

SEZIONE A

DONNE E GENITORI

Articolo 4, commi 16-23 – Tutela della maternità e paternità e contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco

Contrasto alle dimissioni in bianco: tutela rafforzata ma nuovi oneri

di Roberta Caragnano, Germana Caruso

Il disegno di legge sulla riforma del mercato del lavoro interviene sulla disciplina delle dimissioni in bianco e sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro rafforzando la tutela accordata al lavoratore o alla lavoratrice contro eventuali abusi che viciano la genuinità del recesso. Tuttavia, diversi profili di criticità, sono suscettibili di depotenziare gli effetti positivi che dovrebbero scaturire dalla nuova disciplina.

La *ratio* del legislatore è sanare il vuoto legislativo conseguito all'abrogazione della l. n. 188/2007 che aveva predisposto procedure dissuasive di comportamenti illegittimi finalizzati ad occultare licenziamenti generalmente di natura discriminatoria. Nonostante il presupposto sia l'introduzione di modalità semplificate rispetto alla normativa precedente, la norma appare farraginosa e carica di incertezze interpretative, con un quadro generale che disegna una procedura aggravata in termini di adempimenti burocratici.

Il legislatore, modificando il Testo Unico in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151), introduce due novità: estensione e rafforzamento del regime della convalida delle dimissioni rese dal lavoratore o dalla lavoratrice, anche durante il periodo della maternità/paternità, da un lato, e sanzioni specifiche per il datore di lavoro che, abusando della firma del foglio in bianco, simula le dimissioni o la risoluzione consensuale. Norme che nel complesso possono essere distinte, a loro volta, in due blocchi: una parte di carattere più sostanziale che estende il campo di applicazione e il "periodo" in cui vige l'obbligo di convalida delle dimissioni e della risoluzione del rapporto di lavoro, ed una parte procedurale riguardante l'efficacia degli atti di recesso.

Riguardo al primo aspetto, l'obbligo di convalida delle dimissioni rese dalla lavoratrice durante il periodo di gravidanza e dal lavoratore padre, ad oggi valevole entro un anno di vita del bambino, è esteso ai tre anni di età del minore o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale. Il procedimento di convalida presso il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio, volto ad accertare l'autenticità della volontà di recesso espressa in vigenza del divieto di licenziamento, non subisce modifiche, se non in termini di positiva estensione del novero dei soggetti interessati e non implica aggravati procedurali rispetto alla disciplina

vigente. L'obbligo di convalida è esteso anche alle ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, prassi utilizzata per aggirare la disciplina delle dimissioni che la l. n. 188/2007 aveva provveduto a rafforzare.

La grande novità, tuttavia, consiste nell'estensione dell'obbligo di convalida al di fuori dei casi di maternità o paternità, non solo per le dimissioni ma anche per le ipotesi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. L'efficacia di entrambi gli atti di recesso dal rapporto è sospensivamente condizionata a due procedure di convalida, alternative tra loro. Il lavoratore o la lavoratrice possono scegliere di procedere alla convalida delle dimissioni o della risoluzione del rapporto presso una Direzione territoriale del lavoro o un Centro per l'impiego o altra sede individuata dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale. In alternativa, il lavoratore o la lavoratrice possono sottoscrivere un'apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata dal datore al Centro per l'impiego.

Entrambe le modalità sono indicate come condizioni sospensive dell'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Tra le due alternative possibili, per la prima, può ricavarsi implicitamente il richiamo alla procedura di convalida delle dimissioni prevista per i lavoratori padri e le lavoratrici madri entro i tre anni di età del bambino. Sarebbe opportuno, comunque, predisporre un modello di dichiarazione unificato, analogo a quello utilizzato nelle ipotesi disciplinate all'art. 55 del Testo Unico¹. Va considerato, inoltre, l'impatto della nuova disciplina sulle sedi preposte alla convalida, in termini di improvviso sovraccarico di lavoro.

