



I NUOVI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

9 ottobre 2015

UNIONE CONFCOMMERCIO MILANO • LODI • MONZA E BRIANZA

I NUOVI DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

Seminario tecnico di approfondimento

Unione Confcommercio Milano - Lodi - Monza e Brianza

Milano - Corso Venezia, 47 - Sala Orlando

venerdì, 9 ottobre 2015 - ore 10.00

SALUTI E INTRODUZIONE

Gianroberto Costa - Segretario Generale Unione Confcommercio MI • LO • MB

INTERVENTI

Pierantonio Poy - Direttore Direzione Sindacale • Sicurezza sul lavoro

Il riordino dei Servizi ispettivi e dei Servizi al lavoro, le politiche attive e la semplificazione amministrativa

Gabriele Fava – Avvocato Giuslavorista, Presidente Studio Legale Fava & Associati

Il controllo a distanza dei lavoratori

Maria Cristina Allocca - Funzionario Area Lavoro

Il riordino delle tipologie contrattuali

Alessandra Setti - Funzionario Area Relazioni Sindacali

I contratti di collaborazione e la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro

Roberta Rossetti - Responsabile Area Relazioni Sindacali

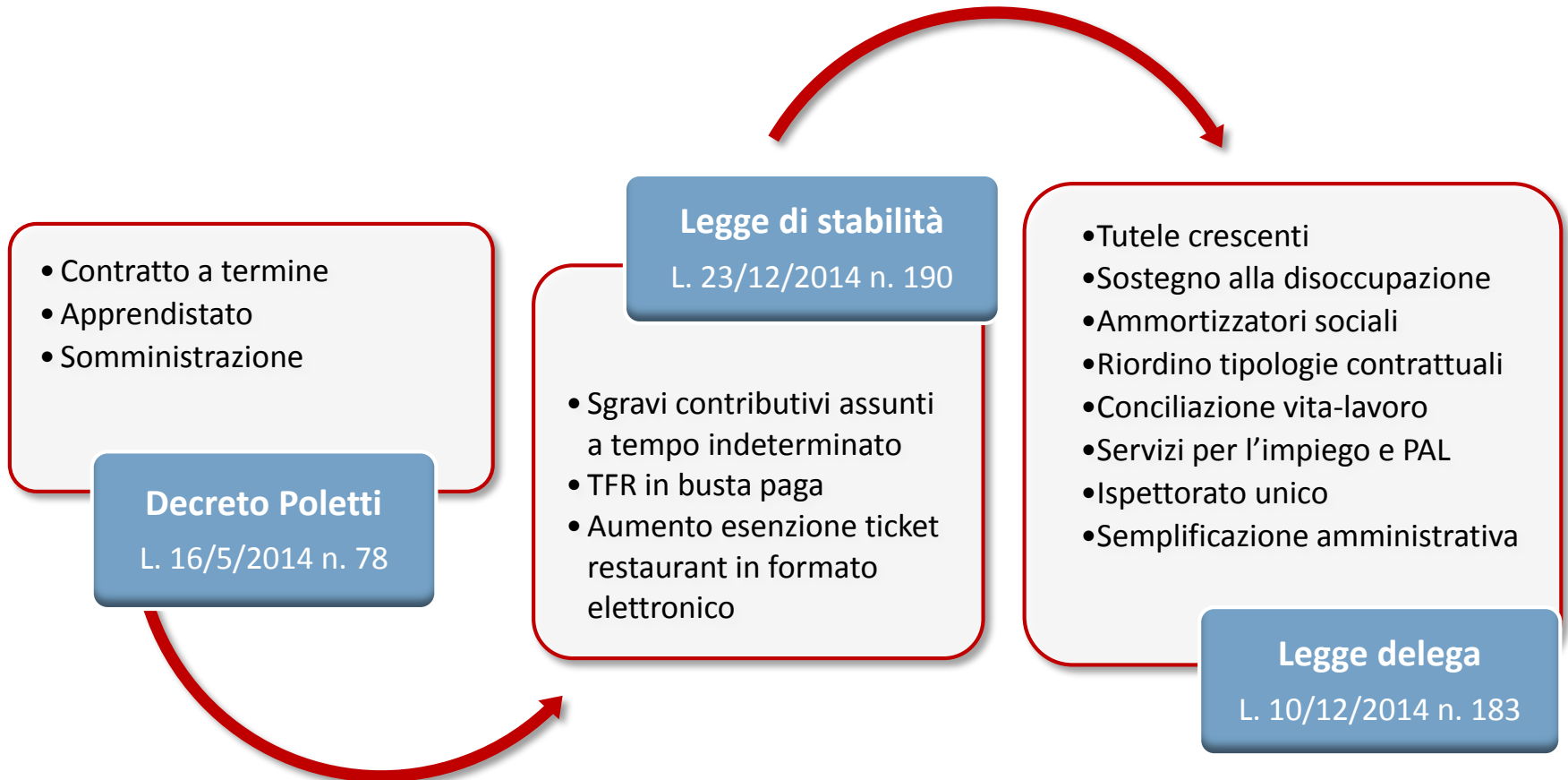
La disciplina delle mansioni del lavoratore e gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto

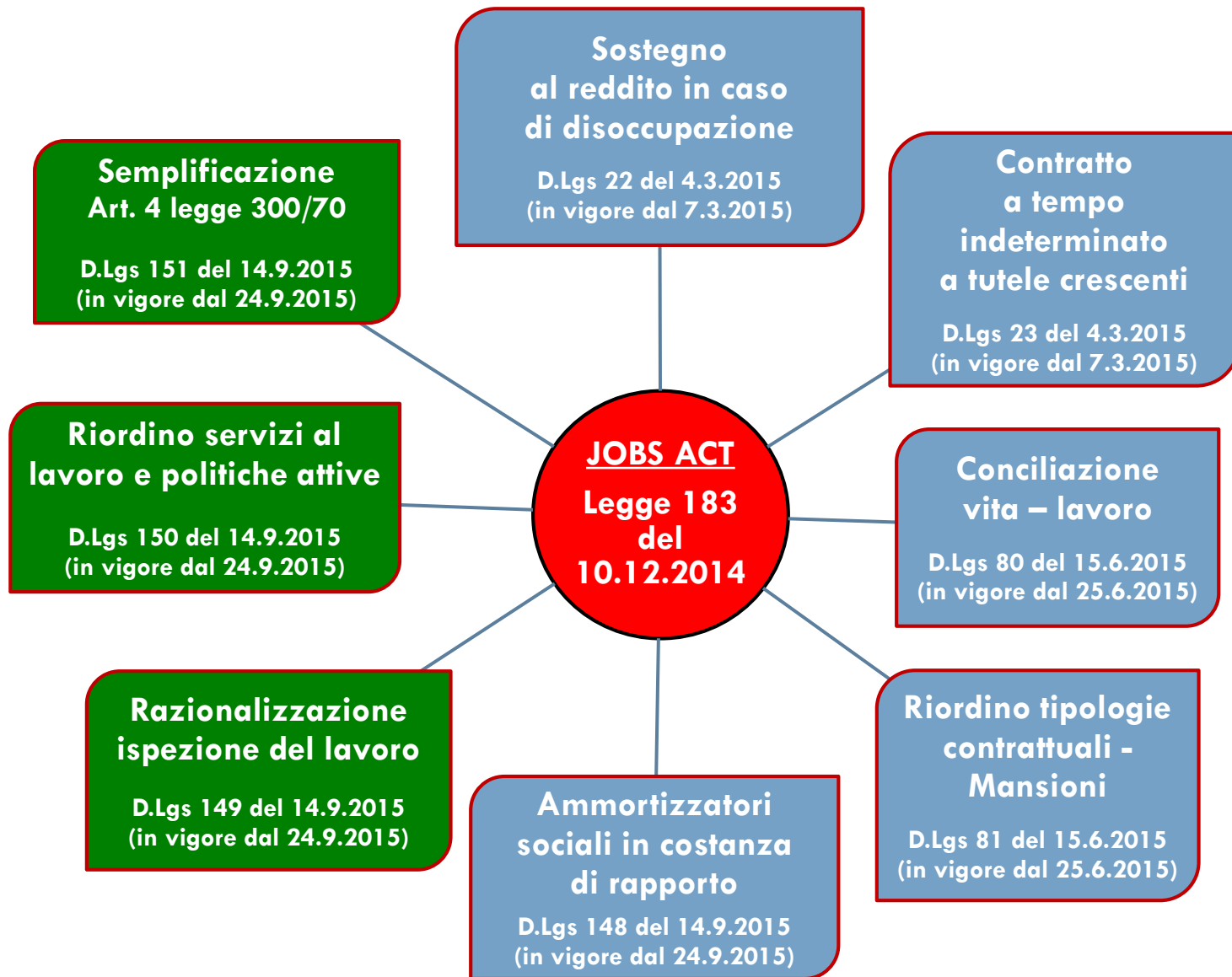
COORDINA I LAVORI

Pierantonio Poy - Direttore Direzione Sindacale • Sicurezza sul lavoro

Come cambia il Lavoro

Il disegno del Governo





Il cantiere è ancora aperto...

