

Le dimissioni in bianco

LUCA DE COMPADRI

Dimissioni in bianco (definizione)

Sottoscrivere da parte del lavoratore, all'atto dell'assunzione o anche in un momento successivo di una lettera di dimissioni senza data, al solo scopo di precludergli i diritti e le tutele, che la legge stabilisce nell'ipotesi di licenziamento illegittimo.

Il confronto con la normativa della legge 92/12 (dimissioni volontarie e risoluzione consensuale)

Legge 92/2012

- L'efficacia delle dimissioni e della risoluzione consensuale «è sospensivamente condizionata alla convalida» da effettuarsi presso le Direzioni territoriali del lavoro (Dtl) o il Centro per l'impiego o le sedi individuate dai contratti collettivi nazionali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o, alternativamente, tramite la sottoscrizione da parte del lavoratore di una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Nuova normativa (art. 26)

- le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (entro 90 gg. dalla entrata in vigore del decreto)

Modalità di trasmissione moduli di dimissione e risoluzione consensuale (art. 26)

- Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di dimissioni e/o risoluzione consensuale il lavoratore ha la facoltà di **revocare** le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
- La trasmissione dei moduli può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione di cui agli articoli 2, comma 1, lettera h), e articolo 76 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.
- Quanto sopra non è applicabile al **lavoro domestico** e nel **caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale** intervengono nelle sedi di cui **all'articolo 2113**, quarto comma, del codice civile o avanti alle commissioni di certificazione di cui **all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003**.

Deposito contratti collettivi aziendali o territoriali (art. 14)

- I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati.

Libro unico del lavoro (art. 15) e altre comunicazioni telematiche (art. 16)

- A decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro è tenuto, in modalità telematica, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- Tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro, collocamento mirato, tutela delle condizioni di lavoro, incentivi, politiche attive e formazione professionale, ivi compreso il nulla osta al lavoro subordinato per cittadini extracomunitari nel settore dello spettacolo, si effettuano esclusivamente in via telematica secondo i modelli di comunicazione

Altre semplificazioni: lavoro estero (art. 18) e collocamento gente di mare (art.19)

- Abrogazione autorizzazione lavoro estero (art. 18)
- Il contratto di lavoro dei lavoratori italiani da impiegare o da trasferire all'estero prevede:
 - a) un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative per la categoria di appartenenza
- Semplificazioni in materia di collocamento della gente di mare (art.19)

Testo unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- **Lavoro accessorio:** Nei confronti dei lavoratori che effettuano prestazioni di lavoro accessorio, le disposizioni di cui al presente decreto e le altre norme speciali vigenti in materia di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori si applicano nei casi in cui la prestazione sia svolta a favore di un committente imprenditore o professionista.
- Tutela anche per i soggetti che svolgono attività di volontariato

Sanzioni per omessa formazione, ritardi nelle visite mediche : cumulo giuridico

- In caso di mancato invio dei lavoratori alle visite mediche alle scadenze previste, ovvero l'omessa formazione ai lavoratori, ai dirigenti e preposti, agli addetti alla prevenzione incendi, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e al pronto soccorso ed ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori gli importi sono raddoppiati. Sono invece triplicati quando la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori.

Semplificazioni in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali (art. 21) (I)

Art. 53 in vigore (denuncia di infortunio)

- (comma 1) La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da ~~certificato medico~~.
- (comma 4) La denuncia dell'infortunio ed il certificato medico.... debbono indicare...

Art. 53 modificato (denuncia di infortunio)

- ...dei riferimenti al certificato medico già trasmesso all'Istituto assicuratore per via telematica direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio
- ..trasmesso all'Istituto assicuratore, per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio, nel rispetto delle relative disposizioni

Semplificazioni in materia d infortuni sul lavoro e malattie professionali (art. 21) (II)

Art. 53 in vigore (denuncia di infortunio)

- (comma 5) La denuncia delle malattie professionali deve essere trasmessa dal datore di lavoro all'istituto assicuratore, ~~corredata da certificato medico~~, entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha fatto denuncia al datore di lavoro della manifestazione della malattia

Art. 53 modificato (denuncia di infortunio)

- ...corredata dei riferimenti al certificato medico già trasmesso per via telematica al predetto Istituto direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria competente al rilascio
- (aggiunta dopo il 7° c.) Qualunque medico presti la prima assistenza a un lavoratore infortunato sul lavoro o affetto da malattia professionale è obbligato a rilasciare certificato ai fini degli obblighi di denuncia di cui al presente articolo e a trasmetterlo esclusivamente per via telematica all'Istituto assicuratore

Semplificazioni in materia di infortuni e malattie professionali (art. 21) (III)

Art. 54 in vigore (denuncia autorità di PS)

- Il datore di lavoro, anche se non soggetto agli obblighi del presente titolo, deve, nel termine di due giorni, dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro ~~che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni.~~

Art. 54 modificato (denuncia autorità di PS)

- ...mortale o con prognosi superiore a trenta giorni”;
- Per il datore di lavoro soggetto agli obblighi di denuncia, l'adempimento di cui al primo comma si intende assolto con l'invio all'Istituto assicuratore della denuncia di infortunio di cui all'articolo 53 con modalità telematica.

