colloquio il modulo ministeriale assume sempre, sia pure con possibili accentuazioni diverse a seconda delle modalità con cui viene proposto al lavoratore dal funzionario addetto alla convalida, ruoli e finalità multiple.

a) Innanzitutto, si tratta di uno strumento di *erogazione sicura delle informazioni* alla lavoratrice o al lavoratore dimissionario: infatti il modulo si apre con una parte informativa in cui sono sintetizzati i diritti collegati alla maternità/paternità (divieto di licenziamento, congedi di maternità e parentali, riposi e permessi, inidoneità delle dimissioni non convalidate a risolvere il rapporto fino al terzo anno di vita del bambino, diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni: su quest'ultimo punto il modulo in uso dal 2014 non specifica però in modo chiaro – se non col riferimento all'art. 55, co.1 del d.lgs. 151/2001 – che tale diritto cessa

⁹⁹¹ La versione del modello in uso dal 2014 (sulla quale si è basata la ricerca) è stata diffusa con Nota del Ministero del lavoro n. 21490 del 9 dicembre 2013; la versione successiva, trasmessa alle DTL con lettera della DG per l'Attività ispettiva del 18 dicembre 2015 (prot. 37/0022350) è operativa dal gennaio 2016. Per l'analisi del nuovo modello, ampiamente integrato rispetto al precedente, v. infra, par. 4.3.

⁹⁹² La Relazione pubblicata nel giugno 2016 è quella relativa ai dati dell'anno 2015. A partire dal 2017 (dati 2016) la Relazione è redatta, in sostanziale continuità, dalla Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

al compimento del primo anno del figlio!); e si chiude con l'informazione relativa alla possibilità di rivolgersi alla Consigliera di parità presente sul territorio. Gli interlocutori intervistati riferiscono che in generale le lavoratrici, tranne pochissimi casi, sono di solito abbastanza informate (e arrivano convinte della scelta): anche perché spesso non è il primo contatto che hanno con la DTL, avendo già chiesto l'anticipazione della astensione dal lavoro o il prolungamento per rischio lavorativo⁹⁹³. Alla buona consapevolezza circa i diritti di base connessi alle posizioni dei singoli si contrappone invece una percezione scarsa sul significato sostanziale della procedura di convalida – alla quale ci si accosta, prevalentemente, con l'atteggiamento di chi deve compiere un adempimento burocratico – e sui diritti a questa connessi, nonché sulla possibilità di far intervenire la Consigliera di parità.

b) Centrale è poi la funzione di *guida e standardizzazione dell'intervista/colloquio* di convalida che l'uso di quel modello finisce con l'assumere: di fatto, perché ai fini "stretti" della convalida il funzionario potrebbe anche discostarsene, nulla disponendo la legge in proposito, ma non è quanto normalmente accade. Qui risiede, al tempo stesso, la garanzia e l'ambiguità del procedimento. Da un lato, infatti, c'è la garanzia per la lavoratrice (il lavoratore) nei confronti del rischio di un colloquio superficiale o sbrigativo: una sorta di "protocollo sanitario" che il funzionario addetto seguirà per esser certo di non trascurare nulla; dall'altro lato, però, esiste anche un rischio connesso proprio alla standardizzazione del colloquio, quando essa diventa così spinta da indurre ad accontentarsi comunque di quella accurata disaggregazione di *items*, fra l'informativo e l'inquisitorio. Di qui le domande più significative che sono state rivolte, nel corso della ricerca, agli interlocutori privilegiati (direttori/funzionari DTL): a cosa serve in realtà il modulo (oltre che a predisporre le voci per le successive elaborazioni statistiche)? È una guida per approfondire il colloquio, o finisce – burocraticamente – per sostituirsi ad esso? Certo, come ci è stato sempre risposto, il lavoratore o la lavoratrice non vengono mai lasciati soli di fronte a un "modello" complesso e talmente fitto di voci da scoraggiare anche i meno sprovveduti; ma le risposte si sono fatte via via più sfumate quando si è chiesto se tutto finisce con la compilazione "assistita" o se viene sempre svolta una – ancorché semplificata – attività istruttoria partendo dalle informazioni così raccolte; o quando, alla domanda diretta sulla durata standard dei colloqui di convalida, si è risposto che si aggira sui 10-20 minuti, aggiungendo spesso, a mo' di rassicurazione, che l'esperienza e l'intuito del funzionario (che quasi mai è un ispettore, come abbiamo detto) consentono di cogliere se "qualcosa non va" nelle asserzioni della lavoratrice/del lavoratore e, se è il caso, di approfondire (e qui i percorsi possono diversificarsi: intervento della consigliera di parità, conciliazione, denuncia, ispezione...) ⁹⁹⁴: caso raro, peraltro, e più raro ancora che si arrivi a non convalidare. Così molti dubbi restano: sul ruolo dell'operatore della DTL e sulla sua preparazione a svolgerlo; sul coinvolgimento – in generale scarso, mai sistematico – delle Consigliere di parità; sulla stessa formulazione, talora ambigua e certamente insufficiente, di quell'elenco di risposte e motivazioni multiple sottoposte alla lavoratrice/al lavoratore (*infra*, par. 4.2.). Per esempio, offrire a una lavoratrice, come possibile risposta preconfezionata, la motivazione "desiderio di cura della prole in

⁹⁹³ Fa riflettere in proposito il fatto che molte dimissioni riguardino lavori disagiati – servizi alla persona, pulizie – e che in generale il fattore disagio prevalga sugli altri: in particolare sul fattore dimensione dell'azienda, che può essere concomitante, ma non, come si potrebbe pensare, determinante in ragione della "personalizzazione" del rapporto e della presunta maggiore incidenza del potere di condizionamento.

⁹⁹⁴ Sorprende un po' che nessuno lamenti come problema il carico di lavoro aggiuntivo – per lo più a risorse immutate – o segnali per le DTL conseguenze significative sul piano organizzativo, a seguito delle innovazioni introdotte dalla legge 92/2012 con la consistente estensione dell'obbligo di convalida (al compimento del terzo anno di vita del figlio, ai padri, ai casi di risoluzione consensuale).

maniera esclusiva” appare fuorviante, non perché la scelta di dimettersi per il desiderio di occuparsi dei figli a tempo pieno sia inverosimile, ma perché tale risposta, presentandosi come l’unica idonea, nella sua intrinseca insindacabilità, a “chiudere” il colloquio con il funzionario senza ulteriori domande, si presta a meraviglia a oscurare altre possibili ragioni, magari meno facili e sbri-gative da esprimere: il rischio è che ne risulti vanificata una occasione importante di emersione di situazioni “vere” e difficili.

Quello del coinvolgimento delle Consigliere di parità appare uno dei punti dolenti della procedura: tutti gli intervistati ne riconoscono (e non potrebbe essere altrimenti) l’importanza, tutti affermano che l’informazione sulla possibilità di rivolgersi alla Consigliera viene regolarmente data, tutti riconoscono che l’intervento è sporadico e non ha caratteri di sistematicità. Sul “se” e “come” l’intervento sia sollecitato le risposte presentano sfumature difformi: si dice che la si coinvolge “quando serve”, preferibilmente invitando la lavoratrice a farlo, piuttosto che farlo direttamente; e che, se serve, il coinvolgimento avviene più spesso nella fase preliminare e informativa; che vengono forniti tutti i riferimenti telefonici o logistici per un contatto diretto; ma che poi non si è in grado di appurare se la lavoratrice, prima o dopo il colloquio, abbia utilizzato questa possibilità. In una sola sede è stata riservata una stanza per i colloqui con la Consigliera, ma pare si sia rivelata una modalità poco praticabile.

c) Infine, modello e *report* sono, come si è detto, strumenti per la *raccolta di informazioni destinate all’elaborazione statistica* per la migliore conoscenza dell’andamento delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali dei lavoratori genitori nell’arco temporale in cui vige l’obbligo di convalida. L’estensione, soggettiva e temporale, di tale obbligo ha comportato di per sé un arricchimento della rilevanza statistica delle informazioni così raccolte e costituisce una ulteriore e indiretta conferma del carattere anche latamente prevenzionale della procedura di convalida: è infatti incontestabile che la miglior conoscenza del fenomeno dimissioni sia uno dei presupposti per la predisposizione di migliori strumenti di conciliazione fra lavoro professionale e compiti di cura. Occorre però avvertire, riprendendo in parte i dubbi espressi *sub b)*, che questo aspetto va considerato con attenzione e con cautela, per due ragioni. In primo luogo perché nel corso della ricerca si sono evidenziati, nelle modalità di acquisizione delle informazioni e nella loro elaborazione, alcuni profili contraddittori o ambigui, che si prestano a diverse osservazioni critiche (di cui si darà conto nei paragrafi che seguono). In secondo luogo perché la funzione conoscitiva generale, per quanto importante, riveste comunque un carattere accessorio rispetto alla *ratio* della procedura, che resta principalmente quella di tutelare la singola lavoratrice/il singolo lavoratore dimissionari nei confronti di eventuali abusi e di fornire loro gli strumenti conoscitivi più adatti ad affrontare *quella* situazione concreta: si avverte, in altre parole, il rischio che quel progressivo arricchimento informativo sia inteso principalmente (se non esclusivamente) nel senso dell’affinamento della rilevazione statistica, senza apprezzabili conseguenze migliorative su quello che dovrebbe essere, nella logica della legge, il compito precipuo del servizio ispettivo, e cioè l’apprezzamento e la valutazione del caso concreto da parte del funzionario. Sapere, per esempio, che, in un numero non trascurabile di casi, le dimissioni sono state conseguenti a mutamenti significativi di mansioni, o a irrigidimenti in materia di orario di lavoro è certo un dato aggregato significativo per lo studio del fenomeno. Ma, restando all’esempio, la finalità principale per la quale si chiede alla lavoratrice/al lavoratore se le sue mansioni sono state recentemente modificate in modo significativo (o se l’orario di lavoro si è fatto più pesante, o se sono state rifiutate richieste di flessibilità oraria che avrebbero agevolato la possibilità di conciliare lavoro e cura e dunque, forse, evitato la scelta

di dimettersi, ecc.) deve restare quella della miglior conoscenza possibile di *quel* caso: il cui esito troverà certo alla fine un'espressione sintetica nell'alternativa fra convalida e mancata convalida, ma, finché è in corso la procedura, deve mantenersi aperto a una pluralità di interventi diversi (dall'indagine ispettiva nei casi di più forte sospetto di comportamenti datoriali *contra legem*, al tentativo di conciliazione, all'intervento della consigliera di parità, al ripensamento dell'interessato/a, all'eventuale riconoscimento dell'esistenza di giusta causa in dimissioni presentate originariamente come volontarie).

È naturale che si affacci a questo punto il dubbio di aver caricato di compiti non suoi il controllo mediante convalida previsto per le dimissioni dei lavoratori genitori; così come ci si può chiedere se un colloquio che ha assunto, nelle prassi standardizzate attraverso l'uso del questionario ministeriale, un tale livello di pervasività non rischi di apparire, al lavoratore e alla lavoratrice dimissionari, perfino poco coerente con il principio dell'insindacabilità dei motivi delle dimissioni⁹⁹⁵. Si può rispondere innanzitutto che la prospettiva della polifunzionalità della convalida appare invece la sola coerente con le scelte del legislatore di mantenerla e di estenderla; aggiungendo però che questo strumento esige particolari attenzioni, un vero e proprio esercizio di adattamento a quel progressivo arricchimento funzionale, il che include la cura affinché tale pluralità di obiettivi sia percepita dai destinatari: diversamente la convalida rischia di degradare da tecnica di garanzia e di inclusione a mero momento di monitoraggio del fenomeno, o, peggio, a semplice (eppure invasivo) passaggio burocratico, riproducendo per la lavoratrice/il lavoratore interessati la solita condizione di "solitudine", e per di più all'interno della forma di protezione ritenuta più intensa.

4.2. L'attenzione per il fenomeno e le statistiche: quello che i dati non dicono.

Il risultato più visibile della standardizzazione della procedura di convalida per le dimissioni dei genitori lavoratori – attraverso l'impiego di versioni via via più complesse del modello ministeriale di colloquio – è la raccolta di informazioni quali-quantitative sempre più articolate che consentono l'elaborazione statistica dei dati a livello nazionale e locale. La comunicazione, anche mediatica, delle statistiche sulle "dimissioni delle lavoratrici madri" (così "passa" inevitabilmente il messaggio, restando i padri sullo sfondo) accende periodicamente l'attenzione soprattutto sul fenomeno delle "rinunce al lavoro" delle madri: termometro evidente, ancorché parziale, dello stato di salute delle politiche – pubbliche innanzitutto, includendovi la politica legislativa, ma anche aziendali – di conciliazione fra lavoro e compiti di cura.