La seconda procedura, invece, disciplina un nuovo meccanismo di convalida che, proprio in virtù dell'assenza di un modello di riferimento, richiederebbe maggiore chiarezza esplicativa. La generica previsione di "un'apposita dichiarazione" da apporre in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione inoltrata al Centro per l'impiego lascia presagire arbitri interpretativi circa i contenuti.

Ulteriori dubbi e relative esigenze di chiarificazione sorgono in merito al perfezionamento della procedura. Non è chiaro se la copia sottoscritta dal lavoratore possa restare in suo possesso o se, una volta apposta la dichiarazione, vi è obbligo di consegnarne copia al datore (qualora la sottoscrizione non sia contestuale alla consegna della ricevuta di trasmissione) o ad un soggetto terzo.

Non solo. Per entrambe le modalità di convalida manca l'indicazione di un termine massimo entro il quale il lavoratore può procedere. Il termine sembra potersi/doversi desumere dall'indicazione del periodo massimo di trenta giorni concesso al datore di lavoro per ovviare all'eventuale inerzia del lavoratore. Nel complesso, la disciplina delle modalità di manifestazione di volontà resa dal lavoratore o dalla lavoratrice ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale o delle dimissioni, non risulta di facile interpretazione; sorprende, pertanto, la scelta di introdurre un ulteriore elemento di incertezza rimettendo ad un decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali l'individuazione di ulteriori modalità semplificate. Piuttosto, sarebbe opportuno indicare tempi, obblighi, soggetti e modelli di riferimento relativi ad una unica procedura.

In caso di assenza di convalida o di mancata sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione, il datore di lavoro ha trenta giorni di tempo dalla data delle dimissioni o della risoluzione consensuale per inoltrare al lavoratore un invito a presentarsi presso le sedi indicate per la convalida o un invito a sottoscrivere la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata al Centro per l'impiego. La comunicazione contenente l'invito si considera validamente effettuata se recapitata al domicilio del lavoratore o della lavoratrice, indicato nel contratto di lavoro o

¹ Sul punto si veda la circ. Min. lav. 26 febbraio 2009, n. 25/II/0002840.

presso altro domicilio formalmente comunicato, oppure se consegnata al lavoratore o alla lavoratrice che devono sottoscriverne copia per ricevuta.

Anche su questo aspetto una perplessità sul *modus operandi*: chi è tenuto ad informare il datore di lavoro circa l'avvenuta convalida? Posto che la scelta di convalidare o meno le dimissioni e la risoluzione è rimessa esclusivamente al lavoratore, non sarebbe opportuno garantire al datore di lavoro la tempestiva comunicazione dell'avvenuta convalida? Il perfezionamento della procedura, invece, sembra rimesso alla buona volontà delle parti, con ricadute in termini di certezza delle procedure individuate.

Il rapporto di lavoro è risolto per effetto del verificarsi della condizione sospensiva solo se la lavoratrice o il lavoratore entro sette giorni dalla ricezione all'invito non aderisce a presentarsi presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competenti per il colloquio, diretto ad accertare la spontaneità delle dimissioni, oppure se non sottoscrive in calce la dichiarazione trasmessa dal datore di lavoro, in forma scritta, oppure quando non effettua la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

Nel dettaglio la revoca delle stesse è una facoltà del lavoratore che può essere esercitata, come detto, nei sette giorni dalla ricezione dell'invito e sovrapponibile al periodo di preavviso.

La revoca può essere comunicata in forma scritta (aspetto che suscita delle perplessità se si considera che tutti gli atti i quali scandiscono la procedura hanno forma scritta tranne la revoca). In tal caso il contratto di lavoro interrotto, in precedenza, per effetto dell'atto di recesso (dimissioni o risoluzione consensuale) riprende ad avere corso dal giorno successivo alla comunicazione della revoca e se nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca la prestazione lavorativa non è stata svolta, il prestatore non matura nessun diritto retributivo. Ne discende che con la revoca del recesso cessano gli effetti di altre eventuali pattuizioni ad esso connesse e sorge in capo al lavoratore l'obbligo di restituire quanto eventualmente percepito in forza delle stesse.

