



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

Corso di Laurea triennale in
ECONOMIA E COMMERCIO

**LE DIMISSIONI DEL LAVORATORE: EVOLUZIONE
DELLA NORMATIVA E ASPETTI PROBLEMATICI**

**THE RESIGNATION OF THE WORKER: EVOLUTION
OF THE LEGISLATION AND PROBLEMATIC ASPECTS**

Relatore:
Prof. Laura Torsello

Rapporto Finale di:
Chiara Camerlingo

Anno Accademico 2018/2019

INDICE

INTRODUZIONE

1. PER UNA STORIA DEL CONTRASTO ALLE DIMISSIONI IN

BIANCO

1.1 Legge 17 ottobre 2007, n.188

1.2 Decreto Legge 25 giugno 2008, n.112

1.3 Legge 28 giugno 2012, n.92

2. LA DISCIPLINA VIGENTE

2.1 Contenuti ed obiettivi della riforma

2.2 Fattispecie escluse dalla nuova disciplina

2.3 Modalità di comunicazione delle dimissioni

2.4 Soggetti abilitati

2.5 Dimissioni incentivate

2.6 La Naspi in caso di dimissioni

2.6.1 Dimissioni per giusta causa

CONCLUSIONE

INTRODUZIONE

Negli ultimi anni si è assistito ad una continua battaglia per la tutela contro le dimissioni in bianco. Un fenomeno equiparabile ad un vero e proprio ricatto, le cui vittime non sono solo le madri e le donne, ma tutte quelle fasce di lavoratori e lavoratrici considerati “deboli”. Tutti coloro che, stretti dalla necessità di affrontare il quotidiano, sono costretti a sottostare a condizioni vessatorie ed illegali.

Per molto tempo il potere del datore di lavoro sul lavoratore è prevalso, provocando l’aggiramento *ad libitum* delle tutele reali e obbligatorie contro il recesso illegittimo di quest’ultimo, e causando violazione dei diritti ed abusi che culminavano nell’imposizione di una firma su un foglio bianco prima ancora che l’attività lavorativa avesse inizio. Per contrastare questa pratica ingiusta si sono susseguite molteplici leggi, le quali hanno cercato di ripristinare dignità e vigilanza sul rispetto dei diritti. Attualmente il Governo ha previsto l’istituzione dell’Ispettorato nazionale del lavoro, la cui principale funzione è proprio quella di rafforzare i meccanismi di controllo e contrastare con maggiore forza ed efficacia ogni forma di illegalità al fine di rimuovere quel sistema ricattatorio e padronale che ha caratterizzato per anni il nostro mercato del lavoro.

Scopo del presente lavoro è ripercorrere l’evoluzione delle vicende normative espressamente mirate a contrastare il fenomeno, dall’approvazione della legge n. 188/2007 fino al decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151, con particolare attenzione agli aspetti problematici ad esso connessi.

1. PER UNA STORIA DEL CONTRASTO ALLE DIMISSIONI IN BIANCO

1.1 LEGGE 17 OTTOBRE 2007, N. 188

Le dimissioni, considerate atto a forma libera, in quanto espressione del principio della libera recedibilità del lavoratore dal rapporto di lavoro, sono spesso fatte sottoscrivere illegittimamente in bianco¹ dal datore di lavoro, già all'atto dell'assunzione, per poi essere da questo utilizzate quando ritenuto conveniente ed opportuno per interrompere il rapporto medesimo senza ragioni giustificatrici².

Per porre fine a tale pratica, il Parlamento aveva approvato la Legge del 17 ottobre 2007, n. 188 recante *“Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie della lavoratrice, del lavoratore, nonché del prestatore d’opera e della prestatrice d’opera”*, su disegno di legge del Governo Prodi che imponeva l’obbligo di redigere le dimissioni su apposito modello ministeriale³ disponibile *on line*.

La legge n. 188 del 17 Ottobre 2007 ha perciò introdotto un nuovo requisito di forma scritta e vincolata *ad substantiam*⁴, sancendo l’utilizzo di appositi moduli di dimissioni, dotati in base al d.m. attuativo del 21 gennaio 2008, di avanzate caratteristiche di individuazione delle data e di eventuali contraffazioni. Al fine di

¹ Il datore di lavoro impone ai propri dipendenti di sottoscrivere una lettera di dimissioni priva dell’indicazione della data.

² P. Ichino, *Il contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003, 390 ss.

³ V. Decreto del Ministero del lavoro e della previdenza sociale 21 gennaio 2008.

⁴ G. Santoro Passarelli, *Diritto dei lavoratori*, Giappichelli, Torino, 2009, p.203.

rispondere all'obiettivo antifraudolento perseguito, su questi ultimi dovevano essere indicati un codice alfanumerico progressivo di identificazione e la data di emissione, a partire dalla quale decorreva il periodo quindicinale di validità: la previsione di un termine breve di scadenza rivestiva un'importanza strategica evidente, mirando ad evitare che il datore di lavoro potesse farsi consegnare dai lavoratori i moduli con largo anticipo, utilizzandoli successivamente al momento opportuno.⁵

La normativa si applica a tutti i casi di recesso unilaterale del lavoratore previsti dall'art. 2118 del codice civile, nel rispetto del preavviso, la cui validità non viene meno, rendendo nulle le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle fissate dal decreto stesso.⁶ I soggetti interessati dalla normativa sono tutti i lavoratori dimissionari che rientrano nelle seguenti fattispecie:

- I lavoratori e le lavoratrici che prestano la propria attività nell'impresa con vincolo di subordinazione;⁷
- I collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, intendendo con essi tutte le tipologie di rapporto di lavoro che la dottrina ha qualificato come parasubordinato, ed anche la collaborazione occasionale⁸;

⁵ A.Foneglio, *Dimissioni in bianco e art. 18 dello Statuto*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Roma, Volume 62, 2011, pp. 579-585.