I dati sono riportati nel *report* a cura di ciascuna DTL; quindi, raccolti a livello regionale e messi a disposizione delle Consigliere di parità, confluiscono a livello nazionale per l'elaborazione statistica aggregata e sono infine diffusi dal Ministero del lavoro attraverso la "*Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni* (cui dal 2013 si aggiungono le risoluzioni consensuali) *delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri*" (d'ora in poi *Relazione*). La diretta derivazione dalla articolazione delle voci del modulo standard (*supra*, par. 4.1) spiega l'ampiezza e la complessità crescenti osservabili nelle *Relazioni* finora pubblicate, negli anni fra il 2011 e il 2015.

⁹⁹⁵ "Fatti miei": così M.V. BALLESTRERO (Recesso on line, cit., p. 521) suggeriva di scrivere nel campo (non obbligatorio) riservato alla motivazione dal modulo telematico per le dimissioni previsto nel quadro della abrogata legge 188/2007. In quel caso, però, la motivazione non era richiesta nell'ambito di una procedura di convalida, e il destinatario del modulo era il datore, non un funzionario in veste di pubblico ufficiale: la richiesta poteva avere (ma non lo sapremo mai) una semplice funzione di rilevazione statistica, oppure, più probabilmente, quella di consentire al lavoratore che avesse usato il modulo per dimettersi per giusta causa (nonostante la legge si riferisse testualmente alle "dimissioni volontarie") di precisare in quel punto la natura delle dimissioni.

Confrontando anno per anno i *dati nazionali* risalta innanzitutto il numero complessivo delle cessazioni sottoposte a convalida, in costante crescita. Nel 2012 cominciano a rilevarsi gli effetti, quantitativi, dell'allargamento dell'obbligo (ai padri, alle risoluzioni consensuali, al compimento del terzo anno di vita del figlio). Conviene pertanto concentrare l'attenzione sulle annate a partire dal 2013 (la prima che rispecchia un anno intero di vigenza della legge Fornero) e soprattutto sui due anni seguenti, anche perché solo dal 2014 i dati sono disaggregati in base al genere (precedentemente lo erano solo i dati complessivi, incrociati con la suddivisione per fasce di età e nazionalità), ed è stato inserito il riferimento alle risoluzioni consensuali: il confronto più utile sarà dunque quello fra i dati del 2014 e quelli del 2015⁹⁹⁶. L'osservazione segue il filo dei principali gruppi di "voci" contenute nel *report* per la raccolta dei dati (che rispecchia, come si è detto, il modello dell'intervista di convalida seguito dai funzionari):

- A) *Chi* sceglie di lasciare il lavoro?
- B) *Come* (i.e. a quale titolo) si recede?
- C) *Quando* si lascia il lavoro?
- D) *Quale lavoro* si lascia?
- E) *Perché* si lascia il lavoro?
- F) *Quando* la decisione non è convalidata?

Se profili e tendenze tipiche che si delineano sono spesso prevedibili, ci si accorge in fretta che non sempre i dati "parlano", limitandosi a volte a suggerire domande che restano sospese, o per l'impossibilità di una lettura incrociata di variabili significative, o perché può non apparire convincente o sufficiente la rappresentazione che alcune "voci" restituiscono della realtà delle procedure di convalida. Per queste ragioni le considerazioni che seguono tengono conto anche di informazioni e suggestioni raccolte attraverso interviste e colloqui con gli interlocutori privilegiati: punti di vista certamente parziali e legati all'esperienza dei singoli operatori, ma capaci di far emergere dubbi e problemi di carattere generale, e soprattutto di restituire una dimensione più concreta – e parecchio disincantata – di questa forma di garanzia.

Il dato complessivo nazionale passa da 19.187 convalide nel 2012 a 23.666 nel 2013 (+23%), con l'incremento evidentemente collegato all'entrata in vigore della legge 92; ma la cifra continua a salire negli anni successivi: 26.333 (+11% rispetto all'anno precedente) nel 2014 (24.319 dimissioni e 2.014 risoluzioni consensuali); 31.249 (+19% circa) nel 2015 (30.303 dimissioni e 946 risoluzioni consensuali, queste ultime in notevole calo, passando dall'8% circa al 3% del totale).

⁹⁹⁶ Per quanto riguarda i dati nazionali si presentano in questo paragrafo alcune tendenze rilevate attraverso le Relazioni nazionali relative agli anni 2013, 2014 e (soprattutto) 2015, diffuse nel sito del Ministero del lavoro, alle quali si fa senz'altro riferimento per la consultazione dei dati completi disponibili. I dati, qui presentati prevalentemente in percentuale per renderne più agevole la lettura, sono stati calcolati sempre sulla base delle tabelle ufficiali inserite nelle stesse Relazioni. Per il livello regionale, relativamente all'Emilia Romagna si è fatto riferimento, per gli anni 2013-2015, ai report – regionali e disaggregati per provincia – messi a disposizione dalla Consigliera di parità regionale; per i dati di sintesi relativi agli anni precedenti (2006-2012) si rinvia alle elaborazioni diffuse dalla stessa Consigliera sul sito istituzionale. Alcune prime osservazioni sul monitoraggio nazionale 2016, oggetto della Relazione pubblicata il 4 luglio 2017 a cura della Direzione centrale vigilanza, affari legali e contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (e basata sul nuovo modello di intervista e sul nuovo report in uso dal gennaio 2016), saranno svolte infra, par. 4.3.

Quanto alla distribuzione territoriale, le convalide sono prevalentemente concentrate nelle regioni settentrionali, pur constatandosi una leggera tendenza al riequilibrio: nei tre anni considerati (2013-14-15) si passa infatti, al Nord, rispettivamente, dal 77, al 62, al 60%; al Centro dal 21, al 24, al 27%; al Sud dal 2, al 14, al 13%.

A) Chi sceglie di lasciare il lavoro?

La distribuzione per *genere* mostra, prevedibilmente, tutta la pesantezza del dato femminile: nel 2013 le madri sono 21.282 (quasi il 90% del totale!) e i padri 2.384; nel 2014 troviamo 22.480 madri (85%) e 3.853 padri; nel 2015 si passa a 25.620 (82%) madri e 5.629 padri. L'incremento forte del dato relativo ai padri è stato letto come segnale della "crescente tendenza ... ad una maggiore condivisione dei compiti di cura della prole, probabilmente in parte imputabile anche alle innovazioni normative introdotte in materia di sostegno alla genitorialità": così la *Relazione* per il 2015, ma la spiegazione era presente, in termini anche più perentori, nelle relazioni dei due anni precedenti, e solo in quella del 2013 si affacciava l'ipotesi che il dato delle dimissioni paterne (e forse, si potrebbe aggiungere, delle dimissioni *tout court*), avesse anche qualche connessione con la crisi economica. In verità non si comprende come il dato crescente delle dimissioni dei lavoratori padri – oltre tutto in presenza di un dato femminile anch'esso in crescita e comunque sempre preponderante, segnale sicuro di persistenza del problema della rinuncia materna al lavoro, come pure in tutte le *Relazioni* si riconosce – possa essere considerato l'effetto (virtuoso!) delle innovazioni sul sostegno alla genitorialità, quasi che si commentasse un incremento nell'uso paterno dei congedi. Si potrebbe forse pensare a una spiegazione più banale: l'aumento delle convalide paterne potrebbe in parte dipendere dal fatto che la consapevolezza dell'esistenza di tale obbligo non si sia affermata istantaneamente ma abbia avuto bisogno di un periodo di "rodaggio" informativo in cui l'innovazione è stata lentamente assimilata⁹⁹⁷. Per il resto, l'addensarsi delle risposte dei lavoratori padri nella motivazione "passaggio ad altra azienda" (v. *infra*, punto D) basta a ridimensionare certe affermazioni avventate.

Anche in Emilia Romagna il dato generale delle convalide è in crescita: si passa da 2.598 nel 2013, a 2.966 (+14,16%) nel 2014, a 3.522 (+18,74%) nel 2015. Lo squilibrio di genere, comunque alto, è però un po' meno accentuato rispetto al dato nazionale: le dimissioni/risoluzioni consensuali delle madri lavoratrici sono l'80,56% del totale nel 2013, il 74,94% nel 2014, e passano al 71,23% nel 2015.

Il dato relativo alla *nazionalità* riguarda, in larghissima maggioranza e con una leggera progressione verso l'alto negli ultimi tre anni, soggetti di nazionalità italiana (81% nel 2013, 83% nel 2014, 85% nel 2015); seguono gli extra comunitari (rispettivamente al 12, 10 e 9%), e i cittadini UE (7, 7, 6%).

In Emilia Romagna si notano proporzioni leggermente diverse: 77,56% di italiani, 15,19% di extra-comunitari e 7,24% di cittadini UE (dati 2015).

⁹⁹⁷ In una delle interviste un direttore di una DTL emiliana lamentava appunto la lenta e scarsa diffusione delle informazioni relative all'obbligo di convalida per i padri lavoratori: anche perché, ormai protratto nel tempo e non più in necessaria correlazione con la fruizione del congedo di paternità, l'obbligo è connesso a una condizione di paternità non sempre immediatamente conosciuta dal datore, il quale manterrebbe comunque l'interesse a sollecitare l'effettuazione della convalida per non rischiare di subire gli effetti di dimissioni che restino sospese ... "a sua insaputa".

B) Come (e a quale titolo) si recede?

Sotto il profilo della *ratio* della convalida assume un rilievo del tutto peculiare l'eventuale partecipazione attiva del datore, in sé legittima, al formarsi della volontà del singolo di lasciare il posto di lavoro. Tale apporto può tradursi in un vero e proprio mutamento del titolo giuridico del recesso – come sappiamo, a partire dalla legge 92/2012 i casi di risoluzione consensuale sono equiparati alle dimissioni sotto il profilo della sottoposizione alle stesse procedure di controllo e/o di prevenzione degli abusi –, oppure può manifestarsi nell'erogazione di "incentivi" che non modificano il carattere unilaterale dell'atto di dimissioni. Si tratta di ipotesi distinte, che possono avere conseguenze giuridiche in parte diverse, ma che presentano, dal punto di vista qui prescelto, una caratteristica "materiale" comune: poiché la lavoratrice o il lavoratore che chiedono di convalidare una risoluzione consensuale o dimissioni incentivate non hanno deciso "da soli" ma con il "concorso" – di solito corredato da una erogazione economica – della loro controparte, davanti al funzionario convalidante arrivano decisioni che, per essere state oggetto di una (anche elementare) trattativa, appaiono spesso più solide di altre e, per così dire, "chiuse": per contro, la concomitanza con la genitorialità acuisce, anziché attenuare, l'esigenza di attenzione al contesto concreto nel quale la scelta ha preso forma. La delicatezza della questione dovrebbe trasferirsi sul piano statistico, ma non sempre l'informazione sul punto è chiara e completa, né riceve sempre il rilievo che meriterebbe.

Questo il quadro di sintesi – con dati e percentuali disaggregati per genere – di dimissioni e risoluzioni consensuali negli ultimi due anni considerati:

<i>dati nazionali</i>	<i>dimissioni</i>		<i>ris. consensuali</i>	
	F	M	F	M
2014	20.774	3.545	1.706	308
%	92,41	92,00	7,59	7,93
2015	24.887	5.416	733	213
%	97,13	96,21	2,87	3,78

Si nota fra l'altro come le *risoluzioni consensuali*, un po' sbrigativamente definite nella *Relazione* (2015) "una fattispecie residuale" essendo più che dimezzate fra il 2014 e il 2015, sono diminuite più che proporzionalmente per le madri, che erano circa il quintuplo dei padri nel 2014 e sono passate a poco più del triplo nel 2015. La proporzione di genere nelle risoluzioni consensuali (nel dato più recente: 2015), non riproduce, nel suo piccolo, quella del dato generale delle convalide, qui essendo le madri l'82% del totale. Sul numero proporzionalmente in calo delle risoluzioni consensuali riguardanti le madri è probabile che incida il fatto che, se la cessazione avviene entro il primo anno di vita del figlio (cessazioni che possiamo ipotizzare quasi totalmente materne), l'indennità di disoccupazione compete solo in caso di dimissioni e non di risoluzione consensuale. Ma i dati non possono confermarlo: infatti, quelli sull'età dei figli, come si vedrà tra breve, non sono disaggregati per genere, mentre quelli sul tipo di recesso sono distinti per genere ma non in base all'età dei figli.

