



## Contenuti

### Novità legislative 2016 p.1

- Nuova procedura dimissioni - p.2
- Nuovo esonero contributivo - p.3
- Nuove regole Welfare Aziendale e Flexible Benefits - p.4



## Novità legislative 2016

Pur nel tourbillon di adempimenti d'inizio anno, ricominciamo a informare sulle novità che il nostro legislatore ha introdotto per il 2016.

Partiamo dall'adempimento certamente destinato a crearci più di un problema, ovvero la **nuova procedura di convalida delle dimissioni** (ne daremo una lettura per così dire...molto critica), per poi parlare di esonero contributivo e infine di **Welfare Aziendale e Flexible Benefits**.

Proprio su quest'ultimo argomento, **verso la fine del mese di marzo organizzeremo a Milano uno specifico incontro, in collaborazione con Marsh Mercer, una delle società leader nel settore.**

In quella sede affronteremo il tema della contrattazione aziendale e della gestione delle politiche retributive attraverso l'utilizzo dello strumento del welfare aziendale.

**Aggiungeremo sui dettagli dell'iniziativa nelle prossime circolari informative.**

Per ora auguriamo buon lavoro e, seppur in ritardo, un ottimo 2016.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: [info@laboralia.it](mailto:info@laboralia.it)

Tutti i diritti riservati © febbraio '16

## La nuova procedura per le dimissioni: “Una follia in vigore dal 12/3/2016... e sette giorni da brividi!”

Il nostro legislatore torna sul tema della lotta al fenomeno delle cd “dimissioni in bianco”, riuscendo a complicare a tal punto la questione da farci dire che **oggi è più semplice licenziare un lavoratore che gestirne le dimissioni, quanto meno nei casi che presentino delle criticità!!!!**

**A decorrere dal 12 marzo 2016**, infatti, **sarà operativa la nuova procedura per rassegnare dimissioni**, così come previsto dall'art. 26 del D.Lgs. 151/2015; tale procedura dovrà necessariamente essere seguita da tutti i lavoratori subordinati che vorranno rassegnare le proprie dimissioni o risolvere consensualmente il proprio rapporto di lavoro.

In primo luogo ricordiamo che sono escluse da tale nuova procedura unicamente le dimissioni della madre nel periodo protetto (entro il compimento del terzo anno del bambino), le dimissioni o le risoluzioni consensuali effettuate nelle sedi cd “protette” e infine le dimissioni di un lavoratore domestico.

**La procedura si differenzia a seconda che il lavoratore scelga di essere assistito da un soggetto abilitato ai fini della trasmissione del modulo di dimissioni, oppure decida di fare da solo.**

I soggetti abilitati sono i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali e le commissioni di certificazione.

**Se tali soggetti sono coinvolti per scelta del lavoratore**, egli, una volta recatosi presso uno di questi, dovrà accedere tramite il portale lavoro.gov.it, al form on-line per la trasmissione della comunicazione alla pagina di ricerca e selezione di una comunicazione, far compilare il form, e apporre la firma digitale del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale e, infine, far trasmettere, al soggetto abilitato, il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente. Il datore di lavoro riceverà il modulo nella propria casella di posta elettronica certificata e la Direzione territoriale del lavoro riceverà una notifica nel proprio cruscotto e avrà la possibilità di visionare il modulo. **NON CI SONO EVIDENZE SUI POSSIBILI COSTI PER IL LAVORATORE.**

**Il lavoratore che scelga di fare tutto da solo** dovrà, invece, richiedere, se ancora non in suo possesso, il codice PIN all'INPS, creare un'utenza per l'accesso al portale ClicLavoro, accedere tramite il portale lavoro.gov.it, al form on-line per la trasmissione della comunicazione alla pagina di ricerca e selezione di una comunicazione, compilare il form e trasmettere il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale al datore di lavoro e alla Direzione territoriale



del lavoro competente.

**Dal 12.3.2016, dunque, il datore di lavoro, venuto a conoscenza della volontà del lavoratore di rassegnare le dimissioni, se risconterà il mancato rispetto della procedura di convalida, dovrà invitare il lavoratore ad effettuare la comunicazione delle dimissioni tramite la procedura telematica, pena la loro inefficacia.** Nel caso in cui il lavoratore non adempia all'invito (nessuna sanzione viene prevista per il medesimo in questo caso), **il datore di lavoro avrà come unica alternativa quella di attivare una procedura di contestazione disciplinare** per poi, trascorsi i tempi tecnici, provvedere al licenziamento per assenze ingiustificate, con il risultato di dover versare il ticket di licenziamento Naspi (circa 40,00 euro per mese di anzianità di servizio, per un massimo di 36 mesi, ovvero 1.500 euro circa).

*Essendo maliziosi, potremmo pensare che i lavoratori che hanno intenzione di dimettersi, per ottenere il sussidio di disoccupazione, potrebbero non rispettare la procedura e attendere beatamente la lettera di licenziamento per giusta causa...non male!!*

**Ma forse il meglio deve ancora venire: il dipendente dimissionario, entro 7 giorni dalla trasmissione del modulo di dimissione/risoluzione consensuale, ha facoltà di revocare le stesse, sempre telematicamente.**

*Significa che potremmo davvero, dopo sette giorni ...da brividi, vederci recapitare una pec dalla quale apprendiamo che il nostro ex dipendente..... non è affatto un ex!!!!*

Confidiamo tutti che questa procedura, almeno in quest'ultima parte, abbia vita breve, ma nulla a oggi lo fa supporre, pertanto vi invitiamo a informare i vostri dipendenti dell'esistenza di questa nuova procedura.