⁶ Maurizio Manicasteri e David Trotti, *Dimissioni volontarie: la validazione risolve le dimissioni in bianco*, Diritto e pratica del lavoro, Milano, Volume 25, 2008, pp. 985-988.

⁷ Art. 2094 del codice civile.

⁸ Art. 61, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, collaborazione nella quale pur mancando la continuità, sussiste il coordinamento con il committente (le cd. "mini co.co.co").

- Gli associati in partecipazione se caratterizzati dall'apporto di lavoro, anche non esclusivo, con la sola esclusione dei lavoratori già iscritti ad albi professionali;
- I soci di cooperativa che hanno instaurato un ulteriore rapporto ricadente nelle fattispecie precedenti.

Seppur non priva di difetti e sbavature, la legge n. 188/2007 aveva dunque il merito di tentare di garantire l'effettiva genuinità delle dimissioni dei lavoratori, introducendo una tutela rafforzata che avrebbe dovuto affiancarsi alle disposizioni già vigenti in materia di dimissioni collegate al matrimonio⁹ o alla nascita di un figlio¹⁰.

1.2 DECRETO LEGGE 25 GIUGNO 2008, N.112

Se da una parte un serio tentativo di contrasto di tale pratica è stato compiuto, dall'altra la legge n. 188/2007 è stata bollata come un'inutile e costosa pastoia burocratica dal ministro del Lavoro in carica¹¹ e dalla coalizione governativa di cui è espressione. Quest'ultima risultava essere un "*meccanismo formale doppiamente*

⁹ Art.35, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006, stabilisce la nullità delle dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, purchè segua la celebrazione, ad un anno dopo la celebrazione stessa, salvo che siano dalla lavoratrice medesima confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro.

¹⁰ Art. 55, comma 4, del d.lgs. n. 151/2001 prevedeva che la richiesta di dimissioni presentata dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, dovesse essere convalidata dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro competente per territorio. A detta convalida era condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro

¹¹ Maurizio Sacconi.

*bloccato*¹²: non solo la manifestazione del recesso da parte del prestatore di lavoro doveva avvenire in forma scritta (vincolo formale), ma tale forma doveva necessariamente essere conforme, a pena di nullità, a quella contenuta nel modello ministeriale (vincolo procedimentale).

La legge, investita dalle critiche provenienti da gran parte della dottrina e dagli operatori del mondo del lavoro, ha avuto una vita breve. Con l'insediamento del Governo Berlusconi, il ministro del welfare Maurizio Sacconi ne dispose l'immediata abrogazione con il D.Lgs. 112/2008 art. 39, comma 10, lettera l, convertito in legge n. 133/2008, sostenendo che le procedure previste dalla legge n. 188/2007 rappresentavano un appesantimento burocratico e non garantivano la soluzione del problema.

1.3 LEGGE 28 GIUGNO 2012 N.92

Archiviata la legge n. 188/2007, e ricondotta la disciplina delle dimissioni «nell'alveo del codice civile»¹³, è intervenuta successivamente la legge n. 92/2012. Prima di entrare nel merito della questione, occorre prendere visione dell'art. 4, commi 16-23, l. n. 92 del 2012, che, sulla linea dell'esperienza della l. n. 188 del 2007, apporta significative novità.¹⁴

¹² M. Marrucci, *La legge sulle dimissioni volontarie alla ricerca del modello ufficiale*, in GLav, n. 45/2007, 12.

¹³ M.V. Ballestrero, *La disciplina delle dimissioni: i mediocri frutti di una buona intenzione*, in www.ingegnere.it, 2012.

¹⁴ O. Dessì, *Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, Cagliari, 2014, p.2.

La legge n. 92 del 2012 ritocca il regime delle dimissioni per maternità o paternità (art. 4.16, l. n. 192 del 2012) e innova quello relativo al recesso del lavoratore (artt. 2118 e 2119 c.c.) e alla risoluzione consensuale (art. 4.17-23, l. n. 192 del 2012). Le dimissioni per maternità o paternità non sono sottoposte a nullità, ma a convalida (art. 55.4, d.lgs. n. 151 del 2001, sostituito dall'art. 4.16, l. n. 92 del 2012). Il recesso e la risoluzione consensuale sono ricondotti alla convalida, diretta ad accertarne la genuinità, nel senso che, qualora non sia effettuata dal lavoratore, impedisce che producano effetti. La relativa dichiarazione, quindi, non consiste più in un atto volitivo perfetto, ma in un atto condizionato, che non è in grado di produrre effetti fino all'ottenimento della convalida.

Esistono due modalità secondo cui il lavoratore può porre fine al rapporto di lavoro. Secondo una prima procedura, il lavoratore che intenda dimettersi deve ribadire la propria volontà presso la direzione territoriale del lavoro, il centro per l'impiego territorialmente competente o una delle sedi individuate dai contratti collettivi (art. 4.17, l. n. 92 del 2012).

In base alla seconda modalità il prestatore sottoscrive una dichiarazione, relativa all'intenzione di dimettersi, apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, inviata dal datore di lavoro al centro per l'impiego competente (art. 4.18, l. n. 92 del 2012).

Effettuata la convalida o sottoscritta la ricevuta di trasmissione da parte del lavoratore, il datore di lavoro ha l'obbligo di comunicare la cessazione del rapporto

di lavoro al Centro per l'impiego a partire dal momento in cui il lavoratore (in caso di dimissioni) o le parti (in caso di risoluzione consensuale) intendono farla decorrere giuridicamente.

Il datore di lavoro, inoltre, per evitare l'incertezza dovuta all'eventuale inerzia del lavoratore, può invitare quest'ultimo ad effettuare la convalida, secondo una delle modalità menzionate, mediante il recapito o la consegna della relativa comunicazione (art. 4.20, l. n. 92 del 2012). Se entro sette giorni dalla ricezione dell'invito il prestatore non intraprende nessuna delle strade suggeritegli, il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi della condizione sospensiva. Entro sette giorni il lavoratore può decidere non solo di convalidare o meno, ma anche di revocare le dimissioni (art. 4.21, l. n. 92 del 2012).

