



Informacoop



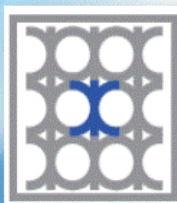
Periodico di informazione ed aggiornamento in materia fiscale, di lavoro, di diritto societario e professionale

Villorba, 11 Aprile 2016

Informacoop N.17/2016

Amministrazione del personale

In collaborazione con



SER.COOP.DE.
Servizi alla Cooperazione Delegati s.c.
Specialisti per le Cooperative



DETAZZAZIONE 2016: FIRMATO IL DECRETO.

Il 25 marzo 2016 il Ministero del Lavoro ha firmato il decreto attuativo delle disposizioni contenute nella Legge di Stabilità 2016 relative alla detassazione dei premi di produzione.

Pagina 1

ESONERO CONTRIBUTIVO BIENNALE

L'Inps ha pubblicato la circolare 57/2016 con cui, riprendendo le caratteristiche tipiche dell'incentivo, detta le modalità operative per richiederne l'applicazione.

Pagina 3

DIMISSIONI ON LINE: NUOVE FAQ DEL MINISTERO

Il sito del Ministero del Lavoro pubblica un'altra serie di FAQ per cercare di dare chiarezza alle numerose problematiche sorte in relazione alla nuova modalità di comunicazione delle dimissioni

Pagina 8

Min.Lavoro: firmato il decreto che disciplina la Detassazione 2016



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, ha sottoscritto il decreto del 25 marzo 2016 che disciplina i **criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione** ai quali i contratti aziendali o territoriali legano la corresponsione di **premi di risultato** di ammontare variabile nonché i criteri di

INAIL: riduzione dei contributi Inail per i lavoratori delle imprese agricole

L'Inail ha pubblicato la determina del Presidente n. 109 del 31 marzo 2016, fissando, per l'anno 2015, nella misura del 20%

individuazione delle **somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa**.

Il decreto, inoltre, regola gli strumenti e le modalità attraverso cui le aziende realizzano il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro e l'erogazione tramite voucher di beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale (come, ad esempio, servizi di educazione e istruzione per i figli, o di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti, ecc.).

Il decreto sarà trasmesso a breve alla Corte dei Conti per la relativa registrazione.

Il Decreto applica i contenuti della legge di stabilità 2016, che prevede una tassazione agevolata, con **imposta sostitutiva del 10%**, per i premi di risultato e per le somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa, entro il limite di **2.000 euro lordi** (che sale a 2.500 euro per le aziende che «coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro») in favore di lavoratori con **redditi da lavoro dipendente fino a 50mila Euro**.

I criteri di misurazione per i premi di risultato

Il decreto dispone che i contratti collettivi di lavoro devono prevedere **criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione**, che possono consistere

- ✓ nell'aumento della produzione
- ✓ o in risparmi dei fattori produttivi
- ✓ ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi,
- ✓ anche attraverso la riorganizzazione dell'orario di lavoro non straordinario
- ✓ o il ricorso al lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, rispetto ad un periodo congruo definito dall'accordo, il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati.

La partecipazione agli utili dell'impresa

Il decreto chiarisce che per somme erogate sotto forma di partecipazione agli utili dell'impresa si intendono gli **utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del codice civile** e che l'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% si applica, sussistendo le condizioni ivi previste, anche alle somme erogate a titolo di partecipazione agli utili relativi al 2015.

Coinvolgimento paritetico dei lavoratori

Il decreto stabilisce che **l'incremento del limite a 2.500 euro lordi** per i premi di risultato con tassazione agevolata viene riconosciuto qualora i contratti collettivi di lavoro **prevedano strumenti e modalità di coinvolgimento paritetico dei lavoratori** nell'organizzazione del lavoro da realizzarsi attraverso un piano che stabilisca, a titolo esemplificativo,

la riduzione dei contributi Inail dovuti per l'assicurazione dei lavoratori dipendenti dalle imprese agricole per le quali ricorrono le condizioni di cui all'art. 1, comma 60, della Legge n. 247/2007, tra cui: che siano in regola con tutti gli obblighi in materia di sicurezza e igiene del lavoro, nonché con gli adempimenti assicurativi e contributivi; che abbiano adottato, nell'ambito di piani pluriennali di prevenzione, misure per l'eliminazione delle fonti di rischio e per il miglioramento delle condizioni di sicurezza e di igiene nei luoghi di lavoro; che non abbiano registrato infortuni nel biennio precedente alla data della richiesta di ammissione al beneficio o siano state destinatarie dei provvedimenti sanzionatori.



