

Più controlli sulle dimissioni dei genitori

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha pubblicato la lettera Circolare n. 22350 del 18 Dicembre 2015, con la quale ha comunicato, alle proprie Direzioni territoriali del lavoro, la modifica del modello di convalida delle dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro da parte delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.

.....

Il Ministero del Lavoro, con la Circolare in oggetto, ha reso più rigorosa la convalida delle dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dei genitori lavoratori. Esso ha infatti diramato alle direzioni territoriali ulteriori elementi di valutazione ai fini della verifica della sussistenza di dimissioni genuine.

- * Ricordiamo brevemente che l' articolo 55 del d.lgs. 151/2001 stabilisce che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento (preavviso, Tfr, disoccupazione). La disposizione trova applicazione anche al padre lavoratore che abbia fruito il congedo di paternità e anche in caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.***

Al fine di evitare o contenere eventuali comportamenti illegittimi, lo stesso articolo 55 stabilisce che, in caso di dimissioni da parte di queste categorie di lavoratrici e lavoratori, le stesse devono essere convalidate da parte delle direzione territoriale del Lavoro. A tale convalida è condizionata l' efficacia della risoluzione del rapporto.

Il Ministero ha comunicato che la compilazione del nuovo modello avverrà entro l'anno 2016 ed è stata predisposta al fine di far conoscere esaustivamente ai lavoratori interessati, le possibili alternative alle dimissioni ed i relativi diritti, come:

- la possibilità di fruire del congedo parentale su base oraria (ex art. 32, d.lgs. n. 151/2001);
- il diritto a chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, in luogo del congedo parentale (art. 8, comma 7, d.lgs. n 81/2015).

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)

Inoltre è stato precisato che l'estensione dell'indennità di licenziamento anche nell'ipotesi di dimissioni è riferita solo al caso in cui le stesse ricorrano nel primo anno di vita del bambino.

Infine per verificare la genuinità del consenso sono state introdotte due voci concernenti l'avvenuta richiesta di fruizione degli istituti normativi e contrattuali a sostegno della genitorialità e il conseguente effettivo godimento degli stessi.

Il Ministero ha altresì provveduto ad aggiornare il modulo relativo al report per la rilevazione statistica compilato a cura degli uffici territoriali dove sarà possibile rilevare:

- **le motivazioni** che hanno condotto alle dimissioni/risoluzioni contrattuali;
Tra le motivazioni da evidenziare, tra quelle che potrebbero determinare le dimissioni, sono state inserite quelle relative all'organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole, il mutamento della sede di lavoro e delle mansioni, ovvero il mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d'azienda. Tale ultima ipotesi è stata riformulata al fine di prevenire eventuali elusioni alle regole previste dall'articolo 2112 del codice civile, che disciplina in modo specifico i diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda. In tale circostanza, precisa la nota ministeriale, il funzionario che riceve la richiesta di convalida dovrà chiarire al lavoratore interessato che, in caso di rilevanti modifiche delle condizioni di lavoro in occasione del trasferimento d'azienda che abbiano determinato la decisione di dimettersi, si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa, con diritto a tutte le indennità conseguenti (preavviso, nuova assicurazione sociale per l'impiego, trattamento di fine rapporto, eccetera).
- **le cause** della mancata convalida delle dimissioni;
- **l'eventuale mutamento delle condizioni di lavoro** dovute al trasferimento d'azienda.

La nuova modulistica, che va utilizzata a partire dall'anno 2016, è disponibile sul sito internet del ministero nella sezione "modulistica in uso".

Non è stato ancora pubblicato, invece, il decreto ministeriale relativo alla nuova procedura di dimissioni volontarie e risoluzione consensuale introdotta dal DLgs 151/2015.