In caso di comportamento omissivo da parte sua, il rapporto di lavoro riprende a produrre effetti al momento della scadenza dei sette giorni.

In caso di revoca, invece, il contratto di lavoro, interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione del "ripensamento". Il ripensamento non può essere consentito *sine die*, ma solo entro sette giorni dalla ricezione dell'invito da parte del datore di lavoro, per ragioni di certezza del diritto¹⁵. Se il datore di lavoro non trasmette l'invito entro trenta giorni dalla manifestazione di volontà di recesso del lavoratore, le dimissioni sono definitivamente prive di effetto (art. 4.22, l. n. 92 del 2012). La stessa conseguenza

¹⁵ A.Cannioto, G.Maccarone, *Dimissioni con ripensamento*, in *Il Sole24Ore*, 17 luglio 2012, p.19

non è prevista, invece, riguardo alla risoluzione consensuale, perché dall'interpretazione letterale della legge si desume come essa si riferisca al solo recesso del lavoratore. Considerato, però, che la convalida si estende anche alla risoluzione consensuale, si presume che ci si trovi dinanzi ad una dimenticanza del legislatore e che la previsione le sia applicabile per analogia. Un profilo, più volte esaminato dalla giurisprudenza, è quello delle conseguenze dell'inefficacia delle dimissioni, dovuta all'assenza di convalida o alla revoca. Nonostante il rapporto di lavoro riprenda il suo corso, il prestatore non ha diritto alla retribuzione relativa al periodo in cui non ha lavorato (art. 4.23, l. n. 92 del 2012). In questo modo, si evita *ab origine* che il datore di lavoro debba constatarne l'assenza arbitraria e licenziarlo e, al contempo, si esclude che il lavoratore, dimessosi oralmente o “per fatti concludenti”, possa esigere, decorso un notevole lasso di tempo, la permanenza in vita del rapporto di lavoro e il pagamento delle retribuzioni arretrate.

Un altro aspetto degno di nota è il regime sanzionatorio, che si sostanzia nella previsione di una sanzione amministrativa pecuniaria da 5.000 euro a 30.000 euro¹⁶ nei confronti del datore di lavoro che ricorre alle dimissioni in bianco o simula la risoluzione consensuale, salvo che commetta reato ex art. 486 c.p. o ex art. 488 c.p. (art. 4.23, l. n. 92 del 2012).

¹⁶ Ufficio Documentazione e Studi, *La legge contro le “dimissioni in bianco”*, Dossier n. 30, 26 marzo 2014, in http://www.deputatipd.it/files/documenti/30_Dimissioni_in_bianco.pdf

La legge Fornero, pur prevedendo due diverse modalità di convalida, non specifica quali siano le procedure che ne garantiscano l'attuazione, lasciando l'incombenza ai soggetti competenti. La Circolare del Ministero del Lavoro n. 18 del 2012, infatti, si limita a "invitare" le strutture interessate all'individuazione di modalità di verifica della volontà dimissoria del lavoratore.

La normativa, analogamente a quella introdotta dalla legge n. 188 del 2007, crea problemi interpretativi, legati prevalentemente all'eccessiva burocratizzazione e alla lacunosità delle procedure. La legge n. 92 del 2012 prevede una serie di oneri burocratici sia a carico delle parti che degli enti abilitati a ricevere la convalida del recesso del lavoratore. Per quanto concerne le parti, l'ipotesi prefigurata dall'art. 4.17, l. n. 92 del 2012 non si rivela complessa, perché prevede che il lavoratore convalidi le dimissioni mediante la compilazione di un modulo, reperibile nei siti Internet o negli uffici degli enti menzionati, che successivamente verrà completato dagli addetti alla convalida, che accertano l'autenticità della firma del dimissionario, previo riscontro della sua identità.

La procedura di cui all'art. 4.18, l. n. 92 del 2012, invece, appare ambigua, perché la legge, al pari della Circolare n. 18 del 2012, non esplicita come il lavoratore dimissionario possa procurarsi una copia della ricevuta di dichiarazione della lavoratrice o del lavoratore che comunichi la cessazione del rapporto di lavoro. A rigor di logica si presume che il datore di lavoro, dopo aver ricevuto la comunicazione delle dimissioni e dopo aver riferito la variazione al centro per

l'impiego, possa consegnarla al lavoratore, mettendolo nelle condizioni di convalidarle. Inoltre, né la legge né la Circolare n. 18 del 2012 precisano se la ricevuta debba essere dal lavoratore consegnata al centro per l'impiego o ad uno degli enti menzionati dall'art. 4.17, l. n. 92 del 2012. La tesi più accreditata è che il lavoratore debba trasmetterla al centro per l'impiego, mettendo i funzionari nelle condizioni di accertarne l'identità e di autenticarne la sottoscrizione.

Circa gli enti abilitati, la convalida pur non comportando un sovraccarico di lavoro, si limita alla consegna, da parte del lavoratore, all'ente prescelto, di un modulo indicante la volontà di recesso o della ricevuta di cui all'art. 4.18, l. n. 92 del 2012. L'inadeguatezza dell'intervento si accentua per via dell'elevato numero di enti coinvolti (art. 4.17, l. n. 92 del 2012), che avrebbe potuto essere evitato, limitando l'abilitazione ad un solo ente pubblico.¹⁷

Un altro punto dolente consiste nella mancata previsione, da parte della anzidetta, a differenza di quanto previsto da quella del 2007 e dal D.M. attuativo del 21 gennaio 2008, di un programma informatico attraverso il quale effettuare la convalida e velocizzare il sistema.

