

NEWSLETTER – Marzo 2016

Servizio di informazione online per gli Associati AGIDAE

Prassi amministrativa

→ **Ministero del Lavoro: nuova procedura dimissioni e risoluzione consensuale del rapporto di lavoro**

Dal 12 marzo è cambiata la procedura sulle dimissioni: sono valide solo se presentate online, non più in forma cartacea.

La novità è stata introdotta dal [Decreto Lgs. 151/2015](#), attuativo del Jobs Act, con l'intento di arginare il fenomeno delle dimissioni "in bianco", ovvero la pratica dell'azienda di far firmare con anticipo (al momento dell'assunzione) la rinuncia al posto di lavoro, apponendo in un secondo tempo la data desiderata. La nuova disciplina riguarda tutti i lavoratori subordinati del settore privato, eccetto alcune categorie che devono continuare a rassegnarle nelle sedi protette.

[Il decreto ministeriale del 15 dicembre 2015](#) e la [circolare n. 12 del 4 marzo 2016](#) definiscono la procedura amministrativa. Il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul sito cliclavoro.gov.it alcune [FAQ](#) al fine di chiarire l'utilizzo della procedura.

Per saperne di più

www.lavoro.gov.it



→ **Ministero del Lavoro: depenalizzazioni di reati in materia di lavoro**

Il Ministero del Lavoro, con [la circolare n. 6/2016](#), fornisce alcuni chiarimenti in materia di depenalizzazione, a norma della **L. 28 aprile 2014, n. 67**, recante "deleghe al Governo in materia di pene detentive non carcerarie e di riforma del sistema sanzionatorio", **in vigore dal 6 febbraio 2016**.

Si chiarisce nella circolare che **dalla depenalizzazione sono esclusi i reati contemplati dal D.lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro)**. Pertanto, i reati ivi previsti, puniti con la sola pena pecuniaria della multa o dell'ammenda, conservano natura penale e continuano ad essere perseguiti secondo la disciplina già in vigore.



Ricorda il Ministero che, in attuazione della Legge-Delega, si dispone la depenalizzazione dei reati puniti con la sola pena pecuniaria, quindi, delitti e contravvenzioni sanzionati rispettivamente con multa o ammenda, apportando importanti modifiche alle sanzioni applicabili ad alcune fattispecie di illeciti posti in essere in materia di lavoro e legislazione sociale. La depenalizzazione riguarda anche quelle fattispecie punite con la sola pena pecuniaria che, nelle forme aggravate, prevedono l'applicazione della sola pena detentiva oppure della pena detentiva in alternativa o congiunta alla pena pecuniaria; in tali casi, la fattispecie aggravata resta esclusa dalla depenalizzazione andando ad integrare un'autonoma fattispecie di reato.

Nell'allegato alla circolare si dettagliano le fattispecie oggetto di depenalizzazione: molte si riferiscono al D.lgs. 198/2006, con riferimento ai trattamenti discriminatori nel mondo del lavoro per quanto riguarda l'accesso, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione (art. 27), la retribuzione (art. 28), per l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera. Fra le altre fattispecie, quelle che attengono al trattamento pensionistico (art. 30), l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione di lavoro (art. 18 D.lgs. n. 276/2003) e le ipotesi di distacco del lavoratore (art. 30 D.lgs. n. 276/2003). Inoltre, l'omesso versamento, nelle forme e nei termini di legge, delle ritenute sui compensi dei lavoratori a progetto e dei titolari di collaborazioni coordinate e continuative iscritti alla gestione separata (art. 39 Legge n. 183/2010) e la mancata trasmissione e comunicazione relativa alle variazioni dei dati concernenti le assunzioni (art. 6 Legge n. 686/1961).

News dalla Magistratura

→Corte di Cassazione: sicurezza sul lavoro. Obbligo anche nei confronti del collaboratore che opera all'interno dell'impresa



L'obbligo del datore di lavoro di garantire un ambiente di lavoro salubre e sicuro sussiste non solo nei confronti dei lavoratori subordinati, ma anche dei collaboratori che per l'esecuzione della prestazione si trovino a prestare l'attività all'interno dell'azienda.

Tale principio di diritto è stato affermato dalla Corte di Cassazione - Sez. Civile - [nella sentenza n. 24538 del 2 dicembre 2015](#), ribaltando il proprio precedente orientamento (cfr. Cass. n. 9614/2001, n. 8522/2004, n. 7128/2013) secondo cui il predetto obbligo, che trova fondamento nell'art. 2087 c.c., riguarderebbe esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato.

