

Le regole, previste dal Jobs act per la risoluzione del rapporto di lavoro, in vigore a far data dal 12 marzo

Per dimettersi basterà un clic

Cambiano le regole per dimettersi dal lavoro. Dal 12 marzo, infatti, chi intenda lasciare la propria occupazione, dovrà necessariamente registrarsi al sito internet www.cliclavoro.it (ministero del lavoro) e richiedere il Pin all'Inps; oppure dovrà rivolgersi a soggetti abilitati: sindacati, patronati, enti bilaterali e commissioni di certificazioni. La novità, che si applica anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, arriva dal dm 15 dicembre 2015, che approva il modulo per le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, gli standard e regole tecniche di compilazione e trasmissione al datore di lavoro e alla direzione territoriale del

lavoro, in attuazione della riforma del Jobs act. Tra le altre novità, nuovo modulo per convalidare dimissioni e risoluzioni consensuali dei lavoratori genitori. Dal 1° gennaio, infatti, gli uffici territoriali del ministero del lavoro invitano i lavoratori, genitori di bambini fino a 3 anni d'età, a compilare un nuovo modulo in cui, tra l'altro, devono attestare di essere a conoscenza di poter trasformare il rapporto da tempo pieno a part-time in base alla nuova facoltà introdotta dal Jobs act (dlgs n. 81/2015) e di poter fruire del congedo parentale su base oraria.

Cirioli da pag. 4

Dal 12 marzo in vigore le regole previste dal Jobs Act per la risoluzione del rapporto

Per dimettersi e cambiare idea d'ora in poi basterà un clic

Pagine a cura
DI DANIELE CIRIOLI

Cambiano le regole per dimettersi dal lavoro. Dal 12 marzo, infatti, chi intenda lasciare la propria occupazione, dovrà necessariamente registrarsi al sito internet www.cliclavoro.it (ministero del lavoro) e richiedere il Pin all'Inps; oppure dovrà rivolgersi a soggetti abilitati: sindacati, patronati, enti bilaterali e commissioni di certificazioni. La novità, che si applica anche in caso di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, arriva dal dm 15 dicembre 2015 (apparso sulla G.U. n. 7/2016) che approva il modulo per le dimissioni e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro, gli standard e regole tecniche di compilazione e trasmissione al datore di lavoro e alla direzione territoriale del lavoro, in attuazione della riforma del Jobs Act. Il via libera alle nuove regole, come accennato, è fissata a partire dal 12 marzo 2016, cioè a partire dalle dimissioni e risoluzioni consensuali presentate da tale data.

Le dimissioni dal lavoro. Per «dimissioni» s'intende l'atto di recesso del lavoratore dipendente da un rapporto di lavoro di tipo subordinato. Le dimissioni sono soggette ad una particolare disciplina che varia, prima di tutto, a seconda che riguardano un rapporto di lavoro a tempo indeterminato ovvero determinato (a termine).

Se il contratto è a tempo

indeterminato, il lavoratore può rassegnare le dimissioni in qualunque momento, dando il preavviso stabilito dalla legge o dal contratto collettivo; il rapporto si risolve allo spirare di questo periodo di preavviso. Se si dimette senza preavviso, il lavoratore è tenuto a versare al datore di lavoro un'indennità equivalente all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per il periodo di preavviso (c.d. indennità sostitutiva del preavviso che viene trattenuta dal datore di lavoro sulle competenze di fine rapporto). Il lavoratore è dispensato dall'obbligo del preavviso se le dimissioni, con effetto immediato, si basano su una «giusta causa». Anzi, in tal caso è il datore di lavoro che deve corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Se il contratto è a tempo determinato (a termine), il lavoratore può rassegnare le dimissioni prima della scadenza del contratto solamente in presenza di una giusta causa. Se si dimette senza giusta causa prima del termine si rende colpevole di grave inadempimento contrattuale che lo obbliga al risarcimento del danno in favore del datore di lavoro.

Per giusta causa si intende «il fatto che non consente la prosecuzione, neppure provvisoria, del rapporto di lavoro, in quanto viene a minare il vincolo fiduciario alla base del rapporto». Sono esempi di giusta causa di dimissioni l'omesso versamento dei contributi da parte del datore di lavoro e il mancato pagamen-

to della retribuzione (almeno per tre mensilità).

Le dimissioni «sotto controllo». In alcuni casi, poi, le dimissioni sono soggette a un particolare controllo, in quanto altamente sospettate di nascondere una risoluzione del rapporto «spinta» dal datore di lavoro. In particolare sono soggette a «convalida» le dimissioni rappresentate poco prima o subito dopo il matrimonio dalla lavoratrice dipendente (solo donne) e quelle dei genitori di bimbi fino a 3 anni di età (donne e uomini con qualche differenza).

Le dimissioni presentate dalla lavoratrice (donna) nel periodo compreso dalla data di richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo la celebrazione delle nozze sono nulle se non sono confermate entro un mese davanti agli uffici del lavoro (occorre andare presso la direzione territoriale del lavoro che è presente in ogni provincia).

Anche le dimissioni presentate dalla lavoratrice (donna), durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice e/o dal lavoratore (donne e uomini) durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi



tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, devono essere convalidate dagli uffici del lavoro. Il fine è verificare la genuinità della decisione del/la lavoratore/trice di abbandonare il posto di lavoro, ossia che le dimissioni o la risoluzione consensuale non sia il frutto di alcun tipo di «condizionamento» del datore di lavoro.

La risoluzione consensuale. Con l'atto di risoluzione consensuale, lavoratore e datore di lavoro sono concordi, reciprocamente, a interrompere il contratto di lavoro, perché è venuta meno per entrambi la convenienza alla prosecuzione del rapporto di lavoro. La risoluzione consensuale è soggetta agli stessi vincoli previsti per le dimissioni.