- ✓ Decreti ministeriali attuativi dei D.Lgs (previsti almeno 60 DM/DPR/DPCM) e convenzioni con tutte le Regioni in materia di politiche attive
- ✓ La Legge 183/2014 (Legge delega) prevede che, entro 12 mesi dall'entrata in vigore dei singoli D.Lgs, possano essere emanati decreti integrativi e correttivi nel rispetto dei principi della legge
- ✓ Riforma degli assetti contrattuali
- ✓ Salario minimo (parte di delega non attuata)
- ✓ Rappresentanza sindacale
- ✓ Partecipazione dei lavoratori
- ✓ Consolidamento incentivi assunzioni a tempo indeterminato per il 2016 (Legge Stabilità)
- ✓ Detassazione premi produttività e welfare aziendale (Legge Stabilità)
- ✓ Riforma delle pensioni
- ✓ Collegato lavoro – Codice del lavoro autonomo
- ✓ Revisione del Titolo V della Costituzione relativo alla potestà legislativa di Stato e Regioni:
 - competenza legislativa esclusiva dello Stato in materia di tutela e sicurezza del lavoro, di politiche attive del lavoro e formazione professionale (art. 117)
 - soppressione CNEL



**Riorganizzazione
ispezione
del lavoro**

D.Lgs 149/15



**Riorganizzazione
dei Servizi al
lavoro e delle
politiche attive**

D.Lgs 150/15



**Semplificazione
delle procedure
e degli
adempimenti
amministrativi**

D.Lgs 151/15

D.LGS 149/15

RAZIONALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA

- ✓ Viene istituita un'Agenzia unica per le ispezioni nel lavoro denominata **“Ispettorato nazionale del lavoro”**.
- ✓ L'Ispettorato **integra i Servizi ispettivi del Ministero del Lavoro, INPS e INAIL**.
- ✓ Svolge le attività ispettive negli **ambiti** già di competenza degli enti:

- **vigilanza in materia di lavoro**
- **contribuzione e assicurazione obbligatoria**
- **legislazione sociale**
- **tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**
- **accertamenti per l'erogazione di prestazioni per infortunio e malattie professionali**

- ✓ **Coordinamento** con servizi ispettivi delle **ASL e ARPA**. Ogni altro organo di **vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro è tenuto a raccordarsi con l'Ispettorato**.

RAZIONALIZZAZIONE DELL'ATTIVITA' ISPETTIVA

- ✓ Entro **45 giorni** con DPCM viene disciplinata l'organizzazione delle risorse umane, strumentali e l'organizzazione sul territorio dell'Ispettorato.
- ✓ L'Ispettorato ha sede centrale a Roma e un massimo di **80 Sedi territoriali**.
- ✓ **Cessano di operare le direzioni interregionali e territoriali** del lavoro. I compiti loro assegnati sono attribuiti alle **Sedi territoriali dell'Ispettorato**.
- ✓ Previo parere concorde del Ministero del Lavoro **emana circolari interpretative in materia ispettiva e sanzionatoria**.

D.LGS 150/15

I SERVIZI PER IL LAVORO E LE POLITICHE ATTIVE

ANPAL – AGENZIA NAZIONALE PER LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

✓ COORDINA E GESTISCE	NASpl – Servizi per il lavoro – Collocamento disabili
✓ DEFINISCE	Standard di servizio dei centri per l'impiego
✓ SVILUPPA	Il sistema informatico unitario delle politiche del lavoro
✓ VIGILA	Sui Fondi interprofessionali per la formazione continua
✓ ASSISTE	Nella gestione di crisi aziendali a livello regionale o nazionale
✓ GESTISCE	Il Repertorio nazionale degli incentivi al lavoro

I SERVIZI PER IL LAVORO

✓ Viene creata una **Rete dei servizi per le politiche del lavoro** costituita da:

- ANPAL
- Regioni
- INPS
- INAIL
- Agenzie per il lavoro
- Fondi interprofessionali per la formazione (FORTE, Fondir)
- ISFOL
- Camere di Commercio, Università, Scuole di secondo grado

✓ Le **Regioni** costituiscono propri uffici territoriali denominati **Centri per l'impiego** (ora provinciali).

✓ Sono considerati **a rischio di disoccupazione** i lavoratori dipendenti dal momento di ricezione della comunicazione di licenziamento anche in pendenza del periodo di preavviso.

I SERVIZI AI DISOCCUPATI

- ✓ **Classe di profilazione:** gli utenti registrati al portale nazionale delle politiche del lavoro vengono assegnati ad una **classe di profilazione** per valutare il livello di occupabilità.
- ✓ **Patto di servizio personalizzato:** i lavoratori disoccupati contattano i Centri per l'impiego per la stipula del **Patto di servizio personalizzato** che prevede:

- un responsabile delle attività
- la definizione del profilo personale di occupabilità
- la definizione degli atti di ricerca attiva da compiere e la tempistica
- la partecipazione a iniziative formative
- le modalità di dimostrazione dell'esecuzione delle attività

- ✓ **Assegno individuale di ricollocazione:** ai disoccupati percettori di NASPI la cui durata di disoccupazione eccede i **quattro mesi** è riconosciuto un **assegno individuale di ricollocazione:**

- graduato in funzione del profilo personale di occupabilità
- "spendibile" presso i Centri per l'impiego o i servizi accreditati

CONDIZIONALITA' E DECADENZA DALLE PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO

- ✓ Sono previsti **meccanismi di condizionalità e decadenza** sia per i beneficiari di strumenti di sostegno al reddito (ASPI, NASPI, DIS-COLL) che per i beneficiari di strumenti di sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro (CIGO, CIGS, Fondi residuali).
- ✓ I meccanismi di **condizionalità** si applicano, qualora non giustificati, in caso di mancata:

- **presentazione alle convocazioni o appuntamenti**

- **partecipazione alle iniziative di orientamento**

- **accettazione di un'offerta congrua di lavoro**

- ✓ Le **"sanzioni"** applicabili al sostegno al reddito percepito sono proporzionali alla mancanza e prevedono:

- **la decurtazione**

- **la sospensione**

- **la decadenza**

RIORDINO DEGLI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

- ✓ Allo scopo di assicurare **trasparenza e coordinamento degli incentivi** all'occupazione, presso l'ANPAL è istituito il **Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro**, ovvero i **benefici normativi o economici** riconosciuti al datore di lavoro in relazione all'assunzione di specifiche categorie di lavoratori.
- ✓ I benefici economici sono di norma concessi mediante **conguaglio sul versamento dei contributi** previdenziali.

D.LGS 151/15 - SEMPLIFICAZIONE OBBLIGHI, COMPUTABILITÀ E MODALITÀ DI ASSUNZIONE DEI LAVORATORI DISABILI

- ✓ Dal 1° gennaio 2017 viene abrogato il c.d. "regime di gradualità" per le aziende da **15 a 35 dipendenti** (un disabile) che prevede che l'obbligo scatti solo in caso di una nuova assunzione.
- ✓ Viene **eliminata la modalità numerica** di assunzione (pari al 40% delle scoperture per le aziende con oltre 50 dipendenti) ⇒ **100% chiamata nominativa.**
- ✓ **Computabilità nella quota di riserva** dei lavoratori in forza **già disabili prima dell'assunzione e assunti non per il tramite del collocamento obbligatorio** con riduzione della capacità lavorativa:
 - **fisica, superiore al 60%**
 - **psichica, superiore al 45%**
- ✓ L'art. 34, c. 3, del D.Lgs 81/15 prevede che in caso di **somministrazione di lavoratori disabili** per missioni di durata non inferiore a 12 mesi il lavoratore somministrato è computato della quota di riserva dell'utilizzatore.

REVISIONE DEGLI INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DEI DISABILI

- ✓ I nuovi incentivi **si applicano per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2016**.
- ✓ Restano **inalterate le casistiche** di disabilità beneficiarie.
- ✓ Viene **eliminato il requisito dell'assunzione in convenzione ai sensi dell'art. 11 legge 68/99** per beneficiare degli incentivi.
- ✓ Si **allungano i periodi di concessione** del beneficio.
- ✓ L'incentivo **è riconosciuto dall'INPS** in modo automatico mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili nei limiti delle risorse previste.

Incentivo	Invalidità fisica tra 67% e 79%	Invalidità fisica > 79%	Invalidità psichica ≥ 45%
Misura	35% retribuzione lorda imponibile	70% retribuzione lorda imponibile	70% retribuzione lorda imponibile
Durata	36 mesi se a tempo indeterminato	36 mesi se a tempo indeterminato	60 mesi se a tempo indeterminato o a termine ≥ a 12 mesi

SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

- ✓ **Primo soccorso:** svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti, compresi quelli di RSPP, prevenzione degli incendi e primo soccorso, **anche nelle imprese o unità produttive che superano i cinque lavoratori.**
- ✓ **Premio assicurativo INAIL:** miglioramento del processo di **acquisizione delle informazioni** necessarie per il calcolo attraverso la realizzazione di **un apposito servizio sul portale dell'Istituto.**
- ✓ **Certificato di infortunio:** trasmissione all'INAIL **da parte del medico** del certificato di infortunio e di malattia professionale esclusivamente per via telematica, con conseguente esonero per il datore di lavoro (decorsi 180 gg dal 24 settembre 2015).
- ✓ **Denunce di infortunio mortali:** trasmissione **a carico dell'INAIL** delle informazioni relative alle denunce di infortunio mortali o con prognosi superiore a 30 giorni all'autorità di PS, con conseguente esonero per il datore di lavoro (decorsi 180 gg dal 24 settembre 2015).
- ✓ **Registro infortuni:** Abolizione dell'**obbligo di tenuta** in quanto le informazioni sono già disponibili dall'INAIL (decorsi 90 gg dal 24 settembre 2015).

