



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Partenza - Roma, 18/12/2015
Prot. 37 / 0022350 / MA008.A001.1476

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione I

Affari generali e gestione amministrativo-contabile
delle risorse finanziarie

Alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro

e, p.c.:

Alla Consigliera Nazionale di Parità

All. 2

OGGETTO: *Convalida dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri.
Nuovo modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/del lavoratore padre e nuovo report per la rilevazione statistica.*

Si fa riferimento al monitoraggio delle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali indicate in oggetto, per ricordare che il prospetto recante i dati regionali relativi all'anno 2015 dovrà essere trasmesso alla Scrivente **entro il 30 gennaio 2016** al consueto indirizzo *e-mail*: DGAttivitaIspettivaDiv1@lavoro.gov.it.

Al riguardo si informa che, al fine di realizzare una più puntuale rilevazione dei dati concernenti il fenomeno in questione, è stata condivisa con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità la necessità di apportare alcune modifiche alla modulistica attualmente in uso.

In particolare, nella prima parte del modulo per la dichiarazione della lavoratrice madre/lavoratore padre, recante l'informativa sui diritti spettanti alla lavoratrice madre/al lavoratore padre, sono stati introdotti i seguenti riferimenti:

- 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 tempo parziale, in luogo del congedo parentale (*art. 8, comma 7, D. Lgs. n. 81/2015*).

MS/ES - 1476

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA
Via Flavia, 6 - 00187 Roma
Tel. 06 46837620 - Fax. 06 4683.7908/9
e mail:
DGAttivitaIspettivaDiv1@lavoro.gov.it;
dgattivitaIspettiva.div1@pec.lavoro.gov.it.

E' stato, altresì, precisato che l'estensione dell'indennità prevista per il licenziamento anche all'ipotesi di dimissioni della lavoratrice madre/del lavoratore padre (ex art. 55, comma 1, D .Lgs. n. 151/2001) è riferita soltanto a quelle presentate fino al compimento del primo anno di vita del figlio, salva l'ipotesi di dimissioni per giusta causa per le quali l'indennità spetta.

Inoltre, al fine di agevolare l'indagine sulla genuinità del consenso prestato alle dimissioni/risoluzioni consensuali, nel citato modulo sono state aggiunte due voci concernenti l'avvenuta **richiesta di fruizione** degli istituti normativi e contrattuali a sostegno della genitorialità e il conseguente **effettivo godimento** degli stessi.

Per consentire una più approfondita analisi del dato concernente la motivazione delle eventuali mancate convalide, si è provveduto ad aggiornare il suddetto modulo nonché il report per la rilevazione statistica compilato dai singoli Uffici territoriali. In particolare, in calce ad entrambi è stato specificata la causa delle dimissioni non convalidate, riconducibile alle seguenti tipologie:

- **“mancata genuinità del consenso”**;
- **“mancata conoscenza dei propri diritti”** (con la rilevazione, in quest'ultimo caso, delle conseguenti **revoche** delle dimissioni presentate dal lavoratore/dalla lavoratrice che, in occasione del colloquio, abbia acquisito la consapevolezza dei propri diritti) ;
- **“altro”**.

Inoltre, al fine di evitare la duplicazione nella rilevazione dei dati, si precisa che, ove non si proceda alla convalida in ragione del fatto che la richiesta risulta di competenza di altro Ufficio, il personale addetto dovrà limitarsi ad indirizzare la lavoratrice madre/il lavoratore padre alla Direzione territorialmente competente, senza procedere alla compilazione della modulistica in discussione e **senza computare la relativa pratica tra le “dimissioni non convalidate”**.

Si precisa, inoltre, che – in entrambi i modelli sopraindicati - sono state altresì apportate alcune modifiche con riferimento all'elenco delle motivazioni delle dimissioni/risoluzioni consensuali e, in particolare, è stato inserito il riferimento a:

- **organizzazione e condizioni di lavoro particolarmente gravose e/o difficilmente conciliabili con le esigenze di cura della prole** (nuova lettera d);
- **mutamento della sede di lavoro e delle mansioni** (nuove lettere e, f);

L'ipotesi delle dimissioni/risoluzioni consensuali per trasferimento d'azienda (che nel precedente modulo era classificata come **“chiusura/cessazione/trasferimento azienda”**, alla lettera f)

è stata ora definita in maniera più circostanziata nella nuova lettera *h*, quale “**mutamento delle condizioni di lavoro a seguito di trasferimento d’azienda**”.

In particolare, per evitare di ingenerare confusione, si è eliminata l’ipotesi di dimissioni per chiusura/cessazione d’azienda in cui in sostanza si è in presenza di un licenziamento con tutte le conseguenze in termini di indennità e trattamento di disoccupazione, di cui il lavoratore/la lavoratrice dovrebbe essere informato/informata. La riformulazione della lettera *f*) è stata effettuata al fine di prevenire eventuali elusioni della disciplina dell’art. 2112 c.c.: in tale ipotesi il personale che riceve la richiesta di convalida dovrebbe 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 della lavoratrice/del lavoratore - si applica la disciplina delle dimissioni per giusta causa. E’ stato, altresì, eliminato il riferimento al “*desiderio di cura esclusiva della prole*” (precedentemente contenuto alla lettera *d*)), in quanto, trattandosi di una situazione difficilmente verificabile in base a parametri oggettivi in occasione della procedura di convalida, potrebbe dissimulare eventuali causali connesse a situazioni di discriminazione che potrebbero aver determinato una manifestazione di volontà non genuina da parte della lavoratrice madre/del lavoratore padre interessati. Del resto, tale motivazione, qualora realmente sussistente, potrebbe senz’altro confluire nella voce “*altro*”.

Nell’ambito del report di rilevazione statistica compilato dagli Uffici territoriali, infine, si è provveduto a **disaggregare in funzione del genere anche il dato relativo al numero dei figli e**, in particolare, **all’età degli stessi**, al fine di consentire il monitoraggio dell’eventuale differente impatto su lavoratori e lavoratrici della limitazione del divieto di licenziamento al primo anno di vita del bambino.

Si fa presente che la **nuova modulistica** è disponibile sul sito intranet, nell’apposita sezione “*Modulistica in uso*” e dovrà essere utilizzata, in sostituzione di quella attualmente adottata, per l’effettuazione del monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri, **a partire dall’anno 2016**.

Si confida nella consueta collaborazione.

IL DIRIGENTE
(Dott.ssa Roberta FABRIZI)