La procedura assistita (fino all'11 marzo). Per le dimissioni e risoluzioni consensuali non soggette a controllo è operativa una procedura piuttosto farraginoso, che risale alla riforma del mercato del lavoro c.d. Fornero (la legge n. 92/2012).

Tale procedura, che cederà il posto a quella nuova del Jobs act a partire dal prossimo 12 marzo, prevede in sostanza che, una volta sottoscritto e presentato al datore di lavoro l'atto di dimissioni, oppure una volta sottoscritta la risoluzione consensuale (tra lavoratore e datore di lavoro), è necessario effettuare la convalida amministrativa.

Ciò è possibile presso la direzione territoriale del lavoro e presso il centro per l'impiego competenti per territorio; oppure presso sedi appositamente individuate dalla contrattazione collettiva.

In alternativa a questa procedura, l'atto (dimissioni o risoluzione consensuale) diventa pienamente efficace con la sottoscrizione di un'apposita dichiarazione da parte del lavoratore in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione al centro per l'impiego che è tenuto a fare il datore di lavoro (si tratta della c.d. «Co», la «comunicazione obbligatoria», telematica, che il datore di lavoro è tenuto a fare in caso di assunzione, trasformazione o cessazione di un rapporto di lavoro). E se il lavoratore si

rifiuta? Può capitare che non ci sia la spontanea convalida oppure che il lavoratore si rifiuti di sottoscrivere la dichiarazione (non c'è sanzione!).

In tale ipotesi, per mettere fine alla questione (altrimenti il rapporto risulterebbe per sempre «non chiuso»), il datore di lavoro deve invitare formalmente il lavoratore a fare la convalida entro 30 giorni dalle dimissioni. Fatto questo invito, scatta la decorrenza di un termine di sette giorni a disposizione del lavoratore per adempiere la convalida delle dimissioni oppure per revocarle: se tace per tutto il periodo, una volta spirato il termine, il rapporto di lavoro si ritiene correttamente risolto.

Le nuove regole (dal 12 marzo). Il dlgs n. 149/2015 (riforma Jobs act) ha introdotto una procedura semplificata, almeno nelle intenzioni, operativa dal 12 marzo in sostituzione di quella Fornero.

La nuova procedura prevede che dimissioni e risoluzioni consensuali vanno fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal ministero del lavoro sul proprio sito internet e trasmessi, una volta compilati e firmati, sia al datore di lavoro che alla direzione territoriale del lavoro competente.

A partire dal momento della trasmissione, il lavoratore ha sette giorni di tempo a disposizione per annullare l'operazione e, così, revocare la decisione di dimettersi.

La trasmissione dei moduli potrà essere fatta anche per il tramite di patronati, sindacati, enti bilaterali o commissioni di certificazione.

La nuova procedura non si applicherà al lavoro domestico, né alle dimissioni presentate durante il periodo di tutela della lavoratrice madre e/o del lavoratore padre, né alle risoluzioni consensuali sottoscritte in sede di conciliazione o avanti alle commissioni di certificazione (casi particolari di sottoscrizione della risoluzione consensuale).

Come si procede. Il decreto attuativo della semplificazione del Jobs act ha approvato il nuovo «modulo» con la nuova procedura. Il modulo consente tre opzioni:

- dimissioni;
- risoluzione consensuale;

c) revoca.

L'ultima scelta consente di revocare (appunto) la comunicazione (di dimissioni o risoluzione consensuale) precedentemente inviata, nel termine di sette giorni dalla data di trasmissione.

Per effettuare la comunicazione (quale che sia la scelta: dimissioni, risoluzione consensuale o revoca), il lavoratore può scegliere tra due diverse modalità operative:

- far tutto da sé oppure
- rivolgersi a un «soggetto abilitato»: patronati, sindacati, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Prima via: far da sé. La procedura, in tal caso, prevede tre passaggi:

a) prima di tutto, il lavoratore deve richiedere, se non ancora in suo possesso, il codice Pin all'Inps, che serve a garantire l'identità del soggetto che effettua l'adempimento (ciò al fine di evitare che possano agire terze persone per conto del lavoratore);

b) in secondo luogo, il lavoratore deve registrarsi al sito «cliclavoro» del ministero del lavoro;

c) infine, può procedere alla trasmissione online della comunicazione.

Terminati i passaggi, il lavoratore avrà inviato la comunicazione di dimissioni o di risoluzione consensuale, ovvero la revoca di una precedente comunicazione, al datore di lavoro (che lo riceve nella propria casella di posta elettronica certificata) e alla direzione territoriale del lavoro.

Seconda via: avvalersi di un soggetto abilitato. È la via più semplice a cominciare dal fatto che il lavoratore non deve essere in possesso di Pin dell'Inps, né della registrazione al portale cliclavoro: è il soggetto abilitato che si assume la responsabilità dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modulo.

Sanzioni fino a 30 mila euro. Vale la pena ricordare, infine, che per la nuova procedura rimane operativa la maxi-pena a carico del datore di lavoro: salvo che il fatto non costituisca reato, è punito con la sanzione amministrativa da 5 mila a 30 mila euro il datore di lavoro che alteri i moduli telematici.

Le dimissioni online

Dal 12 marzo	Diventano efficaci le nuove regole per comunicare dimissioni e risoluzioni consensuali dal lavoro
Tre scelte	Il modulo consente tre scelte: 1) dimissioni; 2) risoluzione consensuale; 3) revoca
Due vie	Per inviare il modulo (dimissioni, risoluzione consensuale o revoca), si può scegliere tra due modalità: far da sé oppure rivolgersi ai soggetti abilitati