Quanto ai casi in cui sono erogati “*incentivi all’esodo*”, non è chiaro se l’espressione – generica – si riferisca alle sole dimissioni incentivate oppure (come appare più probabile) inglobi anche le risoluzioni consensuali, normalmente supportate da un’erogazione economica. Oltre tutto, per il 2014 non è possibile apprezzare il fenomeno poiché nella relativa *Relazione* il dato sugli incentivi non è riportato (nonostante l’informazione sia sempre presente sul modulo e dunque richiesta al lavoratore); per il 2015 la sintesi, in cifra assoluta, circa l’erogazione di incentivi, a livello nazionale e regionale (Emilia Romagna) è la seguente:

2015	<i>Erogazione di incentivi all’esodo</i>			
	<i>sì</i>		<i>no</i>	
	F	M	F	M
<i>naz.</i>	1.288	371	24.322	5.258
<i>E.R.</i>	393	232	2.116	781

Il principale limite di queste informazioni sta nella impossibilità di incrociarle con quelle relative alle motivazioni addotte per il recesso, tenuto conto del fatto che spesso (ma non necessariamente) l’incentivo del datore alla risoluzione del rapporto si verifica a ridosso di particolari vicende dell’impresa (difficoltà aziendali, trasferimenti ...) col relativo doppio rischio di aggiramento sia del divieto di licenziamento di lavoratrici/lavoratori in periodo protetto sia di garanzie presenti in altre discipline specifiche (su cui v. anche *infra*, punto E).

C) Quando si lascia il lavoro?

Direttamente (in relazione alla loro età o al loro numero), o indirettamente (attraverso il riferimento alla fascia di età dei genitori), la presenza dei figli misura e determina il tempo delle scelte.

Le convalide si addensano su due *fasce di età* (dati nazionali 2015): 26-35 anni (56% del totale) e 36-45 (32%). È interessante notare che mentre le madri sono concentrate soprattutto nella fascia 26-35 (il 59% contro il 30% circa della fascia 36-45), i padri si distribuiscono equamente nelle due fasce indicate (poco più del 43% ciascuna). In Emilia Romagna il fenomeno si riproduce nello stesso modo, con un’a lieve prevalenza per la fascia 26-35 anche per i lavoratori padri (46% contro il 40% della fascia successiva).

In realtà, però, *non tutti* i dati sono disaggregati per genere. In proposito occorre considerare separatamente due variabili: a) la distribuzione del dato complessivo di dimissioni/risoluzioni consensuali in base al *numero dei figli* (0, 1, 2, più di 2); b) la distribuzione basata sull’*età dei figli* (fino a 1 anno, da 1 a 3 anni, oltre 3 anni): quest’ultima introdotta opportunamente nel modello a partire dal 2014.

a) Si è soliti sottolineare, giustamente, come la nascita del primo figlio, ma anche – sia pure in misura minore – del secondo, influenzino pesantemente la scelta di risolvere il rapporto di lavoro. L’osservazione, di senso comune, si riferisce ovviamente alle madri, ma qui le statistiche non distinguono. Dalle *Relazioni* ministeriali apprendiamo infatti che nel 2015 il 53,78% delle convalide riguarda genitori con un figlio e il 33,59% genitori con due figli, mentre nel 2014 le percentuali

erano, rispettivamente, il 54,60% e il 29,67%. Si tratta però di dati “misti”, e non si capisce perché su questo punto non sia consentito quantificare il diverso disporsi di lavoratrici e lavoratori rispetto a tale scelta, essendo così possibili per l’osservatore solo le consuete “ragionevoli illazioni”⁹⁹⁸.

C’è però un altro dato che, a differenza di quelli appena citati, “parla”, e francamente stupisce che il commento ministeriale non lo prenda mai in considerazione: si tratta delle convalide riguardanti “genitori” con “zero figli”: qui, anche senza la disaggregazione di genere, si capisce che si tratta, in realtà, di lavoratrici in gravidanza (o al più dell’ipotesi, più remota e comunque equivalente dal punto di vista degli interessi qui presi in considerazione, di lavoratrici o lavoratori che hanno in corso una procedura di adozione internazionale e si trovano nella fase precedente all’accoglienza del minore: art. 55, co. 4, d.lgs. 151/2001). A livello nazionale, nel 2014, in 2.261 casi (pari all’8,58% del dato totale *misto*, e sicuramente in larga maggioranza lavoratrici in gravidanza) la decisione di risolvere il contratto è assunta nel periodo della massima protezione del posto di lavoro e di quella particolare condizione, in presenza cioè del divieto di licenziamento e del diritto all’eventuale estensione dell’interdizione al lavoro (nei casi di rischi o incompatibilità previsti dall’art. 17 d.lgs. 151/2001); il dato del 2013 era stato decisamente più basso (940, pari al 3,97%); infine nel 2015 il dato ha di nuovo una flessione, pur mantenendosi piuttosto alto (1.722, pari al 5,51% del totale): nulla si può dire, ovviamente, sulle motivazioni, ma è difficile pensare che siano tutte riconducibili a ragioni “neutre”, quali il passaggio ad altra azienda, o il trasferimento di residenza *et similia*, mentre, trattandosi del periodo di attesa del primo figlio, non sono ancora plausibili le motivazioni legate alla cura. Si può solo affermare che in presenza di questo dato è difficile sfuggire all’impressione di una vigilanza insufficiente, o di qualcosa che comunque non funzioni a dovere nei meccanismi di garanzia esistenti: il che dovrebbe risvegliare l’attenzione sul ruolo di verifica della consapevolezza e di tutela dei diritti rivestito dalla procedura di convalida. Anche il solo affacciarsi del sospetto che il dato delle dimissioni delle lavoratrici in gravidanza possa nascondere casi di “dimissioni in bianco” non emersi nell’ambito della procedura di convalida basterebbe a far ritenere imprudente la scelta del legislatore del 2015 di escludere dal requisito di forma del modulo telematico le dimissioni presentate *ex art. 55, co.4, d. lgs. 151/2001*⁹⁹⁹

Sullo stesso punto le cifre regionali appaiono un po’ meno drammatiche, ma non trascurabili. Nella fascia con “zero figli” si erano dimesse, nel 2013, 58 lavoratrici (2,23%), nel 2014 si scende a 37 (1,24%), nel 2015 si risale a 58 in cifra assoluta (l’1,64 % del totale).

b) Anche per quanto riguarda *l’età dei figli* – una *new entry* del modello 2014, pensata per monitorare l’estensione temporale dell’obbligo di convalida – il dato si presenta aggregato; sarebbe invece interessante conoscere il dato di genere, che permetterebbe di capire come agisce, sulle dimissioni di uomini e donne, la fine del divieto di licenziamento al compimento del primo anno di vita del bambino: infatti, mentre entro il primo anno la situazione di madri e padri è (statisticamente e giuridicamente) diversa, poiché il divieto di licenziamento riguarda sicuramente le prime e solo in casi eccezionali i secondi (e dunque le dimissioni delle lavoratrici sono più direttamente

⁹⁹⁸ Dalla madre lavoratrice che si dimette perché non ce la fa al padre lavoratore che si dimette perché ha trovato di meglio: ci piacerebbe pensare che siamo vittime del solito stereotipo e che la realtà è diversa, ma temiamo di no; in ogni caso non è possibile incrociare questi dati con quelli relativi alle motivazioni addotte al momento della convalida: almeno la disaggregazione di genere consentirebbe una migliore lettura del fenomeno.

⁹⁹⁹ Critica tale scelta anche A. FENOGLIO, *Le dimissioni dal lavoro*, cit., p. 274.

“sospettabili” di aggiramento del divieto, e d’altra parte sono economicamente meglio garantite), al compimento del primo anno e per i due successivi la situazione apparentemente si “parifica”: ma sappiamo che sono anni cruciali per l’incidenza della cura dei figli piccoli sulla propensione all’occupazione e sul possibile determinarsi di situazioni discriminatorie (sotto le solite forme di difficoltà al rientro dai congedi, stigmatizzazione negativa della fruizione di altri diritti, tipo congedi per la malattia del figlio, ecc.). Fra l’altro – occorre sempre ricordarlo – stiamo parlando di dimissioni (e risoluzioni consensuali) *convalidate*, dunque ritenute immuni da vizi da un funzionario che agisce come pubblico ufficiale: ciò significa che un’informazione statistica analiticamente specificata su quanto succede allo scadere del divieto di licenziamento avrebbe anche una funzione, per così dire, riflessiva, gettando luce non solo sul fenomeno delle dimissioni/risoluzioni consensuali ma anche, indirettamente, sul funzionamento della procedura di convalida.

Il dato nazionale 2015 presenta comunque un’ampia maggioranza di casi con figli entro il primo anno (18.410: nel dato, misto, rientrano sicuramente le madri per le quali è vietato il licenziamento), seguiti da casi con figli da 1 a 3 anni (11.696) e oltre 3 anni (7.973: con questo dato si indicano certamente situazioni con più figli). Proporzioni abbastanza simili si registrano in Emilia Romagna.

D) *Quale lavoro si lascia?*

Un lavoro che si svolge da poco tempo e con una qualifica di livello basso, in una piccolissima impresa, nel settore dei servizi, o del commercio, più raramente dell’industria: uno sguardo veloce alle *Relazioni* ministeriali e alle tabelle nazionali e regionali degli ultimi anni porterebbe a rispondere che quello a cui si rinuncia dimettendosi in concomitanza con la maternità/la paternità è di solito un lavoro “povero”. Qualche dettaglio sui dati restituisce un’immagine più sfaccettata e sconsiglia risposte sbrigative.

A proposito della *anzianità lavorativa*, le fasce “fino a 3 anni” e “da 4 a 10 anni” sono certamente le più affollate, arrivando, rispettivamente, al 48 e al 40% nel 2014, e al 47 e 41% nel 2015. In Emilia Romagna le percentuali sono analoghe: nel 2015, rispettivamente, 46,05 e 41,76 %. Ma in tempi di diffusione crescente di lavori di breve durata e di *turn over* lavorativo sempre più veloce occorrerebbe rivedere i parametri di riferimento in base ai quali si definisce ancora “bassa” un’anzianità di 10 anni. In ogni caso il dato dell’anzianità va considerato in relazione alle fasce di età prevalenti (*supra*, punto A) e dunque anche alla luce della tendenza a entrare sempre più tardi nel mercato del lavoro.

Le lavoratrici madri e i lavoratori padri che lasciano il lavoro rivestono, in maggioranza, *qualifiche* impiegatizie e operaie, ma la distinzione di genere dice qualcosa in più: nel 2015

a) in Italia, le lavoratrici madri impiegate e operaie hanno convalidato le dimissioni più o meno nella stessa percentuale (con una lieve preminenza delle impiegate: 47,41% contro il 45,94 delle operaie), mentre è raro il caso di dimissioni di donne con qualifiche di quadri o dirigenti (2,84%); per i lavoratori padri è invece netta la prevalenza degli operai (54,11%, mentre gli impiegati sono il 33,91%), ed è consistente il numero di quadri e dirigenti (10,57%);

b) in Emilia Romagna i dati corrispondenti riproducono proporzioni analoghe: le lavoratrici madri sono in maggioranza impiegate (49,46%) e operaie (44,91%), mentre solo il 2,11% sono quadri e

dirigenti; per i lavoratori padri c'è una ancor più accentuata prevalenza di operai (59,62%), seguono gli impiegati (33,26%), mentre quadri e dirigenti sono il 6,2%.

