



DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI

(D.Lgs. 151/2015 – DM 15.12.2015, G.U. n. 7 del 11.01.2016 – Ministero del Lavoro, Circolare n. 12 del 04.03.2016)

Visto il presumibile impatto della riforma riproponiamo, di seguito, il contenuto della precedente comunicazione di febbraio aggiornata con la Circolare emanata dal Ministero del Lavoro ad inizio marzo.

Con lo scopo di contrastare il fenomeno delle “dimissioni in bianco”, il D.Lgs. 151/2015 ha introdotto una nuova procedura ed un nuovo regime sanzionatorio applicabile a tutti i casi di recesso per volontà del lavoratore dal rapporto di lavoro comunicati **dal 12 marzo 2016**.

A decorrere da tale data, infatti, le **dimissioni e le risoluzioni consensuali** dovranno essere **effettuate in modalità esclusivamente telematica**.

La **nuova procedura**:

- non troverà applicazione durante il periodo di prova, nei rapporti di lavoro domestico e delle Pubbliche Amministrazioni e nelle risoluzioni a seguito di conciliazione stragiudiziale;
- nulla muta nei confronti del preavviso (che continua e continuerà a trovare applicazione senza alcuna modifica rispetto alla previgente disciplina);
- sarà articolata in **tre fasi**:

Prima fase: il lavoratore deve munirsi del proprio PIN INPS in modo da poter accedere al servizio.

In alternativa, il lavoratore potrà rivolgersi a patronati, organizzazioni sindacali, commissioni di certificazione ed enti bilaterali.

Seconda fase: una volta effettuato l’accesso, si potrà procedere alla compilazione del modello online nel quale verranno chiesti alcuni dati relativi al rapporto di lavoro.

Terza fase: al modello compilato sarà attribuito un codice identificativo associato alla data di trasmissione (marca temporale) e sarà trasmesso ai datori di lavoro interessati ed alle DTL competenti.

Il lavoratore potrà, utilizzando le medesime modalità, **revocare entro 7 giorni le dimissioni** o la risoluzione consensuale.

Soltanto il **rispetto della procedura comporterà l’efficacia delle dimissioni o della risoluzione consensuale** e legittimerà il datore di lavoro ad inviare telematicamente al Centro per l’ Impiego l’ apposita comunicazione.

L'alterazione dei dati da parte del datore di lavoro sarà punita con la **sanzione amministrativa** da €. 5.000 a €. 30.000. E' stato reso disponibile per gli utenti un servizio di supporto tramite la casella di posta dimissionivolontarie@lavoro.gov.it, a cui potranno essere indirizzati i quesiti inerenti la procedura.

DENUNCIA DEI LAVORATORI DISABILI: PROROGA DEI TERMINI

(D. Lgs. 80/2015, 81/2015 e 151/2015 - Ministro del Lavoro, Note nn. 6725 del 30.12.2015 e 33 del 17.02.2016)

Il Ministero del Lavoro, in considerazione delle significative novità introdotte dal Jobs Act, ha ulteriormente prorogato al 15 maggio 2016 i termini di presentazione del Prospetto Informativo disabili da parte dei datori di lavoro pubblici e privati soggetti alla normativa in esame (i servizi informatici saranno disponibili dal prossimo 15 aprile).

L'invio continuerà a dover essere effettuato esclusivamente in via telematica attraverso il Prospetto Informativo, unico per tutto il territorio nazionale e sostitutivo di ogni altro precedente modello, che il Ministero del Lavoro sta predisponendo.