**Ci sembra opportuno ricordare quanto sia indispensabile una frequente e costante verifica della casella di posta certificata anche alla luce della novità in commento e in considerazione del fatto che gli enti utilizzano ormai in modo univoco tale strumento per comunicare con le aziende.**

## Il nuovo esonero contributivo per l'anno 2016 e la stabilizzazione

Come ampiamente previsto, la mancanza di risorse ha imposto una drastica riduzione della misura e della durata dell'esonero contributivo per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato.

Dimenticandosi di aver abrogato la legge 407/90, ovvero di aver fatto sparire per sempre la ricca agevolazione prevista per l'assunzione di disoccupati di lunga durata, il legislatore, per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nell'anno 2016, di lavoratori privi di un contratto a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti l'assunzione, **ha previsto un esonero contributivo nella misura del**



**40% dei contributi dovuti dall'azienda, fino a un massimo di 3.250 euro annui per una durata di 2 anni** (con le aliquote attuali il massimo si raggiunge erogando una retribuzione annua lorda di circa 26.000 euro)

**La buona notizia**, ma non è una novità, è **che sono esclusi dall'agevolazione solo quei lavoratori che siano stati titolari di rapporti di apprendistato e di lavoro a tempo indeterminato nei sei mesi precedenti**; per tutte le altre tipologie, quali contratti a termine, ma soprattutto collaboratori coordinati e continuativi e titolari di partite iva per così dire "a rischio" (in quanto operanti di fatto in monocommittenza), in caso di assunzione a tempo indeterminato spetta comunque l'agevolazione.

**Al fine d'azzerare il rischio di eventuali rivendicazioni sul pregresso**, ma soprattutto di verifiche da parte degli enti competenti, **si dovrà sottoscrivere col lavoratore una conciliazione in sede cd "protetta"**, nella quale venga ribadita la natura autonoma del pregresso e cessato rapporto; così operando si azzereranno i rischi di verifiche ispettive (salvo quelle già in corso). Sul punto si veda la nostra precedente del 15 dicembre 2015.

Le condizioni per l'ottenimento dell'agevolazione sono sempre le medesime, ovvero essere in possesso di DURC regolare, aver correttamente adempiuto agli obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e non aver licenziato nessuno, su tutto il territorio nazionale, per motivi economici nei 6 mesi precedenti l'assunzione. Il lavoratore licenziato vanta infatti un diritto di precedenza, la cui violazione anche solo teorica fa decadere dal diritto all'esonero contributivo.

## Le nuove regole in materia di Welfare Aziendale e Flexible Benefits

La legge di Stabilità 2016 introduce novità di rilievo sul tema del Welfare Aziendale.

Ci limitiamo per ora ad alcuni cenni, approfondiremo poi il tema nelle prossime circolari e nell'incontro che organizzeremo a breve.

La nuova disposizione, in vigore dall'1.1.2016, prevede tre aree d'intervento:

- a) le opere e i servizi di cui all'art. 100 del T.u.i.r., ossia "**per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto**";
- b) le somme, i servizi e le prestazioni erogati dal datore di lavoro per la fruizione, da parte dei familiari dei dipendenti, dei **servizi di educazione e istruzione anche in età prescolare**, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, nonché per la frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei medesimi familiari;
- c) le somme e le prestazioni erogate dal datore di lavoro per la fruizione dei **servizi d'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti**.

Tali interventi coprono tutti i possibili ambiti della vita sociale e familiare, dall'educazione alla ricreazione, dalla tutela sanitaria all'assistenza sociale, dalla cura dei figli alla cura delle persone anziane.



Telefono: [02 49756813](tel:0249756813)

Email: [info@laboralia.it](mailto:info@laboralia.it)

In sostanza, **sono d'interventi rivolti alla generalità dei dipendenti, ovvero a categorie ben definite dei medesimi, nonché ai loro familiari.**

**Si tratta d'interventi riguardanti servizi di utilità sociale che non concorrono a formare il reddito di lavoro dipendente e diventano integralmente deducibili per il datore di lavoro**, sia che l'utilizzazione di tali servizi sia frutto di una libera scelta volontaria o avvenga in conformità a disposizioni di contratto, o di accordo, o di regolamento aziendale.

Tale disposizione è volta a favorire l'utilizzazione di servizi di utilità sociale ai propri dipendenti senza subire un aumento del costo del lavoro eccedente la sola spesa sostenuta per lo specifico servizio scelto, abbattendo in questo modo il divario fra il beneficio netto per il dipendente e il costo sostenuto dal datore di lavoro (il famigerato cuneo fiscale).

E' bene precisare subito che tali servizi devono essere concessi ai lavoratori dal datore di lavoro in forma di erogazioni in natura e non di rimborsi monetari per spese anticipate dal lavoratore, mentre, limitatamente ai servizi di istruzione ed educazione e a quelli per l'assistenza di familiari, si potrà anche fare ricorso ai cosiddetti "voucher" o ticket, documenti di legittimazione, in formato cartaceo o elettronico, riportanti un valore nominale del servizio e utilizzabili presso i soggetti convenzionati.