- ✓ la costituzione di gruppi di lavoro nei quali operano responsabili aziendali e lavoratori
- ✓ finalizzati al miglioramento o all'innovazione di aree produttive o sistemi di produzione,
- ✓ e che prevedono strutture permanenti di consultazione e monitoraggio degli obiettivi da perseguire e delle risorse necessarie
- ✓ nonché la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Non costituiscono invece strumenti e modalità utili al fine dell'incremento del limite i gruppi di lavoro di semplice consultazione, addestramento o formazione.

Deposito e monitoraggio dei contratti

L'applicazione dell'imposta sostitutiva al 10% è subordinata al **deposito del contratto** da effettuare **entro 30 giorni** dalla sottoscrizione dei contratti collettivi aziendali o territoriali, **insieme con la dichiarazione di conformità del contratto alle disposizioni del decreto, redatta in conformità allo specifico modello che verrà reso disponibile sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**. Per i premi di risultato relativi al 2015, il deposito del contratto e della dichiarazione di conformità deve avvenire entro i 30 giorni successivi all'entrata in vigore del decreto.

Le risorse

La legge di stabilità prevede che le risorse necessarie sono reperite attraverso corrispondenti riduzioni del Fondo per l'occupazione, per un ammontare di 344,7 milioni per l'anno 2016, 325,8 milioni per il 2017, 320,4 milioni per il 2018, 344 milioni per il 2019, 329 milioni per l'anno 2020, 310 milioni per il 2021 e 293 milioni annui a decorrere dal 2022.

Esonero contributivo biennale 2016: Istruzioni operative Inps

INPS

L'INPS ha pubblicato la **circolare n.57/16** del 29 marzo con la quale ha fornito le indicazioni contabili circa **l'esonero contributivo**, previsto per le nuove assunzioni dall'art. 1, commi 178-181 della legge 208 del 28 dicembre 2015 (legge di stabilità 2016).

La legge di stabilità ha di fatto riproposto quanto già previsto dalla normativa del 2015.

Natura dello sgravio

Lo sgravio riguarda le assunzioni a **tempo indeterminato** effettuate

Usuranti: per il modello lav_us c'è tempo fino al 30 aprile

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 1874 del 31 marzo 2016, ha reso noto che slitta al prossimo 30 aprile la scadenza per l'invio, da parte del datore di lavoro, del modello LAV_US, al fine di comunicare le attività lavorative Usuranti svolte nell'anno 2015.



Conciliazione in sede sindacale, la nota del Ministero.

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato la nota n. 5199 del 16 marzo 2016 con la quale ha precisato che le procedure di conciliazione possono realizzarsi unicamente nelle sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Tale affermazione scaturisce dalla revisione dell'art. 410 c.p.c. da parte dell'art. 31 della legge 183/2010, che ha trasportato parte del suo contenuto nel nuovo art. 412-ter, prevedendo il rispetto, in caso di conciliazioni

dall'1-1-2016 al 31-12-2016 con esclusione, come nel 2015, dei contratti di apprendistato e dei contratti di lavoro domestico.

- ❑ La **riduzione contributiva è del 40%**
- ❑ Il limite massimo di importo di esonero è **3.250 euro** su base annua (nel 2015 100% e 8.060 euro).
- ❑ **La durata dell'esonero è pari a 24 mesi** (nel 2015 era tre anni).

Rimane l'esclusione per i lavoratori che

- nei 6 mesi precedenti all'assunzione hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- hanno già usufruito dello sgravio in relazione ad una precedente assunzione a tempo indeterminato (l'Inps nel 2015 aveva chiarito che doveva trattarsi dello stesso datore di lavoro)
- nel periodo 1-10-2015/31-12-2015 hanno avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato col datore di lavoro che assume o con società controllate o collegate

L'incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

La circolare Inps 57 chiarisce, in merito alle condizioni per il riconoscimento del diritto all'incentivo, alcuni aspetti legati a casi particolari che risultano utili proprio per la loro specificità:

- in caso di rapporto di lavoro a tempo indeterminato precedente l'assunzione svolto **all'estero**, non è possibile usufruire dell'esonero contributivo;
- nei casi di rapporti di **lavoro a tempo parziale a tempo indeterminato** l'esonero spetta anche nei casi in cui il lavoratore sia **assunto da due diversi datori di lavoro**, in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza dei predetti rapporti di lavoro sia la medesima. In caso di assunzioni differite, il datore di lavoro perderebbe, infatti, con riguardo al secondo rapporto di lavoro part-time, il requisito legittimante l'ammissione all'agevolazione in oggetto, consistente nell'assenza di un rapporto indeterminato nel semestre precedente;
- nelle ipotesi di **cessione del contratto a tempo indeterminato ex art. 1406 c.c.** con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto in tal caso si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario; analogamente, la fruizione dell'esonero è trasferibile nei confronti del cessionario per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'art. 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano;

sindacali, di procedure riconosciute dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

Quindi, in caso di conciliazioni che prevedano un successivo deposito del verbale alla Dtl saranno riconosciuti solo quelli espliciti nelle sedi e nelle modalità previste dalla contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa.

Rimane comunque la possibilità di effettuare conciliazione da parte di soggetti non "maggiormente rappresentativi", ma senza la possibilità di depositarli.



Rapporto biennale pari opportunità

Si ricorda che il 30 aprile scade il termine per redigere il rapporto biennale (anni 2014-2015), relativo alla situazione del personale occupato, così come previsto dall'articolo 46 del D.L.vo n. 198 del 11 aprile 2006, recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

L'obbligo è previsto in capo alle imprese pubbliche e private che hanno alle proprie dipendenze più di 100 lavoratori dipendenti e attiene alla situazione del personale maschile e femminile

- l'esonero non spetta neanche nel caso in cui il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato - intercorso nei sei mesi precedenti l'assunzione - si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova ovvero per dimissioni del lavoratore.
- inoltre l'esonero non spetta nei casi in cui il rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato venga riqualificato come lavoro subordinato a seguito di accertamento ispettivo.
- in **materia di appalti**, il datore di lavoro che subentra nella fornitura di servizi in appalto e che assume, ancorché in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, un lavoratore per il quale il datore di lavoro cessante stava fruendo dell'esonero contributivo di cui ai commi 178 o 179, preserva il diritto alla fruizione dell'esonero, nei limiti della durata e della misura che residua computando, a tal fine, il rapporto di lavoro con il datore di lavoro cessante.

Lavoro somministrato

L'esonero contributivo spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione; in questo caso, il bonus opera in forma unitaria nei periodi in cui il lavoratore abbia prestato l'attività in favore dello stesso soggetto a titolo di lavoro subordinato a tempo indeterminato o somministrato, purché nel rispetto dei requisiti previsti dalla legge di stabilità 2016.

Lavoro agricolo

Come già anticipato, il lavoro agricolo viene equiparato alle altre tipologie di lavoro e quindi il bonus occupazionale si applica anche a questo campo. Vi è però un vincolo di tipo economico, e riguarda la disponibilità delle risorse annualmente programmate, come di seguito:

- ✓ **impiegati e dirigenti**
 - 1,1 milioni di euro per l'anno 2016;
 - 2,8 milioni di euro per l'anno 2017;
 - 1,8 milioni di euro per l'anno 2018;
 - 0,1 milioni di euro per l'anno 2019.
- ✓ **operai agricoli**
 - 1,6 milioni di euro per l'anno 2016;
 - 8,8 milioni di euro per l'anno 2017;
 - 7,2 milioni di euro per l'anno 2018;
 - 0,8 milioni di euro per l'anno 2019.

Tale condizione potrà essere verificata dal datore di lavoro interessato tramite modulo di richiesta telematico di disponibilità delle risorse. Riportiamo alcune indicazioni contenute nella circolare INPS.

Il modulo telematico si compone di due sezioni:

- nella **prima sezione**, l'utente richiede la prenotazione delle somme a titolo di esonero contributivo per l'assunzione. Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS verifica la disponibilità delle risorse e, esclusivamente in modalità telematica, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro richiedente l'importo del beneficio per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

In ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa Integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera regionale di parità, che elabora i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri. L'azienda dovrà verificare, per il tramite della consigliera regionale di parità, se il rapporto dovrà essere compilato in modalità cartacea o tramite una procedura telematica.

La mancata compilazione del rapporto biennale può portare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.