MILLEPROROGHE 2016

(L. 47 del 26.02.201-46 – G.U. 47 del 26.02.2016)



E' stata definitivamente approvata e pubblicata in Gazzetta Ufficiale la "Legge Milleproroghe" che proroga a tutto il 2016 le seguenti misure che hanno attinenza con il rapporto di lavoro:

- viene aumentata, nel limite di spesa di sessanta milioni di euro, dal 60% al 70% la misura del trattamento di integrazione salariale relativo ai Contratti di Solidarietà sottoscritti da aziende soggette alla CIGS (c.d. CdS di Tipo A) prima dell'entrata in vigore della riforma introdotta dal Jobs Act (24.09.2016);
- viene prorogata a tutto il 2016 l'esenzione dal cd. Ticket per i licenziamenti nei confronti dei lavoratori licenziati a seguito di cambio di appalto (e conseguente immediata riassunzione presso il nuovo appaltatore).
- viene prorogata a fine marzo 2016 l'emanazione dei decreti attuativi da parte del Ministero del Lavoro diretti ad agevolare, nel rispetto di quanto previsto dalla Legge di Stabilità, il ricorso al part-time nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo pieno ed indeterminato che matureranno entro il 31.12.2018 il diritto al trattamento pensionistico di vecchiaia.

INTERPELLI IN MATERIA DI LAVORO

(Ministero del Lavoro, interPELLI nn. 7, e 8)

Il Ministero del Lavoro continua la sua attività di risposta ad interPELLI:

- In mancanza oppure nelle more di specifica manifestazione di volontà (da comunicarsi per iscritto entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato da parte del lavoratore), il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori e beneficiare per gli stessi delle agevolazioni e degli esoneri contributivi previsti dalla normativa vigente.
Quanto sopra, ferma restando la necessità e l'obbligo di dare corretta informazione ai lavoratori assunti a tempo determinato.
- I contratti di prossimità non potranno derogare ai minimi contributivi previsti dalla normativa vigente (con l'ulteriore conseguente perdita dei requisiti necessari per l'ottenimento del DURC).

INTERVENTI GIURISPRUDENZIALI

(Corte di Cassazione, Sez. Civile, sentenze nn. 13657 del 03.07.2015, 13699 del 03.07.2015, 14346 del 09.07.2015, 15059 del 17.07.2015, 16592 del 07.08.2015)



Analogamente a quanto fatto nelle precedenti comunicazioni, proseguiamo con la disamina degli interventi della Corte di Cassazione in tema di gestione del rapporto di lavoro.

In particolare, vale la pena evidenziare le seguenti massime che si riportano pressoché integralmente:

- il vincolo della subordinazione non ha tra i suoi tratti caratteristici indefettibili la permanenza nel tempo dell'obbligo del lavoratore di tenersi a disposizione del datore di lavoro. Ne consegue che la scarsità e saltuarietà delle prestazioni rese da un lavoratore, così come il fatto che sia lo stesso ad offrire la propria opera non costituiscono elementi idonei a qualificare come autonomo il rapporto di lavoro intercorso tra le parti. Quel che rileva è che l'esistenza del suddetto vincolo va concretamente apprezzata dal giudice con riguardo alla specificità dell'incarico conferito al lavoratore e al modo della sua attuazione (se in forma autonoma oppure subordinata).
- laddove il datore di lavoro intenda sostituire ad un periodo di prova più breve un periodo più lungo, tale da legittimare il recesso allorquando il più lungo periodo pattuito per l'esperimento non sia ancora trascorso, ciò si risolve in un indubbio (ed illegittimo) pregiudizio per il lavoratore.
- la inidoneità fisica sopravvenuta di carattere permanente, che differisce dalla malattia di natura temporanea, quale giustificato motivo di recesso del datore di lavoro dal contratto di lavoro subordinato, non implica necessariamente l'impossibilità totale della prestazione e non determina necessariamente il licenziamento,

laddove il dipendente possa essere adibito, compatibilmente con le sue residue capacità lavorative, ad una diversa attività, riconducibile - alla stregua di un'interpretazione del contratto secondo buona fede - alle mansioni attualmente assegnate o a quelle equivalenti, ovvero, se ciò sia impossibile, a mansioni inferiori, purché tale diversa attività sia utilizzabile nell'impresa, senza alterazione dell'assetto organizzativo della medesima oppure, a maggior ragione, laddove sia possibile fargli eseguire, come nella fattispecie in esame, quelle attività che col supporto dei mezzi di protezione individuale, previsti per legge ai fini della prevenzione della salute del lavoratore, gli consentano di superare le difficoltà nascenti dalla accertata inidoneità.