REVISIONE DEL REGIME DELLE SANZIONI

- ✓ Revisione della **maxisanzione per il lavoro irregolare** (impiego senza preventiva comunicazione di assunzione) prevedendo la misura della sanzione per fasce di durata della violazione:

Da 1.500 a 9.000 € per ogni lavoratore fino a 30 gg di lavoro effettivo

Da 3.000 a 18.000 per ogni lavoratore da 31 a 60 gg di lavoro effettivo

Da 6.000 a 36.000 per ogni lavoratore oltre 60 gg di lavoro effettivo

- ✓ Viene **reintrodotta l'istituto della diffida** che permette l'applicazione di una sanzione ridotta qualora il datore di lavoro stipuli un contratto a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, ma **non inferiore al 50%** del normale orario di lavoro, o a tempo pieno e determinato per una durata **non inferiore a tre mesi**.
- ✓ L'applicazione della maxisanzione **esclude l'applicazione delle ulteriori sanzioni** relative alla mancata comunicazione obbligatoria e alla mancata consegna della lettera di assunzione, nonché delle sanzioni relative alle violazioni in materia di LUL.
- ✓ La maxisanzione **è aumentata del 20%** e non trova applicazione la procedura di **diffida**, in caso di impiego irregolare di:
 - extracomunitari privi di permesso di soggiorno
 - minori in età non lavorativa

SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI COSTITUZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

- ✓ **Comunicazioni telematiche:** tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro saranno effettuate esclusivamente con modalità telematiche. Con Dm da emanarsi entro 90 giorni saranno armonizzate e semplificate le informazioni richieste.
- ✓ **Libro Unico del Lavoro:** dal 1° gennaio 2017 sarà tenuto in modalità telematica presso il Ministero del Lavoro. Un DM da emanarsi entro sei mesi stabilirà le modalità tecniche.
- ✓ **Autorizzazione lavoro all'estero:** viene soppressa l'autorizzazione preventiva per l'assunzione o il trasferimento all'estero dei lavoratori italiani rilasciata dal Ministero del Lavoro e previo nulla osta della DRL. Viene anche eliminata la speciale lista tenuta presso la DRL per i lavoratori disponibili a svolgere attività lavorativa all'estero. A tutela dei lavoratori le condizioni che prima erano oggetto di accertamento diventano condizioni che devono essere contenute nel contratto di lavoro.

ALTRI INTERVENTI IN MATERIA DI LAVORO

- ✓ **Cessione solidale di ferie:** è possibile **cedere a titolo gratuito a colleghi riposi e ferie eccedenti** le quattro settimane annue. La cessione può avvenire esclusivamente per consentire l'assistenza a figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di assistenza continua.
La misura, le condizioni e le modalità sono stabilite dalla contrattazione collettiva.
- ✓ **Dimissioni:** a far data dal sessantesimo giorno successivo all'entrata in vigore di specifico DM e pena l'inefficacia, le dimissioni e le risoluzioni consensuali devono essere rese esclusivamente con **modalità telematiche su appositi moduli disponibili** sul sito del Ministero del Lavoro e trasmessi dal datore di lavoro alla DTL.
Entro 7 giorni dalla trasmissione il lavoratore può revocare l'atto.
Le nuove modalità **non operano** in caso di conciliazione davanti alle Commissioni (Ebiter).
- ✓ **Art. 4 legge 300/70** – Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.



**Controllo
a distanza
dei lavoratori**

D.Lgs 151/15

GABRIELE FAVA

CONTROLLO A DISTANZA E PRIVACY

A cura di
Studio Legale FAVA&ASSOCIATI

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

- ~~È vietato l'uso di~~ **Gli impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.**

~~Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma~~ **gli altri strumenti** dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere **impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati ~~soltanto~~ previo accordo ~~con le~~ collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali ~~oppure~~.** In alternativa, nel caso di imprese con unità produttive ubicate in ~~manca~~ **manca** di queste, ~~con la commissione interna. In difetto di~~ **diverse province della stessa regione ovvero in più regioni, tale accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.**

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

~~Per gli impianti e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in~~ può essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. **In mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna,** ~~l'Ispettorato~~ gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unità produttive dislocate negli ambiti di competenza di più Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro ~~provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.~~

~~Contro i provvedimenti dell'Ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al Ministro per il lavoro e la previdenza~~ **sociale delle politiche sociali.**

Come cambia l'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori) modificato dall'art. 23 del D.LGS. 15 settembre 2015 n. 151

- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.**

Le novità dell'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- **Impiego di impianti audiovisivi e strumenti dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori esclusivamente per:**
 - **esigenze organizzative e produttive;**
 - **la sicurezza del lavoro;**
 - **la tutela del patrimonio aziendale.**

- **Impianti e strumenti possono essere installati previo accordo collettivo con:**
 - **RSU o RSA;**
 - **Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;**
 - **DTL o Ministero Lavoro.**

Le novità dell'articolo 4 della L. 300/1970 (Statuto dei Lavoratori)

- Non è richiesto alcun accordo e/o autorizzazione per gli *strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.*
- Possibilità di utilizzare le informazioni raccolte *a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro* (es. sanzioni disciplinari).
- Le informazioni raccolte possono essere utilizzate solo a condizione che sia data al lavoratore *adeguata informazione delle modalità d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice della Privacy).*

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **I controlli da parte del datore di lavoro per motivi organizzativi o di sicurezza sono leciti solo se sono rispettati i principi elaborati dal Garante della Privacy di:**
 - **Pertinenza;**
 - **Correttezza;**
 - **Non eccedenza del trattamento;**
 - **Divieto di profilazione.**

- **I sistemi software devono essere programmati e configurati in modo da cancellare periodicamente ed automaticamente i dati personali relativi agli accessi ad internet e al traffico telematico, la cui conservazione non sia necessaria.**

- **I datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici, possono trattare i dati personali del lavoratore, diversi da quelli sensibili, per il legittimo esercizio di un diritto in sede giudiziaria, a fronte della manifestazione di un libero consenso o per un legittimo interesse.**

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **Il datore di lavoro può trattare informazioni personali solo se strettamente indispensabili all'esecuzione del rapporto di lavoro.**
- **I dati possono essere trattati solo dal personale incaricato assicurando idonee misure di sicurezza per proteggerli da intrusioni o divulgazioni illecite.**
- **Sul luogo di lavoro va assicurata la tutela dei diritti, delle libertà fondamentali e della dignità delle persone garantendo la sfera della riservatezza nelle relazioni personali e professionali.**
- **Le informazioni personali trattate possono riguardare, oltre all'attività lavorativa, la sfera personale e la vita privata dei lavoratori (ad esempio i dati sulla residenza e i recapiti telefonici) e dei terzi (ad esempio dati relativi al nucleo familiare per garantire determinate provvidenze).**

Poteri di controllo: tutela della privacy del lavoratore

- **I trattamenti di dati personali devono rispettare il principio di necessità, secondo cui i sistemi informativi e i programmi informatici devono essere configurati riducendo al minimo l'utilizzo di informazioni personali e identificative.**
- **Si deve inoltre rispettare il principio di correttezza, secondo cui le caratteristiche essenziali dei trattamenti devono essere rese note ai lavoratori.**
- **I trattamenti devono essere effettuati per finalità determinate, esplicite e legittime in base ai principi di pertinenza e non eccedenza.**
- **Il trattamento di dati personali anche sensibili riferibili a singoli lavoratori è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dalla legge, dal regolamento o dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della retribuzione).**

Esercizio del potere disciplinare e rispetto della normativa sulla privacy

Le possibilità per il datore di lavoro di esercitare il potere disciplinare sulla scorta delle informazioni raccolte ai sensi dell'art. 4, commi 1 e 2 dello Statuto dei Lavoratori è condizionato al rispetto di quanto previsto nel Codice della Privacy:

- **Adeguate informativa scritta al lavoratore:** *Il datore di lavoro ha l'onere di informare, chiaramente e in modo particolareggiato, i dipendenti su quali siano le modalità di utilizzo degli strumenti messi a disposizione ritenute corrette e se, in che misura e con quali modalità vengono effettuati controlli anche in accordo con le organizzazioni sindacali, utilizzando ad esempio un disciplinare interno, chiaro e aggiornato affiancato da un'adeguata informativa.*
- **Acquisizione del consenso del lavoratore;**
- **Rispetto delle prescrizioni e linee guida del Garante Privacy (posta elettronica e internet; biometria; videosorveglianza; localizzazione veicoli; localizzazioni dispositivi mobili (smartphone) ecc.;**

Esercizio del potere disciplinare, rispetto della normativa sulla privacy e adeguamento del modello 231/2001 e regolamenti aziendali

- **Aggiornamento del Modello Organizzativo 231/2001 nella parte relativa alle sanzioni disciplinari;**
- **Aggiornamento Regolamenti aziendali;**
- **Aggiornamento Codici disciplinari.**

Controlli a distanza: alcuni casi pratici sanzionabili disciplinarmente

- **Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di lavoro (computer, tablet, smartphone, e-mail, internet ecc.)**

Esempio: violazione obbligo di fedeltà ex art. 2105 cod. civ. (attività in concorrenza, divulgazione di notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione ecc.)

- **Inadempimenti del lavoratore verificati tramite strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.**

Esempio: assenze ingiustificate, ritardi, frequenti assenze a ridosso di festività, ecc.

