

Le dimissioni dei lavoratori nei decreti attuativi del Jobs Act

Negli ultimi quattro decreti attuativi del Jobs Act , approvati lo scorso 4 settembre 2015 e dei quali Vi abbiamo dato conto ieri , ha introdotto una nuova procedura in tema di dimissioni dei lavoratori , contenuta nel provvedimento di Delega al Governo in materia di disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico dei cittadini e delle imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità.

.....

Con il provvedimento in esame , il Governo ha inteso dare attuazione alla delega contenuta nell'articolo 1, comma 6, lettera g), della legge 183/14, in cui si dispone la «previsione di 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».

Tra le semplificazioni previste dal decreto attuativo in esame , vi sono quindi anche le dimissioni on line dei dipendenti che intendano lasciare il proprio posto di lavoro. La nuova procedura intende scongiurare il fenomeno delle cosiddette “dimissioni in bianco” tristemente noto e diffusamente in uso.

Procedura attuale

La procedura precedente i decreti è stata introdotta dalla legge 92/12 (Legge Fornero) , per la quale l'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale “è sospensivamente condizionata alla convalida” da effettuarsi presso le Direzioni territoriali del lavoro (Dtl) o il Centro per l'impiego o le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o, alternativamente, tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

L'efficacia delle dimissioni quindi è condizionata alla cosiddetta procedura di convalida (o alla mancanza di convalida nei termini stabiliti dalla legge). Fino a quel momento le dimissioni sono considerate valide ma inefficaci e, quindi, il contratto di lavoro non può intendersi cessato.

Per rendere efficaci le proprie dimissioni, il lavoratore deve quindi, alternativamente, o sottoscrivere un'apposita dichiarazione in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro o procedere alla convalida presso le sedi competenti: la DTL o il Centro per l'impiego territorialmente competenti o le sedi individuate dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

La convalida non è richiesta se la cessazione del rapporto rientra nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in sede qualificata istituzionale o sindacale (ad esempio in sede di conciliazione davanti all'apposita commissione).

La convalida effettuata presso le DTL viene svolta senza particolari formalità istruttorie, limitandosi i funzionari a raccogliere la genuina manifestazione della volontà del lavoratore a dimettersi.

In mancanza di convalida o di sottoscrizione della dichiarazione, il datore di lavoro che voglia rendere efficaci le dimissioni, deve trasmettere al lavoratore – entro 30 giorni dalla data delle dimissioni – un invito scritto a presentarsi presso le sedi competenti per la convalida o ad apporre la sottoscrizione.

Se il datore di lavoro non provvede, nel termine dei 30 giorni, a trasmettere al lavoratore l'invito, le dimissioni sono definitivamente prive di effetto.

Se invece l'invito è recapitato nel termine dei 30 giorni, entro 7 giorni di calendario dalla ricezione dell'invito il lavoratore può non aderire all'invito del datore di lavoro (e pertanto il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto con effetto dalla data delle dimissioni) oppure aderire all'invito del datore di lavoro e convalidare le dimissioni (presso le sedi competenti o firmando la dichiarazione). In questo caso le dimissioni acquistano efficacia definitiva e il rapporto si risolve con effetto dalla data delle dimissioni.

In ultima ipotesi il lavoratore può revocare le dimissioni e in tal caso il rapporto di lavoro si ripristina. Alla revoca conseguono la cessazione di ogni effetto delle eventuali pattuizioni connesse al recesso e l'obbligo in capo al lavoratore di restituire tutto quanto eventualmente percepito in forza di esse.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Nuova procedura

La procedura telematica prevista dalla nuova normativa definisce che il lavoratore che intenda rassegnare le proprie dimissioni o a risolvere consensualmente il rapporto di lavoro , deve farlo esclusivamente in via telematica , utilizzando unicamente i moduli messi a disposizione sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e inviandoli alla Direzione territoriale del lavoro (Dtl) e al datore di lavoro. L'invio telematico del modulo potrà avvenire anche rivolgendosi ai patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Nel caso di mancato utilizzo dei moduli predisposti dal Ministero , le dimissioni o la risoluzione consensuale saranno inefficaci.

La normativa prevede inoltre che il lavoratore possa esercitare la facoltà di ripensamento , in base alla quale , entro sette giorni dalla data di invio dei moduli, egli potrà revocarle con le medesime modalità.

- *Nell'attesa che il Ministero emani un apposito decreto , con il quale saranno definite le modalità di trasmissione, i dati identificativi del rapporto di lavoro, del lavoratore, del datore di lavoro , oltre agli standard tecnici volti a definire la data certa di invio, continuerà ad essere applicata la normativa attualmente in essere, sopra riportata, prevista dalla L.92/2012.*

Nel caso in cui il datore di lavoro alteri i moduli , la norma prevede che al datore di lavoro venga applicata una sanzione amministrativa da 5.000 a 30.000 euro. La competenza per l'accertamento e l'irrogazione di tale sanzione è assegnata alle Direzioni Territoriali del Lavoro.

Esclusioni

Le dimissioni o le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni del bambino, di cui all'articolo 55, comma 4, del DLgs 151/01, continueranno a dover essere convalidate esclusivamente dal servizio ispettivo.

Le modalità di effettuazione delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro non si applicano al lavoro domestico e nei casi in cui le stesse intervengano nelle sedi cosiddette protette.