Ciò equivale ad ammettere che nel periodo in cui le dimissioni o la risoluzione continuano a non avere efficacia per mancato adempimento della convalida (periodo peraltro non chiaro ma ricavabile sommando i tempi indicati nei vari commi dell'articolo: trenta giorni dalle dimissioni o dalla risoluzione consensuale più i sette giorni dalla ricezione della comunicazione) la prestazione lavorativa può continuare ad essere svolta in evidenti condizioni di incertezza del datore di lavoro circa la volontà di risolvere in senso positivo la condizione sospensiva dell'efficacia.

La nuova disciplina delle dimissioni in bianco si chiude con la previsione di un rafforzamento dell'impianto sanzionatorio e con l'introduzione di una specifica sanzione amministrativa, di importo variabile da 5.000 a 30.000 euro, per il datore di lavoro che abusi del foglio in bianco, ferma restando l'eventuale applicazione della sanzione penale, ove ricorrano gli estremi del reato. L'accertamento, l'irrogazione della sanzione (amministrativa) e il *quantum* della stessa sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

Per quel che attiene il reato penale, invece, a parere di chi scrive, si configura la fattispecie penale nei casi in cui la condotta del datore di lavoro diventa estorsiva. In tal caso il reato di estorsione si concretizza quando al lavoratore è fatta firmare anticipatamente e senza data la "lettera di dimissioni"; fattispecie che rappresenta fatto/atto diverso dalla firma del "foglio in bianco" come ribadito anche dalla più recente giurisprudenza della Corte di Cassazione ².

² La Corte di Cassazione qualifica come estorsiva quella condotta del datore di lavoro consistente nel prospettare ad alcuni suoi dipendenti la mancata assunzione, il licenziamento o la mancata corresponsione della retribuzione, nel caso in cui i lavoratori non accettino le condizioni di lavoro loro imposte e quindi sono costretti «ad accettare condizioni contrarie alla legge e alla contrattazione collettiva, quali: lavoro nero, trattamenti economici inferiori rispetto a quello pattuito, sottoscrizione

SCHEMA RIPILOGATIVA

Articolo 4, commi 16-23 – Tutela della maternità e paternità e contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco

- Il Legislatore dispone la riscrittura del comma 04 dell'art. 55 del decreto legislativo 151 del 2001 (Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

La modifica estende l'obbligo di convalida della richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice madre durante il periodo di gravidanza o dalla lavoratrice e dal lavoratore, ad oggi valevole fino a un anno di età del bambino, ai primi tre anni di età o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale o internazionale. L'efficacia della risoluzione del rapporto è sospensivamente condizionata alla convalida del Servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio.

- Il disegno di legge estende il regime della convalida anche al di fuori dei casi di maternità e paternità.

● L'efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro è sospensivamente condizionata al verificarsi delle seguenti ipotesi:

- a) il lavoratore/la lavoratrice procede alla convalida degli atti di recesso presso le Direzioni territoriali del Lavoro o il Centro per l'impiego territorialmente competente o presso altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva;
- b) il lavoratore/la lavoratrice sottoscrive un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro che il datore è tenuto ad inoltrare al Centro per l'impiego.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali potranno essere individuate ulteriori modalità semplificate volte ad accertare l'autenticità della manifestazione di volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto.

● Il disegno di legge prevede, altresì, una procedura di sollecito alla validazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale del rapporto, attivabile dal datore di lavoro che sia interessato a rendere efficaci tali atti. A tal fine, ed entro trenta giorni dalla comunicazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale, il datore di lavoro può scegliere di trasmettere alla lavoratrice o al lavoratore una comunicazione scritta contenente l'invito a:

- a) presentarsi presso le sedi idonee a perfezionare la procedura di convalida;
- b) sottoscrivere la dichiarazione che attesta la volontarietà dell'atto, in calce alla ricevuta della trasmissione di comunicazione della cessazione del rapporto inoltrata al Centro per l'impiego.

