

## ACLI Dimissione dei lavoratori

Dallo scorso 12 marzo 2016, con l'entrata in vigore del decreto 151/2015, il legislatore ha standardizzato una **procedura telematica per l'invio delle comunicazioni di dimissioni da parte dei lavoratori**.

Lo scopo dell'intervento è quello di evitare qualunque tentativo di **forzare la volontà del lavoratore nel momento delle dimissioni**, attribuendo a lui solo, e alle organizzazioni poste a sua tutela, la possibilità di **comunicare al datore di lavoro la libera volontà di dimettersi**. In tal senso la norma individua negli enti di patronato, e nelle organizzazioni sindacali, i soggetti abilitati a svolgere tali comunicazioni in nome e per conto del lavoratore realizzando di conseguenza oltre ad un'attività di assistenza, anche quella di verificare l'identità dello stesso, assumendosi la responsabilità di tale accertamento. Il Patronato ha l'esplicita responsabilità di verificare l'identità del lavoratore ma anche, indirettamente, l'effettiva volontà del lavoratore a dimettersi. La nuova disciplina va applicata a tutte le dimissioni volontarie con l'eccezione delle seguenti fattispecie:

**a) ai rapporti di lavoro domestico** e nei casi in cui il recesso interviene nelle sedi c.d. "protette" (articolo 26, comma 7, del decreto legislativo n. 151 del 2015);

**b) al recesso durante il periodo di prova** di cui all'articolo 2096 del codice civile;

**c) nei casi di dimissioni o risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro** presentate dalla lavoratrice nel periodo di gravidanza o dalla lavoratrice/lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino, che dovranno ancora essere convalidate presso la Direzione del lavoro territorialmente competente (ai sensi dell'articolo 55, comma 4, del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151);

**d) ai rapporti di lavoro marittimo**, in quanto il contratto di arruolamento dei lavoratori marittimi è regolato da legge speciale del Codice della Navigazione.

**e) ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni**, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001.

Il lavoratore intenzionato a cessare il proprio rapporto di lavoro deve presentarsi presso gli Uffici del Patronato Acli munito di: documento d'identità, busta paga, indirizzo di posta elettronica, proprio e del datore di lavoro, indirizzo di posta elettronica certificata (PEC) del datore di lavoro, data di cessazione del rapporto di lavoro. Il Servizio Lavoro del patronato Acli è a disposizione per tutte le consulenze legate all'approfondimento alle situazioni professionali più articolate e agli adempimenti legati al preavviso.

## CGIL Le dimissioni volontarie si presentano solo online

Chi recede dal contratto è obbligato alla **comunicazione telematica**. Cgil supporta questi lavoratori con un **nuovo servizio**. Da marzo ogni lavoratrice o lavoratore dipendente del settore privato che decide di interrompere il proprio rapporto di lavoro deve farlo **obbligatoriamente per via telematica** compilando e trasmettendo il modulo al **Ministero del Lavoro**. La nuova modalità di dimissioni si applica anche nel caso di recesso consensuale del contratto. Una volta inviato il modulo si hanno 7 giorni di tempo per recedere dalle dimissioni. La comunicazione telematica **non si applica durante il periodo di prova né vale per i dipendenti della pubblica amministrazione**. Sono **esclusi anche lavoratori e lavoratrici domestiche**, i casi di **risoluzione convalidata in sede protetta** e le **dimissioni delle lavoratrici in gravidanza**. Ad eccezione di questi casi per tutti gli altri dipendenti non varrà alcun altro tipo di comunicazione. **Le dimissioni telematiche possono essere presentate autonomamente usando il proprio Pin Inps** e l'accesso al sito **Cliclavoro**, oppure attraverso uno dei soggetti abilitati. Tra questi ci sono sia i patronati che le organizzazioni sindacali. Cgil del Trentino ha attivato un **nuovo sportello per le dimissioni volontarie** gestito dal personale dell'**Ufficio Vertenze**. Il sindacato non si limiterà alla trasmissione telematica della domanda, ma fornirà una consulenza completa al lavoratore. L'obiettivo è rendere più sicuro e garantito possibile questo passaggio. Al di là della trasmissione telematica, dunque, l'Ufficio vertenze fornirà al lavoratore una consulenza a 360° sulla sua situazione lavorativa, occupandosi di verificare il saldo delle spettanze di fine rapporto e la correttezza dei conti, la consegna e il saldo di tutte le buste paga e la corretta applicazione del contratto di lavoro. Inoltre, in collaborazione con il patronato Inca Cgil, si verificherà lo stato dei versamenti alla previdenza complementare e la posizione assicurativa Inps. Così il lavoratore potrà avere la certezza di chiudere quel contratto definitivamente e in tranquillità.

