

## Licenziamento/Dimissioni

*Dimissioni volontarie o licenziamento dal datore di lavoro.*

### che cosa ?

La **cessazione** di un rapporto di lavoro può avvenire per:

- estinzione automatica;
- risoluzione consensuale;
- dimissioni volontarie;
- licenziamento.

#### **Estinzione Automatica**

Il contratto di lavoro a tempo determinato si estingue normalmente e automaticamente alla data prevista dalle parti stipulanti nel contratto di assunzione oppure può essere fissata mediante il riferimento al verificarsi di un determinato fatto previsto dalle parti (es. il rientro in servizio del lavoratore sostituito).

#### **Risoluzione Consensuale**

Lo scioglimento del vincolo contrattuale avviene quando entrambe le parti, d'accordo tra loro, dichiarano di voler recedere dall'accordo stipulato a suo tempo mediante una nuova dichiarazione per iscritto, in cui si regolamentano i reciproci obblighi.

Per tutti gli atti di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, a partire dal 18 luglio 2012, è necessario rispettare l'apposita procedura di convalida introdotta dalla Legge 28 giugno 2012, n.92.

#### **Dimissioni volontarie**

Le dimissioni sono l'atto con cui un lavoratore dipendente recede unilateralmente dal contratto che lo vincola al datore di lavoro. Si tratta di un atto che non deve essere motivato e che va effettuato rispettando un termine di preavviso determinato dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Le **dimissioni per giusta causa** hanno effetto immediato, quindi senza preavviso.

Il lavoratore, a partire dal 12 marzo del 2016, deve utilizzare per la comunicazione di recesso un modulo telematico appositamente messo a disposizione dal Ministero del Lavoro.

Il modulo può essere compilato dal lavoratore:

- in proprio, dopo aver richiesto e ottenuto un apposito PIN dall'INPS;
- tramite i soggetti abilitati, come patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali.

#### **Licenziamento**

Nell'ordinamento italiano sono previste tre diverse forme di licenziamento:

1. Per *giusta causa*;
2. Per *giustificato motivo soggettivo*;
3. Per *giustificato motivo oggettivo*.

Ciò che distingue tra loro le tipologie di licenziamento è, innanzi tutto, la ragione che le determina. Mentre i primi due tipi di licenziamento vengono comminati per ragioni inerenti alla condotta del lavoratore, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è adottato per motivi attinenti alla vita e alla salute aziendale.

#### **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)**

Il TFR garantisce al lavoratore un importo (c.d. **liquidazione** o **buonauscita**) commisurato alla sua retribuzione e corrisposto al momento di cessazione del rapporto di lavoro. Si tratta di una retribuzione differita nel tempo, incrementata per ogni anno di lavoro, cui hanno diritto tutti i lavoratori subordinati. Si può richiedere l'**anticipazione** del TFR quando:

- il lavoratore matura almeno 8 anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, in misura non superiore al 70% dell'importo maturato;
- il lavoratore dipendente del settore privato richiede di ottenere la quota maturata mensilmente direttamente in busta paga (Legge di stabilità 2015). Questa possibilità è fattibile dal 1 marzo 2015 al 30 giugno 2018.

Il TFR può essere accantonato dal datore di lavoro, su richiesta del lavoratore, in un fondo di **previdenza complementare**. Il lavoratore, in questo caso, dispone di un accantonamento con tutte le caratteristiche e i vantaggi della previdenza complementare, dalla deducibilità fiscale dei contributi versati alla possibilità di garantirsi una forma di pensione integrativa.

#### **Dimissioni o licenziamento lavoratori domestici**

Il Rapporto di lavoro può cessare per libera volontà del lavoratore e del datore di lavoro, a condizione che si dia regolare preavviso all'altra parte.

In caso di licenziamento, per il rapporto di lavoro con impegno superiore a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere:

- 15 giorni di calendario, fino a 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro;
- 30 giorni di calendario, oltre i 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro.

Per il rapporto di lavoro con impegno fino a 24 ore settimanali il preavviso dovrà essere:

- 8 giorni di calendario, fino a 2 anni di anzianità;

- 15 giorni di calendario, oltre i due anni di anzianità.

Tali termini sono ridotti del 50% nel caso di dimissioni da parte del lavoratore.

In caso di mancato preavviso da parte del datore di lavoro è dovuta al lavoratore un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di preavviso spettante.

In caso di dimissioni invece, il lavoratore che non effettua la prestazione nel periodo di preavviso viene trattenuto dalla liquidazione l'importo che gli sarebbe spettato in tale periodo.

#### **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)**

Quando cessa il rapporto di lavoro, per licenziamento o per dimissioni, il lavoratore domestico ha sempre diritto alla liquidazione, anche se il lavoro è precario, saltuario e di poche ore a settimana. Ciò anche nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova, se superiore ai 15 giorni. La legge consente che il TFR sia pagato ogni anno, se richiesto dal lavoratore o dal datore di lavoro con il consenso dell'altro. In ogni caso, la legge prevede che dopo 8 anni di servizio il lavoratore abbia diritto ad un anticipo pari al 70% del TFR maturato.