730-4: proroga al 22 aprile per comunicare il domicilio web

I sostituti d'imposta che non abbiano ancora comunicato all'Agenzia delle Entrate la sede telematica per la ricezione dei modelli 730-4 possono farlo inviando il modello CSO fino al 22 aprile 2016. I modelli trasmessi successivamente, infatti, saranno presi in considerazione a valere sul 730-4 del 2017. A chiarirlo la Agenzia con la risoluzione n. 15/E del 2016, che ha prorogato l'originario termine del 31 marzo. Rammentiamo che l'art. 16, comma 4-bis, D.L. n. 164/1999 stabilisce che i sostituti d'imposta, al fine di effettuare le operazioni di conguaglio, hanno l'obbligo di ricevere in via telematica i dati contenuti nei modelli 730-4 dei propri dipendenti tramite i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate e che al tal fine, devono comunicare all'Agenzia la sede telematica (propria o di un intermediario) dove ricevere tali risultati contabili (flusso telematico). La risoluzione ricorda, inoltre, che a partire dal 2015 tale obbligo va effettuato entro il 7 marzo di ogni anno, unitamente alle certificazioni uniche. A tal fine all'interno del quadro CT della Certificazione Unica è presente una sezione riservata ai sostituti d'imposta che non hanno presentato

- nella seconda sezione, l'utente, avuta la conferma della disponibilità delle somme, successivamente all'assunzione, formula la domanda definitiva di ammissione al beneficio.



Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro, per accedere all'incentivo, ha l'onere di comunicare all'Istituto - compilando la seconda sezione del modulo di domanda - l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato.

L'inosservanza del termine di quattordici giorni lavorativi previsti per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme di cui alla sezione prima della domanda, ferma restando la possibilità per i datori di lavoro di presentare un'altra domanda.

L'INPS, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettuerà i necessari controlli in ordine al possesso dei requisiti di legge per il diritto all'esonero e provvederà ad attribuire un esito positivo o negativo all'istanza, visualizzabile dall'utente, nonché a rilasciare, nel caso di esito positivo, **l'apposito codice di autorizzazione (C.A.) 6Y**. L'esonero è riconosciuto in base all'ordine cronologico di presentazione delle domande e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate al comma 179, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo, non sono prese in considerazione ulteriori domande, fornendo immediata comunicazione anche attraverso il proprio sito internet.

IMPIEGATI E DIRIGENTI

La domanda di fruizione dell'incentivo **per l'assunzione di impiegati e dirigenti da parte dei datori di lavoro agricoli** deve essere inoltrata avvalendosi **esclusivamente del modulo di istanza on-line "BIEN-AGRI"**, disponibile all'interno **dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente"**, sul sito internet www.inps.it.

OPERAI

In caso di **assunzione di operai** dovrà essere compilato il modello telematico denominato "assunzione OTI 2016" contenuto all'interno del cassetto previdenziale aziende agricola, nella sezione "comunicazioni bidirezionali, invio". In caso di esito positivo verrà rilasciato il codice di autorizzazione denominato E6.

Compatibilità con altre forme di incentivo all'occupazione

L'esonero contributivo biennale introdotto dalla Legge di Stabilità 2016 non è cumulabile con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente".

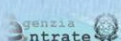
La circolare Inps prende in esame, per semplificare, le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse e fruibili in relazione alle assunzioni

a partire dal 2011, l'apposito modello per la "Comunicazione per la ricezione in via telematica dei dati relativi ai modelli 730-4 resi disponibili dall'Agenzia delle Entrate" (modello CSO) e che trasmettono almeno una certificazione di redditi di lavoro dipendente.

I sostituti d'imposta che non abbiano presentato a partire dal 2011 l'apposito modello e che non hanno trasmesso il quadro CT entro il 7 marzo (ad esempio perché l'attività è iniziata nel 2016, per cui non vi erano certificazioni uniche da trasmettere) dovranno utilizzare elusivamente il modello CSO approvato con provvedimento del Direttore dell'Agenzia delle entrate del 22 febbraio 2013, sulla base delle specifiche tecniche modificate con provvedimento del 16 marzo 2016.

Lo stesso modello deve essere utilizzato dai sostituti d'imposta che intendono variare i dati già comunicati a partire dal 2011 con il modello CSO ovvero con il quadro CT della Certificazione Unica 2015 o 2016 (ad esempio, variazione dell'intermediario già comunicato).

Le comunicazioni trasmesse successivamente, infatti, saranno acquisite a valere sui modelli 730-4 del 2017.



730

effettuate durante il 2016, verificando o meno la compatibilità con il bonus.

Di base, il bonus occupazione risulta

- ✓ **compatibile** con gli incentivi di **natura economica**
- ✓ **non compatibile** con gli incentivi di **natura occupazionale**

Tale logica segue il principio per cui l'esonero contributivo nasce con l'obiettivo (e l'intento) di creare occupazione stabile, favorendo le assunzioni, e quindi non vi è ragione di limitarne la compatibilità con incentivi di natura economica.