Non sono invece disaggregate per genere le informazioni relative alle *dimensioni dell'impresa* e al *settore produttivo*: emerge comunque con chiarezza che i lavoratori genitori si dimettono in larga prevalenza nelle piccole imprese e nei settori dei servizi e del commercio. Più specificamente, considerando il 2015 e raffrontando i dati nazionali e quelli dell'Emilia Romagna, le percentuali si dispongono come nelle tabelle seguenti:

ampiezza aziendale	% naz.	% E. R.
<i>fino a 15 dip.</i>	55,97	52,21
<i>16-50</i>	17,28	13,51
<i>51-100</i>	7,14	7,01
<i>101-200</i>	6,03	7,32
<i>oltre 200</i>	13,55	19,93

settore	% naz.	% E.R.
<i>agricoltura</i>	2,05	1,13
<i>industria</i>	16,88	19,87
<i>commercio</i>	32,11	32,24
<i>credito/assic.</i>	2,85	1,84
<i>servizi</i>	36,93	34,46
<i>altro</i>	9,15	9,42

L'alta percentuale di casi verificatisi nelle piccole e piccolissime realtà aziendali fa riflettere, pur in assenza di correlazioni misurabili con altre variabili (oltre al genere, per esempio, il rifiuto di orario flessibile o di part time) sulle condizioni di particolare debolezza, soprattutto delle lavoratrici, in tali contesti. Le ragioni possono essere diverse, riconducibili in parte alla presumibile maggiore difficoltà, in generale, delle piccole imprese di offrire soluzioni organizzative che agevolino la conciliazione con i compiti di cura, in parte a caratteristiche specifiche (gravosità del lavoro, organizzazione in turni...) proprie di alcuni settori dove prevalgono appunto le piccole dimensioni, e dove si registra il massimo di presenza femminile, unita a un'alta concentrazione di basse qualifiche. Tipico il caso, citato come emblematico da diversi interlocutori intervistati, del settore dei servizi alla persona, che presenta, dal punto di vista qui prescelto, l'ulteriore profilo critico della diffusione del lavoro irregolare e della frequenza di scambi fra "chiaro" e "nero": in tale ambito, la decisione di risolvere il rapporto può essere accompagnata o favorita dalla percezione di una relativa facilità di reimpiego, appunto non necessariamente regolare.

Da notare comunque anche l'incidenza non trascurabile (soprattutto in Emilia Romagna) di casi riguardanti imprese con oltre 200 dipendenti (e anche qui sarebbe interessante una valutazione incrociata dei dati che al momento non è possibile).

Fra le caratteristiche del lavoro al quale si rinuncia vanno considerati anche i dati relativi al *tempo di lavoro* (pieno o parziale) precedente il recesso e alle *eventuali richieste di modifica* avanzate dalla lavoratrice/dal lavoratore (di passaggio al part time o all'orario flessibile), e accordate o no dal datore di lavoro¹⁰⁰⁰.

¹⁰⁰⁰ La Relazione ministeriale relativa al 2015 non commenta questi dati; quella del 2014 neppure li riporta, nonostante fossero sicuramente presenti nel report, come si evince dall'osservazione dei dati regionali: del part time si parla solo in riferimento ai casi in cui il rifiuto della richiesta di riduzione di orario è specificamente indicato dalla lavoratrice/dal lavoratore come motivazione del recesso volontario/consensuale (infra, punto E).

La tabella che segue mostra che, nel 2015, più di un terzo delle lavoratrici dimissionarie lavorava già a tempo parziale, mentre la percentuale di *part timer* fra i lavoratori padri è nettamente più bassa. I dati relativi all'Emilia Romagna indicano proporzioni non troppo dissimili:

<i>orario di lavoro svolto</i>				
2015	<i>tempo pieno</i>		<i>part time</i>	
	F	M	F	M
<i>dato naz.</i>	15.664	5.029	9.956	600
<i>%</i>	61,13	89,34	38,86	10,65
<i>dato E.R.</i>	1.591	909	918	104
<i>%</i>	63,41	89,73	36,58	10,26

Quanto al dato sulla *richiesta di orario ridotto o flessibile* da parte del lavoratore, e a quello relativo all'*accoglimento* o no della richiesta stessa, essi rappresentano, rispettivamente la misura delle aspettative di lavoratrici e lavoratori rispetto agli strumenti di flessibilità scelta, e la misura della disponibilità delle imprese al cambiamento organizzativo *care friendly*. Aspettative e disponibilità molto basse, come mostra la tabella seguente, relativa anch'essa ai dati (nazionali e regionali) 2015:

<i>richiesta di part time o di orario flessibile da parte del lav.</i>								
2015	<i>richiesta</i>				<i>concessa</i>			
	<i>sì</i>		<i>no</i>		<i>sì</i>		<i>no</i>	
	F	M	F	M	F	M	F	M
<i>dato naz.</i>	3.365	206	22.255	5.423	1.265	34	2.100	172
<i>%</i>	13,13	3,65	86,86	96,34	37,59	16,50	62,40	83,49
<i>dato E.R.</i>	288	13	2.221	1.000	102	6	186	7
<i>%</i>	11,47	1,28	88,52	98,71	35,41	46,15	64,58	53,84

Si direbbe insomma che la correlazione fra tempo di lavoro e propensione a dimettersi sia – o sia percepita come – piuttosto debole. Da un lato, evidentemente, in un numero non trascurabile di casi lavorare part time non basta a evitare le dimissioni: sarebbe allora istruttivo appurare, nei singoli casi, le effettive condizioni di svolgimento del part time, in termini di flessibilità/elasticità, che potrebbero renderlo una misura inutile alla conciliazione dei tempi di lavoro e personali e, più ancora, l'effettività stessa dell'orario ridotto (sospetti sul punto dovrebbero essere segnalati nel corso della convalida e accendere l'attenzione del servizio ispettivo). Dall'altro lato, per contro, chi arriva a dimettersi raramente ha avanzato prima la richiesta di una modifica dell'orario (i padri pressoché mai): del resto, per chi lo fa, la probabilità di andare incontro a un rifiuto è quasi doppia (almeno per le lavoratrici: per i lavoratori le percentuali sono diverse, ma trattandosi di

piccoli numeri sarebbe azzardato dedurre tendenze significative) rispetto a quella dell'accoglimento.

E) *Perché si decide di lasciare il lavoro?*

Sulle *motivazioni* per le quali si lascia il lavoro, raccolte in occasione della convalida attraverso il piccolo questionario contenuto nel modulo ministeriale, i dati aggregati forniscono indicazioni – in parte prevedibili, ma con risvolti degni di nota – che vanno comunque maneggiate con cautela: occorrerà infatti riflettere anche sull'adeguatezza e la correttezza di quella lista di alternative standardizzate che il modello di convalida propone alla lavoratrice/al lavoratore. Le motivazioni fornite nel 2015, a livello nazionale e regionale (Emilia Romagna), sono distribuite come nella tabella seguente:

motivazione del recesso								
2015	dati naz.				dati E.R.			
	F	%	M	%	F	%	M	%
a1	3.482	13,59	66	1,17	255	10,16	9	0,88
a2	4.700	18,34	91	1,61	462	18,41	15	1,48
a3	1.213	4,73	20	0,35	127	5,06	2	0,19
b	4.319	16,85	3.733	66,71	662	26,38	630	62,19
c	1.311	5,11	32	0,56	131	5,22	11	1,08
d	4.972	19,40	115	2,04	328	13,07	23	2,27
e	1.373	5,35	153	2,71	152	6,05	44	4,34
f	328	1,28	63	1,11	33	1,31	10	0,98
altro	3.922	15,30	1.356	24,08	359	14,30	269	26,55
tot.	25.620	-	5.629	-	2.509	-	1.013	-

Legenda:

a- incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per: a1 mancato accoglimento al nido; a2 assenza di parenti di supporto; a3 elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)

b- passaggio ad altra azienda

c- mancata concessione di part time/orario flessibile/modifica turni di lavoro

d- desiderio di cura della prole in maniera esclusiva

e- cambio residenza/distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ricongiungimento al coniuge

f- chiusura/cessazione/trasferimento azienda

Come si vede, per le lavoratrici le motivazioni largamente prevalenti sono quelle riconducibili alla *incompatibilità tra lavoro e cura del figlio*: sommando le prime tre sottovoci (a1, a2, a3) si arriva al 36,66% a livello nazionale e al 34,17 in Emilia Romagna. Per contro è molto bassa la voce relativa alla *mancata concessione di part time/modifica di orario o turni* (c), e qui i dati sono coerenti con quanto rilevato *supra* (punto C) a proposito dell'apparente scarso *appeal* delle soluzioni organizzative legate alla flessibilità temporale. Ma, di nuovo, la cautela è d'obbligo. Infatti il caso del rifiuto del part time viene riferito come abbastanza ricorrente nelle interviste: il dato basso

potrebbe dunque dipendere anche da un “difetto” intrinseco di quella lista, in cui le motivazioni legate ai problemi di conciliazione sono presentate come alternative mentre nella realtà sono più verosimilmente concorrenti, cosicché la lavoratrice finisce col barrare quella che le appare alla fine decisiva, o la più generale e “comprensiva”¹⁰⁰¹. Fra l’altro, nel modello e nel *report* le ipotesi del part time e del cambiamento di orario/di turno vengono sempre cumulate in un unico dato (sia nel punto in cui si chiede se la lavoratrice/il lavoratore ne abbiano fatto richiesta o ne abbiano usufruito, sia nel punto in cui il rifiuto del datore è prospettato come motivazione del recesso), trattandosi invece di ipotesi sostanzialmente diverse, poiché solo le soluzioni di flessibilità temporale a orario immutato garantiscono la pienezza del reddito: come dire che il part time, soprattutto quando il lavoro è davvero “povero” e gravoso, potrebbe apparire un ripiego altrettanto “misero”, tanto da “non valere la pena”¹⁰⁰². Sarà interessante verificare in futuro se le motivazioni addotte (soprattutto) dalle lavoratrici dimissionarie subiranno spostamenti a seguito delle – pur timide – modifiche legislative recenti in materia di part time, di congedi e di tutela della genitorialità in generale introdotte dal d.lgs. 80/2015 e, per il part time, anche dal d.lgs. 81/2015.

L’unica certezza per ora ricavabile da questi dati è che la scelta delle lavoratrici, nel momento in cui viene loro chiesto di motivare la decisione, cade su risposte che apparentemente non chiamano in causa il datore di lavoro, dietro le quali possono coesistere realtà personali molto eterogenee, e anche diversi atteggiamenti di fondo della lavoratrice che si sottopone al colloquio: dalla percezione dell’impossibilità di ottenere – forse persino di chiedere, almeno nelle piccolissime imprese – soluzioni flessibili che aiutino a conciliare lavoro e cura, alla propensione a cercare in prima battuta nella rete familiare la soluzione del problema (è degno di nota il fatto che la risposta relativa all’assenza di supporti familiari sia più alta di quella che si richiama all’insufficienza di servizi sul territorio: e ancor più in Emilia Romagna rispetto al dato nazionale), fino alla rivendicazione orgogliosa della libera scelta di dedicarsi solo alla cura. Molto gettonata a livello nazionale (19,40%), ma rilevante anche in Emilia Romagna (13,07), la risposta relativa al “desiderio di cura della prole in maniera esclusiva” (*d*) – formulazione non priva di ambiguità, in quanto idonea a farsi veicolo di colpevolizzazione delle madri piuttosto che di conoscenza effettiva dei problemi – in qualche caso potrebbe essere espressione di una sorta di resistenza della lavoratrice nei confronti di un’intervista percepita come intrusiva.

Nei moduli ministeriali in uso fino al 2015 c’è poi una lacuna, che ha riflessi sia sul piano della elaborazione statistica e dell’interpretazione dei dati, sia sul piano, sostanziale, della idoneità della procedura di convalida a farsi veicolo di inclusione, tutela effettiva, promozione di diritti: il lavoratore o la lavoratrice che si presenta per convalidare le dimissioni nel periodo c.d. “protetto”

¹⁰⁰¹ O anche solo la più “comoda”: per citare un caso locale, nel 2013, a Reggio Emilia, non risultava ci fossero liste di attesa per i nidi pubblici, eppure un certo numero di lavoratrici affermava di dimettersi per non aver trovato posto al nido: la circostanza, citata dalla Consigliera di parità in occasione della presentazione dei dati nazionali, non si spiega, se non, genericamente, con il fatto che il complessivo aggravamento delle condizioni di lavoro in alcune situazioni può aver reso la conciliazione particolarmente difficile e aver indotto le lavoratrici a dare una risposta sbrigativa. Difficile però non trarre anche da questi dettagli l’impressione di una certa opacità dei dati, e non pensare quanto potrebbe fare la differenza, in casi come questo, il coinvolgimento (non episodico) delle Consigliere di parità.

¹⁰⁰² È stato comunque riferito qualche caso in cui si è fatta intervenire la Consigliera presso il datore di lavoro, di solito però (tranne in un caso in cui il datore ha considerato più vantaggioso concedere il part time che addestrare un’altra persona) con scarsi risultati.

