

STUDIO DE CHECCHI

Servizi integrati in materia di Lavoro

Campodarsego, 1 marzo 2016

**A TUTTI I SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI**

Prot. P – 05/2016

OGGETTO: Aggiornamenti in materia di Amministrazione del Personale

DIMISSIONI E RISOLUZIONI CONSENSUALI TELEMATICHE DAL 12 MARZO 2016

Si comunica che, a seguito di pubblicazione del D.M. 15 dicembre 2015 sulla G.U. n. 7 dell'11 gennaio 2016, a decorrere **dal 12 marzo 2016**, il lavoratore dipendente dovrà rassegnare le dimissioni o acconsentire a una risoluzione consensuale del rapporto **obbligatoriamente ed esclusiivamente** tramite una **procedura telematica** (art.26, D.Lgs. n.151/15) su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del Lavoro, trasmessi al datore di lavoro via Pec e alla Direzione Territoriale del Lavoro competente.

A tal fine il lavoratore potrà procedere in autonomia o rivolgersi ai soggetti abilitati.

Le novità non si applicano:

- al lavoro domestico;
- nel caso in cui le dimissioni o la risoluzione consensuale intervengano in una sede protetta (ad esempio sindacati o DTL) o avanti alle commissioni di certificazione;
- nei casi di risoluzione consensuale del rapporto o richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi 3 anni di vita del bambino o nei primi 3 anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, casi per i quali è ancora **richiesta la convalida del servizio ispettivo del Ministero del Lavoro** competente per territorio.

Di seguito si riepilogano sinteticamente le novità operative.

Lavoratore non assistito

Il lavoratore non assistito da soggetto abilitato per rassegnare dimissioni efficaci dovrà:

- richiedere, se ancora non in suo possesso, il codice PIN Inps all'Istituto;
- creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro;
- accedere in autonomia, 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* (che per i rapporti decorrenti dal 2008, sarà in parte compilato);
- trasmettere il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

Lavoratore assistito da soggetto abilitato (Patronato, Sindacati, Enti Bilaterali, Commissioni di certificazione)

Il lavoratore assistito da soggetto abilitato per rassegnare dimissioni efficaci dovrà:

- recarsi da un soggetto abilitato ossia Patronato, Sindacati, Enti Bilaterali, Commissioni di certificazione (in questo caso non servono né il PIN INPS né l'utenza Cliclavoro);
- accedere, con l'assistenza del soggetto, 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* (che per i rapporti decorrenti dal 2008, sarà in parte compilato);
- far apporre la firma digitale del modulo prodotto;
- far trasmettere, al soggetto abilitato, il modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

In entrambi i casi 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 RECESSO DAL RAPPORTO DI LAVORO/REVOCA". Pertanto **dal 12 marzo 2016 non sarà più possibile presentare dimissioni in forma cartacea.**

STUDIO DE CHECCHI

Servizi integrati in materia di Lavoro

CONGEDO OBBLIGATORIO DEL PADRE PER NASCITA DEL FIGLIO

La Legge di Stabilità 2016 ha stabilito che il congedo obbligatorio per il padre lavoratore dipendente, da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio, nonché il congedo facoltativo da utilizzare nello stesso periodo, in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria, previsti in via sperimentale per gli anni dal 2013 al 2015 dalla L. n.92/12, sono prorogati sperimentalmente per l'anno 2016 e il congedo obbligatorio è aumentato a 2 giorni, che possono essere goduti anche in via non continuativa.

Ai medesimi congedi, obbligatorio e facoltativo, si applica la disciplina già conosciuta e contenuta nel D.M. 22 dicembre 2012, che ha, tra l'altro, stabilito che:

- il congedo obbligatorio di 2 giorni è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice, in aggiunta ad esso;
- la fruizione, da parte del padre, del congedo facoltativo è condizionata alla scelta della madre lavoratrice di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo *post partum*;
- il congedo facoltativo è fruibile dal padre anche contemporaneamente all'astensione della madre;
- le disposizioni si applicano anche al padre adottivo o affidatario;
- i giorni di congedo obbligatorio sono riconosciuti anche al padre che fruisce del congedo di paternità;
- il padre lavoratore dipendente ha diritto, per i giorni di congedo, a un'indennità giornaliera a carico dell'Inps, pari al 100% della retribuzione;
- il padre comunica al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire dei congedi, con un anticipo non minore di 15 giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto;
- nel caso di congedo facoltativo, il padre lavoratore allega alla richiesta una dichiarazione della madre di non fruizione del congedo di maternità a lei spettante per un numero di giorni equivalente a quello fruito dal padre, con conseguente riduzione del congedo medesimo e la predetta documentazione deve essere trasmessa anche ai datore di lavoro della madre;
- i congedi non possono essere frazionati ad ore.

NOVITA' SULLE FASCE DI REPERIBILITA' IN MALATTIA

È stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.16 del 21 gennaio 2016 il decreto dei Ministri del Lavoro e della Salute che integra e modifica il decreto ministeriale 15 luglio 1986, concernente le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'Inps, come previsto dal D.Lgs. n.151/15.

Dal 22 gennaio 2016 sono esclusi dall'obbligo di rispettare le fasce di reperibilità i lavoratori dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza sia derivante da una delle seguenti circostanze:

- a. patologie gravi che richiedono terapie salvavita risultanti da idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare;
- b. stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta con una riduzione della capacità lavorativa in misura pari o superiore al 67%.

La norma estende al settore privato le ipotesi di esenzione già disposte per i lavoratori del settore pubblico per armonizzare le discipline e uniformare le tutele previste in caso di malattia.

Come di consueto rimaniamo a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e con l'occasione porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Studio De Checchi Lavoro S.r.l.