La comprensione della compatibilità o meno degli incentivi ha una notevole importanza, perché dovrà essere il datore di lavoro a valutare la convenienza o meno nell'applicare il bonus o qualsiasi altro incentivo.

	cumulabilità con bonus occupazionale	cumulabilità con incentivo economico
apprendistato	NO	incentivo non previsto
iscritti alle liste di mobilità	NO	sì, con riproporzionamento del bonus
lavoratori con + 50 anni e disoccupati >12 mesi, donne disoccupate > 6 mesi e appartenenti a particolari aree, donne prive di impiego regolarmente retribuito > 24 mesi	NO	incentivo non previsto
lavoratori con disabilità	non è prevista la riduzione contributiva	SI
assunzione di giovani genitori	non è prevista la riduzione contributiva	SI - regola del de minimis
beneficiari di ASPI/NASPI	non è prevista la riduzione contributiva	SI - regola del de minimis
assunzione tramite GARANZIA GIOVANI	non è prevista la riduzione contributiva	SI

DIMISSIONI ON LINE

Prosegue da parte del Ministero del lavoro la pubblicazione delle domande e risposte sulle varie problematiche inerenti la nuova modalità di trasmissione telematica delle dimissioni in vigore dal 12 marzo 2016.

Riportiamo di seguito le nuove FAQ, aggiornate al 5 aprile u.s.

Segnaliamo, in particolare, la FAQ n. 18, in base alla quale la data da indicare nella comunicazione telematica di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

Ovviamente, invece, nella comunicazione UNILAV al Centro per l'impiego la data da indicare è, come di regola, quella dell'ultimo giorno lavorato

16. I lavoratori con contratto a tempo determinato che intendano dimettersi dovranno usare la nuova procedura?

Sì, come indicato al punto 1.1 della circolare n. 12/2016 le dimissioni da rapporto di lavoro a tempo determinato rientrano nel campo di applicazione della nuova procedura.

17. La procedura influisce sul periodo di preavviso da parte del lavoratore?

No. Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sull'obbligo di preavviso in capo al lavoratore e non modifica la disciplina del rapporto e della sua risoluzione. Pertanto restano ferme le disposizioni di legge o contrattuali in materia di preavviso.

18. Qual è la data di decorrenza da indicare nella compilazione del modello telematico?

La data di decorrenza delle dimissioni è quella a partire dalla quale, decorso il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro cessa. Pertanto la data da indicare sarà quella del giorno successivo all'ultimo giorno di lavoro.

19. Per gli esodi volontari effettuati a seguito di accordo sindacale aziendale e realizzati anche attraverso il Fondo di Solidarietà di categoria, la nuova procedura deve essere applicata?

La nuova procedura non trova applicazione se le risoluzioni consensuali sono state raggiunte tramite accordi di conciliazione in sede stragiudiziale (cd. Sedi "protette"), secondo quanto previsto dal comma 7 dell'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

20. Il modulo telematico ha la funzione di convalidare delle dimissioni già presentate con altra forma o quella di comunicare la volontà di dimettersi?

Il modello telematico non ha la funzione di convalidare dimissioni rese in altra forma bensì introduce la "forma tipica" delle stesse che per essere efficaci devono essere presentate secondo le modalità introdotte dall'articolo 26 del Decreto Legislativo n.151/2016.

21. Nel caso in cui, dopo l'invio della comunicazione, il lavoratore si ammali durante il periodo di preavviso e il datore di lavoro deve rinviare la chiusura del rapporto di lavoro, come si può

comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

In questo caso il lavoratore non deve revocare le dimissioni già comunicate perché la malattia non incide sulla sua manifestazione di volontà. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro. L'eventuale discordanza tra la data di cessazione comunicata dal lavoratore e quella indicata dal datore di lavoro è del resto comprovata dallo stato di malattia del primo.

22. Nell'ipotesi in cui il lavoratore e il datore di lavoro si accordino per modificare il periodo di preavviso, spostando quindi la data di decorrenza indicata nel modello telematico, come si può comunicare la nuova data se sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni e variare la data di cessazione?

Come indicato nella circolare n.12/2016, la procedura online non incide sulle disposizioni relative al preavviso lasciando quindi alle parti la libertà di raggiungere degli accordi modificativi che spostino la data di decorrenza delle dimissioni o della risoluzione consensuale. Sarà cura del datore di lavoro indicare l'effettiva data di cessazione nel momento di invio della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro, senza che il lavoratore revochi le dimissioni trasmesse telematicamente.