(aggettivo inappropriato ora che, almeno nei due anni che seguono la fine del divieto di licenziamento, l'unica "protezione" consiste nella sottoposizione a questa procedura), viene informato sui diritti connessi alla genitorialità, e in particolare sul *congedo parentale*, ma non è previsto che gli venga chiesto (formalmente e in modo che ne resti traccia) se ne abbia effettivamente e per intero usufruito: in particolare quando afferma di dimettersi per l'impossibilità di conciliare il lavoro con la cura dei figli¹⁰⁰³. Ciò favorirebbe l'emersione, per esempio, di comportamenti ostativi alla richiesta di congedi (o di altri diritti di conciliazione) che possano aver condizionato la decisione del lavoratore/della lavoratrice, e rafforzerebbe la funzione "promozionale" della convalida nei confronti di soluzioni diverse dalla rinuncia al posto di lavoro. Qualora poi la lavoratrice o il lavoratore fossero resi compiutamente edotti solo al momento del colloquio dei propri diritti di conciliazione (in ipotesi anche più articolati di quelli elencati nel modulo, comprendendo anche diritti più specifici di fonte contrattuale-collettiva), resta da capire se nell'ambito della procedura di convalida si aprirebbe una realistica possibilità – in termini di tempi dedicati e di assistenza – per prendere in considerazione le alternative possibili. Comunque, in circostanze simili, l'eventuale "mancata convalida" non sarebbe automaticamente identificabile con un caso di abuso o coartazione della volontà, ma sarebbe piuttosto l'esito di un ripensamento su una decisione rivelatasi non libera perché non sufficientemente "informata".

Come si vede, e come era prevedibile, dalla distribuzione delle motivazioni del recesso risalta al massimo grado la *differenziazione di genere*: per i lavoratori padri risultano infatti del tutto trascurabili le percentuali di risposte riconducibili alle esigenze di conciliazione fra lavoro e cura, mentre è nettamente prevalente la motivazione relativa al *passaggio ad altro lavoro (b)*: se in Emilia Romagna quest'ultimo dato è consistente anche per le madri (10 punti percentuali in più rispetto al dato nazionale), uno sguardo ai dati disaggregati per province ha mostrato come in alcuni territori questa voce raccolga praticamente la totalità delle motivazioni dei lavoratori padri¹⁰⁰⁴.

L'aumento, registrato negli ultimi anni, delle dimissioni/risoluzioni consensuali motivate con il cambiamento di lavoro e la variabilità di questo dato sul territorio nazionale (l'aumento riguarda soprattutto il Nord e il Centro), è, ragionevolmente, ricondotto a "fattori legati a situazioni del mercato del lavoro locale e tendenzialmente estranei al contesto familiare"¹⁰⁰⁵. La motivazione, tuttavia – proprio per essere la più "fisiologicamente" associabile a un atto di dimissioni – può

¹⁰⁰³ Alcuni degli interlocutori intervistati hanno fornito, sul punto, risposte rassicuranti: l'informazione sulla fruizione del congedo parentale, ancorché non prevista dal modulo ministeriale in uso fino a tutto il 2015, si afferma che viene normalmente richiesta per completare il quadro della singola situazione, pur senza riportarne la risposta; che, peraltro, di solito è affermativa: chi si dimette lo fa dopo aver esperito le alternative possibili. In un caso si cita un avvenuto "ripensamento" proprio su questo punto. Ci si spinge (ma è una risposta isolata) anche più in là: se i 6 mesi di congedo materno sono stati fruiti si chiede la situazione lavorativa del padre e si prospetta la possibilità del congedo paterno (mai presa in considerazione). Si anticipa però che i dati raccolti nel 2016 proprio su questo punto mostrano un quadro più preoccupante circa la fruizione dei diritti di maternità (v. infra, par. 4.3.).

¹⁰⁰⁴ Osservando i dati dell'Emilia Romagna disaggregati per territorio capita anche di imbattersi in qualche sorpresa: per esempio a Bologna nel 2014, su 183 convalide riguardanti i lavoratori padri, 44 casi erano motivati con l'incompatibilità fra lavoro e assistenza al figlio (a1, a2, a3), e ben 30 con il desiderio di assistere il figlio in maniera esclusiva (d): parlare di controtendenza sarebbe però avventato, poiché i dati del 2015 mostrano un riallineamento alle medie regionali e ... un tendenziale rientro anche dei padri bolognesi nel consolidato stereotipo!

¹⁰⁰⁵ Così la Relazione relativa al 2015, p. 4: dove appare però discutibile che si parli di "distribuzione sostanzialmente bilanciata tra le lavoratrici madri ... e i lavoratori padri" (rispettivamente n. 4319 e n. 3733), mettendo a confronto dati assoluti e non percentuali.

prestarsi a fare da “velo” a ragioni diverse, molto difficili – pare – da fare emergere nel corso del colloquio di convalida¹⁰⁰⁶: è verosimile che dietro certe reticenze dei lavoratori sul cambiamento di lavoro possano nascondersi casi di uso improprio dello strumento delle dimissioni, anche in connessione con vicende circolatorie delle imprese, particolarmente frequenti nei servizi, nel settore turistico e nelle attività stagionali.

Quando poi le dimissioni/la risoluzione consensuale sono apertamente motivate con la *chiusura/cessazione* o il *trasferimento dell'azienda* (risposta *f*) si dovrebbe accendere più di un sospetto su situazioni per le quali la legge prefigura soluzioni diverse e più tutelate rispetto al recesso volontario.

Nel primo caso, i rapporti di lavoro dovrebbero estinguersi con un licenziamento (collettivo, se l'impresa rientra nel campo di applicazione della relativa disciplina): la *cessazione dell'azienda*, fra l'altro, è una delle eccezioni al divieto di licenziamento della lavoratrice in gravidanza e fino al compimento del primo anno di vita del figlio; se poi le dimissioni così motivate riguardano il padre lavoratore (che non abbia usufruito del congedo di paternità) o, per la madre, si verificano nei due anni successivi alla fine del divieto, l'elusione della disciplina del licenziamento (e del pagamento del contributo Naspi) appare ancora più evidente.

Quanto al *trasferimento d'azienda*, le dimissioni così motivate (concomitanti o precedenti il trasferimento stesso) nascondono probabilmente un aggiramento (concordato, di solito con promessa di riassunzione) della disciplina dell'art. 2112 c.c. Diverso il caso delle dimissioni determinate da “sostanziale modifica delle condizioni di lavoro” entro i tre mesi successivi al trasferimento, alle quali la legge riconnette le stesse conseguenze delle dimissioni per giusta causa (art. 2112, c. 4): circostanza questa particolarmente rilevante nei due anni in cui le dimissioni, pur soggette all'obbligo di convalida, non comportano le garanzie (economiche: preavviso e sostegno al reddito) dovute in caso di licenziamento. Non sembra, però, che le risposte di lavoratori e lavoratrici raggruppate sotto questa voce (*f*) si riferiscano solo a quest'ultimo caso (l'unico che potrebbe correttamente comparire come motivazione); né risulta che, sempre in riferimento a questa ipotesi, lavoratori e lavoratrici siano normalmente resi edotti che le dimissioni, per quanto tecnicamente “volontarie”, potranno avere conseguenze meno svantaggiose sul piano economico.

Se da un lato è sconcertante il fatto che un modello ministeriale contenga un errore giuridico che finisce col conferire una veste accettabile a situazioni elusive di norme di legge, dall'altro lato occorre ammettere che il dato risultante da questa risposta, per quanto basso, è istruttivo: sono più numerose le madri lavoratrici, rispetto ai padri, a “essere dimesse” (anche il transitivo è un errore – consapevole) in tali contesti. Quando si è chiesto agli interlocutori della ricerca se nel colloquio di convalida si cerchi di capire cosa si nasconda dietro questi motivi (trasformazioni d'azienda con induzione alle dimissioni e promessa di riassunzione? altro?) si sono avute risposte

¹⁰⁰⁶ Come è stato riferito, se nel colloquio di convalida si rivolgono alla lavoratrice/al lavoratore domande sulle caratteristiche dell'(asserito) nuovo lavoro è assai probabile che si incontri una reazione di chiusura (“sono fatti miei”), oppure che si ottengano risposte generiche e/o evasive. Pare insomma che intervenire su questo punto sia sempre difficile e qualcuno avanza il sospetto che questa motivazione – a “risposta facile” e liquidatoria – sia a volte suggerita da qualche datore di lavoro ai più sprovveduti, come modo per evitare un interessamento troppo invasivo da parte dell'ufficio. Ma la reticenza del lavoratore non basta a fondare la decisione di non convalidare: al più, nei casi considerati sospetti, dopo la convalida il funzionario segnalerà il caso al servizio ispettivo.

diverse: o di tipo “difensivo” e riduttivo (in fondo questi motivi non sono legati alla maternità/paternità, dunque il loro approfondimento esorbiterebbe dai compiti del funzionario convalidante e dalla *ratio* della procedura di convalida); oppure risposte che si richiamano, ancora, alla consapevolezza di un frequente uso improprio dello strumento delle dimissioni ma, insieme, alla difficoltà di andare a fondo in vicende in cui è a rischio la possibilità di (re)impiego della lavoratrice/del lavoratore interessato, che sicuramente “vuole” dimettersi: insomma, quando è in gioco il posto di lavoro e si intuisce che c’è accordo fra dipendente e datore di lavoro, il funzionario si astiene dall’intervenire e procede alla convalida. Resta l’impressione, oltre tutto, che in casi come questo proprio la specificità della condizione delle madri lavoratrici (più dei padri sollecitate al recesso volontario) rimanga nell’ombra, oscurata da una mistificante visione neutra della motivazione legata alle vicende dell’impresa.

Non mancano, come si è visto, ragioni per ritenere non del tutto soddisfacente questa tipologia di motivi del recesso, sia dal punto di vista della sua “resa” statistica per una corretta rappresentazione del fenomeno, sia sotto il profilo, sostanziale, del contributo che quell’articolazione di ipotesi può offrire alla comprensione del singolo caso nel corso del colloquio finalizzato alla convalida. Possiamo aggiungerne una ulteriore. Al lavoratore/alla lavoratrice si chiede (è previsto nel modello) se le sue *mansioni* abbiano subito modificazioni negli ultimi due anni: è evidente che la domanda tende ad alzare il velo sulle reali condizioni di lavoro e la risposta che si ottiene sarà importante ai fini della convalida, poiché le pratiche discriminatorie che possono portare a condizioni di lavoro insostenibili e indurre a dimissioni seguono spesso la strada del demansionamento e/o dell’aumentata gravosità dei compiti richiesti. Questa informazione però, non comparso sul *report*, non lascia alcuna traccia statistica; d’altra parte, il mutamento recente di mansioni non è nemmeno proposto, nel ventaglio delle motivazioni, come possibile ragione determinante del recesso: eppure interpellare direttamente la lavoratrice/il lavoratore su questo punto aiuterebbe, fra l’altro, a rivelare l’(eventuale) esistenza di giusta causa di dimissioni, con le conseguenze già descritte (*supra*, par. 4)¹⁰⁰⁷.

Del resto, a conferma di quanto appena detto, c’è un dato che induce di per sé a dubitare della complessiva affidabilità di quella classificazione: risalta infatti – sia nelle tabelle nazionali che in quelle regionali – l’alta percentuale di lavoratrici e lavoratori che in quella tipologia di risposte

¹⁰⁰⁷ La circostanza che le mansioni della lavoratrice/del lavoratore che si presenta per convalidare il recesso siano state oggetto di modifica recente (a maggior ragione se ciò ha concorso a determinare la scelta di recedere) è ancor più degna di attenzione ora, dopo la modifica della disciplina delle mansioni operata dall’art. 3 del d.lgs. 81/2015. La più ampia variabilità delle mansioni consentita dal nuovo art. 2013 c.c., infatti, a contatto con la condizione di maternità/paternità e la fruizione dei relativi diritti, può dar luogo a tipiche situazioni ad alto rischio di discriminazione, che il colloquio di convalida dovrebbe far emergere, eventualmente con l’intervento della Consigliera di parità. Si possono ipotizzare alcuni casi: a) a proposito della mobilità “orizzontale”, e dell’incidenza del criterio più ampio dello “stesso livello e categoria legale di inquadramento” (co. 1) che ha sostituito il limite “stretto” dell’equivalenza professionale, occorre ricordare che, almeno per quanto riguarda il momento del rientro dal congedo obbligatorio, il limite dell’equivalenza rimane in vigore, poiché la nuova normativa in materia di mansioni non ha modificato l’art. 56, co. 1, del d.lgs. 151/2001: e non pare trattarsi né di una svista, né di un dato testuale superabile per via interpretativa, essendo invece plausibile sostenere che si sia voluto mantenere il criterio dell’equivalenza delle mansioni proprio a tutela specifica della professionalità in una situazione delicata come il rientro dai congedi; b) quanto al “demansionamento”, se è disposto unilateralmente dal datore in caso di “modifica degli assetti organizzativi aziendali che incida sulla posizione del lavoratore” (co. 2), è evidente che non potrà essere giustificato proprio con il mutamento organizzativo messo in atto per far fronte all’assenza o al ridotto impegno orario della lavoratrice/del lavoratore in maternità; c) se invece il demansionamento è stato concordato fra datore di lavoro e lavoratrice/lavoratore, andrà verificata quanto meno la regolarità del patto (la sua stipulazione in sede protetta e in forma scritta).

preconfezionate non trovano la “loro” motivazione e optano per la casella “altro”. È verosimile che in quel contenitore, residuale e indifferenziato, spia dell’inadeguatezza di quelli “dedicati”, vadano a finire (oltre a casi particolari non ben catalogabili) proprio i casi di diritti negati, che non necessariamente portano a non convalidare il recesso¹⁰⁰⁸.

