

LAVORI IN CORSO

| Newsletter n. 2 | Febbraio 2016 |

Dal 12 marzo dimissioni e risoluzioni esclusivamente online...ma non solo...

Dal 12 marzo 2016 le dimissioni e la risoluzione consensuale sono efficaci solo se comunicate per via telematica (Dm del 15 dicembre 2015, attuativo dell'articolo 26, del Dlgs 151/2015): in sostanza le dimissioni, ma anche le risoluzioni consensuali, per essere valide devono essere comunicate



telematicamente al datore di lavoro e alla direzione territoriale del Lavoro, attraverso il sito www.cliclavoro.gov.it.

L'articolo 26 del Dlgs 151/2015, che ha previsto la nuova procedura "telematica" di convalida, stabilisce, infatti, che quest'ultima entri a regime dal 60° giorno successivo all'entrata in vigore del decreto ministeriale, avvenuta il 12 gennaio 2016.

Le nuove regole non sono applicabili, per previsione di legge, al lavoro domestico, alle dimissioni/risoluzioni intervenute nelle sedi protette (sede sindacale, Dtl o commissione di certificazione) nonché alle dimissioni/risoluzioni delle lavoratrici madri già obbligate alla convalida in base all'articolo 55, comma 4, del Dlgs 151/2001.

La nuova procedura prevede che il lavoratore effettui la comunicazione in via autonoma o, in alternativa, avvalendosi di un soggetto abilitato alla trasmissione (es. patronati).

Qualora il lavoratore intenda procedere in autonomia, dovrà avvalersi dell'apposito sistema informatico messo a disposizione, prelevare dal sito del ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it - Cliclavoro) lo specifico modulo predisposto per effettuare la comunicazione di dimissione/risoluzione consensuale/revoca delle dimissioni e della risoluzione consensuale, e trasmetterlo attraverso la procedura alla Pec del proprio datore di lavoro nonché alla Dtl.

Per poter operare in questo modo il lavoratore dovrà preventivamente dotarsi sia di un'utenza per accedere al portale Cliclavoro, sia del Pin rilasciato dall'Inps, strumenti entrambi funzionali ad accertare l'identità del lavoratore che effettua la comunicazione. E' dunque opportuno che le aziende avvisino i lavoratori circa la procedura appena descritta; viceversa, se il lavoratore lascerà il posto di lavoro senza aver adottato l'iter descritto, il datore di lavoro dovrà avviare una procedura



Per ulteriori approfondimenti puoi consultare gli articoli di Alessandro Rota Porta pubblicati sul Sole 24 Ore nella sezione dedicata del nostro sito

Se non vuoi più ricevere questa newsletter invia una mail all'indirizzo studio@studiorotaporta.it indicando nel campo oggetto RIFIUTA NEWSLETTER.

disciplinare di contestazione dell'assenza che risulta onerosa sia in termini di tempo che di costi contributivi (pagamento del ticket di licenziamento).

Si ricorda, infine, che – in base alla nuova norma del Jobs Act – il lavoratore che abbia rassegnato le dimissioni secondo la procedura illustrata, avrà facoltà di poterle revocare entro 7 giorni.

Via libera alla “decontribuzione” 2015

Arriva il via libera al conguaglio dello sgravio contributivo correlato alla contrattazione di secondo livello, con riferimento alle retribuzioni incentivanti corrisposte nel 2014: l'Inps, con il messaggio 162 del 15 gennaio 2016 ha fornito le istruzioni e le codifiche per potere effettuare le operazioni necessarie. In particolare, i datori di lavoro interessati dovranno procedere all'adempimento di cui sopra entro il 16 aprile 2016.

Ripercorrendo il quadro in materia, la “decontribuzione” sui salari in questione era stata sbloccata grazie al decreto interministeriale Lavoro-Economia del 8 aprile 2015, che aveva fissato all' 1,60% della retribuzione contrattuale annua (corrisposta al lavoratore e imponibile ai fini contributivi, comprensiva della retribuzione variabile interessata allo sgravio) il limite degli emolumenti di secondo livello assoggettabili alla riduzione contributiva.

Lo sgravio, appunto, consiste nel 25% dell'aliquota dovuta dai datori di lavoro mentre riguarda l'intera contribuzione a carico del lavoratore, senza perdita di copertura pensionistica: quest'ultima andrà restituita in busta paga al lavoratore, in occasione del conguaglio dello sgravio stesso da parte del datore.

L'Inps aveva rilasciato le prime indicazioni operative con la circolare 128/2015 e, infine, con il messaggio 5302/2015 era stata avviata la procedura di invio delle istanze relative al beneficio che, adesso, i datori di lavoro possono concretamente fruire.

Da ultimo, va rilevato come quella descritta costituisca l'ultima chance di accesso allo sgravio contributivo sugli emolumenti premianti: la misura – dopo essere stata resa strutturale dalla legge 92/2012 (che aveva decretato uno stanziamento annuale di 650 milioni di euro) – è stata, di fatto, cancellata dalla legge di stabilità 2016 (legge 208/2015) poiché le risorse in questione sono state destinate al finanziamento della detassazione.