- la causa del patto di prova è quella di tutelare l'interesse di entrambe le parti del rapporto a sperimentarne la convenienza, sicché deve affermarsi l'invalidità del patto medesimo ove la suddetta verifica sia già intervenuta, con esito positivo, per le specifiche mansioni in virtù di prestazione resa dallo stesso lavoratore, per un congruo lasso di tempo, a favore del medesimo datore di lavoro.

Ne consegue che la ripetizione del patto di prova in occasione d'un successivo contratto di lavoro tra le stesse parti è ammissibile solo se essa risponda alla suddetta causa, permettendo all'imprenditore di verificare non solo le qualità professionali, ma anche il comportamento e la personalità del lavoratore in relazione all'adempimento della prestazione, elementi suscettibili di modificarsi nel tempo per l'intervento di molteplici fattori, attinenti alle abitudini di vita o a problemi di salute

- La L. 260/1949 non consente al datore di lavoro di trasformare unilateralmente le festività in giornata lavorativa, non potendosi applicare in via analogica la normativa sul lavoro festivo domenicale, né la disciplina di cui al D.Lgs. 66/2003 in quanto riferita al riposo domenicale e non alla festività infrasettimanale.

AMMORTIZZATORI SOCIALI

(Ministero del Lavoro, Decreto n. 94033 del 08.02.2016 - Ministero del Lavoro, Circolare n. 8 del 12.02.2016- INPS, Circolari nn. 22 del 04.02.2016, 30 del 12.02.2016, 47 del 03.03.2016 - INPS, Messaggi nn. 548 del 08.02.2016, 1007 del 03.03.2016)

Iniziando ad approfondire gli argomenti di maggior impatto operativo, evidenziamo i seguenti interventi in tema di Ammortizzatori sociali:

ASDI: l' INPS ha emanato la Circolare contenente le istruzioni operative per la fruizione, al termine del periodo di NASpI, dell' Assegno di Disoccupazione (ASDI);

CIGS: il Ministero del Lavoro ha individuato, in conformità con le modifiche introdotte dal Jobs Act, i criteri per l' approvazione dei programmi di CIGS.

CIGO: l' INPS ha precisato che, a decorrere dal 01 aprile 2016, le domande di CIGO prive dell'allegato CSV o recanti

CSV non conformi alle specifiche dell' Istituto non saranno più accettate.

Le domande non accettate dal sistema informatico per mancato superamento dei controlli relativi al file CSV nei giorni dal 26 febbraio al 3 marzo potranno essere ripresentate entro il 21.03.2016 senza incorrere nella decadenza di legge.

Entro la data improrogabile del 30 aprile 2016 dovranno essere integrate le domande di CIGO pervenute senza l'allegato relativo ai lavoratori dell'unità produttiva.

Qualora ciò non avvenisse, le domande ancora prive del file CSV verranno respinte per carenza di documentazione.

Infine, per quanto riguarda le domande presentate con elenco lavoratori allegato ma non conforme a quanto prescritto dall'Istituto, le sedi INPS dovranno, entro il 30.04.2016, inviare un avviso all'azienda con cui si richiede, entro il termine perentorio di 15 giorni, la ripresentazione del file CSV secondo gli standard richiesti. Anche in tal caso, le domande non ripresentate dalle aziende nei termini con il predetto allegato, saranno respinte dalla sede per carenza di documentazione.