Sul piano più strettamente tecnico, si mette in evidenza come la procedura di convalida non sia descritta in maniera chiara, poiché sembrano mancare dei "passaggi" necessari a renderla completa. L'aspetto determinante è dato dal fatto

¹⁷ O.Dessi, *Riflessioni sulle recenti "vicende" normative delle dimissioni*, 2014, p.17, in <http://csdle.lex.unict.it/>

che la fattispecie si riduce alla sottoscrizione, da parte del lavoratore, del modulo o della ricevuta suindicati, che appare inidonea ai fini del contrasto delle dimissioni illegittime. Non è chiaro il modo in cui tale strumento possa garantire la genuinità della volontà del lavoratore e della data in cui realmente decide di dimettersi. Gli enti coinvolti nella procedura di convalida, infatti, sono privi di qualunque ruolo istruttorio diretto ad accertare l'esistenza di un nesso di causalità tra la volontarietà del recesso del lavoratore e la relativa dichiarazione di intenti al datore di lavoro. La convalida, quindi, non è il risultato della valutazione di un organismo esterno al rapporto di lavoro, quanto la mera ripetizione, da parte del lavoratore, della volontà di dimissioni già manifestata al datore di lavoro in un contesto non condizionante. Ciò significa che non impedisce al datore di lavoro di servirsi delle dimissioni in bianco, per via della mancanza di qualunque controllo sulla genuinità dell'intento dimissorio del lavoratore. Né la legge, né il Ministero del lavoro si preoccupano di mettere quest'ultimo nelle condizioni di rivelare i reali motivi del recesso e, talvolta, di prenderne coscienza. Non a caso, gli enti abilitati a ricevere la convalida non devono adottare "particolari modalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro" (Circolare n. 18 del 2012). L'impressione è che coloro che raccolgono le dichiarazioni non siano chiamati ad effettuare un'attenta analisi delle motivazioni sottese alle dimissioni e riportate nei modelli.

Sul piano della tempistica, non è dato intendere quale sia l'arco di tempo entro il quale il lavoratore può "attivare il meccanismo", al fine di evitare che le dimissioni siano prive di effetto. L'unico riferimento concreto è il termine di trenta giorni dalla comunicazione delle dimissioni entro il quale il datore di lavoro può invitarlo ad effettuare la convalida⁶⁸. Si esclude, comunque, che l'attivazione del meccanismo coincida con l'inizio del decorso dei suddetti trenta giorni. La legge, infatti, assoggetta a tale termine non l'iniziativa del lavoratore ai fini della convalida, ma la facoltà del datore di lavoro di invitarlo ad effettuarla. Un ulteriore dubbio sorge a proposito della decorrenza del termine di trenta giorni, perché la legge sancisce che il dies a quo coincide con la data in cui il prestatore informa l'azienda dell'intenzione di dimettersi. Se la comunicazione è effettuata per iscritto, magari in ottemperanza alla contrattazione collettiva, applicabile in azienda, che assoggetta la legittimità delle dimissioni alla forma scritta ad substantiam, il problema non si pone. In tale ipotesi, infatti, si presume che esso coincida con la data indicata nel documento trasmesso, a maggior ragione se consiste in una raccomandata A/R. La questione non sorge neppure se, a seguito di un recesso orale o per comportamento concludente, il lavoratore effettua spontaneamente la convalida, perché, essendo l'invito inutile, il termine di trenta giorni non decorre. Se, invece, il lavoratore non convalida il recesso orale o per fatti concludenti, la determinazione del dies a quo può rivelarsi impossibile, per cui il decorso del termine non può essere calcolato.

In simili ipotesi, non sarebbe chiaro se l'assenza del lavoratore derivi dalla sua reale volontà di recesso o se sia stata indotta, in qualche modo, dal datore di lavoro.

Simili previsioni non appaiono in armonia con l'obiettivo di semplificazione amministrativa perseguito dal legislatore. Non a caso, la relazione al D.D.L. n. 884 del 2008 "invitava" ad introdurre "procedure semplificate" rispetto a quelle prefigurate dalla legge del 2007.

2. LA DISCIPLINA VIGENTE

A poco più di due anni dalle innovazioni introdotte dalla riforma Fornero, il legislatore ha ritenuto di ritornare sulla questione delegando il Governo, con l'articolo 1, comma 6 della legge n. 183/2014, a definire modalità semplificate al fine di garantire data certa nonché l'autenticità della manifestazione di volontà del lavoratore in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La delega è stata esercitata con l'articolo 26 del decreto legislativo n. 151/2015, in vigore dal 24 settembre 2015.

La norma, che attua quanto previsto dall'articolo 26, comma 3, del Decreto legislativo n. 151/2015 (c.d. Decreto Semplificazioni), fa un passo in più rispetto a quanto previsto dalla precedente convalida delle dimissioni - prevista dalla c.d. Riforma Fornero¹⁸. La presente disposizione legislativa non fa più riferimento ad una "convalida" ma ad una procedura di dimissioni e di risoluzione consensuale

¹⁸ Art. 4, commi 17 e ss della legge n. 92/2012.

che non può essere derogata da altre modalità comunicative fino ad oggi utilizzate. In parole povere, il lavoratore non può presentare le proprie dimissioni su un foglio di carta al proprio datore di lavoro, pena l'inefficacia delle dimissioni stesse. Si è passati, quindi, da una convalida prevista su una qualsiasi procedura comunicativa delle dimissioni, ad una procedura telematica univoca che il lavoratore non può derogare e sulla quale il datore di lavoro non può intervenire.¹⁹

2.1 OBIETTIVI DELLA RIFORMA

Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015 reca l'adozione del modulo utilizzato per la comunicazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro e della loro revoca e contiene altresì una regolamentazione organica del nuovo sistema di comunicazione, definendo parimenti le modalità tecniche di trasmissione ai soggetti interessati (datore di lavoro e Direzioni del lavoro territorialmente competenti) nonché i compiti dei soggetti che la legge individua come "intermediari", ovvero i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lett. h) e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che possono trasmettere il modulo per conto del lavoratore ("soggetti abilitati"). La nuova disciplina, che si applica alle dimissioni comunicate a partire dal 12 marzo 2016, intende, da un lato evitare il fenomeno delle c.d. "lettere di