F) *Quando non si convalida il recesso?*

Sulle mancate convalide la lettura dei dati disponibili fino al 2015 non aiuta, anzi, rischia di portare fuori strada.

mancate convalide	2012	2013	2014	2015
<i>dato nazionale</i>	52	52	98	11
<i>Emilia Romagna</i>	5	24	58	0

Innanzitutto va detto che il numero generalmente contenuto di dimissioni/risoluzioni consensuali non convalidate (a parte l’impennata registrata nel 2014, di cui si dirà tra breve) non può essere letto di per sé come sintomo dell’inefficacia dello strumento della convalida (come invece, precedentemente all’ultimo intervento legislativo, lasciava intendere una opinione diffusa, volta a screditare lo strumento della convalida in favore dell’introduzione della sola modalità preventiva contro le dimissioni in bianco): il fatto che la lavoratrice o il lavoratore debbano recarsi in un ufficio pubblico a deporre una dichiarazione nelle mani di un pubblico ufficiale, raccontando in forma riservata e senza la presenza di estranei aspetti della propria vita privata e della vita aziendale costituisce, secondo tutti gli interlocutori interpellati, un forte deterrente per il datore di lavoro eventualmente incline a comportamenti vessatori. Insomma, la semplice esistenza dell’obbligo di convalida fa sì che la vicenda delle dimissioni non possa essere trattata con leggerezza.

In secondo luogo va ribadito che la *mancata convalida* consegue alla verifica dell’assenza di una genuina volontà di recedere da parte del lavoratore/della lavoratrice, e non è la conseguenza automatica dell’accertamento di irregolarità commesse dal datore di lavoro: le due circostanze possono coesistere, e può accadere che la convalida diventi l’occasione per l’avvio di procedimenti ispettivi che permettono di accertare irregolarità più vaste (per esempio, si è riferito un caso di sostituzione della lavoratrice dimissionaria con una lavoratrice impiegata in nero); ma anche quando si passa dalla verifica (della volontà del lavoratore) al controllo (sul datore di lavoro) – passando normalmente dal tentativo di conciliazione e spesso con l’intervento della Consigliera di parità – l’esito più frequente resta la convalida, perché la volontà del lavoratore di solito è consapevole e autentica. Quanto ai casi di *dimissioni in bianco* quasi nessuno (in effetti ci è stato riferito di un solo caso) dei direttori intervistati asserisce di averne ha avuta esperienza diretta,

¹⁰⁰⁸ Se difficilmente, secondo gli interlocutori intervistati, si rilevano casi concreti riguardanti la violazione di specifici diritti di conciliazione, diverso è il caso di altri diritti negati: classico quello del mancato pagamento della retribuzione, in cui comunque si convalida, si indirizza la lavoratrice/il lavoratore alla denuncia, e – appunto – si barra “altro”.

né in sede di convalida, né come esito di ispezioni: senza la denuncia del lavoratore non si scoprono.

In altri casi, se non si arriva alla convalida è perché le dimissioni non sono state ancora presentate al datore di lavoro e il processo si è fermato a una fase preliminare e informativa: ma allora non si può propriamente parlare nemmeno di “ripensamento”. D’altro canto, i “ripensamenti” veri e propri – cioè i casi di lavoratrici/lavoratori che, presentate le dimissioni e recatisi presso l’ufficio per convalidarle, acquistano consapevolezza di diritti non esercitati e le “ritirano” – pare siano estremamente rari¹⁰⁰⁹. Comunque, se qualche traccia di questi passaggi può restare nelle pratiche “congelate” nell’ufficio, essa non si trasferisce nelle statistiche come “mancata convalida”: il funzionario non firma, la pratica è ritirata, le dimissioni non hanno effetto e la lavoratrice torna dal datore di lavoro per ridiscutere la cosa. Può aprirsi qui uno spazio utile per l’intervento della Consigliera.

Quanto all’incremento nelle mancate convalide registrato nel 2013 e soprattutto nel 2014, esso non può leggersi come sintomo di maggior rigore da parte dei funzionari addetti alla convalida né di maggiore diffusione di pratiche illecite, essendosi appurato che, almeno negli anni considerati, è in buona parte il risultato di un errore. Quando, infatti, di fronte al numero inusitato di mancate convalide registrate proprio in una DTL dell’Emilia Romagna, si sono chiesti chiarimenti specifici, si è scoperto – attraverso la domanda rivolta alla funzionaria amministrativa che ha curato la registrazione e la trasmissione dei dati – che quel dato era irrilevante e fuorviante ai fini della ricerca: si trattava infatti di casi dirottati ad altre sedi competenti per territorio. Il dato anormale era rimbalzato comunque tal quale nella *Relazione* nazionale relativa al 2013 (presentata in aprile 2014), nella quale si sottolineava in chiusura come l’Emilia Romagna fosse risultata “al primo posto tra le Regioni in cui i competenti Uffici territoriali hanno negato la convalida di dimissioni risultate non genuine”. Pare probabile (ma non si è avuta occasione di verificare) che il ripresentarsi nel 2014 di un dato ancora molto alto nella stessa sede abbia un’origine analoga. Così, anche per il 2014 l’Emilia Romagna era finita in vetta alle classifiche per le mancate convalide, mentre l’anno successivo l’anomalia nella registrazione dei dati è stata evidentemente corretta. Ne risulta comunque una certa opacità del monitoraggio, e l’esigenza di depurare i dati dalle mancate convalide non patologiche¹⁰¹⁰.

A (provvisoria) conclusione di questa analisi si può dunque affermare che esistano, per il monitoraggio delle convalide di dimissioni e risoluzioni consensuali dei lavoratori genitori, buoni margini di miglioramento. Introdurre la disaggregazione e la lettura incrociata di alcuni dati, prevedere qualche voce aggiuntiva, dare visibilità statistica ai “ripensamenti”, rendere esplicite le motivazioni delle eventuali “mancate convalide”, registrare i casi in cui la procedura di convalida ha segnato l’avvio/l’occasione per l’apertura di un procedimento ispettivo, correggere qualche errore: tutti aggiustamenti possibili e non invasivi su un impianto analitico già collaudato. Ma, come si è più volte sottolineato, il monitoraggio non è che il momento terminale di un processo complesso,

¹⁰⁰⁹ In un altro caso ancora si cita la vicenda, recente, di una lavoratrice che, durante il colloquio ha avuto incertezze, prendendosi tempo per decidere se ci fosse una via d’uscita diversa; è però tornata dopo poche ore per convalidare le dimissioni. Il caso, abbastanza anomalo, ha destato l’interesse del servizio ispettivo, ma nel frattempo le dimissioni sono convalidate. Un caso simile, se non si fosse concluso con la convalida ma con un definitivo ripensamento, avrebbe appunto lasciato una traccia negli uffici (la pratica aperta e “congelata”) ma non una traccia apprezzabile statisticamente e quindi utile per la conoscenza del fenomeno in forma aggregata.

¹⁰¹⁰ Insieme all’opportunità di arricchire le voci del report, tale esigenza è stata poi segnalata alla Direzione generale per l’Attività ispettiva (v. par. seguente).

in cui il momento della rilevazione statistica è strettamente intrecciato con la sostanza della tutela che si realizza nella procedura di convalida: qualunque intervento di manutenzione non può che tener conto di entrambi.

4.3. Manutenzione ordinaria: le innovazioni, e le prime osservazioni sul monitoraggio 2016.

Una tecnica di garanzia a finalità complessa e plurima come la convalida di dimissioni e risoluzioni consensuali dei lavoratori genitori è ad alto rischio di degrado se non è fatta oggetto di verifica continua: nei due profili – da considerare connessi – della qualità ed effettività della tutela, da un lato, e dell'affidabilità dell'elaborazione statistica sull'andamento del fenomeno, dall'altro.

La revisione, a fine 2015, del modello standard per la conduzione del colloquio di convalida, nonché del *report* per la raccolta dei dati ha rappresentato un primo e necessario passo in questa direzione. Le modifiche e le integrazioni apportate nelle nuove versioni del modello e del *report*, che tengono conto anche di alcuni rilievi critici avanzati nel corso di questa ricerca¹⁰¹¹, sono sintetizzabili nei punti che seguono.

A) La sezione del modello dedicata all'*informazione sui diritti* è stata oggetto di attenzione

a) quanto all'informazione sul congedo parentale, ora integrata con il riferimento alle nuove disposizioni in materia: e cioè alla possibilità di fruirne anche in modalità oraria (*ex art. 32, d.lgs. 151/2001, nel nuovo testo introdotto dal d.lgs. 80/2015*), e al diritto alla trasformazione del rapporto a tempo pieno in rapporto a tempo parziale in sostituzione del congedo parentale (alle condizioni previste dall'art. 8, co. 7, d.lgs. 81/2015);

b) quanto all'informazione sul diritto a percepire le indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni, dove è stato meglio specificato che tali trattamenti competono solo fino al compimento del primo anno del figlio (mentre nei due anni successivi non c'è né esonero dal preavviso, né indennità di mancato preavviso né accesso ai trattamenti di disoccupazione: salvo il caso di dimissioni per giusta causa).

B) L'elenco delle ipotetiche *motivazioni del recesso* prospettate alla lavoratrice/al lavoratore nel corso del colloquio è stato rivisto e integrato in più punti.

a) Nella lista (semichiusa) delle motivazioni erano, come si è visto, articolate nel dettaglio quelle legate alle *difficoltà conciliative* sotto il profilo organizzativo/economico/familiare (indisponibilità o alti costi dei servizi di assistenza, mancanza di supporti familiari) e sotto il profilo dei *tempi di lavoro* (mancata concessione di part time, orario flessibile, modifica turno), mentre non era prevista nessuna risposta che evocasse aspetti qualitativi del lavoro, per esempio la gravosità e/o le condizioni generali poco adatte a chi ha figli piccoli, oppure il mutamento di mansioni o lo spostamento di sede che possano comportare disagio o mortificare le aspirazioni professionali. D'altra parte, l'emersione di ragioni di questo tipo può orientare il colloquio di convalida a una maggiore attenzione per le condizioni di lavoro, in circostanze che potrebbero costituire la spia di discriminazioni (in particolare in concomitanza con il rientro da periodi di congedo), e/o rivelare

¹⁰¹¹ La Direzione generale per l'Attività ispettiva – in accordo con la Consigliera nazionale di parità – ha assunto l'iniziativa di intervenire di nuovo sulle modalità della convalida e della rilevazione dei dati anche sulla base di una articolata proposta elaborata, a margine di questa ricerca, congiuntamente da chi scrive e dalla Consigliera di parità dell'Emilia Romagna. Il nuovo modello e il nuovo report sono stati diffusi alle Direzioni territoriali del lavoro con un'ampia lettera circolare esplicativa (n. 22350 del 18 dicembre 2015) e sono in uso dal gennaio 2016.

eventualmente la presenza di giusta causa di dimissioni e quindi consentire l'accesso alle indennità previste per il licenziamento e ai trattamenti di disoccupazione anche dopo il compimento del primo anno del figlio; si è dunque integrata la lista dei motivi aggiungendo le ipotesi di cambiamento della *sede di lavoro*, di *mutamento delle mansioni* e della presenza di *organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole*.

b) Quanto alla motivazione relativa al “*desiderio di cura della prole in maniera esclusiva*” essa è stata (coraggiosamente) tolta dall'elenco: non perché si ritenesse inverosimile o (tanto meno) improponibile la scelta di dimettersi per il desiderio di occuparsi dei figli a tempo pieno, ma perché tale motivazione, non essendo ancorata ad alcun riferimento oggettivo valutabile nel corso della convalida, non favoriva l'emersione di altre possibili ragioni; si è ritenuto, insomma, che, qualora sussistente, essa potesse confluire nella casella “altro”, ma solo dopo aver consapevolmente escluso motivazioni “tipiche” e verificabili.

c) A proposito della motivazione che, nel modello precedente, si richiamava ai casi di “*chiusura/cessazione/trasferimento dell'azienda*” come possibili cause di dimissioni o risoluzioni consensuali, e che si prestava a molteplici elusioni di discipline specifiche (licenziamenti individuali e/o collettivi, garanzie in materia di trasferimento d'azienda), si è correttamente limitata l'ipotesi al “*mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda*”, segnalando con particolare evidenza che in caso di “*modificazioni sostanziali*” la disciplina applicabile è quella delle dimissioni per giusta causa, dunque economicamente meno svantaggiosa.

