



SPECIALE LA RIFORMA DEL LAVORO FORNERO UNA PICCOLA GUIDA PER "AFFRONTARE" LE PRIME NOVITA' IN VIGORE DA DOMANI

ALCUNE NOVITA' INTRODOTTE DALLA RIFORMA DEL LAVORO LASCIANO NON POCHE PERPLESSITA' RIGUARDO ALLA FATTIBILITA' DELL'ATTUAZIONE DELLE NUOVE REGOLE. DA DOMANI MATTINA LE AZIENDE SI TROVERANNO AD AFFRONTARE ALCUNE PROBLEMATICHE OPERATIVE NELLA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO IN DIVERSE SITUAZIONI CONSIDERATE ORDINARIE. IN ATTESA DEI DOVEROSI CHIARIMENTI MINISTERIALI E DEGLI STRUMENTI ATTUATIVI DI LEGGE DI SEGUITO ESAMINIAMO COME AFFRONTARE ALCUNE DELLE NOVITA' EVITANDO INUTILI SANZIONI E CONTENZIOSO.

Sommario

**ART. 4, COMMI DA 16 A 23 – LE DIMISSIONI DEI LAVORATORI: UN NUOVO AGGRAVIO BUROCRATICO INUTILE
PAG.2**

**ART. 1 COMMI 21 E 22 – IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA, L'UNICO VERO
CONTRATTO FLESSIBILE NEL NOSTRO PAESE DA DOMANI DIVENTA UN NUOVO STRUMENTO LAVORATIVO
ECESSIVAMENTE BUROCRATICO E POCO FLESSIBILE. PAG.3**



ART. 4, COMMI DA 16 A 23 – LE DIMISSIONI DEI LAVORATORI: UN NUOVO AGGRAVIO BUROCRATIVO INUTILE

PREMESSA

Per combattere il fenomeno delle dimissioni in bianco da domani le dimissioni produrranno effetti solo se saranno convalidate nelle apposite sedi e con particolari modalità: un aggravio burocratico di non poco conto per i datori di lavoro. Entreranno in vigore da subito, infatti, le regole sulle dimissioni e sulla risoluzione consensuale del rapporto previste dalla riforma del lavoro (legge 92/12) all'art.4 commi da 16 a 23. Esaminando la norma, evidenziamo i numerosi punti poco chiari (termini per procedere alla convalida e obbligo di informarne il datore, computo dei 7 giorni, sovrapposizione con il preavviso) e le diverse casistiche che si potrebbero verificare fornendo i fac simili per le diverse comunicazioni obbligatorie. La convalida si estende a tutte le tipologie di dimissioni e risoluzioni consensuali e introduce una disposizione molto articolata e complessa da attuare che rischia di creare un rilevante contenzioso in ordine alla certezza dell'interruzione del rapporto di lavoro e un sovraccarico di procedure e sicuro aumento di costi in capo ai datori. I metodi per le dimissioni si differenziano a seconda della situazione: per le lavoratrici in gravidanza (o per i lavoratori in periodo protetto) e per la generalità dei lavoratori. L'iter è il medesimo anche in caso di risoluzione consensuale.

OPERATIVITA'

La risoluzione consensuale o la 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 (o adozione internazionale) devono essere convalidate dalla DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO (EX UFFICIO PROVINCIALE DEL LAVORO). L'efficacia della risoluzione del rapporto è condizionata a detta convalida. In questa casistica per le Aziende nulla di nuovo, cambieranno i tempi ma le modalità rimarranno sempre le stesse fino ad oggi applicate. Le complicazioni si affronteranno purtroppo per la generalità dei lavoratori. L'efficacia delle dimissioni (o della risoluzione consensuale) infatti, è condizionata alla convalida da effettuare presso la Dtl o il Centro per l'impiego territorialmente competenti, o presso le sedi individuate dai CCNL. L'alternativa sarà la sottoscrizione di apposita dichiarazione del lavoratore apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della Comunicazione Obbligatoria inviata telematicamente al Centro per l'Impiego (di norma la comunicazione telematica viene però inviata dal nostro Studio). Il datore che riceve le dimissioni, quindi, provvede all'ordinaria Comunicazione telematica di cessazione al centro impiego (Co) **ed entro 30 giorni (a pena di nullità)**, invita il lavoratore alla sottoscrizione della suddetta Co. **Il lavoratore ha 7 giorni dal ricevimento dell'invito per sottoscrivere la Co e chiudere il rapporto. Negli stessi 7 giorni può, invece, non fare nulla e per silenzio assenso le dimissioni saranno valide, oppure può contestarle offrendo le proprie prestazioni lavorative.** Di fatto **esclusivamente** per le dimissioni presentate da domani mattina invitiamo tutta la Clientela che gestisce le comunicazioni di cessazione del rapporto di lavoro con il nostro Studio, a farsi dare le dimissioni esclusivamente in forma scritta e ad avvisare subito lo Studio così da produrre nei tempi minimi la Comunicazione al Centro per l'impiego telematico e farla sottoscrivere al lavoratore. Qualora il dipendente rassegnasse le dimissioni senza effettuare il preavviso si dovrà procedere inviando a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno al lavoratore copia della Co invitandolo a restituire copia dello stesso sottoscritta.