Sanzioni per il datore in caso di violazione normativa privacy su controlli a distanza e sul divieto di indagini delle opinioni

Il comma 2 dell'art. 23 del D.lgs. 151/2015 ha modificato l'articolo 171 del Codice della Privacy prevedendo che: «La violazione delle disposizioni di cui all'articolo 113 e all'articolo 4, primo e secondo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300, è punita con le sanzioni di cui all'articolo 38 della legge n. 300 del 1970».

L'articolo 113 del Codice della Privacy richiama la disposizione dell'art. 38 dello Statuto dei Lavoratori che prevede che: «È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore».

L'articolo 38 dello Statuto dei Lavoratori prevede che le violazioni «sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 300.000 a lire 3.000.000 o con l'arresto da 15 giorni ad un anno. Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

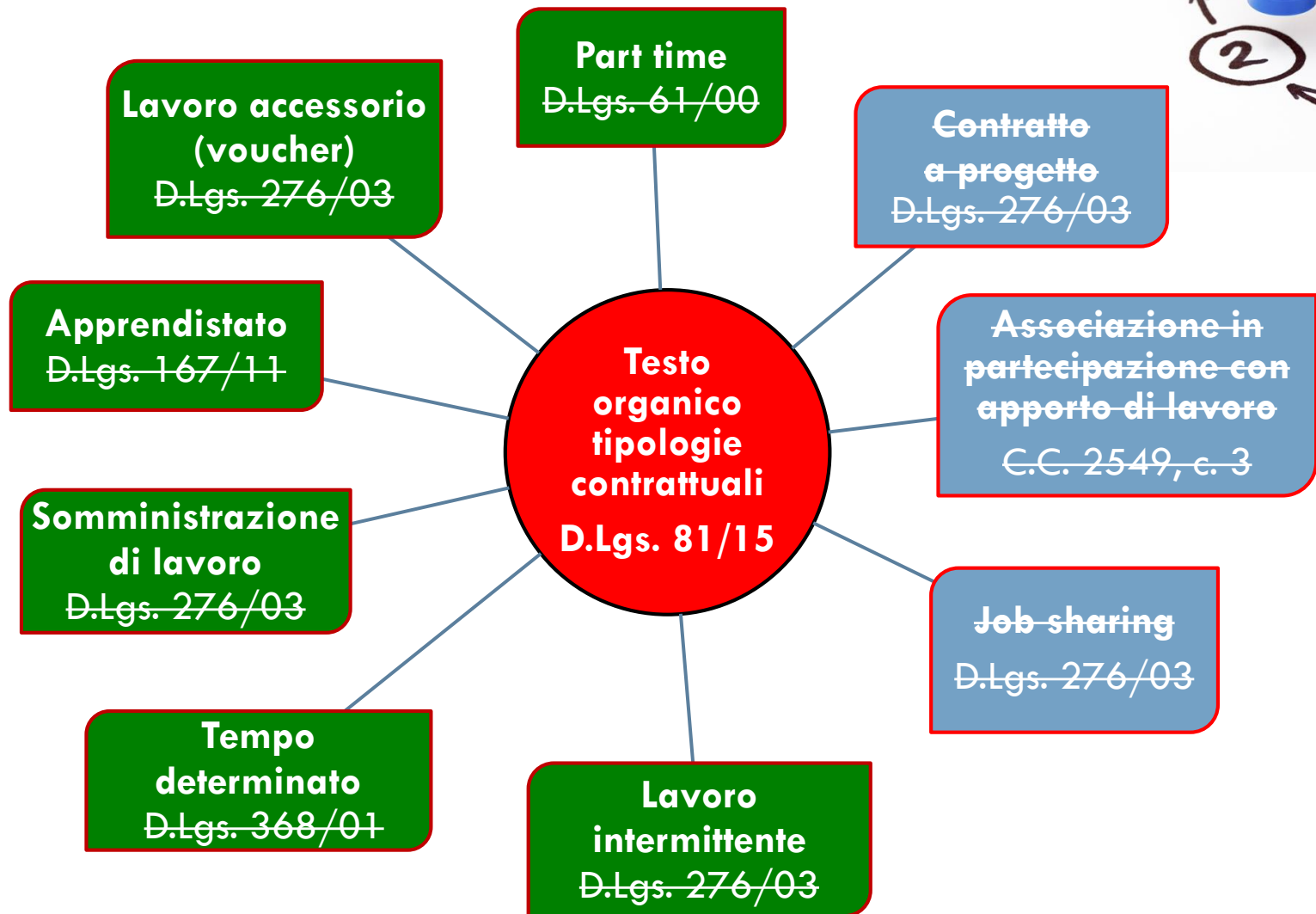
Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale».



Riordino
delle tipologie
contrattuali

D.Lgs. 81/15

MARIA CRISTINA ALLOCCA



IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
FORMA E CONTENUTI DEL CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE	Nel contratto di lavoro è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.	Viene aggiunta la previsione che quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni , la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
LAVORO SUPPLEMENTARE	<p>I contratti collettivi stabiliscono:</p> <ul style="list-style-type: none">• il numero massimo delle ore di lavoro supplementare effettuabili;• una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto;• le relative causali.	<p>Se il contratto collettivo non disciplina il lavoro supplementare il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare sino al 25% in più rispetto alle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.</p> <p>La maggiorazione per lavoro supplementare sarà pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto.</p> <p>I contratti collettivi non devono più individuare le causali per il ricorso al lavoro supplementare.</p>
LAVORO STRAORDINARIO	<p>Nel contratto di lavoro part time verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.</p>	<p>Lo svolgimento di lavoro straordinario viene previsto per tutte le tipologia di part time (orizzontale, verticale e misto).</p>

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
CLAUSOLE ELASTICHE E FLESSIBILI	<p>I contratti collettivi possono stabilire:</p> <p>a) clausole flessibili (x tutte le tipologie di PT: variazione della collocazione temporale);</p> <p>b) clausole elastiche (x PT verticale e misto: allungamento dell'orario),</p> <p>prevedendo:</p> <ul style="list-style-type: none">• condizioni e modalità di applicazione;• condizioni e modalità di richiesta di eliminazione o modifica da parte del lavoratore.	<p>Viene prevista una unica definizione di «clausole elastiche» che ricomprende sia la variazione della collocazione temporale sia la variazione in aumento della durata.</p> <p>Se il contratto collettivo non disciplina le clausole elastiche, le parti possono pattuire, dinanzi alla Commissione di certificazione, di inserirle nel contratto individuale.</p> <p>Nell'accordo dovranno essere previsti:</p> <ul style="list-style-type: none">• i giorni di preavviso (2 giorni lavorativi)• in caso di clausola elastica, l'aumento della durata non potrà eccedere il 25% della prestazione annua.• la maggiorazione della retribuzione oraria dovrà essere pari al 15%.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
<u>DIRITTO ALLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A PART TIME</u>	<p>Diritto alla trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno a part time per il lavoratore affetto:</p> <ul style="list-style-type: none">• da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente.	<p>Esteso il diritto alla trasformazione del contratto a tempo pieno a part time anche per il lavoratore affetto:</p> <ul style="list-style-type: none">• da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
<p><u>PRIORITA'</u> NELLA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A PART TIME</p>	<p>Priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a part time:</p> <ul style="list-style-type: none">• in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitore del lavoratore;• nel caso in cui il lavoratore assista in modo continuativo una persona convivente con una totale o permanente inabilità lavorativa grave, al quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%;• in caso di convivenza del lavoratore con figlio di età non superiore a tredici anni o con figlio portatore di handicap ai sensi dell'articolo 3 della legge n. 104/92.	<p>Estesa la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a part time anche:</p> <ul style="list-style-type: none">• in caso di gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti coniuge, figli o genitori del lavoratore.

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO PIENO	<p>Ha diritto alla (ri)trasformazione a tempo pieno il lavoratore affetto da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente.</p>	<p>Estensione del diritto alla (ri)trasformazione a tempo pieno del lavoratore anche affetto da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'ASL territorialmente competente.</p>
	<p>Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelli equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p>	<p>Il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.</p>

IL CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

ART. DA 4 A 12	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
SANZIONI PER VIOLAZIONE DEL DIRITTO DI PRECEDENZA	In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza, inserito nel contratto individuale, del lavoratore assunto a tempo parziale rispetto a nuove assunzioni a tempo pieno, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.	In caso di violazione da parte del datore di lavoro del diritto di precedenza, inserito nel contratto individuale, del lavoratore assunto a tempo parziale rispetto a nuove assunzioni a tempo pieno, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno in misura corrispondente alla differenza fra l'importo della retribuzione percepita e quella che gli sarebbe stata corrisposta a seguito del passaggio al tempo pieno nei sei mesi successivi a detto passaggio.