Le novità in materia di lavoro del decreto Milleproroghe

- Elevazione dal 60 al 70% del trattamento di integrazione salariale connesso ai Contratti di solidarietà stipulati prima dell'entrata in vigore del Dlgs 148/2015
- Blocco del pagamento del ticket di licenziamento in capo ai datori di lavoro i quali, a seguito di cambio di appalto, licenziano lavoratori che, in ottemperanza a clausole sociali finalizzate a garantire la occupabilità, sono assunti da altri datori di lavoro, secondo le previsioni contenute in contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

Distacchi infragruppo più facili

Maggiore flessibilità nell'ambito dei distacchi infragruppo poiché il Ministero del Lavoro, al pari delle reti aziendali, ha chiarito che l'interesse della distaccante si configura automaticamente, risultando a tale scopo sufficiente verificare la sussistenza del contratto tra la società distaccante e la distaccataria.

Il ministero sottolinea come anche in tale ipotesi, fermo restando l'autonomia giuridica dei soggetti, venga condiviso tra le imprese del gruppo il medesimo disegno strategico, finalizzato al raggiungimento di un unitario risultato economico, sotto il controllo e la direzione della capogruppo, esercitato in virtù delle condizioni previste dall'articolo 2359 del codice civile. Tale indirizzo unitario è ulteriormente dimostrato dalla rappresentazione finanziaria nel bilancio consolidato di gruppo.

Esclusioni dall'obbligo di reperibilità per i lavoratori dipendenti del settore privato

In attuazione dell'articolo 25 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, in merito alle "Esenzioni dalla reperibilità" per i lavoratori dipendenti del settore privato, è stato pubblicato il decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero della Salute dell'11 gennaio 2016 e sulla materia è intervenuto l'Inps con il messaggio 25 gennaio 2016, n. 297.

Nel decreto è prevista l'esclusione dall'obbligo di reperibilità nei casi in cui la motivazione dell'assenza per malattia sia riconducibile a:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita, comprovate da idonea documentazione della Struttura sanitaria;
- stati patologici sottesi o connessi a situazioni di invalidità riconosciuta, in misura pari o superiore al 67%.

Pillole ammortizzatori sociali

- Con la nota n. 40/3223 dell'11 febbraio 2016 il Ministero del Lavoro ha precisato che, fermo restando quanto disposto dal decreto interministeriale n. 83473 del 2014, per l'anno 2016, le aziende che rientrano nel campo di applicazione della normativa relativa al Fondo di integrazione salariale, possono scegliere di accedere agli ammortizzatori sociali in deroga nei limiti previsti dalla normativa di settore sopra richiamata o alle prestazioni previste dal Fondo di integrazione salariale.
- Circolare del Lavoro n. 4 del 2 febbraio 2016: sono stati forniti chiarimenti in merito al raccordo tra la vigente normativa in materia di ammortizzatori sociali in deroga, con riferimento al decreto legislativo n. 148 del 14 settembre 2015, la legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze n. 83473 del 1 agosto 2014
- Con la circolare 22/2016 l'Inps ha spiegato le regole operative del Fondo di Integrazione salariale (aziende fuori campo Cigo/Cigs e non coperte da fondi bilaterali di comparto). E' dunque possibile presentare le domande per chiedere l'assegno ordinario erogato dal fondo di integrazione salariale (Fis). Per l'assegno di solidarietà, invece, si deve attendere dall'Inps l'implementazione della relativa procedura online. Il fondo di integrazione salariale prevede l'erogazione di un sostegno al reddito per i lavori interessati dalla riduzione o sospensione dell'attività in settori non coperti dalla cassa integrazione o dai fondi di solidarietà bilaterali. L'assegno di solidarietà può essere richiesto dalle imprese con più di 5 dipendenti che riducono l'attività a seguito di un accordo collettivo aziendale per evitare licenziamenti. Per le imprese con più di 5 e fino a 15 addetti lo strumento sarà disponibile dal 1° luglio 2016, mentre per quelle più grandi lo è già. In teoria, perché nella circolare 22/2016 l'Inps comunica che la procedura informatica non è ancora disponibile. Già online, invece, quella per l'assegno ordinario, che, per previsione di legge, è destinato alle sole aziende con più di 15 dipendenti nei casi di riduzione o sospensione dell'attività previsti dalla normativa della Cigo, escluse le intemperie stagionali, e della Cigs, nei soli casi di riorganizzazione o crisi aziendale.
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato in data 8 febbraio 2016, il Decreto n. 94033 del 13 gennaio 2016, con il quale ha definito i criteri per l'approvazione dei programmi presentati dalle imprese per le richieste di cassa integrazione guadagni straordinaria, così come previsto dagli articoli 20 e 21 del D.Lgs. n. 148/2015.