Le due tipologie di comunicazione sono tra loro alternative. La comunicazione contenente l'invito, si considera validamente effettuata quando è recapitata al domicilio indicato nel contratto di lavoro

di lettere di dimissioni in bianco, rinuncia a godere di congedi per malattia o per infortunio sul lavoro» (Cass. Penale, sez. VI, 31 agosto 2010, n. 32525).

o ad un domicilio diverso, formalmente comunicato al datore di lavoro. È ammessa, altresì, la consegna della comunicazione a mano. In tal caso, ai fini della validità, il lavoratore deve sottoscriverne copia per ricevuta.

- Il rapporto di lavoro si intende risolto per il verificarsi delle condizioni sospensive espressamente indicate nell'articolo (la mancata convalida in una delle modalità indicate) se, entro sette giorni dalla ricezione dell'invito a convalidare le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, il lavoratore o la lavoratrice non adempiono.

- Nel medesimo lasso temporale (sette giorni sovrapponibili con il periodo di preavviso), è concessa alla lavoratrice o al lavoratore facoltà di revoca degli atti di recesso dal rapporto, anche in forma scritta.






Il contratto di lavoro, interrotto per effetto del recesso, torna ad avere corso normale dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.






Qualora il periodo intercorso tra il recesso e la revoca non sia stato lavorato il lavoratore o la lavoratrice non maturano alcun diritto retributivo. Inoltre, con la revoca del recesso cessa ogni effetto derivante da eventuali pattuizioni a esso connesse e sussiste l'obbligo, in capo al lavoratore, di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza delle medesime pattuizioni.

- Ulteriori novità interessano l'impianto sanzionatorio previsto in caso di violazione della nuova procedura. Ferma restando l'eventuale rilevanza penale del fatto – che si verifica, ad esempio, nell'ipotesi di condotta estorsiva del datore di lavoro – la violazione della procedura configura un abuso del foglio in bianco, ovvero una condotta fraudolenta volta a simulare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La sanzione prevista per questa violazione va da un minimo di 5.000 ad un massimo di 30.000 euro. Le Direzioni territoriali del lavoro sono competenti in merito all'accertamento dell'abuso e all'irrogazione della relativa sanzione pecuniaria

SCHEDA DI VALUTAZIONE
Articolo 4, commi 16-23
Tutela della maternità e paternità e contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco






contenuto	potenzialità/criticità	valutazione
L'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie presentate dalla lavoratrice madre, durante il periodo di gravidanza, o dal lavoratore padre è esteso ai 3 anni di età del minore o ai primi tre anni di accoglienza in caso di affidamento o adozione, nazionale	L'estensione temporale dell'obbligo di convalida delle dimissioni, da 1 a 3 anni di età del bambino, è una misura di rafforzamento della tutela accordata alla lavoratrice madre e al lavoratore padre dimissionari. L'efficacia delle dimissioni resta sospensivamente condizionata all'utilizzo del modello unificato di dichiarazione presso il	 

