

CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il datore di lavoro è tenuto a completare la procedura di emersione o regolarizzazione con la sottoscrizione, presso lo Sportello Unico per l'Immigrazione competente, del contratto di soggiorno, assolvendo all'obbligo di comunicazione obbligatoria di assunzione, così come indicato nell'art.13 del decreto interministeriale di cui all'oggetto.

Qualora, nelle more della procedura di emersione o regolarizzazione, su istanza del datore o del lavoratore, venga segnalata la sopravvenuta interruzione del rapporto di lavoro, gli Sportelli unici daranno priorità a tali procedure, convocando le parti per formalizzare la conclusione di tale rapporto.

Di seguito, si forniscono indicazioni in ordine all'ipotesi di:

Interruzione del rapporto di lavoro per causa di forza maggiore

Rientrano in tale ipotesi il caso di decesso dell'assistito o del datore di lavoro (per i settori di cui all'art. 103, comma 3, lett. b e c) o quello della cessazione o fallimento dell'azienda (per i settori di cui all'art. 103, comma 3, lett. a).

Nei casi di interruzione del rapporto di lavoro per sopravvenuta causa di forza maggiore, è consentito il subentro di un componente del nucleo familiare del defunto o di un altro datore di lavoro, eventualmente anche modificando il rapporto di lavoro, purché si resti nell'ambito dei settori previsti dall'articolo 103, comma 3, e sussistano gli altri requisiti previsti dalla norma.

Nel caso del lavoro domestico non è previsto il subentro né il trasferimento del rapporto di lavoro senza soluzione di continuità. Pertanto, in tali casi da parte del datore di lavoro andrà fatta una comunicazione di cessazione e una di "nuova" assunzione, utilizzando uno dei canali previsti dall'Inps.

In caso di subentro di un nuovo datore di lavoro a seguito della cessazione o fallimento dell'azienda, il subentrante deve effettuare la comunicazione obbligatoria nei modi e termini previsti dalla normativa vigente, utilizzando il modello "VarDatori" e avendo cura di valorizzare il campo "cessione del contratto". Tale comunicazione dovrà essere inviata al servizio informatico regionale ove è ubicata la sede di lavoro entro 5 giorni dal subentro. Nel caso in cui il rapporto di lavoro debba terminare per assenza di un nuovo datore di lavoro, deve essere inviata la comunicazione obbligatoria di cessazione del rapporto di lavoro dall'attuale datore di lavoro, nel caso di cessazione dell'attività, entro 5 giorni all'ultimo giorno di lavoro al servizio informatico regionale ove era ubicata la sede di lavoro, o dal procuratore fallimentare, nel caso di fallimento, secondo le modalità previste nella normativa vigente.

In tutti i casi, qualora il predetto subentro non sia possibile per ragioni indipendenti dalla volontà del lavoratore, quest'ultimo, convocato presso lo Sportello Unico, avrà il diritto di richiedere il rilascio di un permesso di soggiorno per attesa occupazione con contestuale estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi relativi alle violazioni di cui al comma 11 dell'articolo 103.

La procedura informatica di gestione del subentro è descritta, sotto il profilo tecnico, nella nota allegata.