IL CONTRATTO INTERMITTENTE

	REQUISITI SOGGETTIVI	REQUISITI OGGETTIVI
CAMPO DI APPLICAZIONE	E' possibile stipulare contratti di lavoro intermittente con soggetti aventi meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25esimo anno, e con più di 55 anni per qualsiasi attività	E' possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente, indipendentemente dall'età , con riferimento alle previsioni dei contratti collettivi o in mancanza per le attività di carattere discontinuo indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923
	Nel limite di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari	

IL CONTRATTO INTERMITTENTE

ART. DA 13 A 18	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
<p>DIVIETO DI UTILIZZO</p>	<p>E' vietato il ricorso al lavoro intermittente (...):</p> <ul style="list-style-type: none"> - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso le unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti (...); - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi (D.Lgs. 81/08 Testo Unico sicurezza sul lavoro). 	<p>eliminato il rinvio agli accordi sindacali, quindi diviene tassativo il divieto del ricorso al lavoro intermittente nelle unità produttive che abbiano effettuato licenziamenti collettivi nei sei mesi precedenti.</p> <p>estensione a tutti i datori di lavoro (e non solo alle imprese) del divieto di ricorrere al lavoro intermittente nel caso in cui non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della normativa vigente.</p>
<p>OBBLIGHI D'INFORMAZIONE</p>	<p>-</p>	<p>Previsione dell'obbligo per il datore di lavoro di informare con cadenza annuale le RSA o le RSU sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente.</p>

IL CONTRATTO INTERMITTENTE

ART. DA 13 A 18	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
INDENNITA' DI DISPONIBILITA'	Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.	Abrogata la «sanzione» del risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro a parte del lavoratore nel caso in cui rifiuti, senza giustificazione, di rispondere alla chiamata.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. DA 19 A 29	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
DURATA	Nel determinare la durata massima di 36 mesi si deve tenere conto di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni equivalenti .	Nel determinare la durata massima di 36 mesi si deve tenere conto di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale .
PROROGA	Le proroghe sono ammesse, fino ad un massimo di 5 volte, nell'arco dei complessivi 36 mesi, indipendentemente dal numero dei rinnovi e a condizione che si riferiscano alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato .	Confermato il numero massimo di 5 proroghe possibili nell'arco dei 36 mesi . Viene eliminato l'obbligo di effettuare la proroga solo se riferita alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. DA 19 A 29	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
STIPULA ULTERIORE CONTRATTO DOPO 36 MESI	Le OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori stabiliscono con avvisi comuni la durata di un ulteriore contratto, dopo il decorso dei 36 mesi, da stipularsi innanzi alla DTL e con l'assistenza di un rappresentante delle OO.SS..	Viene eliminata la previsione che un Avviso comune stabilisca la durata dell'ulteriore contratto. Le parti possono stipulare un ulteriore contratto della durata massima di 12 mesi innanzi alla DTL senza necessità dell'assistenza di un rappresentante delle OO.SS.
LIMITI PERCENTUALI PREVISTI DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	L'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali.	La nuova formulazione facendo salvi i limiti quantitativi stabiliti dai contratti collettivi prevede che anche gli accordi aziendali potranno modificare il limite percentuale di assunzione dei lavoratori a termine rispetto a lavoratori assunti a tempo indeterminato.
IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO	La Riforma Fornero (Legge 92/2012) ha innalzato da 60 a 120 giorni il termine di impugnazione del contratto a termine.	Si conferma che l'impugnazione del contratto a termine deve avvenire entro 120 giorni dalla cessazione di ogni singolo contratto.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. DA 19 A 29	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO IN CASO DI VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI	<p>Il Collegato Lavoro (Legge 183/2010) ha previsto che nel caso di conversione da parte del Giudice del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato sia stabilita un'indennità onnicomprensiva compresa tra 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p> <p>-----</p> <p>In caso di violazione del limite percentuale di assunzioni a termine si applica la sanzione amministrativa (20% della retribuzione se la violazione riguarda un solo lavoratore e il 50% della retribuzione se la violazione riguarda più di un lavoratore).</p>	<p>Si conferma che in caso di trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato l'indennità onnicomprensiva da 2,5 a 12 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, ristora per intero il «danno» subito dal lavoratore.</p> <p>Viene precisato che al superamento delle 5 proroghe è prevista la trasformazione a tempo indeterminato a decorrere dalla data della 6 proroga.</p> <p>Si chiarisce che in caso di violazione del limite percentuale di assunzioni a termine trova applicazione solo la sanzione amministrativa. Si esclude espressamente la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.</p>

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. DA 19 A 29	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
DIVIETO DI ASSUMERE A TERMINE	<p>Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato ad eccezione:</p> <ul style="list-style-type: none">• il contratto a termine sia stipulato per sostituire lavoratori assenti;• il contratto a termine sia stipulato per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità;• se la durata del contratto a termine è inferiore a 3 mesi.	<p>La contrattazione collettiva non potrà più derogare al divieto di assumere con contratto a termine nel caso in cui si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi di lavoratori con le stesse mansioni.</p> <p>Rimangono salve le eccezioni a tale divieto.</p>

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

ART. DA 19 A 29	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
COMPUTO DEI CONTRATTI A TERMINE	Al fine del computo dei dipendenti in applicazione delle disposizioni relative all'esercizio dei diritti sindacali (art. 35, Legge n.300/1970) occorre fare riferimento al numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.	Viene eliminato il riferimento all'art. 35 dello Statuto dei Lavoratori. Si prevede che, salvo che sia diversamente disposto , ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato , compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni , sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

COMPUTO CONTRATTI A TERMINE

Numero e durata contratti a tempo determinato degli ultimi 2 anni		Numero medio mensile ultimi 2 anni
1 contratto di 12 mesi e 1 contratto di 12 mesi	$12 + 12 = 24$	$24 : 24 = 1$
1 contratto di 12 mesi e 1 contratto di 16 mesi	$12 + 16 = 28$	$28 : 24 = 1,16 = 1$

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. DA 30 A 40	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO (STAFF LEASING)	<p>Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è ammesso:</p> <ul style="list-style-type: none">• per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico;• per servizi di pulizia, custodia, portineria;• per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;• per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;• per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;• per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;• per la gestione di call-center• per l'esecuzione di servizi di cura e assistenza alla persona e di sostegno alla famiglia;• in caso di utilizzo da parte del somministratore di uno o più lavoratori assunti con contratto di apprendistato.	Viene eliminata la causale.

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. DA 30 A 40	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO LIMITE PERCENTUALE	-	<p>Viene introdotto un limite percentuale pari al 20%, salva diversa previsione dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore, del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso l'utilizzatore al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto di somministrazione.</p> <p>Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato.</p>

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. DA 30 A 40	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO LIMITE PERCENTUALE	<p>L'individuazione di limiti quantitativi di utilizzazione di contratti di somministrazione a tempo determinato è affidata ai contratti collettivi nazionali di lavoro .</p> <p>Sono esenti da limitazioni quantitative i contratti di somministrazione a tempo determinato</p> <ul style="list-style-type: none">• di lavoratori in mobilità;• di soggetti disoccupati percettori dell'indennità ordinaria di disoccupazione e di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, anche in deroga, da almeno 6 mesi;• di lavoratori <i>svantaggiati</i> o <i>molto svantaggiati</i> ai sensi del regolamento CE n. 800/2008.	<p>Si estende anche ai contratti collettivi territoriali o aziendali applicati dall'utilizzatore la possibilità di individuare i limiti quantitativi di utilizzazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.</p> <p>In ogni caso sono esenti da limitazioni quantitative i contratti di somministrazione a tempo determinato:</p> <ul style="list-style-type: none">• di lavoratori in mobilità;• di soggetti disoccupati che godono da almeno 6 mesi di trattamenti di disoccupazione o di ammortizzatori sociali;• di lavoratori <i>svantaggiati</i> o <i>molto svantaggiati</i> ai sensi del regolamento UE n. 651/2014 (negli svantaggiati sono ricompresi anche giovani under 25 e gli over 50).

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. DA 30 A 40	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
<p>COMUNICAZIONE RELATIVE ALL'UTILIZZO</p>	<p>L'utilizzatore comunica alle RSU ovvero alle RSA e in mancanza di quest'ultime alle associazioni territoriali di categoria prima della stipula del contratto di somministrazione il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione, ogni 12 mesi il numero, i motivi, la durata dei contratti di somministrazione nonché il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.</p>	<p>E' stata eliminata la comunicazione preventiva all'utilizzo del lavoro somministrato.</p> <p>L'utilizzatore ogni 12 mesi anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle RSA/ RSU o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi e non più i motivi. (resta immutata la sanzione amministrativa da 250 a 1.250 € in caso di violazione)</p>
<p>DIRITTO DI INFORMAZIONE</p>	<p>-</p>	<p>I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.</p>

LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

ART. DA 30 A 40	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
ASSUNZIONI OBBLIGATORIE	La disciplina in materia di assunzioni obbligatorie non si applica in caso di somministrazione.	In caso di somministrazione di lavoratori disabili per missioni di durata non inferiore a dodici mesi , il lavoratore somministrato è computato nella quota di riserva di cui all'art. 3 della Legge n. 68/99 dell'utilizzatore .
IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO SOMMINISTRATO	-	Nel caso in cui il lavoratore chieda la costituzione del rapporto di lavoro con l'utilizzatore il termine per l'impugnazione è di 60 giorni dalla data in cui il lavoratore ha cessato di svolgere la propria attività presso l'utilizzatore . Se il giudice accoglie il ricorso condanna il datore di lavoro al risarcimento del danno stabilendo un'indennità omnicomprensiva tra 2,5 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR.