¹⁹ R.Camera, *Nuova procedura per le dimissioni*, Diritto e pratica del lavoro, Modena, 2016, p.488.

dimissioni in bianco” e, dall’altro, rendere inefficaci le dimissioni presentate con modalità diverse da quelle previste dalle nuove disposizioni. Come stabilito dall’art. 26, comma 1, del decreto legislativo n. 151 del 2015, le dimissioni rassegnate con modalità diverse da quelle stabilite dalla disciplina in esame sono inefficaci; in tal caso il datore di lavoro dovrebbe invitare il lavoratore a compilare il modulo nella forma e con le modalità previste dalla nuova disciplina.²⁰

2.2 FATTISPECIE ESCLUSE DALLA NUOVA DISCIPLINA

La nuova disciplina riguarda tutti i rapporti di lavoro subordinato. Gli unici soggetti ad essere esentati dalla procedura telematica sono:

- i lavoratori e le lavoratrici che si trovano nelle condizioni previste dall'articolo 55, comma 4, del Testo unico sulla maternità²¹; ossia, le lavoratrici, durante il periodo di gravidanza, e le lavoratrici ed i lavoratori durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento. Questi soggetti continueranno a convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale presso il servizio ispettivo della Direzione del lavoro competente per territorio;²²
- i lavoratori e le lavoratrici domestiche;

²⁰ Circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

²¹ Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151.

²² R. Camera, *Nuova procedura per le dimissioni*, Diritto e pratica del lavoro, Modena, 2016, p.488.

- i lavoratori e le lavoratrici che presentano le dimissioni o la risoluzione consensuale all'interno di un verbale conciliativo predisposto nelle sedi c.d. protette: Direzione territoriale del lavoro, Sindacato o Commissione di certificazione²³. Nessuna precisazione per quanto riguarda alcune casistiche particolari, come: i lavoratori che si dimettono per il raggiungimento dei limiti di età per il pensionamento ed i lavoratori che si dimettono per giusta causa. In entrambi i casi, non essendo state previste specifiche eccezioni, si ritiene che non saranno esentati dall'obbligo comunicativo.
- I rapporti di lavoro marittimo, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.²⁴

2.3 MODALITÀ DI COMUNICAZIONE DELLE DIMISSIONI

L'art. 26 del d.lgs. 151/2015 fissa le coordinate generali della procedura, stabilendo che “le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del

²³ Art. 76, D.Lgs. n. 276/2003.

²⁴ Circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

lavoro competente”²⁵. La procedura introdotta dal decreto ministeriale per la manifestazione della volontà di recedere dal rapporto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale è preceduta dalla fase di *riconoscimento* del soggetto che effettua l’adempimento, diversa a seconda se il lavoratore recede dal contratto direttamente o facendosi assistere da un *soggetto abilitato*.²⁶ Nel primo caso il lavoratore per rassegnare dimissioni “efficaci” deve essere in possesso del codice personale I.N.P.S. (“PIN INPS”) ovvero richiederlo all’Istituto; queste credenziali danno la possibilità di accedere al sistema e di compilare il modello.

Nel caso di comunicazione resa per il tramite di uno dei *soggetti abilitati* dalla norma il sistema consente l’accesso anche in assenza del PIN INPS, con le sole credenziali di Cliclavoro che tali soggetti possiedono o sono tenuti a richiedere al momento della comunicazione. In seguito, la compilazione segue le medesime modalità adottate nel caso del lavoratore e il sistema indicherà direttamente nella sezione 5 il tipo di soggetto abilitato.²⁷

Nel dettaglio, il modello con il quale il lavoratore manifesta la volontà di recedere dal contratto di lavoro per dimissioni o risoluzione consensuale si compone di cinque sezioni²⁸:

1. Una relativa ai dati identificativi del lavoratore;

²⁵ A. Castelli, *La procedura di dimissioni introdotto dal Jobs Act (in vigore dal 12 marzo 2016)*, 2018, in <https://www.wikilabour.it/dimissioni.ashx>

²⁶ Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

²⁷ *Le modalità tecniche di compilazione e di trasmissione del modulo*, Circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

²⁸ *Il modulo*, Circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

2. Una relativa ai dati identificativi del datore di lavoro;
3. Una relativa ai dati identificativi del rapporto di lavoro dal quale si intende recedere;
4. Una relativa ai dati identificativi della comunicazione, indicando – nel caso di dimissione o risoluzione consensuale – la data di decorrenza delle stesse;
5. Una relativa ai dati identificativi del soggetto abilitato nonché ai dati rilasciati dal sistema al fine di identificare in maniera univoca e non alterabile il modulo: il codice identificativo del modulo stesso e la data certa di trasmissione.

Prima di procedere alla compilazione del modulo il sistema informatico SMV richiede all'utente di fornire le informazioni necessarie a risalire al rapporto di lavoro dal quale si intende recedere e quindi le comunicazioni obbligatorie "attive". Il recupero della comunicazione obbligatoria permetterà al sistema di popolare in automatico le sezioni 1, 2 e 3 e quindi di inibire il loro aggiornamento all'utente, con la sola eccezione dell'indirizzo e-mail del datore di lavoro che potrà essere aggiornato dal lavoratore. Pertanto:

1. Per i rapporti di lavoro iniziati prima del 2008: l'utente compilerà le sezioni 2 e 3;

2. Per i rapporti di lavoro iniziati dopo il 2008: l'utente inserendo il solo codice fiscale del datore di lavoro avrà visione di tutti i rapporti di lavoro attivi in modo che potrà scegliere quello dal quale intende recedere.