<p>o internazionale. Lo stesso limite temporale vale per la convalida della risoluzione consensuale.</p>	<p>Servizio ispettivo del Ministero del Lavoro competente per territorio. Il positivo rafforzamento della tutela, in questo caso, non implica aggravati procedurali.</p> <p>Rimane inalterato il periodo coperto dal divieto di licenziamento, nonché quello, sempre pari a un 1 dalla nascita del bambino, entro il quale le dimissioni, se rese dalla lavoratrice o dal lavoratore, che fruisca del congedo di paternità, danno luogo alla spettanza delle indennità previste per il caso di licenziamento. Per coerenza normativa perché non estendere (coraggiosamente) il periodo coperto dal divieto di licenziamento ai 3 anni dalla nascita del bambino?</p>	
<p>L'obbligo di convalida delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale è esteso a tutti i lavoratori e le lavoratrici, a prescindere dal fatto di essere o meno genitore.</p>	<p>L'estensione dell'obbligo di convalidare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto anche al di fuori delle ipotesi che rientrano nella sfera di tutela della maternità e della paternità, è una misura specificamente volta a contrastare il fenomeno dei licenziamenti mascherati da dimissioni «forzate». La norma, positiva quanto meno in linea teorica, colma il vuoto legislativo seguito all'abrogazione della l. 188/2007.</p>	
<p>Ai fini dell'efficacia della risoluzione consensuale o delle dimissioni, il lavoratore o la lavoratrice possono scegliere tra due procedure di convalida del recesso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la convalida presso la Direzione territoriale del lavoro o il Centro per l'impiego, ovvero presso altre sedi individuate dai contratti collettivi nazionali o, - in alternativa, la sottoscrizione di una apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata dal datore di lavoro al Centro per l'impiego. 	<p>Le procedure di convalida predisposte come misure di contrasto al fenomeno delle dimissioni in bianco risultano poco chiare e gravose in termini di adempimenti burocratici.</p> <p>Tra le due alternative possibili la prima, sebbene sembri non presentare particolari profili di criticità, potrebbe produrre un improvviso sovraccarico di lavoro per le sedi preposte alla convalida.</p> <p>La seconda modalità di convalida disciplina un meccanismo che non conosce precedenti e che, per questo, richiederebbe una maggiore chiarezza esplicativa. Stando alla lettera della norma le dimissioni o la risoluzione consensuale acquistano efficacia con la sottoscrizione - da parte del lavoratore - di una apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto, che il datore di lavoro è già tenuto</p>	  

	<p>ad inviare al centro per l'impiego. In mancanza di un modello di riferimento si prevedono divergenze interpretative circa il contenuto della dichiarazione e il passaggio finale della convalida.</p> <p>Poi una volta apposta la dichiarazione la copia sottoscritta resta in possesso del lavoratore? Non vi è obbligo di inoltrarla ad un soggetto terzo?</p> <p>Per entrambe le modalità di convalida manca l'indicazione di un termine massimo entro il quale il lavoratore può procedere. Il termine può desumersi dall'indicazione del periodo massimo di 30 giorni entro il quale il datore di lavoro può avviare all'eventuale inerzia del lavoratore?</p>	
<p>Si rimette ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di natura non regolamentare, l'individuazione di ulteriori modalità di convalida semplificate, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie.</p>	<p>L'eventuale previsione di altre modalità di convalida, alternative alle due sopra citate, genera ulteriore incertezza.</p> <p>Non sarebbe preferibile individuare un'unica procedura volta all'accertamento effettivo della genuina volontà del lavoratore e della lavoratrice dimissionari, con l'esatta indicazione di tempi, obblighi, soggetti e modelli di riferimento? Che senso ha consentire un ventaglio di scelte possibili se tutte, peraltro, presentano profili di criticità?</p>	 
<p>Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice non procedano alla convalida, secondo le due modalità indicate, il datore di lavoro, entro il termine di 30 giorni dalla data delle dimissioni e della risoluzione consensuale, può provvedere ad inoltrare al lavoratore un invito a presentarsi presso le sedi indicate per la convalida o un invito a sottoscrivere la ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro inoltrata al Centro per l'impiego.</p> <p>La comunicazione contenente l'invito si considera validamente</p>	<p>Anche in questo caso sorgono dubbi interpretativi circa le modalità di perfezionamento della procedura. Il datore di lavoro, qualora volesse rendere efficaci le dimissioni in caso di inerzia del lavoratore, è obbligato ad inoltrare l'invito a risolvere in senso positivo la condizione sospensiva dell'efficacia.</p> <p>Chi è tenuto ad informare il datore di lavoro circa l'avvenuta convalida? È ragionevole ipotizzare che il lavoratore o la lavoratrice non informino il datore di lavoro o perché la sottoscrizione della ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto non avviene in presenza del datore di lavoro, contestualmente alla consegna della ricevuta medesima, o perché il lavoratore può decidere di non informare il datore di lavoro di aver proceduto alla convalida presso le sedi individuate al comma 2. Manca l'indicazione di un obbligo in tal senso.</p>	 

amministrativa da 5 a 30.000 euro. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione a carico del datore di lavoro sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.