Abolizione del registro infortuni (art. 21, comma 4)

- A decorrere dal novantesimo giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto, è abolito l'obbligo di tenuta del registro infortuni

Lavoro nero, maxisanzione normativa in vigore

- **In virtù della normativa attualmente in vigore** la maxi sanzione è prevista in cifra fissa (da euro 1950 ad euro 15.600 per ogni lavoratore, a cui vanno aggiunti € 195 di maggiorazione per ogni giornata di lavoro cosiddetto nero).
- **Periodo di prova in nero:** alleggerimento degli importi (rispettivamente 1.300, 10.400 e 39 euro) nei casi in cui il lavoratore sia stato impiegato per un periodo iniziale totalmente in nero, seguito – poi dalla regolarizzazione.
- Inoltre, va sottolineato che se il pagamento avviene entro 60 giorni dalla contestazione immediata o dalla notifica degli estremi della violazione, la sanzione si riduce (articolo 16, legge 689/81) al doppio del minimo o a 1/3 del massimo (importo più favorevole al trasgressore).

Lavoro nero, massimizzazione e diffida normativa (art. 22)

- il nuovo sistema sanzionatorio prevede un **alleggerimento** degli importi ed introduce l'ulteriore meccanismo del cosiddetto **scaglionamento**:
- -da 1.500 a 9mila euro, in caso di impiego del lavoratore sino a 30 giorni di effettivo lavoro;
- -da 3mila a 18mila euro da 31 a 60 giorni e
- -da 6mila a 36mila euro in presenza di oltre 60 giorni di effettivo lavoro.
- Per quanto concerne la **diffida** si rileva che con la reintroduzione della stessa viene data al trasgressore la possibilità di pagare la sanzione nella misura minima prevista (1.500, 3000, 6000 euro), a condizione che i lavoratori ancora operanti presso l'azienda e non regolarizzati vengano assunti a tempo indeterminato.

Razionalizzazione e semplificazione nel collocamento obbligatorio (artt. 1-13) I

- Nell'elenco dei disabili destinatari della legge 68/99 (articolo 1) vengono inserite anche le persone con diritto all'assegno Inps di invalidità in ragione della ridotta capacità lavorativa a meno di un terzo e in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale.
- Viene eliminato il regime di gradualità delle assunzioni per i datori di lavoro da 15 a 35 dipendenti, prevedendo che dal 1° gennaio 2017 l'obbligo di assumere un disabile scatti in automatico, senza cioè dover attendere la nuova assunzione.
- Si estende ai datori di lavoro pubblici la possibilità, già riconosciuta ai privati, di compensare automaticamente eccedenze con riduzioni di disabili presso unità produttive della stessa regione

Razionalizzazione e semplificazione nel collocamento obbligatorio (artt. 1-13) II

- **Esonero** per gli addetti alle lavorazioni con tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille, subordinato solo alla presentazione di un'autocertificazione nonché al pagamento del contributo esonerativo (30,64 euro al giorno) da parte del datore di lavoro.
- **Procedure di assunzione:** si potrà computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico.
- **Più libertà nelle persone da assumere:** l'assunzione avviene tramite richiesta nominativa o tramite convenzione (articolo 11, legge 68/99), essendo stata eliminata la richiesta numerica

Incentivi per assunzioni a tempo indeterminato per persone con handicap grave

- L'incentivo, riconosciuto per 36 mesi, è stato portato al 70% dell'imponibile previdenziale per i disabili con almeno l'80% di riduzione della capacità lavorativa, al 35% dell'imponibile previdenziale per quelli con riduzione della capacità lavorativa tra il 69 ed il 79%, ed al 70% per i disabili psichici con riduzione superiore al 45% (e per 60 mesi).
- L'incentivo dovrà essere richiesto telematicamente all'Inps, il quale risponderà nei cinque giorni successivi in ragione della sussistenza dell'effettiva disponibilità di risorse (che dovranno essere annualmente definite con apposito decreto ministeriale nonché trasferite all'Istituto).

Cessione dei riposi e delle ferie (art. 24)

- Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (garanzie e limiti n tema di orario di lavoro), i lavoratori possono **cedere a titolo gratuito** i riposi e le ferie da loro maturati ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo **le modalità stabilite dai contratti collettivi** stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro.

Sanzioni in materia di compilazione del LUL (art. 22 comma 5)

- l'omessa o infedele registrazione dei dati che determina differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali è punita con la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 1.500 euro. Se la violazione si riferisce a **più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei** mesi la sanzione va da 500 a 3.000 euro. Se la violazione si riferisce a **più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici** mesi la sanzione va da 1.000 a 6.000 euro.

Sanzioni in materia di assegni familiari (art. 22, comma 6)

- Il datore di lavoro che non provvede, se tenutovi, alla corresponsione degli assegni è punito con la sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 5.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 1.500 a 9.000 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 3.000 a 15.000 euro

Sanzioni in materia di mancata o ritardata consegna del prospetto paga o di omissioni o inesattezze (art. 22, comma 7)

-si applica al datore di lavoro la sanzione amministrativa pecuniaria da 150 a 900 euro. Se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero a un periodo superiore a sei mesi la sanzione va da 600 a 3.600 euro. Se la violazione si riferisce a più di dieci lavoratori ovvero a un periodo superiore a dodici mesi la sanzione va da 1.200 a 7.200 euro
- Nell'ipotesi in cui il datore di lavoro adempia agli obblighi di cui agli articoli precedenti attraverso la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro, non si applicano le sanzioni su indicate