La sezione 4 dovrà sempre essere compilata dal lavoratore, mentre la sezione 5 sarà aggiornata automaticamente dal sistema, contestualmente al salvataggio nel sistema informatico SMV, attraverso due informazioni identificative: la *data di trasmissione* (marca temporale) e il *codice identificativo* che, insieme consentono la non contraffabilità e immodificabilità della comunicazione resa. La data di trasmissione consente altresì al sistema di controllare il termine dei 7 giorni, entro il quale il lavoratore può revocare le dimissioni rese in ossequio a quanto previsto dal comma 2 dell'articolo 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015. In quest'ultimo caso il lavoratore potrà accedere solo alle comunicazioni trasmesse nei 7 giorni precedenti. Il sistema informatico SMV darà accesso alle sole comunicazioni revocabili.

Una volta completata la compilazione, il modulo viene inviato all'indirizzo di posta elettronica (anche certificata) del datore di lavoro implementato nell'apposita sezione 2 e alla Direzione del lavoro territorialmente competente, ovvero alle Province Autonome di Trento e Bolzano e alla Regione Siciliana.

La trasmissione del modulo, come specificato nel Decreto ministeriale, garantisce il riconoscimento certo del soggetto che effettua l'adempimento (verifica dell'identità); l'attribuzione di una data certa di trasmissione alla comunicazione

(marca temporale); la revoca della comunicazione entro 7 giorni dalla data di trasmissione; l'intervento di un soggetto abilitato a supporto del lavoratore per l'esecuzione delle operazioni di trasmissione e revoca.²⁹

Il rispetto di tale modalità rende valide le dimissioni ai sensi di quanto previsto dall'art. 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015, in quanto il modulo è trasmesso in via telematica (comma 1) e contiene i dati essenziali di cui al comma 3. Soltanto con tali modalità il datore di lavoro potrà considerare valide le dimissioni presentate dal lavoratore e considerare risolto il contratto di lavoro e, conseguentemente, presentare entro 5 giorni dalla data di cessazione la comunicazione prevista dall'articolo 9-bis del decreto legge n. 510 del 1996 con le modalità previste dal D.M. 30 ottobre 2007.

Da ultimo, resta invariata la sanzione prevista in capo al datore di lavoro, qualora questi alteri il modulo di comunicazione delle dimissioni. La sanzione amministrativa va da 5.000 a 30.000 euro. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza degli ispettori delle Direzioni territoriali del lavoro.

Con la nuova disciplina viene definitivamente sancita la fine del principio della libertà della forma in relazione all'atto di dimissioni e all'accordo di risoluzione consensuale. Dal primo comma dell'art. 26 del d.lgs. n. 151 del 2015, infatti, si evince che, in tutti i casi in cui il lavoratore intenda cessare volontariamente dal rapporto di lavoro, è tenuto ad osservare un procedimento vincolato, composto da

²⁹ R. Camera, *Nuova procedura per le dimissioni*, Diritto e Pratica del Lavoro, Modena, 2016, p.490.

tre principali adempimenti, atteso che sia le dimissioni che la risoluzione consensuale possono essere “fatte”, “a pena di inefficacia”, “esclusivamente”³⁰:

- a) Utilizzando “modalità telematiche”;
- b) Compilando “appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro”;
- c) Trasmettendo il modulo “al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente”

Il tutto deve avvenire nel rispetto delle ulteriori modalità individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, che è stato emanato il 15 dicembre del 2015. Al pari del principio della libertà della forma, peraltro, viene superato anche quello della irrevocabilità della volontà. Se, in base ai principi generali, le dimissioni (in quanto atto unilaterale recettizio) potevano essere revocate solo prima che esse pervenissero a conoscenza del destinatario datore di lavoro, e gli effetti della risoluzione consensuale potevano essere rimossi soltanto con il consenso di entrambe le parti, la nuova disciplina, come già quella del 2012, attribuisce al lavoratore il diritto potestativo di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo con il quale aveva comunicato le une o l'altra. Anche la revoca deve essere comunicata con gli stessi moduli e con le stesse modalità telematiche³¹.

³⁰ G. Proia, *La nuova disciplina delle dimissioni e della risoluzione consensuale*, Rivista italiana di diritto del lavoro, Giuffrè, Milano, 2017, p.6.

³¹ Art. 26, comma 2, del d.lgs. n. 151 del 2015.

2.4 SOGGETTI ABILITATI

L'art. 26 del decreto legislativo n. 151 del 2015 individua, al comma 4, i soggetti ai quali il lavoratore può rivolgersi per effettuare le comunicazioni secondo le nuove modalità.

Tale previsione è puntualmente ripresa dall'art. 2 del decreto ministeriale, che definisce soggetti abilitati:

- I patronati,
- Le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione³².

Il possesso dell'utenza ClicLavoro e del Pin Inps e l'invio in autonomia non sono necessari, nel caso in cui la trasmissione del modulo venga eseguita per il tramite del soggetto abilitato. Quest'ultimo deve utilizzare la propria utenza ClicLavoro per accedere alle funzionalità e quindi assumersi la responsabilità dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo attraverso la firma digitale del file Pdf, prodotto con i dati comunicati per le dimissioni o risoluzione consensuale e per la loro revoca e il salvataggio di questo nel sistema informatico SMV. Ad essi il lavoratore può rivolgersi per l'invio del modulo

³² Artt. 2, comma 1, lett. h), e 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

indipendentemente dal luogo ove questi sia residente o presti la sua attività lavorativa.

2.5 DIMISSIONI INCENTIVATE

Benché di norma il datore non possa fare pressioni affinché il lavoratore rassegni le proprie dimissioni, è possibile che possa offrire una contropartita economica al fine di incentivare il lavoratore a interrompere il rapporto di lavoro. In questo caso, tuttavia, è necessario che il lavoratore sia consapevole di tutte le conseguenze di un'eventuale interruzione del rapporto lavorativo: la presenza di un incentivo economico deve essere valutata liberamente dal dipendente, che dovrà, in ogni caso essere libero di rifiutare l'offerta.

In questo caso, le dimissioni del lavoratore sono comunque espressione della volontà del dipendente di interrompere il rapporto di lavoro entro il termine fissato dal datore. Per questo motivo, le dimissioni agevolate non possono essere ritenute né illegittime né essere equiparati a un licenziamento per riduzione di personale.