C) Sul *report* statistico è stata allargata a un maggior numero di variabili la *disaggregazione dei dati per genere*: ciò è particolarmente importante per quanto riguarda i dati relativi al numero dei figli e alla loro età, al fine di permettere un migliore apprezzamento di come agisce, sulle dimissioni e le risoluzioni consensuali presentate da padri e madri, la fine del divieto di licenziamento al compimento del primo anno di vita del figlio. Non sono invece distinti per genere i dati relativi all'ampiezza aziendale e al settore produttivo.

D) Infine, a proposito del dato, precedentemente aggregato e fonte di qualche equivoco, relativo alle *mancate convalide*, si distinguono ora tre ipotesi: quella – “classica” – della mancanza di genuinità del consenso; quella – che riceve per la prima volta visibilità – delle dimissioni revocate a causa di una incompleta conoscenza dei propri diritti (acquisita poi in occasione della convalida); e una voce residuale (“altro”).

L'innovazione, nel complesso consistente, ha già prodotto un primo risultato concreto con il monitoraggio relativo ai dati del 2016 – rilevati attraverso i nuovi modelli – contenuto nella *Relazione annuale* pubblicata a inizio luglio 2017¹⁰¹²: sulla quale si propongono qui alcune prime osservazioni, che riprendono in parte la traccia dell'analisi svolta sui dati delle annate precedenti (*supra*, par. 4.2.).

¹⁰¹² La Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni e risoluzioni consensuali relativa all'anno 2016 – redatta a cura della Direzione centrale vigilanza affari legali e contenzioso in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, e resa disponibile dal 4 luglio 2017 – presenta dati più completi rispetto a quelle delle annate precedenti, riportando anche quelli relativi alla Regione Sicilia e alle Province autonome di Trento e Bolzano, ottenuti grazie ad accordi intercorsi con i rispettivi Uffici ispettivi. Le proporzioni dei dati considerate sull'intero territorio nazionale non risultano sensibilmente alterate rispetto a quelle del territorio “coperto” dall'Ispettorato nazionale del lavoro; tuttavia nella Relazione il confronto con i dati delle annate precedenti è correttamente condotto sulla base dei soli dati raccolti dall'INL: a questi ultimi si farà riferimento anche in queste prime osservazioni.

Non c'è dubbio che le principali tendenze di fondo rilevate nel precedente biennio risultano confermate: tuttavia, grazie all'affinamento delle voci e all'eliminazione di alcuni errori, è possibile un apprezzamento migliore e più analitico del fenomeno e anche di qualche profilo che prima restava nell'ombra.

Si rafforza la tendenza all'aumento complessivo delle dimissioni/risoluzioni consensuali convalidate (con un incremento del 12% rispetto al 2015); la percentuale delle risoluzioni consensuali si mantiene bassa (3%), mentre, per le sole madri, appare in leggero aumento la pratica delle incentivazioni all'esodo; l'abbandono del lavoro in occasione della nascita dei figli continua a riguardare soprattutto le madri (per il 78% dei casi: con una flessione intorno al 4% rispetto al 2015, troppo poco per parlare di riequilibrio di genere); i settori maggiormente interessati sono ancora quelli a più densa occupazione femminile, con una distribuzione percentuale fra servizi, commercio e industria che ricalca sostanzialmente quella del 2015; le motivazioni riconducibili a problemi di conciliazione fra lavoro e cura restano complessivamente prevalenti per le madri, mentre per i padri prevale il cambiamento di lavoro.

Le fasce di età più affollate si confermano quelle "tipiche" della maternità non troppo precoce (attorno al 56% per la fascia 25-35, al 36% per quella 36-45 anni: e mentre il numero delle madri è il doppio nella prima fascia rispetto alla seconda, quello dei padri si distribuisce fra le due fasce di età in modo perfettamente bilanciato); rispetto al 2015 si notano cambiamenti, di segno opposto, nelle fasce di età estreme: si riducono di un terzo le dimissioni dei giovanissimi genitori (con meno di 18 anni, quasi tutte madri), mentre risultano quasi raddoppiate le dimissioni degli ultra quarantacinquenni (più padri che madri). Per quanto riguarda l'anzianità di servizio (al 47% per la fascia fino a tre anni, 40% da 4 a 10 anni) non si registrano invece spostamenti significativi.

Nella maggior parte dei casi (93%) si tratta ancora di lavoratori e lavoratrici con qualifiche operaie e impiegate, con un limitato spostamento riguardante le madri lavoratrici: le operaie (ora al 47,42%, contro il 44,91% del 2015) ora superano le impiegate, che scendono dal 47,41% del 2015 al 46,46. Fra i lavoratori padri continuano a prevalere di gran lunga gli operai. Sembra cioè accentuarsi – lievemente – la concentrazione del fenomeno delle dimissioni nelle aree del lavoro meno qualificato.

Per la prima volta disaggregato per genere, il dato sul *numero dei figli* mostra la diversa incidenza della nascita del primo e del secondo figlio sulla propensione a lasciare il lavoro: quasi il 53% delle madri che si dimettono lo fa dopo il primo figlio, circa il 31% dopo il secondo; per i padri lavoratori la forbice si restringe (rispettivamente 48 e 32% del totale dei padri dimissionari). Ma ciò che continua ad allarmare è il numero alto (2.519) delle lavoratrici che si dimettono "senza figli", dunque in gravidanza (o al più in attesa del perfezionamento dell'adozione internazionale): questa volta si tratta di un dato certo e disaggregato per genere, pari al 9,17 % delle madri dimissionarie¹⁰¹³.

D'altra parte, il compimento del primo anno di *età del bambino* si conferma, per le lavoratrici, cruciale: un'ampia maggioranza di madri si dimette entro quella data (che appare invece irrilevante per i padri): sulla decisione esercita certamente un peso la consapevolezza dell'imminente ingresso in un periodo meno protetto e non sorretto dalla garanzia di sostegno al reddito, e ciò

¹⁰¹³ Non facilmente spiegabile, invece, il numero rilevante (oltre il 7%) di padri lavoratori dimissionari con zero figli: tutti (552!) padri adottivi in attesa dell'incontro col figlio all'estero?

acuisce la delicatezza della procedura di convalida, trattandosi di accertare che quella consapevolezza non sia stata usata “contro” la lavoratrice, per indurla ad affrettare una scelta che avrebbe potuto essere evitata o differita. La verifica sull’avvenuta fruizione dei diritti connessi con la condizione genitoriale dovrebbe allora diventare un passaggio obbligato della procedura.

E infatti una delle novità più significative introdotte nel modello per il colloquio e nel *report* statistico è l’informazione – da acquisire esplicitamente e annotare sulla scheda – circa il fatto che la lavoratrice o il lavoratore abbiano richiesto *gli istituti concernenti la maternità* (*sic*, da intendersi ovviamente comprensiva anche della paternità), e ne abbiano effettivamente usufruito: i dati su questo punto sono, oltre che distinti per genere, anche incrociati con le qualifiche. Se ne ricavano interessanti differenze a catena. Se fra chi ne ha fatto richiesta e chi ne ha fruito la differenza è minima (e meno male: trattandosi normalmente di diritti potestativi non dovrebbe esser contemplato il rifiuto)¹⁰¹⁴, è invece decisamente alta fra il totale dei dimissionari e quello dei fruitori: ben il 20,54% delle lavoratrici madri che hanno convalidato le dimissioni o la risoluzione consensuale non hanno usufruito di tali istituti (con una differenza fra richieste e fruizioni effettive trascurabile, di due unità); per i padri la percentuale di non fruitori sale al 63% (e qui troviamo anche un meno irrilevante scarto di 117 lavoratori padri che avrebbero richiesto e non ottenuto l’accesso a tali istituti). Poiché tali percentuali vanno considerate alla luce delle motivazioni addotte per il recesso, è evidente che il dato relativo alle madri, per quanto più basso, resta il più rilevante, dato il prevalente addensarsi dei lavoratori padri nella motivazione “passaggio ad altra azienda”. Ovviamente non se ne può dedurre con certezza che le 5.639 lavoratrici che hanno lasciato il lavoro senza aver fruito di tutti i diritti connessi alla maternità siano fra quelle che affermano di dimettersi per ragioni direttamente (mancata disponibilità o costo alto del nido, mancanza di supporti familiari, rifiuto di orario ridotto o flessibile) o indirettamente (cambio di mansioni o di sede, lavoro gravoso) connesse alla cura e alla propria condizione: ma è almeno altrettanto verosimile che non si affollino tutte quante nelle motivazioni “neutre” (cambiamento di lavoro, trasferimento di residenza e simili). Insomma, l’ipotesi che dietro la rinuncia al lavoro ci sia, in un rilevante numero di casi, anche la preventiva rinuncia all’esercizio di diritti che potrebbero quanto meno ritardare la prima, pare fondata su buoni indizi: sufficienti comunque ad avvalorare, proprio grazie a quest’ultimo monitoraggio, una delle idee guida di questo lavoro, e cioè che esista, per la tecnica di convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali dei lavoratori genitori, uno spazio di intervento – ancora in gran parte da esplorare e valorizzare – per la promozione dei diritti di conciliazione fra lavoro e compiti di cura. Anche se il dato praticamente inesistente (una sola unità) relativo alle dimissioni revocate “grazie” alle informazioni sui diritti ricevute in occasione della convalida raffredda, per ora, le aspettative coltivate su questo punto.

Ancora in relazione alla parte del *report* relativa alla richiesta/fruizione degli istituti concernenti la genitorialità, la disaggregazione dei dati in base a genere e qualifiche consente inoltre di verificare che, per le lavoratrici madri, a fronte del maggior numero di operaie dimissionarie, sono le impiegate in maggioranza a chiedere e fruire dei diritti di conciliazione, mentre fra i padri – che li richiedono in misura nettamente minore – gli operai restano la maggioranza anche fra i fruitori.

¹⁰¹⁴ Però qualcosa andrà perfezionato nella rilevazione, poiché in alcune voci risulterebbero, sia pure di poche unità, più numerosi i fruitori rispetto ai richiedenti.

L'ampliamento del ventaglio delle *motivazioni del recesso* ha prodotto un primo – ma limitato – restringimento dell'opzione “residuale” (“*altro*”) e dunque una presumibile maggiore capacità rappresentativa di questi dati; nella *Relazione* fra l'altro si segnala che in una sede le lavoratrici/i lavoratori hanno indicato più di una motivazione: se da un lato è una “sbavatura” che non fa tornare i conti, dall'altro attesta il carattere necessariamente non rigoroso di quella tipologia di motivi e segnala un confronto con la realtà un po' più fecondo: e si può immaginare – o auspicare – che anche il colloquio di convalida ne sia qualitativamente investito.

Tuttavia, nonostante l'affinamento delle voci proposte, si accentua notevolmente, per le lavoratrici madri, la concentrazione nelle motivazioni relative all'inconciliabilità del lavoro con l'assistenza al figlio riferita a cause “esterne” (assenza di supporti familiari, insufficienza o costi alti dei servizi) a un'organizzazione del lavoro la cui rigidità è percepita come inevitabile: su queste voci si passa dal 36,66% del 2015 al 49,26% (mentre i padri lavoratori si dimettono con queste motivazioni nel 4,4% dei casi).

A probabile conferma di quanto appena notato, sempre con riferimento alle madri, appaiono significativi due dati:

a) rimane bassa (diminuendo anzi in percentuale: appena il 4,7%) la risposta relativa alla mancata concessione di *tempo ridotto o flessibile* come causa di dimissioni: e le condizioni di base delle lavoratrici dimissionarie relative ai tempi di lavoro (l'esistenza di un buon numero di *part timer* preesistenti, la scarsa propensione a chiedere modifiche dell'orario e l'altrettanto scarsa propensione delle imprese a concederle) non appaiono mutate rispetto al 2015;

b) ha invece un notevole riscontro (2610 unità, pari al 9,51% delle madri, a fronte di pochissimi padri) la motivazione (introdotta col nuovo modello) relativa a “*organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole*”: se le risposte di queste lavoratrici illuminano per un attimo le condizioni effettive di settori “difficili”, qualche perplessità nella formulazione di quella motivazione rimane, nella misura in cui sembra avallare l'esistenza di lavori “inconciliabili”.

