



Da marzo in vigore la nuova disciplina sul recesso

Sos dimissioni

Enti bilaterali contro gli abusi



Debutterà il prossimo 12 marzo la nuova procedura per la comunicazione delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro. Al fine di contrastare il fenomeno delle dimissioni in bianco il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015, attuativo del dlgs 151 del 14 dicembre 2015 (c.d. decreto semplificazioni), definisce l'ennesima procedura di comunicazione delle dimissioni ma anche delle risoluzioni consensuali, che saranno efficaci solo se comunicate per via telematica al datore di lavoro e alla direzione territoriale del Lavoro, attraverso il sito del governo. Le nuove regole non sono applicabili, per previsione di legge, al lavoro domestico, alle dimissioni/risoluzioni avvenute in sedi protette (sede sindacale, Dtl, o commissione di certificazione) nonché alle dimissioni/risoluzioni delle lavoratrici madri già obbligate alla convalida in base all'art. 55, comma 4, del dlgs 151/2001.

In base alla nuova procedura il lavoratore è tenuto a effettuare la comunicazione, in

via autonoma o, in alternativa, avvalendosi di un soggetto abilitato alla trasmissione (patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione). Qualora il lavoratore intenda procedere in autonomia, dovrà avvalersi dell'apposito sistema informatico Smv messo a disposizione, scaricare dal sito del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it - Cliclavoro) il modulo predisposto per effettuare la comunicazione di dimissione/risoluzione consensuale/revoca delle dimissioni e della risoluzione consensuale e trasmetterlo all'indirizzo di Pec del proprio datore di lavoro, nonché alla Dtl competente. Per poter operare in questo modo il lavoratore deve avere attivato un'utenza sul portale Cliclavoro del Ministero ed essere in possesso del codice di identificazione (Pin) rilasciato dall'Inps, strumenti entrambi funzionali ad accertare l'identità del lavoratore che effettua la comunicazione. Qualora il lavoratore decidesse di affidare la pratica ad uno dei soggetti abilitati, e cioè, patronati, sindacati, enti bilaterali e commissioni di certificazione,

non dovrà dotarsi né di utenza per l'accesso a Cliclavoro né di un Pin Inps, in quanto il soggetto abilitato si assumerà la responsabilità di identificare il lavoratore per conto del quale sta effettuando l'adempimento, garantendo l'effettiva volontà del lavoratore per il tramite della sottoscrizione digitale del modulo di dimissioni o eventuale revoca. L'Ente bilaterale nazionale per i dipendenti da centri elaborazione dati, Ebce, in qualità di soggetto abilitato dalla legge, si è prontamente adoperato ai fini dell'attivazione di questo servizio, rivolto a tutti i lavoratori dipendenti che ne facciano richiesta, indipendentemente dal contratto collettivo ad essi applicato.

«Per i lavoratori, l'assistenza dell'Ente bilaterale nella farraginosa procedura telematica di comunicazione delle dimissioni introdotta dal Jobs Act, costituisce un fondamentale servizio reso, in particolare nei confronti di quei dipendenti che non riuscirebbero a compiere tutte le operazioni richieste dalla procedura, perché, ad esempio, non hanno familiarità con i sistemi informatici o con

la lingua italiana, ma anche semplicemente perché non hanno l'accesso ad internet» - sottolinea Giancarlo Badalin, presidente di Ebce. «Si tratta di un intervento normativo che assegna alla bilateralità un ruolo di rilievo nella regolamentazione del rapporto di lavoro. In particolare l'Ebce, nato dal Ccnl dei CED, sottoscritto dalle associazioni datoriali Assoced e Lait e dal sindacato dei lavoratori Ugl Terziario, è tra i primi a recepire la nuova disciplina sulla comunicazione telematica delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali (in vigore dal prossimo 12 marzo), collocando l'attività ad essa connessa all'interno di un più ampio programma di assistenza e tutela a 360 gradi del rapporto di lavoro. In particolare, il servizio di comunicazione delle dimissioni reso dall'Ente bilaterale consentirà ai lavoratori di adempiere agli obblighi di trasmissione telematica delle dimissioni e, allo stesso tempo, garantirà ai datori di lavoro di non rimanere in balia del comportamento del lavoratore dimissionario, che, di fronte a questa complessità potrebbe

decidere di disinteressarsi della procedura». Infatti non sono pochi i nodi irrisolti nel nuovo sistema di comunicazione. Ci si domanda, ad esempio, cosa accadrebbe se il dipendente non dovesse adempiere alla nuova procedura telematica, come prescritto dalla nuova normativa. Le dimissioni comunicate senza il modulo telematico sono dichiarate inefficaci dalla nuova norma: se il dipendente si dimettesse attraverso una semplice lettera il rapporto non si interromperebbe e quindi il datore di lavoro sarebbe tenuto in qualche modo ad attivarsi, invitando il lavoratore a seguire la procedura on line con il rischio di dover avviare una procedura disciplinare in caso di inadempimento del lavoratore e magari finire addirittura per licenziare il «dimissionario» per non correre il rischio di trovarselo ancora alle sue dipendenze dopo mesi. Queste alcune delle criticità emerse dall'analisi della nuova procedura, superabili attraverso l'intervento degli enti bilaterali o degli altri soggetti abilitati alla trasmissione telematica.