Per tale motivo, il lavoratore può legittimamente percepire l'indennità economica promessa dal datore, ma non ha diritto a percepire il trattamento di disoccupazione. In particolare, l'indennità economica viene riconosciuta solo in seguito all'accettazione scritta della proposta formulata dal datore di lavoro. In tale atto di adesione, generalmente, il lavoratore rinuncia anche a impugnare l'atto interruttivo del rapporto e a qualsiasi pretesa connessa. Solo in seguito alla sottoscrizione di tale

documento il datore di lavoro provvede a compilare una lettera di accettazione delle dimissioni del lavoratore.

2.6 NASPI IN CASO DI DIMISSIONI

La Nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi) è stata introdotta dal D.Lgs n. 22 del 4 marzo 2015 (“Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati”) in attuazione della Legge n. 183/2014³³, e sostituisce l'ASpI e la MiniASpI³⁴ con riferimento agli eventi di disoccupazione a partire dal 1° maggio 2015. Si tratta di una prestazione a domanda, erogata a favore dei lavoratori che involontariamente hanno perso il lavoro. I requisiti per aver diritto alla Naspi sono: lo stato di disoccupazione involontario, un requisito contributivo ed un requisito lavorativo.³⁵

Presentare le dimissioni dal lavoro comporta nella maggior parte dei casi la perdita dell'indennità di disoccupazione. Ciò in quanto le dimissioni implicano una volontarietà, la quale non sussiste con la disoccupazione che, invece, è uno stato non volontario. Tuttavia, l'accesso alla Naspi è consentito anche nei seguenti casi³⁶:

³³ *Naspi- Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego*, Il Sole 24 Ore.

³⁴ Art. 1 comma 1, D.Lgs. n. 22/2015.

³⁵ C. Boller, *L'assenza strategica per ottenere la Naspi*, Milano, 2017, p.7

³⁶ *Naspi: indennità mensile di disoccupazione (per lavoratori subordinati con rapporto di lavoro cessato involontariamente dal 1° maggio 2015)*, www.inps.it, 2019.

- dimissioni per giusta causa, qualora le dimissioni non siano riconducibili alla libera scelta del lavoratore ma siano indotte da comportamenti altrui che implicano la condizione di improseguibilità del rapporto di lavoro³⁷;
- dimissioni intervenute durante il periodo tutelato di maternità, ossia a partire da 300 giorni prima della data presunta del parto e fino al compimento del primo anno di vita del bambino;
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, purché sia intervenuta nell'ambito della procedura di conciliazione presso la direzione territoriale del lavoro secondo le modalità di cui all'articolo 7, legge 15 luglio 1966, n. 604 come sostituito dall'articolo 1, comma 40, legge 92/2012³⁸;
- risoluzione consensuale a seguito del rifiuto del lavoratore di trasferirsi presso altra sede della stessa azienda distante più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile con i mezzi pubblici in 80 minuti o più;

³⁷ Circolare INPS 20 ottobre 2003, n. 163.

³⁸ C. De Lellis, *Risoluzione consensuale Naspi in base ai dipendenti*, ItaliaOggi, 2016, p.36, Con nota del 12 febbraio, il ministero chiarisce che la Naspi non spetta al soggetto disoccupato in seguito a risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione. Ciò in base al tenore letterale dell'art. 3, comma 2, del dlgs n. 22/2015 il quale stabilisce che la Naspi deve essere riconosciuta, oltre che nei casi di licenziamento anche ai lavoratori che rassegnino le dimissioni per giusta causa e nei casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che siano intervenuti nell'ambito della procedura di licenziamento per motivo oggettivo di cui all'art. 7 della legge n. 604/1966. Quest'ultima previsione, in altre parole, va letta come eccezione (deroga) al caso generale che è l'incompatibilità della Naspi con lo stato di disoccupazione per risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

- licenziamento con accettazione dell'offerta di conciliazione di cui all'articolo 6, decreto legislativo 22/2015;
- licenziamento disciplinare

2.6.1 Dimissioni per giusta causa

Si tratta di una situazione contingente che non permette al lavoratore di proseguire nella prestazione lavorativa, ma per fatti a lui non imputabili, al punto da costringerlo a rassegnare le proprie dimissioni per giusta causa, seguendo tutta la procedura prevista dal D.lgs. n. 151/2015³⁹. In tale ipotesi, si era espressamente pronunciata la Corte Costituzionale⁴⁰, censurando la norma che escludeva la concessione dell'indennità di disoccupazione ordinaria, anche per l'ipotesi di dimissioni per giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 cod.civ., in quanto, in presenza di una condizione di improseguibilità del rapporto, la cui ricorrenza deve essere valutata dal giudice, l'atto delle dimissioni, tipico del lavoratore, deve comunque essere ascritto al comportamento di un altro soggetto e, conseguentemente, lo stato di disoccupazione debba essere ritenuto comunque involontario.

Rassegnare le dimissioni adducendo una giusta causa, consente così di aver diritto alla Naspi. Bisogna però ricordare che l'Inps, all'alba della pronuncia della Corte,

³⁹ C. Boller, *L'assenza strategica per ottenere la Naspi*, Treviso, 2017, p.8.

⁴⁰ C. Cost., sentenza n. 269 del 24 giugno 2002.

era immediatamente intervenuto per indicare⁴¹ le fattispecie riconducibili a dimissioni per giusta causa, come nel tempo disegnate dalla giurisprudenza:

- mancato pagamento della retribuzione;
- aver subito molestie sessuali nei luoghi di lavoro;
- modificazioni peggiorative delle mansioni lavorative;
- ipotesi di *mobbing*, intendendosi per tale la lesione dell'equilibrio psico-fisico del lavoratore, a causa di comportamenti vessatori da parte dei superiori gerarchici o dei colleghi;⁴²
- notevoli variazioni delle condizioni di lavoro a seguito di cessione dell'azienda;⁴³
- spostamento del lavoratore da una sede aziendale ad un'altra, senza che sussistano le “comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive”;⁴⁴
- comportamento ingiurioso posto in essere dal superiore gerarchico nei confronti del dipendente.⁴⁵

A fronte di tali ipotesi ben definite, il lavoratore per richiedere la disoccupazione, deve inoltre allegare la dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà da cui risulti la sua volontà di “difendersi in giudizio” nei confronti di un comportamento illecito

⁴¹ Inps, circolare n. 97 del 4 giugno 2003 e n. 163 del 20 ottobre 2003.