Il lavoratore che si rivolge alla Cgil potrà ottenere tutte le informazioni necessarie e accedere ai servizi previsti in base alla sua condizione. In particolare chi si dimette perché va in pensione potrà avvalersi delle competenze e di tutte le verifiche poste in essere dal patronato Inca; chi, invece, si dimette perché va già un nuovo lavoro potrà trovare presso la Cgil tutte le informazioni sul contratto nazionale applicato, i riferimenti al sindacato di categoria etc.. Infine chi dopo le dimissioni sarà disoccupato avrà tutte le informazioni sugli strumenti di welfare messi a disposizione in provincia e su come accedervi.

**INFO**: Per informazioni e appuntamenti è sufficiente chiamare il numero unico per tutto il Trentino **+39 0461 040111**

## UIL La via (trentina) dei Voucher

Da strumento utile per **agricoltura e lavori domestici** a marchingegno per **abusi in commercio e turismo** passando per il graduale affossamento delle tutele. Da qualche anno anche in Valsugana si parla di **sinergia e integrazione** per quanto riguarda **commercio, turismo e l'agricoltura**. Quest'auspicata trasversalità, che andrebbe intesa - stando ai rapporti di valutazione integrata territoriale - come un'offerta commerciale che punti ai prodotti locali e alla valorizzazione dei centri storici, si sta però realizzando in ben altri termini. Ad accomunare questi settori ora c'è, sempre di più, la modalità di retribuzione del lavoro, ovvero i dilaganti voucher. Ciò che in origine era stato ideato per il lavoro accessorio in agricoltura e in ambito domestico, in particolare per regolarizzare la posizione di pensionati e studenti in occasione delle grandi campagne di raccolta, interessa ora tutt'altre attività, soprattutto commercio (**17.608.061 voucher venduti in Italia nel 2015**), turismo (**18.680.980**) e servizi (**13.874.612**) oltre ad "altre attività" (**48.543.216**) che con l'agricoltura e i lavori domestici (agli ultimi posti con, rispettivamente, **2.201.604** e **4.888.709** voucher venduti) non hanno niente a che fare.

Perché, d'altra parte, un committente dovrebbe stipulare un contratto a tempo determinato full time con tutti gli oneri e i costi che ciò comporta (13°, 14° mensilità, Tfr, ferie, malattia, maternità, contribuzione, disoccupazione, tasse, etc.), se può chiamare un "voucherista" e pagarlo **7,50 euro** l'ora senza costi aggiuntivi? Alla luce del superamento del concetto di "occasionalità ed accessorietà" delle prestazioni (che rende possibile l'uso quotidiano dei voucher), delle varie modifiche legislative che ne hanno allargato il campo di applicazione (aumento a **7.000 euro** dell'importo netto percepibile annualmente dal singolo prestatore di lavoro, ma nessun tetto per il committente, tanto per dirne una citando il d.lgs 81/15) e del generale trend di utilizzo anche in Trentino, questa domanda sorge spontanea. In Italia (dati studio Uil nazionale maggio 2016) si è passati dai **536.000** buoni venduti nel 2008 agli oltre **115 milioni** del 2015. Complessivamente, dal 2008 al 2015, sono stati venduti **277.193.002** voucher, mentre quelli riscossi ammontano a **238.081.224**. In Trentino, solo nel primo trimestre del 2016, sono stati staccati **373.317** voucher contro i **737.746** di Bolzano (sesta Provincia in Italia come quantità assoluta, ma prima in rapporto alla popolazione) per un totale di 1.111.063 di ticket in regione. Nel 2008, per l'intero anno, erano solo **15.272**. Oggi, magari ripartendo proprio dalle realtà locali come la Valsugana - che su agricoltura, turismo e commercio ha la sua discreta voce in capitolo (quota di superfici coltivate non distante dal 10% di tutto il Trentino; **38.599** metri quadri di superfici commerciali nei 21 Comuni della valle) - bisogna affrontare con urgenza le palesi criticità del sistema a partire dal campo di applicazione e dal forte gap tra voucher venduti e voucher riscossi. È poi necessario eliminare la mancanza di tracciabilità e, a questo proposito, la denuncia da parte sindacale - e della Uil in particolare - di un rischio di abuso e uso distorto dello strumento sta contribuendo a produrre una maggiore presa di coscienza istituzionale sulla "questione voucher".