

SERVIZIO LAVORO E PREVIDENZA

CIRCOLARE N. 7 – del 01.02.2016

**OGGETTO: 1. INDENNITÀ CHILOMETRICA
2. DAL 12 MARZO 2016 AL VIA LA NUOVA PROCEDURA TELEMATICA DI DIMISSIONI
3. MALATTIA, NOVITÀ IN TEMA DI ESCLUSIONE DALL'OBBLIGO DI REPERIBILITÀ
4. INTERESSE AL DISTACCO NEI GRUPPI D'IMPRESE**

1) INDENNITÀ CHILOMETRICA

La Risoluzione dell'Agenzia delle entrate n. 92/E del 30-10-2015 interviene in tema di trattamento Irpef del rimborso chilometrico corrisposto ai dipendenti, che utilizzano l'autovettura personale per effettuare trasferte temporanee di lavoro fuori del territorio comunale ove è ubicata la normale sede di lavoro, con partenza dalla propria abitazione.

Quando i lavoratori partono per le trasferte dalla propria abitazione, l'impresa interpellante calcola il rimborso in base alla distanza tra abitazione e destinazione.

Riportiamo di seguito le due situazioni che possono verificarsi e il parer dell'Agenzia.

Rimborso chilometrico corrisposto dall'abitazione del lavoratore	
I chilometri sono inferiori a quelli tra il luogo di lavoro e quello di destinazione	L'intero rimborso è esente da irpef
I chilometri sono superiori a quelli tra il luogo di lavoro e quello di destinazione	E' soggetta a irpef la parte di rimborso eccedente quella spettante tra il luogo di lavoro e quello di destinazione

Ovviamente si tratta di rimborsi calcolati nei limiti delle tabelle Aci.

2) DAL 12 MARZO 2016 AL VIA LA NUOVA PROCEDURA TELEMATICA DI DIMISSIONI

Il Ministero del Lavoro ha pubblicato il decreto 15-12-/2015 (G.u. n. 7 dell'11-1-2016) con il quale definisce i dati contenuti nel modulo per le dimissioni, la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, la loro revoca e gli standard e le regole tecniche per la compilazione del modulo e per la sua trasmissione on line al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente, in attuazione di quanto previsto dal D.lgs. n. 151/2015.

Si tratta di una delle novità attuate dal Jobs Act; tale nuova procedura, avendo efficacia a partire dal 60° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto (12-1-2016), sarà operativa a partire quindi dal 12 marzo 2016.

In realtà tale procedura non è assolutamente nuova; si tratta di una procedura pensata per contrastare il fenomeno delle c.d. "dimissioni in bianco", tema già proposto, avviato ed infine modificato oltretutto revocato durante il susseguirsi di differenti governi. Oggi viene nuovamente proposto, rendendo la procedura di dimissioni da parte del lavoratore completamente informatizzata, basandosi su un doppio canale di autenticazione che comporta – è da precisare – un discreto livello di complessità della procedura, essendo essa a carico del lavoratore.

La procedura, derivando da un provvedimento di semplificazione, è piuttosto pesante. Ai diversi canali possibili in precedenza ne sono sostituiti due.

La procedura principale è telematica e si realizza tramite il portale del Ministero del Lavoro (www.lavoro.gov.it), integrato con i dati del Cliclavoro e di Inps.

Gli adempimenti del lavoratore sono molto complicati e per alcune categorie sarà quasi obbligatorio rivolgersi a uno degli intermediari previste dalla Legge (patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione). In nota lo stralcio dell'allegato tecnico al Dm in esame.¹

Una volta compilato il modulo telematico, esso sarà inviato alla casella di posta elettronica certificata del datore di lavoro, e contemporaneamente alla direzione territoriale del lavoro competente. Il modello riporterà, oltre ovviamente i dati sensibili del lavoratore, il codice fiscale del datore di lavoro interessato dalle dimissioni e la data della presentazione delle stesse.

La procedura telematica quindi si discosta dalla precedente versione, che riguardava unicamente la convalida delle dimissioni, imponendosi come unica forma consentita per rassegnare le dimissioni. Infatti, la mancata osservanza di quanto stabilito dal decreto in oggetto rende inefficaci le dimissioni.

- Restano escluse da tale procedura alcune situazioni
- Lavoro domestico.
- Tutte le dimissioni/risoluzioni consensuali prodotte in sede di conciliazione ex art. 2113 del cc e nelle Commissioni di certificazione (è questa l'unica alternativa alla procedura telematica).

Inoltre, permangono i casi in cui le dimissioni debbano essere comunque essere rassegnate presso le Direzioni Territoriali del Lavoro, come nel caso di:

- dimissioni della lavoratrice in gravidanza o della lavoratrice madre entro il terzo anno di vita del bambino;
- dimissioni rassegnate dalla lavoratrice nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta di pubblicazione civile del matrimonio ad 1 anno dopo la celebrazione delle nozze.

