

newsletter  
**NOVEMBRE 2014**



Studio  
**Arlati Ghislandi**

CONSULENZA  
DEL LAVORO E FISCALE

**2. Disciplina e prassi**

## 2. DISCIPLINA E PRASSI

### **Interpello Ministero del lavoro: Il RSPP non deve necessariamente essere un dipendente**

La Confcommercio ha presentato istanza di interpello al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con cui chiede l'esatta interpretazione dell'art. 31, comma 6, del D.Lgs. n. 81/2008. In particolare si chiede se, in caso di Servizio per la Prevenzione e Protezione istituito all'interno dell'Impresa, il Responsabile debba essere un dipendente della stessa o anche un professionista che possieda i requisiti richiesti dalla legge. Con interpello n. 24 del 4 novembre 2014 la Commissione ritiene che il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) si considera interno quando – a prescindere dalla tipologia contrattuale che lega tale soggetto al datore di lavoro, in linea con il dettato dell'art. 2, co. 1, lett. a), d.l.vo 81/2008 – egli sia incardinato nell'ambito dell'organizzazione aziendale e coordini un servizio di prevenzione e protezione interno, istituito in relazione alle dimensioni ed alle specificità dell'azienda. Pertanto, sarà cura del datore di lavoro rendere compatibili le diverse tipologie dei rapporti di lavoro e la durata della prestazione di lavoro con le esigenze che il RSPP deve tenere presenti per portare a termine pienamente i compiti che è chiamato a svolgere. Il RSPP, proprio in virtù della peculiarità dei compiti da svolgere, deve necessariamente avere una conoscenza approfondita delle dinamiche organizzative e produttive dell'azienda, conoscenza che solo un soggetto inserito nell'organizzazione aziendale può possedere. In tale quadro, dunque, il termine "interno" non può intendersi equivalente alla definizione di "dipendente", ma deve essere sostanzialmente riferito ad un lavoratore che assicuri una presenza adeguata per lo svolgimento della propria attività.

---

### **Dimissioni della lavoratrice madre/lavoratore padre**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 28 del 7 novembre 2014, ha risposto ad un quesito in merito alla corretta interpretazione dell'art. 55, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001, concernente la possibilità della lavoratrice madre o del lavoratore padre di presentare le dimissioni senza l'osservanza del preavviso sancito dall'art. 2118 c.c.

In particolare, l'istante chiede se la disposizione si riferisca alle dimissioni presentate durante il primo anno di vita del bambino, ovvero a quelle comunicate al datore di lavoro entro il compimento del terzo anno.

La risposta in sintesi del Ministero: *"...In ordine alla questione circa l'obbligo di preavviso nel caso di dimissioni, l'art. 55, comma 5, stabilisce che "nel caso di dimissioni di cui al presente articolo, la lavoratrice o il lavoratore non sono tenuti al preavviso". La disposizione, sebbene faccia riferimento all'articolo 55 nel suo complesso, è evidentemente riferita all'ipotesi di "dimissioni" presentate nel periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento e cioè fino al compimento di un anno di età del bambino (cfr. artt. 55, comma 1 e 54, comma 1, D.Lgs. n. 151/2001). Ciò in considerazione del fatto che le modifiche relative all'estensione temporale da 1 a 3 anni, riguardano esclusivamente la procedura di convalida delle dimissioni stesse".*

---

### **"Sblocca Italia": rifinanziamento degli ammortizzatori sociali in deroga**

È stato pubblicato sul S.O. n. 85 alla G.U. n. 262 dell'11 novembre 2014, il testo del Decreto Legge n. 133 del 12 settembre 2014 coordinato con la Legge di conversione n. 164 dell'11 novembre 2014 (c.d. "Sblocca Italia"). Per quanto concerne le novità in materia di lavoro si segnala che l'articolo 40 di tale decreto dispone un rifinanziamento di 728 milioni di euro degli ammortizzatori sociali in deroga per il 2014.

## **Approvata dal Senato, in via definitiva, la legge delega sul Jobs Act**

In data 3 dicembre 2014, è stata approvata dal Senato, in via definitiva, la legge delega sul Jobs Act. La Legge prevede la delega al Governo per la successiva emanazione di decreti relativi alle seguenti materie:

- riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali (tra cui un sistematico riordino dell'ASpl, la cessazione della fattispecie della CIGS per cessazione di attività aziendale o di un ramo);
- incentivazione all'utilizzo della riduzione dell'orario lavorativo e del contratto di solidarietà);
- riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- disposizioni di semplificazione e razionalizzazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese;
- semplificazione delle forme di contrattualistica (superamento del contratto di collaborazione a progetto);
- ideazione di un sistema di flessibilizzazione del mercato del lavoro attraverso una gradualità delle tutele per il contratto a tempo indeterminato;
- revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.