Apparentemente equilibrate fra i generi in termini assoluti, le dimissioni motivate con il “passaggio ad altra azienda” riguardano il 18,56% delle lavoratrici madri contro il 72,61% dei lavoratori padri: per i quali il mutamento di lavoro si conferma come ragione prevalente, in presenza però di una incidenza delle motivazioni “residuali” non espresse ancora abbastanza alta (il 14,65%, contro l'11,78 delle madri).

L'introduzione nel modello della voce relativa al “*mutamento della sede di lavoro*” permette ora di isolare i casi in cui è un provvedimento del datore di lavoro concomitante con la maternità/paternità (e non un'autonoma scelta del lavoratore/della lavoratrice di mutare il proprio luogo di vita) a determinare una distanza che diventa ragione di inconciliabilità fra lavoro e condizione genitoriale: anche se i casi non sono molti, è significativo che si tratti di 401 donne a fronte di 49 uomini, e che si sia registrato un concomitante calo della preesistente voce genericamente riferita alla distanza fra residenza e luogo di lavoro.

La risposta – anch'essa “nuova” – che riconduce le dimissioni al “*mutamento delle mansioni*” ottiene un riscontro che la *Relazione* definisce come “residuale” (comunque molto superiore per le donne rispetto agli uomini: 147 contro 28).

A proposito di quest'ultima motivazione, e anche di quella precedente relativa alla sede di lavoro, e della loro presunta irrilevanza statistica, si può osservare tuttavia che la presenza sul modello di convalida di voci che si richiamano ad atti di esercizio dei poteri datoriali (trasferimento di sede, mutamento di mansioni), indipendentemente dal riscontro statistico, ha un ruolo tutt'altro che marginale, finendo per rafforzare gli aspetti di deterrenza e prevenzione degli abusi che concorrono a giustificare l'esistenza della convalida.

Più in generale su questo monitoraggio, al di là dell'ovvia considerazione che una maggiore analiticità delle voci porta a una conoscenza migliore del fenomeno oggetto di attenzione, si può dire che questa prima lettura dei dati raccolti nel 2016 mostra almeno una cosa: che i profili nuovi che cominciano a emergere sono anche quelli che riaprono dubbi e sollecitano aspettative sulle dinamiche "vere" che si creano in occasione della procedura di convalida: fra i suoi protagonisti diretti (la lavoratrice o il lavoratore, e il funzionario che ha il compito di convalidare), gli altri soggetti – "esterni", ma non troppo – che è possibile attivare (uffici ispettivi, commissioni di conciliazione, Consigliera di parità) e, soprattutto, il datore di lavoro, vero "convitato di pietra" della rappresentazione. Perché, si ribadisce, non è per nulla scontato che un monitoraggio migliore si traduca direttamente in conseguenze apprezzabili sotto il profilo della qualità della tutela: queste dipenderanno in larga misura dall'investimento complessivo, in termini di risorse, organizzazione e formazione, che si deciderà di disporre, oltretutto, su un piano più generale, da fattori riconducibili al mutato contesto normativo della tutela del lavoro in cui gli istituti di controllo sulle dimissioni e le risoluzioni consensuali vanno inevitabilmente collocati.

5. Oltre le dimissioni in bianco: domande (non troppo) nuove.

L'assetto attuale delle regole sul recesso volontario o consensuale di lavoratori e lavoratrici sa ancora di antico, riproponendo, a condizioni mutate, la distinzione tradizionale fra disciplina generale e disciplina speciale. Certo, ora (quasi) tutti i lavoratori sono protetti contro una rozza pratica fraudolenta e, se si dimettono o risolvono consensualmente il rapporto, hanno sette giorni di tempo per revocare la decisione; ma la verifica della genuinità del consenso unita all'accertamento ("promozionale") circa la fruizione di diritti e tutele restano circoscritti a un'area di specialità, anche se parecchio più estesa – quanto a soggetti e tempi – rispetto al passato. Il livello complessivo di tutela si è dunque innalzato, e d'altra parte l'esistenza di ottime ragioni per mantenere una protezione rafforzata in occasione della maternità/paternità resta incontestabile.

Ma il solco fra le due discipline rimane profondo, mentre per un certo tempo si era intravvista la possibilità di attenuarlo: insomma, l'ultimo intervento legislativo, indipendentemente dall'efficacia che saprà dimostrare nel contrasto alle dimissioni in bianco, rischia di allargare il divario delle tutele fra lavoratori genitori (di figli piccoli), da un lato, e "tutti gli altri".

Tecnica della modalità telematica del recesso e tecnica della convalida si escludono a vicenda, a contrassegnare mondi separati che tali, nella realtà delle persone in carne e ossa, non sono. La giustificazione del divario appare infatti sempre più artificiale quando si consideri, ad esempio, che le esigenze conciliative che potrebbero indurre a uscire dal mercato del lavoro (magari alimentando, specie in certi settori, il lavoro saltuario/irregolare), o esporre al rischio di manipolazioni della volontà, non cadono di colpo al compimento del terzo anno del figlio né sono ormai legate alla sola genitorialità.

Come più volte sottolineato, la garanzia dell'autenticità della data propria del modulo telematico lascia comunque il lavoratore esposto al rischio di pressioni e condizionamenti esercitati in forma diversa dalle dimissioni in bianco. E il sapore di antico è persistente, poiché, data certa a parte, tutto sembra tornare alle origini: ora come allora, "basta la libertà contrattuale", tanto più che la sua attitudine a diventare, per lavoratori e lavoratrici, la classica arma a doppio taglio preoccupa meno, essendo ora (appena) attenuata dalla possibilità di ripensarci.

Così, il diritto di revoca, che – scelta certo apprezzabile – è sopravvissuto all'abrogazione della disciplina generale contenuta nella legge 92/2012, finisce col rappresentare l'esile ponte fra la situazione ritenuta meritevole di maggior protezione e quella generale: rendendo possibile a tutti i dimissionari (sia pure nel breve intervallo di sette giorni) una considerazione più meditata della scelta fatta, e l'acquisizione eventuale di informazioni che, in qualche caso, potrebbero suggerire alternative alla rinuncia al lavoro: tanto più considerando il fatto che, soprattutto dopo il d.lgs. 80/2015, le misure conciliative tendono a diversificarsi e anche i corrispondenti diritti si distribuiscono su periodi più lunghi, cosa che potrebbe mutare la percezione del soggetto circa la sostenibilità del lavoro. Un ponte fragilissimo, però, la cui consistenza poggia su condizioni "ambientali" pessime, data l'evanescenza di figure e strutture sulle quali il lavoratore dovrebbe poter contare – e *sapere* di poterlo fare, e farlo "rapidamente"! – per riconsiderare eventualmente quella scelta.

Quanto alla tecnica di convalida, essa appare, a uno sguardo disincantato, come l'ultimo esemplare rimasto di un controllo di tipo tradizionale – predeterminato quanto al soggetto pubblico che lo svolge, alle modalità, agli esiti possibili – che corre però un alto rischio di involuzione. La vicenda non esaltante del tentativo di estendere tale tecnica al di fuori dell'area della maternità/paternità qualcosa insegna, nonostante sia stata chiusa e archiviata ancor prima che potesse diventare oggetto di studio: racconta quanto rapidamente un simile tipo di garanzia possa degradare a mero adempimento burocratico diventando un baluardo fittizio, e fornendo così ottimi argomenti ai "semplificatori" di turno. Per il modo in cui era congegnata la disciplina generale delle dimissioni nella l. 92/2012, il fallimento della tecnica di convalida era certamente prevedibile, forse perfino previsto: la vicenda ricorda, per qualche non trascurabile analogia, quella della convalida per i casi di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al part time, la cui abrogazione fu infine disposta nel 2011 dopo un progressivo svuotamento di fatto dell'efficacia protettiva dell'istituto¹⁰¹⁵.

Alla convalida per i lavoratori genitori sembrerebbe riservata una sorte diversa: contrassegnata, prima, dall'estensione applicativa disposta dalla legge, e poi da un rafforzamento derivante dalla maggior "cura" riservatele dagli stessi apparati amministrativi.

Dunque è valsa la pena conservarla? E a quali condizioni potrà mantenersi coerente con la *ratio* sottesa alla sua istituzione e, ancor più, alle finalità plurime implicite nella sua estensione, dal 2012 in poi?

Non basterà rispondere che la convalida funziona *comunque*, di per sé, come deterrente nei confronti di comportamenti *contra legem*: la sua mera sopravvivenza a questo fine non ne eviterà lo strisciante degrado, di cui sono sintomi evidenti da un lato, la riferita percezione dell'inutilità della

¹⁰¹⁵ Cfr. R. VOZA, L'autonomia individuale assistita nel rapporto di lavoro, cit., p. 141.

procedura da parte di molti utenti, e, dall'altro, una certa tendenza alla banalizzazione o alla minimizzazione del proprio ruolo da parte di alcuni operatori.

Né basterà trarne, come pure si sta facendo, la predisposizione delle condizioni conoscitive del fenomeno per una sua migliore rappresentazione statistica.

Si vedrà col tempo se la riflessione sui dati – preoccupanti per un verso, ma allo stesso tempo capaci di indicare direzioni di intervento – saprà avviare circuiti virtuosi quanto al miglioramento della qualità della convalida e della capacità di trattare efficacemente i singoli casi: quanto meno attraverso la formazione mirata degli addetti e la stabilizzazione di criteri non casuali di collegamento fra funzione di convalida e funzione ispettiva. In particolare si vedrà se la convalida saprà mantenere, in materia di conciliazione, la funzione promozionale – della conoscenza e della fruizione dei diritti – che deve esserle riconosciuta: sarà possibile e realistico che in quella sede si riesca a esplorare la praticabilità nel caso concreto di strumenti conciliativi – di fonte legislativa e non solo – che si vanno facendo più flessibili, variegati e diluiti nel tempo rispetto al passato? ciò presupporrebbe, fra l'altro, consolidare un ruolo meglio definito e strutturato per la Consigliera di parità, cosa non facilmente armonizzabile con le restrizioni di poteri e risorse delle Consigliere disposti nello stesso decreto 151/2015. Eppure i più recenti monitoraggi (l'ultimo in particolare) mostrano con sufficiente chiarezza quanto ampio potrebbe essere lo spazio di intervento in questo ambito (si ripensi ai dati sulle dimissioni in gravidanza, e a quelli sui diritti di maternità/paternità non fruiti).

Basterà? Probabilmente no: o meglio, non sono più solo queste le domande appropriate, poiché nel frattempo la partita si è platealmente spostata anche su un altro tavolo. Si è aperto questo lavoro ricordando che la prima forma di tutela in caso di dimissioni era nata nel cono d'ombra di un divieto di licenziare. Tutelare la lavoratrice dimissionaria significava blindare quel divieto. Estendere, pur molto tempo dopo, la tutela in caso di dimissioni (e mi riferisco qui sia al regime generale che a quello per i genitori nella parte eccedente il divieto di licenziamento) avrebbe potuto mantenere lo stesso significato di sostegno indiretto alle garanzie del lavoro, soprattutto alla protezione in caso di licenziamento. Ma non è andata esattamente così. Le nuove regole in materia di dimissioni sono state introdotte mentre si smontavano quelle sui licenziamenti: il cantiere era lo stesso e, da questo punto di vista, le prime non “puntellano” più quasi nulla. Il contrasto alle dimissioni in bianco resta importante ma perde smalto. Per i lavoratori genitori tutto ciò rafforza, e non indebolisce, la tesi fin qui sostenuta della polifunzionalità della protezione mediante convalida. Ma resta il fatto che, per la lavoratrice madre, la licenziabilità facilitata che caratterizza il contratto standard dopo il d.lgs. 23/2015 fa del primo compleanno del figlio una data potenzialmente molto più ansiogena di prima, con buona pace della applicabilità della convalida nei due anni successivi: perché licenziare per giustificato motivo oggettivo (a maggior ragione dopo la disattivazione, per gli assunti con il “contratto a tutele crescenti”, del tentativo obbligatorio di conciliazione ex art. 7 l. 604/1966) magari corredando il provvedimento di una “offerta di conciliazione”, può diventare perfino più sbrigativo e meno problematico che indurre alle dimissioni. Come dire che per le garanzie, vecchie e nuove, in materia di dimissioni si profila un rischio ulteriore e insidioso, quello della irrilevanza.