Sottolineiamo inoltre che, qualora il datore di lavoro tenti di modificare il modulo o le procedure, è prevista una sanzione da 5 mila a 30 mila euro in caso di accertamento dell'infrazione; considerata la complessità della procedura di dimissioni (soprattutto in funzione del fatto che viene dato per scontato un facile accesso ed utilizzo dei sistemi informatici e del computer) si consiglia di ricordare e suggerire al lavoratore dimissionario il corretto utilizzo della procedura sopra riportata.

Vista la complessità della procedura si potrà verificare il caso di lavoratori che presentano le dimissioni con una normale lettera, senza rispettare la procedura, magari dall'estero o comunque senza un contatto diretto con l'azienda; in questi casi le dimissioni non sono valide e quindi il datore di lavoro dovrà avviare una procedura disciplinare per assenza ingiustificata.

E' quindi consigliabile che il datore di lavoro mantenga una quota di retribuzioni da liquidare in modo da poter far leva sulla liquidazione di tali somme per ottenere dimissioni valide.

Una ulteriore fonte di problemi sarà la possibilità di ripensamento entro 7 giorni di cui non si capisce la necessità con una procedura così complessa e garantista.

¹ La procedura proposta può essere scomposta in tre macro fasi:

Nella prima fase, il lavoratore, se non assistito da un soggetto abilitato, deve:

- richiedere, se ancora non in suo possesso, il codice PIN I.N.P.S. all'Istituto;
- creare un'utenza, se ancora non in suo possesso, per l'accesso al portale ClicLavoro.

Solo dopo aver soddisfatto entrambi i vincoli o nel caso in cui scegliesse di essere assistito da un soggetto abilitato, potrà procedere con le successive attività.

Nella seconda fase il lavoratore, in autonomia o con l'assistenza di un soggetto abilitato può 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, per l'invio di una revoca;
- Nell'ultima fase si procederà:
- nel caso di adempimento eseguito con il supporto di un soggetto abilitato: alla firma digitale del modulo prodotto con i dati delle dimissioni/risoluzione consensuale o revoca degli stessi;
- alla trasmissione del modulo di dimissioni/risoluzione consensuale/revoca al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente.

3) MALATTIA, NOVITÀ IN TEMA DI ESCLUSIONE DALL'OBBLIGO DI REPERIBILITÀ

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero della Salute, ha pubblicato il Decreto 11 gennaio 2016 (G.U. n. 16 del 21 gennaio 2016) concernente le visite mediche di controllo dei lavoratori da parte dell'INPS.

Il decreto prevede che siano esclusi dall'obbligo di reperibilità i lavoratori subordinati, dipendenti dai datori di lavoro privati, per i quali l'assenza è etiologicamente riconducibile ad una delle seguenti circostanze:

- patologie gravi che richiedono terapie salvavita;
- stati patologici sottesi o connessi alla situazione di invalidità riconosciuta.

Il comma 2 dell'art. 1 prevede che le patologie debbano essere certificate mediante idonea documentazione, rilasciata dalle competenti strutture sanitarie, che attesti la natura della patologia e la specifica terapia salvavita da effettuare.

Inoltre, per beneficiare dell'esclusione dell'obbligo di reperibilità, l'invalidità deve aver determinato una riduzione della capacità lavorativa, nella misura pari o superiore al 67%.

Dalla lettura del testo di legge non è chiaro come avverrà l'attestazione considerato che il datore di lavoro non è a conoscenza della diagnosi e che la visita può essere richiesta oltre che dall'Inps anche dal datore di lavoro.

Le nuove regole sono entrate in vigore il 22 gennaio 2016.

4) INTERESSE AL DISTACCO NEI GRUPPI D'IMPRESE

In risposta a un interpello (n. 1 del 20-1-2016), il Ministero del lavoro chiarisce che, in caso di distacco tra società appartenenti al medesimo gruppo di imprese, l'interesse della società distaccante possa coincidere nel comune interesse perseguito dal gruppo.

Il Ministero giunge a questa conclusione rifacendosi a quanto previsto dall'articolo 30, comma 4ter, del D.lgs. 276/2003 in materia di contratto di rete (in questo caso si presuppone l'interesse del distaccante in quanto facente parte appunto del contratto di rete).

Nel caso di un di imprese si configura una rapporto di controllo che è appunto indice di interesse.

Il quesito prende l'avvio dalla previsione del comma 1 dell'articolo 30 citato "l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa".

ricorrendo, quanto meno, le condizioni di cui all'art. 2359, comma 1, c.c.,

Il Ministero precisa, non sappiamo per quale motivo, che il meccanismo giuridico di controllo non c'è nell'ambito dei fondi integrativi di previdenza e assistenza cui partecipano, in qualità di soci, società appartenenti al medesimo gruppo. *Ai sensi dell'art. 4 del D.lgs. n. 252/2005, infatti, i fondi integrativi di previdenza sono costituiti come "soggetti giuridici di natura associativa, ai sensi dell'articolo 36 del codice civile, distinti dai soggetti promotori dell'iniziativa o come soggetti dotati di personalità giuridica". I predetti fondi in tal modo assumono natura di nuovo soggetto giuridico con propria e distinta autonomia rispetto alle società appartenenti al medesimo gruppo di imprese che li hanno istituiti.*