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

	APPRENDISTATO PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA (I° LIVELLO)	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II° LIVELLO)	APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA (III° LIVELLO)
SCOPO	<p>Per il conseguimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ la qualifica e il diploma professionale ✓ il diploma di istruzione secondaria superiore ✓ il certificato di specializzazione tecnica superiore 	<p>Per il conseguimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ una qualificazione professionale ai fini contrattuali 	<p>Per il conseguimento di:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ titoli di studio universitari e dell'alta formazione, dottorati di ricerca; ✓ diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori; ✓ attività di ricerca; ✓ praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche
DURATA	La durata non può essere superiore a 3 anni o 4 nel caso di diploma professionale quadriennale	La durata è prevista dal CCNL in ragione del tipo di qualificazione professionale ai fini contrattuali da conseguire (per il CCNL del Terziario 36 mesi/48 mesi)	La durata è rimessa alle Regioni in accordo le Parti Sociali, le università e gli istituti tecnici superiori e le altre istituzioni formative o di ricerca.
ETA'	Giovani che hanno compiuto i 15 anni e fino al compimento dei 25 anni	Età compresa tra i 18 e i 29 anni	Età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di un diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale o del diploma di maturità professionale.

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE (PFI)	Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il PFI (piano formativo individuale) definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali.	Nell'apprendistato per la qualifica (I° livello) e nell'apprendistato di alta formazione (III° livello), il PFI (Piano Formativo Individuale) deve essere preparato sulla base di moduli e formulari predisposti dall'istituzione formativa di provenienza dello studente, con il coinvolgimento dell'impresa.

I CONTRATTI DI APPRENDISTATO

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
RISOLUZIONE RAPPORTO DI LAVORO	Possibilità per le parti di recedere dal contratto con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del c.c..	Viene cambiata la formulazione della disposizione in: « al termine del periodo di apprendistato le parti possono recedere dal contratto , ai sensi dell'art. 2118 del c.c., con preavviso decorrente dal medesimo termine ».
LICENZIAMENTO	Divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo. In caso di licenziamento privo di giustificazione trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente (+ o - 15 dip.).	Durante l'apprendistato trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Il D.Lgs. 23/2015 in tema di tutele crescenti si applica anche ai contratti di apprendistato confermati in servizio dopo il 7 marzo 2015. Costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi da parte dell'apprendista assunto con contratto di apprendistato di 1° livello .

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
FINALITA'	Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, in tutti i settori di attività, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione.	Non è più finalizzato unicamente al conseguimento della qualifica triennale o il diploma professionale dei percorsi di istruzione e formazione professionali regionali, ma permette di acquisire il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore* e l'ottenimento del certificato di specializzazione superiore .
REGOLAMENTAZIONE	La regolamentazione dei profili per la qualifica e per il diploma professionale è rimessa alle Regioni.	La regolamentazione del contratto di apprendistato è rimessa alle Regioni. In caso di assenza di regolamentazione regionale, l'attivazione è rimessa al Ministero del Lavoro che ne disciplina l'esercizio con propri decreti.

*il conseguimento del **diploma di scuola secondaria superiore** era previsto nell'ambito dell'apprendistato di III° livello (alta formazione).

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
PROTOCOLLO CON ISTITUZIONE FORMATIVA	-	Il datore di lavoro deve sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto, secondo uno schema definito da un prossimo Decreto interministeriale, che conterrà anche il numero di ore di formazione da effettuare in azienda.*

* Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti (Art. 55,c. 3, D.Lgs. 81/15).

Ove la disciplina sull'apprendistato non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni vigenti (Art. 47, c.5, D.Lgs. 81/15)

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
DURATA	La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può in ogni caso essere superiore, per la sua componente formativa, a tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.	Può essere stipulato, per una durata massima di 3 anni per l'ottenimento della qualifica ovvero si prevede la possibilità di stipulare contratti della durata massima di 4 anni , a partire dal secondo anno di scuola dei percorsi di istruzione secondaria superiore, finalizzati al conseguimento non solo del diploma di istruzione superiore di secondo grado , ma anche all'acquisizione di " ulteriori competenze tecnico-professionali rispetto a quelle già previste dai vigenti regolamenti scolastici, utili anche ai fini del conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore".

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
<p>PROLUNGAMENTO DEL CONTRATTO</p>	<p>-</p>	<p>Agli apprendisti che hanno concluso positivamente il percorso formativo può essere prolungato di 12 mesi il contratto “per il consolidamento e l’acquisizione di ulteriori competenze tecnico-professionali e specialistiche, utili anche ai fini dell’acquisizione del certificato di specializzazione superiore o del diploma professionale all’esito del corso annuale integrativo”.</p> <p>La proroga di un anno è concessa anche nel caso in cui l’apprendista non abbia conseguito alcun titolo triennale/quadriennale.</p>

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
RETRIBUZIONE ORE DI FORMAZIONE ESTERNE ALL'AZIENDA	Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.	Nessuna retribuzione per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).
RETRIBUZIONE ORE DI FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA	Fatta salva l'autonomia della contrattazione collettiva, al lavoratore è riconosciuta una retribuzione che tenga conto delle ore di lavoro effettivamente prestate nonché delle ore di formazione almeno nella misura del 35% del relativo monte ore complessivo.	Riduzione della retribuzione al 10% per le ore di formazione a carico dell'azienda (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO	La registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita è a cura del datore di lavoro.	E' di competenza delle istituzioni formative e degli enti di ricerca registrare l'attività formativa.

L'APPRENDISTATO DI I° LIVELLO

(PER IL RAGGIUNGIMENTO DI UN DIPLOMA)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
TRASFORMAZIONE IN APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	Successivamente al conseguimento della qualifica o del diploma, allo scopo di conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, è possibile la trasformazione del contratto in apprendistato professionalizzante	Confermata la possibilità di trasformazione in apprendistato professionalizzante. In tal caso, la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva

L'APPRENDISTATO DI II° LIVELLO

(PROFESSIONALIZZANTE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
FINALITA'	Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale.	Viene precisato che l' apprendistato è finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale determinata dalle parti del contratto sulla base dei profili o qualificazioni professionali previsti per il settore di riferimento dai sistemi di inquadramento del personale.
FORMAZIONE DI BASE E TRASVERSALE	La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere è integrata dall'offerta formativa pubblica interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle Regioni sentite le parti sociali e tenuto conto <u>dell'età</u> , del titolo di studio e delle competenze.	Viene eliminato il riferimento all'età per la rimodulazione delle ore di formazione di base e trasversale.

L'APPRENDISTATO DI II° LIVELLO

(PROFESSIONALIZZANTE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
STABILIZZAZIONE	Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti.	Si conferma per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti la percentuale di stabilizzazione del 20% dei rapporti di apprendistato professionalizzante scaduti nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione (<i>Il CCNL Terziario prevede tale percentuale indipendentemente dal requisito occupazionale</i>).
REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE	Registrazione della formazione effettuata e della qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita nel libretto formativo del cittadino.	E' di competenza del datore di lavoro registrare la formazione effettuata per il conseguimento della qualificazione professionale.

L'APPRENDISTATO DI II° LIVELLO

(PROFESSIONALIZZANTE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
LAVORATORI IN MOBILITA' E DISOCCUPATI	Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato i lavoratori in mobilità.	Estensione della possibilità di assumere con contratto di apprendistato professionalizzante i titolari di un'indennità di mobilità o di un trattamento di disoccupazione (NASPI), senza alcun limite di età. Non è possibile recedere al termine del periodo formativo, conseguentemente, trovano applicazione le disposizioni in materia di licenziamenti individuali.

L'APPRENDISTATO DI III° LIVELLO

(ALTA FORMAZIONE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
REGOLAMENTAZIONE	<p>La regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca, per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca. In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca di cui al comma che precede, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.</p>	<p>Si conferma che la regolamentazione e la durata del periodo di apprendistato per attività di ricerca o per percorsi di alta formazione è rimessa alle Regioni, per i soli profili che attengono alla formazione, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro, le università, gli istituti tecnici e professionali e altre istituzioni formative o di ricerca.</p> <p>In assenza di regolamentazioni regionali l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione o ricerca è rimessa ad apposite convenzioni stipulate dai singoli datori di lavoro o dalle loro associazioni con le Università, gli istituti tecnici e professionali e le istituzioni formative o di ricerca.</p>

L'APPRENDISTATO DI III° LIVELLO

(ALTA FORMAZIONE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
FINALITA'	<p>Contratto di apprendistato per attività di:</p> <ul style="list-style-type: none">• ricerca;• conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore;• conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca;• specializzazione tecnica superiore, con particolare riferimento ai diplomi relativi ai percorsi di specializzazione tecnologica degli istituti tecnici superiori;• praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche o per esperienze professionali.	<p>Si sopprime l'ipotesi che la tipologia di apprendistato in esame sia adottata per il conseguimento di un diploma di istruzione secondaria superiore (che viene ricompresa nell'apprendistato di I° livello).</p>

L'APPRENDISTATO DI III° LIVELLO

(ALTA FORMAZIONE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
PROTOCOLLO CON ISTITUZIONE FORMATIVA	-	Obbligo, per il datore di lavoro, di sottoscrivere un protocollo con l'istituzione formativa o di ricerca per la definizione della durata e delle modalità della formazione a carico del datore di lavoro, secondo uno schema definito con uno specifico Decreto interministeriale*.

*Sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti (Art. 55,c. 3, DLgs 81/15).