⁴² Corte di Cassazione, sentenza n. 143/2000.

⁴³ Corte di Giustizia Europea, sentenza del 24 gennaio 2002.

⁴⁴ Corte di Cassazione, sentenza n. 1074/1999.

⁴⁵ Corte di Cassazione, sentenza n. 5977/1985.

del datore di lavoro, nonché altri documenti quali diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex art. 700 c.p.c., sentenze od ogni altro documento idoneo, e deve impegnarsi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale. Nella prima ipotesi, in caso di mancato pagamento della retribuzione⁴⁶, è stato precisato che non deve trattarsi di un caso estemporaneo, un momento di difficoltà economica dell'azienda, ma di un fatto reiterato, traducibile in almeno tre mensilità consecutive. La procedura corretta è la seguente:

1. il datore di lavoro è tenuto ad accettare le dimissioni ricevute, solo se formalmente corrette nella procedura attuata;
2. non considerare la causale della "giusta causa" (una volta verificato che effettivamente sia meramente pretestuosa);
3. indicare sul modello Unilav "dimissioni senza preavviso";
4. trattenere in busta paga il mancato preavviso del lavoratore.

Se il lavoratore, nell'addurre le dimissioni, fosse certo della bontà della gravità del fatto che lo ha costretto a rassegnarle nella forma della giusta causa, dovrà provarlo in giudizio.

⁴⁶ Vedasi anche Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro parere n. 5 del 15 febbraio 2010.

CONCLUSIONI

L'assetto attuale delle regole sul recesso volontario o consensuale ha innalzato il livello complessivo di tutela dei lavoratori e lavoratrici. La verifica, infatti, della genuinità del consenso unita all'accertamento circa la fruizione di diritti e tutele risulta essere più estesa rispetto al passato.

Le numerose criticità connesse alla previsione di un modulo preconfezionato, capace di assicurare la certezza della data del recesso del lavoratore e al coinvolgimento di un numero eccessivo di enti pubblici, sono state superate in quanto considerate in contrasto con il principio di semplificazione della pubblica amministrazione.

Il diritto di revoca, inoltre, che è sopravvissuto all'abrogazione della disciplina generale contenuta nella legge 92/2012 rende possibile a tutti i dimissionari, sia pur 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.

D'altra parte, la nuova procedura di recesso, non prevede un atteggiamento attivo da parte del datore di lavoro come conseguenza dell'inerzia del lavoratore, cosa che, invece, era disciplinata dalla precedente normativa, la quale, infatti, prevedeva un "invito" del datore di lavoro al lavoratore qualora quest'ultimo non avesse proceduto alla convalida delle dimissioni nei tempi prescritti. L'azienda è considerata esclusivamente quale soggetto passivo di una procedura gestita

esclusivamente dal lavoratore che però ha effetti sul rapporto di lavoro tra le parti, proprio per il fatto che la mancata comunicazione telematica delle dimissioni fa sì che queste siano considerate inefficaci.

Ciononostante i numerosi interventi e il susseguirsi di nuove leggi intente ad evitare complicazioni burocratiche e gestionali, la procedura, così come impostata, risulta complessa e non adeguata alle esigenze pratiche.

Alla giurisprudenza va comunque riconosciuto il merito di aver chiarito la reale natura delle dimissioni in bianco: nella perdurante assenza di una normativa capace di bloccare *ex ante* la via di fuga con cui troppi datori di lavoro continuano ad aggirare le regole in materia di risoluzione del rapporto, è di conforto sapere che i lavoratori vittime di tale pratica possono ora far affidamento sugli efficaci rimedi *ex post* che l'ordinamento attualmente prevede.

BIBLIOGRAFIA

- S.Cairolì, *Le dimissioni in bianco: un negozio in cerca di classificazione*, Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, Roma, Volume 61, 2010, pp. 709-715.
- E. Costa, *Dimissioni, ecco la procedura rivista e corretta*, ItaliaOggi, 2015, p.44.
- A.R.Tinti, *Dimissioni e risoluzioni consensuali di lavoratori e lavoratrici: uno studio sulle tecniche di controllo*, Bologna, 2017.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Rapporto annuale sulle comunicazioni obbligatorie*, 2017.
- Cannioto Maccarone, *Dimissioni con ripensamento*, Il Sole24Ore, 17 luglio 2012.
- Del Conte M., *Le dimissioni e la risoluzione consensuale nel contratto di lavoro*, Milano, Giuffrè.
- Laura Torsello, *Dall'assicurazione alla solidarietà e ritorno. Il caso della Naspi*, Lavoro e diritto, 2018, p. 477-498.
- Fumagalli M.T., *Riflessioni in materia di giusta causa di dimissioni*, in RIDL, n. 3, II, p. 554.
- Levi A., *Le dimissioni del lavoratore*, in La riforma del mercato del lavoro Monti-Fornero: dall'idea embrionale del novembre 2011 alla legge 28 giugno 2012, n. 92 (2012).
- Manicasteri M., *Convalida delle dimissioni: modalità*, in DPL, n. 35, pp. 2197 ss.

- Massi E. (2007), *Dimissioni volontarie: la nuova disciplina*, in DPL, n. 45, pp. 2701 ss.
- Nicolini M. (1997, *Le dimissioni per giusta causa*, in AC, 1997 pp. 3 ss.