CONSIDERAZIONI E RIFLESSIONI

In attesa dei chiarimenti operativi ministeriali i Consulenti del lavoro per il tramite della propria FONDAZIONE e ORDINE PROFESSIONALE ribadiscono quanto già espresso sia nel 2008 in occasione del provvedimento (rimasto per fortuna in vigore solo pochi mesi) che presentava le medesime finalità seppur con diversa metodologia, sia nelle scorse settimane in occasione delle audizioni al Senato e alla Camera: il fenomeno delle dimissioni in bianco non assume volumi significativi nel mondo del lavoro tali da giustificare un intervento di tutela esteso a tutte le interruzioni di rapporti di lavoro. Nella relazione parlamentare illustrativa del provvedimento non c'è infatti traccia



dei numeri e della dimensione del fenomeno, dati invece utili a comprendere il perché di una disciplina così invasiva. Dimissioni e risoluzioni consensuali oscillano tra il 5% e il 3%, percentuali che non giustificano l'entrata in vigore di una normativa così invasiva e aggravante la gestione del rapporto di lavoro. L'intervento normativo andava, invece, circoscritto a settori e per ipotesi ben individuati che, sulla base di un'analisi preventiva, potrebbero rappresentare una possibile criticità.

[Torna all'indice](#)

Art. 1 COMMI DA 21 e 22 – IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA, L'UNICO VERO CONTRATTO FLESSIBILE NEL NOSTRO PAESE DA DOMANI DIVENTA UN NUOVO STRUMENTO LAVORATIVO ECCESSIVAMENTE BUROCRATICO E POCO FLESSIBILE.

Da domani mattina l'unico vero contratto flessibile introdotto nella nostra normativa giuslavoristica lo sarà un po' meno anzi, la sua gestione avrà un aggravio di inutile burocrazia. Da domani mattina infatti le assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro intermittente o più comunemente detti "a chiamata", potranno essere effettuati solo per prestazioni di carattere discontinuo (ma chi e quando ci elencheranno tali prestazioni?) e con soggetti con meno di 24 anni o con soggetti con più di 55 anni di età. La prestazione lavorativa resa da tali soggetti potrà essere resa senza più limiti temporali legati a fine settimana o stagionalità ma in qualsiasi periodo dell'anno. Prima della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata (in termini di indicazione della giornata o delle giornate in cui verrà effettuata la prestazione del lavoratore, non delle ore che dovrà effettuare) con modalità semplificate alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica, **secondo modalità che saranno individuate con apposito decreto ministeriale**. **In caso di violazione di tale disposizione si applica una sanzione amministrativa da Euro 400,00 ad Euro 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per il quale sia stata omessa la comunicazione ed esclusa la possibilità di applicare la procedura di diffida.**

IMPORTANTE – INDICAZIONI OPERATIVE

A tal proposito comunichiamo a tutte le Aziende Clienti che attualmente utilizzano tale forma contrattuale che ad oggi, prima della trasmissione della presente circolare informativa, il Ministero del Lavoro non ha diramato nessuno strumento legislativo attuativo. In Lombardia Solo ed esclusivamente a livello decisionale di competenza Provinciale, la Direzione Ispettiva di Brescia ha istituito un apposito indirizzo di posta elettronica e messo a disposizione un numero di fax. Il resto delle Direzioni Provinciali del Lavoro non hanno ancora preso iniziative. In via non ufficiale quindi le sanzioni indicate nella Legge 92/12 (Riforma del Lavoro Fornero) fino a quando il Ministero non avrà diramato apposito Decreto Ministeriale attuativo non dovrebbero essere applicate. Al fine di evitare però inutili sanzioni e conseguente contenzioso invitiamo le Aziende Clienti ad inviare comunque una comunicazione generica su carta intestata aziendale e sottoscritta, contenente i dati identificativi dei lavoratori assunti con contratti a chiamata (Cognome, nome, codice fiscale) indicando a fianco la data della giornata lavorativa o delle giornate programmate in cui i lavoratori verranno chiamati (allegiamo alla presente un modello da noi predisposto per la Provincia di Milano che potrà essere usato su tutte le Provincie cambiando gli indirizzi della DPL di propria competenza. Ricordiamo inoltre che può essere utilizzata in alternativa la comunicazione via fax o via posta elettronica o via posta certificata) Una volta trasmessa, la comunicazione andrà conservata con la ricevuta di trasmissione. Indichiamo di seguito i numero di fax ordinari e gli indirizzi di posta



elettronica delle Sedi Territoriali Provinciali del Ministero del Lavoro della Regione Lombardia di riferimento per le nostre aziende Clienti. Qualora le Aziende Clienti dovesse avere necessità di ulteriori indirizzi per unità locali distaccate fuori dalle seguenti provincie tutti gli indirizzi di posta elettronica e i numeri di fax delle Direzioni Territoriali competenti del Ministero del lavoro sono reperibili nel sito:

www.lavoro.gov.it nella sezione (sul lato destro della Home page) uffici territoriali

LECCO:

FAX: 0341 288061

POSTAELETTRONICA:

dpl-Lecco@lavoro.gov.it

posta certificata: DPL.Lecco@mailcert.lavoro.gov.it

MILANO:

FAX: 02 66712973-6792217

POSTA ELETTRONICA:

dpl-Milano@lavoro.gov.it

posta certificata: DPL.Milano@mailcert.lavoro.gov.it

COMO:

FAX: 031 3383059

POSTA ELETTRONICA:

dpl-Como@lavoro.gov.it

posta certificata: DPL.Como@mailcert.lavoro.gov.it

SONDRIO:

FAX: 0342 214160

POSTA ELETTRONICA:

dpl-Sondrio@lavoro.gov.it

posta certificata: DPL.Sondrio@mailcert.lavoro.gov.it

[Torna all'indice](#)

Lo Staff del Settore Lavoro e Previdenza di Studio Negri e Associati rimane a disposizione per ogni ulteriore approfondimento e vi rimanda alla prossima uscita delle Circolari monotematiche di settore per l'approfondimento sul contratto a tempo determinato

Allegati: Fac - simile comunicazione preventiva lavoro intermittente