La bilateralità vista dal Jobs Act

Nel corso degli ultimi anni si è assistito ad un progressivo ampliamento dell'esperienza di bilateralità: molti i risultati positivi riscontrati, anche se occorrerebbero interventi di rilancio più incisivo, come reclamato dall'evoluzione della relazioni sindacali e dal mutato assetto del mercato del lavoro. Se il Jobs Act ha messo in rilievo un intervento del legislatore poco propenso alla valorizzazione del ruolo delle parti sociali, soprattutto in materia di contrattazione collettiva, sul versante della bilateralità, invece, l'atteggiamento del legislatore appare di maggior apertura, anche se risulta ancora a tratti confuso. Il D.lgs 148/2015, ad esempio, allarga il campo di applicazione dei fondi di solidarietà, pur prediligendo una bilateralità controllata, e cioè costituita presso l'Inps e quindi collocabile in una dimensione prevalentemente pubblicistica.

Seppur indirettamente la bilateralità appare valorizzata dall'incremento delle funzioni attribuite alle commissioni di certificazione che possono essere costituite anche presso gli enti bilaterali, ai sensi dell'art. 76, comma 1, lettera a, del D. lgs. n. 276/2003. In particolare le commissioni di certificazione possono essere chiamate ad operare in organismi di conciliazione in caso di licenziamento relativo ad un lavoratore assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti. Lo stesso può accedere in ipotesi di demansio-

namento, oppure in caso di stabilizzazione di co.co.co., co.co.pro e partite Iva.

Risulta poi interessante per la bilateralità l'art. 26, del D.lgs n. 151/2015 che regolamenta la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale e che introduce la possibilità di trasmettere i moduli di dimissione/revoca al datore di lavoro e alla Dtl attraverso patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione.

Una chiusura alla bilateralità si riscontra, invece, in materia di politiche attive, laddove la creazione dell'ANPAL, che coordina la rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro e le competenze affidate al ministero del lavoro, ai sensi del d.lgs. n. 150/2015, implica un maggiore controllo pubblico sulle funzioni e attività svolte da tutti i soggetti, tra cui anche gli enti bilaterali, autorizzati o accreditati ad erogare servizi in materia di politica attiva del lavoro. Complessivamente i rinvii alla bilateralità contenuti nel Jobs Act dimostrano ancora una limitata attenzione al ruolo attivo che le associazioni di rappresentanza possono svolgere nella gestione del mercato del lavoro, sfruttando la conoscenza dei settori produttivi, la vicinanza al territorio e soprattutto la pratica di modelli collaborativi e partecipativi, che portano al superamento di ogni residua cultura antagonista e rappresentano altresì un contributo determinante per ricostruire il clima di fiducia tra le parti sociali.

IL CASO DEL GIORNO

Codici Ateco da usare

Sono un professionista nel campo dell'informatica ed ho intenzione di aprire una società di Internet Provider, che abbia inizialmente alle sue dipendenze un system analyst e un addetto specializzato di EDP, ai quali applicare il Ccnl dei CED. Vorrei sapere qual è il corretto inquadramento Inps in relazione alla specifica attività economica che andrà ad esercitare la mia società.

Dal 1° gennaio 2008 è in vigore la nuova classificazione ATECO 2007, approvata dall'ISTAT in stretta collaborazione con l'Agenzia delle Entrate, le Camere di Commercio ed altri Enti, Ministeri ed associazioni imprenditoriali interessate. Con il messaggio Inps n. 18413/2013 8, l'Istituto spiega che non comporta l'iscrizione alla gestione commercianti Inps l'attività riconducibile alla meccanica elaborazione dei dati. L'Istituto precisa che si rende necessaria la verifica della concreta attività svolta, senza esclusione aprioristica dall'obbligo di iscrizione ai commercianti, dopo che, a seguito della nuova classificazione dei codici ATECO 2007, sono confluiti nel codice 63.1 l'intero codice 72.3, parte del 72.4 e parte del 72.6 che precedentemente risultavano iscrivibili alla gestione. Dovranno essere comprese nel settore terziario tutte le attività con codice 63.11.20, 63.11.30, 63.12.00. Nel caso in cui si tratti di attività riconducibile alla meccanica elaborazione dei dati, si verifica l'annullamento dell'iscrizione del titolare alla gestione commercianti.

Pagina a cura degli Uffici di Presidenza di Fondo EASI e EBCE

Via Duilio, n.13, Scala A, Int. 4 - 00192 Roma
Tel. 06.45499471 - 06.45499470
E-mail: ebce@ccnlced.it - info@fondoeasi.it
Web: www.ccnlced.it