23. Se la data di decorrenza è stata inserita dal lavoratore calcolando erroneamente il preavviso e sono trascorsi i 7 giorni utili per revocare le dimissioni, come può essere comunicata la data di cessazione esatta?

La procedura telematica introdotta dall'articolo 26 del D.lgs.151/20015 e dal DM del 15 dicembre 2015 interviene sulle modalità di manifestazione della volontà, la quale non viene inficiata da un eventuale errore di calcolo o di imputazione. In questa ipotesi, la Comunicazione obbligatoria di cessazione, da effettuare secondo le vigenti disposizioni normative, fornisce l'informazione esatta sull'effettiva estinzione del rapporto di lavoro.

24. Le aziende come possono visualizzare le comunicazioni relative alle dimissioni volontarie o alle risoluzioni consensuali dei propri dipendenti?

Accedendo alla propria Area riservata del portale Cliclavoro, le aziende possono ricercare le comunicazioni nella sezione "Dimissioni volontarie".

25. I soggetti abilitati sono responsabili dell'accertamento dell'identità del lavoratore che richiede la trasmissione del modello telematico?

Sì, come specificato nell'allegato B del DM 15 dicembre 2015. I soggetti abilitati dovranno quindi adottare tutte le misure idonee all'accertamento dell'identità del lavoratore che si reca presso le loro sedi per accedere alla procedura telematica.

26. Le Commissioni di certificazione costituite presso le DTL in che modo possono assistere il lavoratore nella trasmissione del modello telematico?

Come chiarito nella Nota direttoriale del 24 marzo 2016, la procedura può essere esercitata direttamente dal Direttore della DTL, in qualità di Presidente della Commissione, anche per il tramite del personale appositamente incaricato.

27. Le dimissioni possono essere presentate anche rivolgendosi alle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, del codice civile. Tale disposizione, a sua volta, rinvia tra gli altri all'articolo 411 C.P.C. che individua, testualmente, la "sede sindacale". Cosa si intende esattamente per "sede sindacale"?

Tale espressione indica, di prassi, l'ipotesi in cui il lavoratore pone in essere determinati atti con l'assistenza di un sindacalista di sua fiducia. È quindi sufficiente che la formalizzazione delle dimissioni o della risoluzione consensuale avvenga alla presenza di un sindacalista, in quanto la stessa costituisce garanzia circa la spontaneità e la consapevolezza dell'atto.

28. In caso d'invio di dimissioni telematiche errate perché non rientranti nel campo di applicazione dell'articolo 26 del D.lgs.151/2015, quelle telematiche vanno revocate?

No, in questo caso non è necessaria la revoca.

29. Se la data di decorrenza delle dimissioni coincide con il sabato o un giorno festivo, quale giorno andrà inserito?

La nuova modalità telematica di trasmissione delle dimissioni non ha innovato la disciplina giuridica che regola il rapporto di lavoro, ma solo la modalità di tale trasmissione. Se il contratto collettivo o individuale applicato non dispone nulla in proposito, il conteggio dei giorni comprende giorni consecutivi e quindi il primo giorno non lavorato può coincidere con un giorno festivo.

30. I lavoratori assunti presso una società privata a totale partecipazione pubblica dovranno effettuare la procedura?

Sì, in quanto la procedura deve essere effettuata con riferimento ai rapporti di lavoro privati, come ha specificato la circolare n.12/2016, a prescindere dalla natura del datore di lavoro.

31. Per i rapporti di lavoro domestico in somministrazione si applica la nuova procedura?

Il rapporto di lavoro in questa ipotesi intercorre tra l'agenzia di somministrazione ed il lavoratore. La procedura telematica deve essere quindi seguita dal lavoratore in somministrazione, in quanto tale rapporto non rientra tra le fattispecie escluse, di cui all'art. 26, comma 7, D.lgs. 151/2015 e riprese dalla circolare n. 12 del 4 marzo 2016.

32. La comunicazione obbligatoria di cessazione è valida anche se il lavoratore non ha proceduto con l'invio del modello telematico relativo alle proprie dimissioni o alla risoluzione consensuale?

La comunicazione obbligatoria di cessazione è inefficace se non è stata preceduta da una comunicazione del lavoratore resa con le modalità telematiche di cui al DM 15 dicembre 2015.