Ove la nuova disciplina sull'apprendistato non sia immediatamente operativa, trovano applicazione le regolazioni previgenti (Art. 47, c.5, D.Lgs. 81/15)

L'APPRENDISTATO DI III° LIVELLO

(ALTA FORMAZIONE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
RETRIBUZIONE ORE DI FORMAZIONE ESTERNE ALL'AZIENDA	-	Nessuna retribuzione per le ore di formazione svolte nella istituzione formativa (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).
RETRIBUZIONE ORE DI FORMAZIONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA	-	Riduzione della retribuzione al 10% per le ore di formazione a carico dell'azienda (tranne diversa previsione dei contratti collettivi).

L'APPRENDISTATO DI III° LIVELLO

(ALTA FORMAZIONE)

ART. DA 41 A 47	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
REGISTRAZIONE DELLA FORMAZIONE NEL LIBRETTO FORMATIVO	La registrazione della formazione effettuata è a cura del datore di lavoro.	E' di competenza delle istituzioni formative e degli enti di ricerca registrare l'attività formativa.

IL LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

ART. DA 48 A 50	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
COMPENSO	<p>Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare.</p> <p>Fermo restando il limite complessivo di 5.000 euro nel corso di un anno solare, nei confronti dei committenti imprenditori commerciali o professionisti, le attività lavorative possono essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro.</p>	<p>Viene elevato da 5.000 euro a 7.000 euro per anno civile (1° gennaio/31 dicembre) il limite complessivo nei confronti della totalità dei committenti. L'importo è rivalutato annualmente sulla base dell'indice ISTAT.</p> <p>Si conferma il limite del 2.000 euro per singolo committente. L'importo è rivalutato annualmente sulla base dell'indice ISTAT.</p>

IL LAVORO ACCESSORIO

(VOUCHER)

ART. DA 48 A 50	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
PERCETTORI DI PRESTAZIONI DI SOSTEGNO AL REDDITO	Per l'anno 2014 il lavoro accessorio è possibile nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da parte di percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.	Si rende strutturale la possibilità di svolgere prestazioni di lavoro accessorio per percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.
DIVIETI	-	Si introduce il divieto di ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi , fatte salve le specifiche ipotesi individuate con decreto del Ministero del lavoro da adottare entro sei mesi dal 25.6.2015.
VOUCHER	Valore nominale fissato con decreto del Ministro del Lavoro.	Si stabilisce il valore nominale del voucher pari a €10. Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione.

IL LAVORO ACCESSORIO (VOUCHER)

ART. DA 48 A 50	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
ADEMPIMENTI A CARICO DEL COMMITTENTE	-	I committenti imprenditori o professionisti che ricorrono a prestazioni occasionali di tipo accessorio sono tenuti, prima dell'inizio della prestazione, a comunicare alla DTL competente, attraverso modalità telematiche, ivi compresi sms o posta elettronica , i dati anagrafici e il codice fiscale del lavoratore, indicando, altresì, il luogo della prestazione con riferimento ad un arco temporale non superiore ai 30 giorni successivi.



**I contratti di
collaborazione**

D.Lgs 81/15



**Conciliazione
vita – lavoro**

D.Lgs 80/15

ALESSANDRA SETTI

LE COLLABORAZIONI

ART.52

Abrogazioni

Dal 25 giugno
2015

Sono abrogate le disposizioni previste dagli artt. dal 61 al 69-bis del D.Lgs. 276/2003 (restano in vigore fino alla loro naturale scadenza):

- Collaborazioni coordinate e continuative **a progetto**
- Le **mini-co.co.co** (prestazioni occasionali di durata non superiore a 30 giorni e per un compenso non superiore a 5.000 euro all'anno, riferiti allo stesso committente)
- Le presunzioni di collaborazione coordinata e continuativa (introdotte dalla L. 92/2012) per i titolari di **partite IVA**
- Le collaborazioni svolte dai percettori di pensione di vecchiaia
- Le associazioni in partecipazione costituite da persone fisiche con apporto, anche parziale, di lavoro (sono fatti salvi fino alla loro cessazione i rapporti in essere).

LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

ART.2

Indici di presunzione di subordinazione

Dal 1° gennaio 2016 si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro:

- **esclusivamente personali**: resa cioè dal collaboratore che non abbia un minima organizzazione e che non si avvalga, anche in misura minima, dell'apporto di terzi;
- **svolte in via continuativa**: quando la prestazione sia costante e duratura nel tempo;
- **eterorganizzate dal committente**: le modalità di esecuzione non sono organizzate dal collaboratore, ma dal committente (anche in relazione ai tempi e al luogo di lavoro)

LE NUOVE COLLABORAZIONI

ART.2

LE COLLABORAZIONI ORGANIZZATE DAL COMMITTENTE

**Esclusione
dalla
presunzione di
subordinazione**

- Le **professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi
- I rapporti di collaborazione resi a favore delle **associazioni e società sportive** dilettantistiche riconosciute dal Coni
- Le attività prestate nell'esercizio delle loro funzioni dai **componenti degli organi** di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni
- Le collaborazioni per le quali gli **accordi collettivi nazionali** prevedono specifiche discipline a fronte di ragioni produttive o organizzative del relativo settore con particolare riguardo al trattamento economico e normativo da applicare ai collaboratori

LE STABILIZZAZIONI

ART.54

Stabilizzazioni dei collaboratori e dei titolari delle partite IVA

Dal 1° gennaio
2016

I datori di lavoro che assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato lavoratori già parti di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, o titolari di partite IVA, **potranno sanare gli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali** connessi all'erronea qualificazione del pregresso rapporto di lavoro.

La procedura

L'effetto estintivo è subordinato a **due condizioni**:

1. I lavoratori devono sottoscrivere **accordi di conciliazione** in una delle sedi previste dal comma 4 dell'art. 2113 c.c.
 - a) davanti alla commissione territoriale di conciliazione
 - b) in sede sindacale
 - c) presso le sedi e con le modalità previste dai CCNL (Enti bilaterali)
2. Il datore di lavoro **non deve recedere dal contratto a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi** alla stabilizzazione, salvo i casi per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

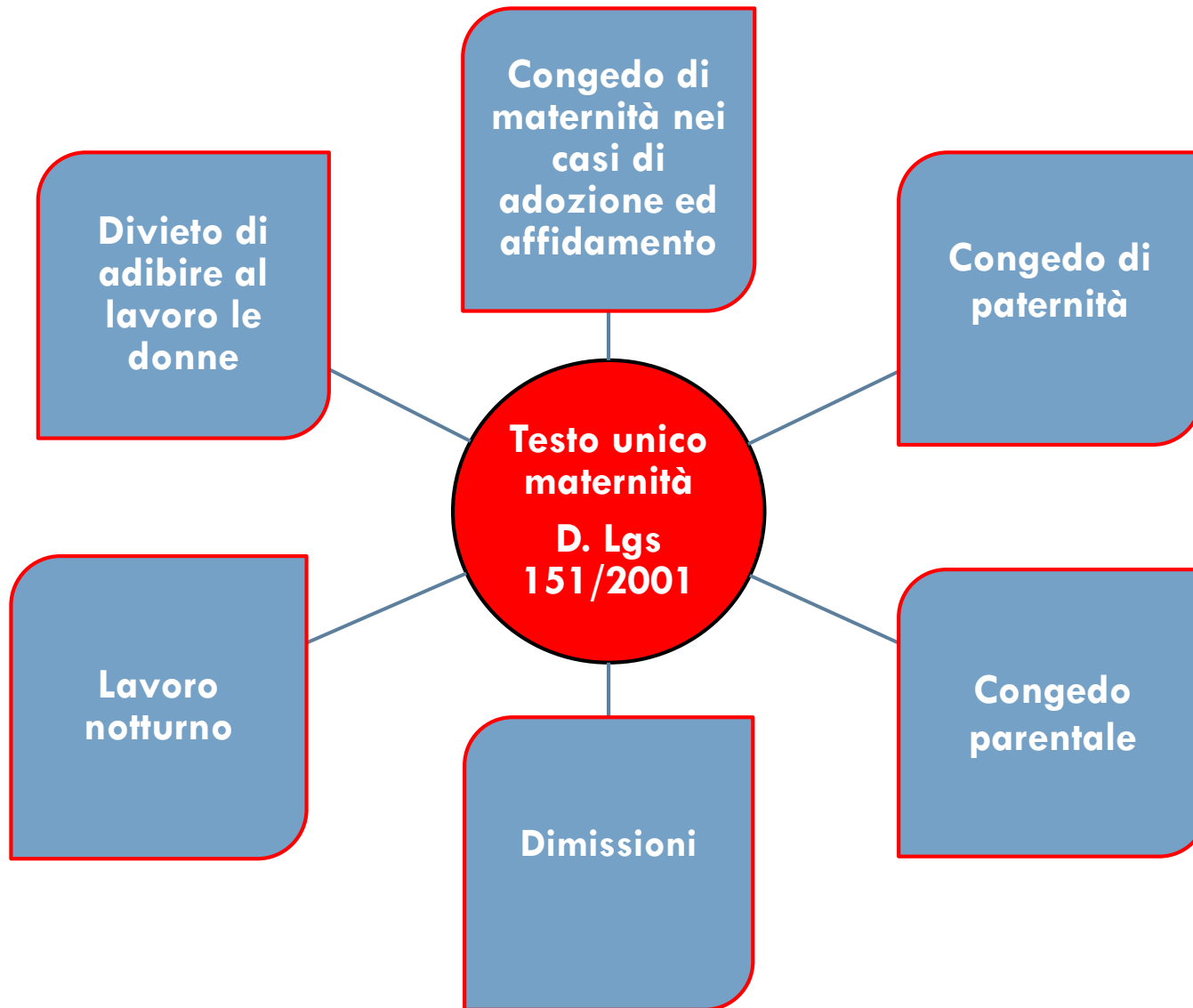
QUALE COORDINAMENTO?

