

## **DIMISSIONI TELEMATICHE E DETASSAZIONE PREMI DI PRODUTTIVITA'** **a cura di Massimo Dainese**

Riportiamo di seguito una breve disamina delle variazioni intervenute:

### **NUOVA PROCEDURA PER LE DIMISSIONI**

Decorre dal 12 marzo 2016 la nuova procedura per dimissioni volontarie. A confermarlo è la [circolare 12/2016 del Ministero del Lavoro](#). Trova così definitiva attuazione la previsione dell'[articolo 26 del Dlgs. 151/2015](#), il quale vicia d'inefficacia le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro subordinato che non siano comunicate dal lavoratore con modalità esclusivamente telematiche, utilizzando appositi moduli - resi disponibili dal dicastero - trasmessi al datore di lavoro e alla direzione territoriale del Lavoro competente.

Riepiloghiamo la nuova disciplina dopo la circolare ministeriale. Dall'incombenza sono esclusi:

- a) i rapporti di lavoro domestico;
- b) i casi in cui il recesso avviene nelle cosiddette "sedi protette" previste dall'[articolo 2113, comma 4](#), del codice civile o innanzi alle commissioni di certificazione indicate dall'[articolo 76 del Dlgs 276/2003](#);
- c) il recesso durante il periodo di prova;
- d) le dimissioni e le risoluzioni consensuali delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza oppure le lavoratrici o i lavoratori durante i primi tre anni di vita del figlio, che dovranno essere convalidate presso la direzione del Lavoro territorialmente competente;
- e) i rapporti di lavoro marittimo, in quanto regolamentati da legge speciale del Codice della navigazione;
- f) i rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Il lavoratore dovrà effettuare la comunicazione - redatta secondo i criteri stabiliti dal Dm 15 dicembre 2015 - direttamente oppure rivolgendosi ai soggetti abilitati: patronati, organizzazioni sindacali, enti bilaterali e commissioni di certificazione. Qualora il dimissionario decida per la presentazione telematica del modulo senza avvalersi dell'ausilio di un soggetto abilitato, dovrà preventivamente richiedere il Pin Inps accedendo al sito dell'istituto e, una volta ottenuto, utilizzarlo per registrarsi sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it). Solo dopo aver effettuato queste operazioni, potrà procedere con le fasi successive, nell'apposita sezione del portale [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), compilando il modulo da inoltrare successivamente alla competente direzione territoriale del Lavoro e al datore di lavoro.

La circolare, letteralmente, consente di inviare "all'indirizzo di posta elettronica (anche non certificata) del datore di lavoro" introducendo così una deroga alla previsione della fonte secondaria che richiama invece esclusivamente la Pec.

Fatto salvo il periodo di preavviso a carico del dipendente, il datore di lavoro potrà considerare il contratto efficacemente risolto solamente a seguito dell'avvenuta ricezione della comunicazione telematica - tenendo conto inoltre della facoltà data al lavoratore di annullare le dimissioni entro 7 giorni.

La complessità della procedura ha indotto il ministero a mettere a disposizione degli utenti un indirizzo di posta elettronica ([dimissionivolontarie@lavoro.gov.it](mailto:dimissionivolontarie@lavoro.gov.it)) per rispondere a eventuali quesiti.

#### **DETAZZAZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

La legge di stabilità 2016 reintroduce la detassazione dei premi di produttività. Per i lavoratori, con reddito da lavoro dipendente fino a 50.000 euro, è prevista un'imposta sostitutiva dell'IRPEF con aliquota pari al 10% applicabile alle somme e ai benefit corrisposti per incrementi di produttività, entro il limite di importo complessivo di 2.000 euro lordi, ovvero di 2.500 euro per le imprese che coinvolgono pariteticamente i lavoratori nell'organizzazione del lavoro. Ai fini dell'accesso all'imposta agevolata, è necessario che l'erogazione avvenga in esecuzione di contratti aziendali o territoriali sottoscritti dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalle RSU. La piena operatività della norma è subordinata all'adozione di un decreto interministeriale (MLPSMEF), che avrà la funzione di stabilire i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione. Il lavoratore potrà scegliere di percepire il premio di produttività, interamente o parzialmente, sotto forma di beni e servizi, con applicazione integrale, dal punto di vista fiscale, di quanto stabilito dal comma 2 e dall'ultimo periodo del comma 3 dell'art. 51 del d.P.R. n. 917/1986 (Testo unico delle imposte sui redditi).

Ultimo aggiornamento ad Ottobre 2018