CONTRATTI DI SOLIDARIETA' DIFENSIVI PER AZIENDE NON SOGGETTE A CIGS (di Tipo B): alla luce delle recenti disposizioni in tema di Ammortizzatori Sociali, il Ministero del Lavoro ha precisato che i Contratti Di Solidarietà in esame stipulati prima del 15.10.2015 continueranno ad essere applicati per tutta la durata del contratto così come prevista dal verbale sottoscritto dalle parti, mentre quelli sottoscritti in data successiva produrranno effetti solamente sino al 31.12.2016 (anche nel caso in cui il verbale di accordo sindacale preveda una scadenza successiva).

FONDI DI SOLIDARIETA' BILATERALI E FONDI DI INTEGRAZIONE SALARIALE: dal 1° gennaio 2016 trovano applicazione le nuove disposizioni volte a disciplinare l'ampliamento dell'ambito di operatività dei fondi ed il concreto avvio degli stessi.

In estrema sintesi viene:

- ampliato il campo di applicazione dei fondi, la cui costituzione è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che occupano mediamente più di cinque dipendenti e non rientrano nel campo di applicazione della CIGO o della CIGS;
- istituito il Fondo di Integrazione Salariale (che sostituisce il Fondo residuale vigente nel precedente sistema legislativo) nel quale confluiscono tutti i suddetti datori di lavoro appartenenti a settori per i quali non siano stati stipulati Fondi di solidarietà bilaterale;
- prevista una nuova prestazione denominata assegno di solidarietà, garantita a decorrere dal 1° gennaio 2016 dal Fondo di Integrazione Salariale per un periodo massimo di 12 mesi in un biennio mobile (autorizzati dalla struttura territoriale INPS competente) e, per i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti l' assegno ordinario per la durata massima non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile.

Per i datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti l'assegno di solidarietà può essere autorizzato solo per eventi di sospensione o riduzione del lavoro verificatisi a decorrere dal 1° luglio 2016.

Al fine di assicurare il pareggio di bilancio, il fondo provvede all'erogazione delle prestazioni nei limiti delle risorse finanziarie acquisite e, in ogni caso, per ciascun datore di lavoro sono previsti dei tetti aziendali che, a

regime, per l'anno 2022, sono determinati in misura non superiore a quattro volte l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal singolo datore di lavoro, dalla data di costituzione del Fondo, tenuto conto delle prestazioni già concesse alla singola azienda;

- prevista, in materia di Fondi di solidarietà bilaterali, l'obbligo per gli stessi di fornire una tra le seguenti prestazioni: assegno ordinario (periodo massimo non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile) e assegno di solidarietà (periodo massimo non inferiore a 26 settimane in un biennio mobile);
- rivista la contribuzione ordinaria sia per i Fondi di solidarietà bilaterale (non inferiore allo 0,45% della retribuzione imponibile previdenziale) che per il Fondo di integrazione salariale (0,65% per i datori di lavoro che occupano mediamente più di quindici dipendenti e 0,45% per i datori di lavoro che occupano mediamente da più di 5 sino a 15 dipendenti – ai fini del calcolo della base occupazionale devono essere considerati anche gli apprendisti).

NOVITA' LAVORO E PREVIDENZA

(Ministero del Lavoro, nota del 12.02.2016 - INPS, Circolari nn. 23 del 09.02.2016, 46 del 02.03.2016 - INPS, Messaggio n. 804 del 22.02.2016)

Continuiamo la disamina delle novità in relazione al rapporto di lavoro evidenziando i seguenti interventi:

- Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la NASpI non spetta al soggetto disoccupato in seguito alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con datore di lavoro avente meno di quindici dipendenti anche se la stessa è intervenuta nell'ambito del tentativo di conciliazione di cui all'articolo 410 c.p.c..
- l' INPS è intervenuta:
 - rivalutando le retribuzioni convenzionali dei lavoratori italiani operanti all' estero;
 - rivalutando gli importi relativi all' Assegno per il Nucleo Familiare ed all' Assegno di Maternità;
 - fornendo chiarimenti in merito alla recente normativa in tema di depenalizzazione del reato per omesso versamento delle ritenute a carico del Datore di Lavoro.