La pronuncia deriva dalla domanda di un medico specialista ambulatoriale, lavoratore parasubordinato, che lamentava

“condotte mobbizzanti” da parte del datore di lavoro in violazione dell'art. 2087 c.c. secondo cui “l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”. La Cassazione ha precisato sul punto che *“è vero che questa Corte ha in più occasioni affermato che l'art. 2087 c.c. riguarda esclusivamente il rapporto di lavoro subordinato, presupponendo l'inserimento del prestatore di lavoro nell'impresa del soggetto destinatario della prestazione tuttavia, la predisposizione di un ambiente salubre ed esente da rischi costituisce un obbligo a carico dell'imprenditore anche nei confronti del collaboratore coordinato che per l'esecuzione del contratto debba operare all'interno dell'impresa, da cui deriva una responsabilità di natura contrattuale, nonché una possibile responsabilità penale”*. Tale obbligo è disciplinato a livello normativo dall'art. 66, comma 4, del D.lgs. n. 276/2003 che prevedeva l'applicazione delle norme sulla sicurezza ed igiene sul lavoro ai collaboratori a progetto in caso di prestazione svolta all'interno dell'azienda.

Per i giudici, tale obbligo non è venuto meno per effetto dell'abrogazione, ad opera dell'art. 52 del D.lgs. n. 81/2015 (Testo Unico sui Contratti di lavoro), dell'art. 66, comma 4, del D.lgs. n. 276/2003 (che continua, comunque, ad applicarsi ai contratti in essere all'entrata in vigore del nuovo testo di legge, ovvero il 25 giugno 2015).

Infatti, l'art. 2 del D.lgs. n. 81/2015 prevede che per i rapporti stipulati a far data dall'1.1.2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato - compresa la normativa prevenzionistica - **anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono “organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”**. Conclude la Corte che “ne risulta, quindi, una visione unitaria del diritto alla salute, in coerenza con gli artt. 32 Cost. e 1 comma primo della L. n. 833/1978 nonché con i principi fatti propri dall'Unione Europea che soccorrono in via interpretativa”.

Il consulente risponde



Agidae Opera risponde alle domande più ricorrenti nell'ambito dell'amministrazione del personale.

→ Una dipendente dell'Istituto, assunta con CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale, ha subito un infortunio "in itinere" il 5 settembre 2015. Fino a quando dovremmo corrispondere la relativa indennità come datori di lavoro?

Il CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale prevede, nell'art. 66 (infortunio sul lavoro e malattie professionali), che il datore di lavoro debba corrispondere alla dipendente, dal 1° giorno dell'infortunio al 180° giorno di calendario, un trattamento economico integrativo rispetto a quanto corrisposto dall'INAIL, fino al 100% della retribuzione percepita.

*Al termine del 180° giorno, fino al giorno della guarigione clinica attestata dall'Ente assicuratore, il lavoratore **ha diritto esclusivamente alla corresponsione dell'indennità di infortunio a carico dell'INAIL**, nella misura del 75% (DPR 1124/65, art. 68), senza integrazione alcuna a carico del datore di lavoro.*

Il CCNL AGIDAE Socio-Sanitario-Assistenziale non prevede coperture economiche per periodi più estesi.

Appuntamenti formativi

→ Fondazione Agidae Labor: Corso di inglese "TKT CLIL" per insegnanti

Fondazione Agidae Labor promuove il **bilinguismo** nella scuola paritaria attraverso l'erogazione del nuovo corso di inglese "TKT CLIL" per insegnanti di scuola primaria e secondaria.

Secondo le impostazioni della Cambridge University, il corso prevede un programma strutturato in moduli, al cui termine, con il superamento di un esame finale, il docente sarà in grado di insegnare la propria materia in lingua inglese.

Il percorso, della durata di 38 ore, potrà essere finanziato attraverso i vouchers FOND.E.R.

Per ulteriori informazioni: www.agidaelabor.it.



Segnalazioni

→FOND.E.R.: nuovi incontri territoriali nelle chiese locali

FOND.E.R. informa che dal mese di marzo saranno organizzati seminari sul territorio nazionale, finalizzati ad illustrare gli Avvisi pubblici attivi e le opportunità formative per i dipendenti delle imprese aderenti.

Per ulteriori informazioni: www.fonder.it



La informiamo, ai sensi della Legge 196/2003, che il Suo indirizzo e-mail è stato da noi reperito attraverso fonti di pubblico dominio, un messaggio da noi ricevuto o una lista di partecipazione da Lei compilata. Nel caso non sia più interessata/o a ricevere nostri messaggi, risponda a questa mail indicando in oggetto "cancellami".