punito con la sanzione, anch'essa amministrativa, nel caso in cui il datore "abusi" del foglio in bianco e il reato penale conseguente alla condotta estorsiva del datore di lavoro che si concretizza nel caso in cui venga fatta firmare anticipatamente e senza data la "lettera di dimissioni". Si tratta di un fatto/atto diverso dalla firma del "foglio in bianco". Sul punto, sarebbe opportuno esplicitare le differenze tra le due fattispecie.

<p>effettuata se recapitata al domicilio del lavoratore o della lavoratrice, indicato nel contratto di lavoro o presso altro domicilio formalmente comunicato, oppure se consegnata al lavoratore o alla lavoratrice che devono sottoscrivere copia per ricevuta.</p>	<p>Posto che la scelta di convalidare o meno le dimissioni e la risoluzione è rimessa esclusivamente al lavoratore, sarebbe opportuno garantire al datore di lavoro la tempestiva comunicazione circa l'avvenuta convalida</p> <p>Il perfezionamento della procedura sembra, in entrambi i casi, condizionato al buon senso delle parti, con ricadute in termini di certezza delle procedure individuate.</p> <p>Negativa, in generale, la scelta di aggravare ulteriormente una procedura che, <i>ab origine</i>, non può ritenersi semplificata</p>	 
<p>Il lavoratore o la lavoratrice, entro 7 giorni dalla ricezione della comunicazione del datore di lavoro contenente l'invito ad adempiere, ha facoltà di procedere in tal senso oppure di revocare le dimissioni o la risoluzione consensuale. La forma scritta non è requisito essenziale ai fini della validità della revoca.</p>	<p>Tutti gli atti che scandiscono la procedura hanno forma scritta tranne la revoca per la quale è prevista libertà di forma</p>	
<p>Il contratto di lavoro, se interrotto per effetto del recesso (dimissioni o risoluzione consensuale) torna ad avere efficacia dal giorno successivo alla comunicazione della revoca.</p> <p>Qualora la prestazione di lavoro non sia stata svolta nel periodo intercorso tra il recesso e la revoca, il lavoratore non matura alcun diritto retributivo. Alla revoca del recesso consegue la restituzione di tutto quanto eventualmente percepito in forza delle pattuizioni connesse al recesso.</p>	<p>Previsione, questa, foriera di non poche criticità. La lettura della norma lascia intendere che il periodo intercorso tra le dimissioni e la revoca possa essere lavorato. Ciò equivale ad ammettere che nel periodo in cui le dimissioni o la risoluzione continuano a non avere efficacia per mancato adempimento della convalida, la prestazione lavorativa può continuare ad essere svolta in evidenti condizioni di incertezza del datore di lavoro circa la volontà di risolvere in senso positivo la condizione sospensiva dell'efficacia.</p> <p>Non sarebbe stato forse più corretto stabilire limiti temporali più certi e, comunque, più ridotti?</p>	 
<p>Qualora il datore di lavoro abusi del foglio firmato in bianco, fermo restando l'eventuale applicazione della sanzione penale ove siano riscontrabili gli estremi di reato, è prevista una sanzione</p>	<p>Positivo il rafforzamento dell'impianto sanzionatorio previsto nelle fattispecie di dimissioni in bianco.</p> <p>Occorre chiarire che la norma fa riferimento a due diverse fattispecie: il reato amministrativo</p>	