<p>Art. 2 co.1 D.Lgs 81/2015</p>	<p>A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono <u>organizzate dal committente</u> anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro</p>
<p>Art. 2222 c.c.</p>	<p>Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV</p>
<p>Art. 409 c.p.c</p>	<p>«..... altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e <u>coordinata</u>, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato» (riconfermato dall'art. 52, c. 2, del D.Lgs 81/15)</p>



Decreto Legislativo n. 80/2015

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro



DIVIETO DI ADIBIRE LE DONNE AL LAVORO

ART.16 D.Lgs. 151/01	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
Astensione obbligatoria (congedo di maternità)	Divieto di adibire al lavoro le donne durante: <ul style="list-style-type: none">▪ 2 mesi precedenti al parto;▪ 3 mesi dopo il parto;▪ Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo dopo il parto	È aggiunta la previsione che il limite complessivo dei 5 mesi di astensione obbligatoria può essere superato in caso di parto anticipato rispetto alla data presunta

DIVIETO DI ADIBIRE LE DONNE AL LAVORO

ART.16-bis e 26
D.Lgs. 151/01

Ripresa dell'attività lavorativa nel periodo post-partum

Rinvio e sospensione del congedo di maternità

In caso di **ricovero del neonato** in una struttura pubblica o privata, la madre ha diritto di chiedere la **sospensione del periodo di congedo** post-partum, con ripresa dell'attività lavorativa, fino alla data di dimissioni del bambino.

Può essere goduto una sola volta per ogni figlio ed è subordinato alla produzione di documentazione medica che dichiari la compatibilità dello stato di salute della donna con la ripresa dell'attività lavorativa.

Tale disposizione trova applicazione anche nei casi di adozione ed affidamento.

PROLUNGAMENTO DEL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 24 D.Lgs. 151/01	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
Prolungamento del trattamento economico	L'indennità di maternità è corrisposta nei casi di: <ul style="list-style-type: none">▪ risoluzione del rapporto di lavoro per cessazione dell'attività aziendale▪ risoluzione per scadenza del rapporto a termine	È aggiunta la risoluzione per colpe grave della lavoratrice , costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro

CONGEDO DI PATERNITÀ

Art. 28 D.Lgs. 151/01	PRIMA del Jobs Act	DOPO il Jobs Act
Congedo di paternità	<p>Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua, in caso di:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ morte o grave infermità della madre;▪ abbandono;▪ affidamento esclusivo del bambino al padre	<p>Il medesimo diritto è riconosciuto al padre lavoratore anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma, nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p>Nel caso si tratti di padre lavoratore autonomo l'indennità spetta previa domanda all'Inps.</p>

AFFIDAMENTI A ADOZIONI

Art. 31 D.Lgs. 151/01	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
Adozione e affidamento	Il congedo di maternità, che non sia stato chiesto dalla lavoratrice spetta, alla medesime condizioni, al lavoratore .	<p>Il medesimo diritto è riconosciuto al padre lavoratore anche qualora la madre sia lavoratrice autonoma, nei limiti delle risorse disponibili.</p> <p>Nel caso si tratti di padre lavoratore autonomo l'indennità spetta previa domanda all'Inps.</p>

CONGEDO PARENTALE

Art. 32
D.Lgs. 151/01

Congedo parentale

- Il congedo è esteso fino al compimento dei **12 anni di età del bambino (8 anni)**.
- Il lavoratore dovrà comunicare al datore di lavoro, con un **termine di preavviso non inferiore a 5 giorni**, l'inizio e la fine del periodo di congedo.

CONGEDO PARENTALE SU BASE ORARIA

Art. 32
D.Lgs. 151/01

**Congedo
parentale
su base
oraria**

- Il congedo è calcolato su **base oraria**;
- In misura pari al **50%** dell'orario medio giornaliero;
- Non è cumulabile con i **riposi per allattamento** (ex art 39 e 40 T.U.) e i **permessi** per assistenza ai figli disabili (ex art. 33 T.U.);
- Il preavviso è di **2 giorni** in caso di congedo ad ore.

CONGEDO PARENTALE

Art. 8 co. 7
D.Lgs. 81/2015

Part time

Il lavoratore può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale o entro il limite del congedo ancora spettante, **la trasformazione** del rapporto di lavoro a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50%. Il datore di lavoro è tenuto a dare corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta. (INDENNIZZO?)

Art. 90
CCNL Terziario

Il **CCNL Terziario** prevede che nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, i datori potranno concedere ad un solo lavoratore, con figlio di età inferiore a 3 anni, la **riduzione d'orario**. Il medesimo diritto è riconosciuto, entro il 3% della forza occupata nell'unità produttiva, nelle aziende oltre i 33 dipendenti

CONGEDO PARENTALE

Art. 33 D.Lgs. 151/01	PRIMA del <i>Jobs Act</i>	DOPO il <i>Jobs Act</i>
Prolungamento del congedo parentale	In caso di minore con handicap in situazione di gravità accertata ai sensi della L. 104/1992 la madre o il padre lavoratore, hanno diritto, entro il compimento del ottavo anno di vita del bambino, al <u>prolungamento</u> del congedo parentale per un massimo di 3 anni	Il congedo è esteso entro il compimento del dodicesimo anno di età del bambino

CONGEDO PARENTALE

Art. 34
D.Lgs. 151/01

Indennizzo

Trattamento economico e normativo

- **Fino al sesto (terzo) anno** di vita del bambino è prevista un'indennità pari al **30%** della retribuzione;
- **Oltre al sesto (terzo) anno** di vita del bambino **ma entro l'ottavo** è prevista un'indennità pari al **30%** della retribuzione a condizione che il reddito individuale sia inferiore al a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione (6.531,07 euro per l'anno 2015)

AFFIDAMENTO E ADOZIONE

Art. 36 D.Lgs. 151/01	Congedo parentale
Fruizione del congedo	<ul style="list-style-type: none">➤ Può essere fruito dai genitori, qualunque sia l'età del minore, entro i 12 anni (8 anni) dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre i 18 anni
Indennità	<ul style="list-style-type: none">➤ Fino a 6 anni (3 anni) dall'ingresso del minore in famiglia, l'indennità è pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo complessivo di 6 mesi

DIMISSIONI

Art. 55
D.Lgs. 151/01

Preavviso nelle dimissioni

Dimissioni volontarie

La lavoratrice che si dimetta volontariamente durante il periodo di inizio della gravidanza fino al compimento di 1 anno di età del bambino ha diritto alle indennità previste dalle disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento

La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso

TELELAVORO

ART. 23 D. Lgs 80/2015

I datori di lavoro che utilizzano il telelavoro **per motivi legati ad esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro**, in forza di Accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, possono **escludere** i lavoratori ammessi al telelavoro dai limiti numerici previsti da leggi e contratti per l'applicazione di particolari istituti

CONGEDO PER DONNE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

ART. 24 D. LGS 80/2015

- È previsto un congedo per un **periodo massimo di 3 mesi** in favore delle lavoratrici, sia subordinate che parasubordinate, inserite nei **percorsi di protezione** relativi alla violenza di genere, debitamente certificati.
- La lavoratrice è tenuta a comunicare al datore di lavoro il periodo di congedo con un **preavviso non inferiore a 7 giorni**.
- La fruizione del congedo può essere su base oraria o giornaliera. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero.
- La lavoratrice ha diritto **alla trasformazione del rapporto di lavoro** a tempo pieno in lavoro a tempo parziale ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere **nuovamente trasformato** a tempo pieno su richiesta della lavoratrice.



Revisione della
disciplina
delle mansioni
del lavoratore

D.Lgs 81/15



Revisione degli
ammortizzatori
sociali

D.Lgs 148/15

ROBERTA ROSSETTI

DISCIPLINA DELLE MANSIONI

Art. 2103 c.c.
(Art. 13 S.L.)

Prestazione
del lavoro

Il lavoratore deve essere adibito

- alle mansioni per le quali è **stato assunto**
- alle mansioni corrispondenti **all'inquadramento** (~~categoria~~) superiore che abbia **successivamente acquisito**
- alle mansioni (~~equivalenti~~) riconducibili allo **stesso livello e categoria legale** di inquadramento delle ultime effettivamente svolte (~~senza alcuna diminuzione della retribuzione~~)

MUTAMENTO DI MANSIONI

Art. 2103 c.c.
(Art. 13 S.L.)

**Modifica
degli assetti
organizzativi
aziendali**

- **che incidono sulla posizione del lavoratore** che può essere assegnato a mansioni appartenenti al **livello inferiore purché rientranti nella stessa categoria legale** (art. 2095 c.c. - dirigenti, quadri, impiegati e operai)
- Deve essere comunicato **per iscritto a pena di nullità**
- Il mutamento delle mansioni può essere accompagnato, ove necessario, da un **percorso formativo** che completi le competenze del lavoratore (la cui mancata esecuzione non determina comunque la nullità della nuova assegnazione)

Il lavoratore conserva comunque

- **livello di inquadramento**
- **trattamento retributivo** in godimento salvo gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione (per es. indennità di cassa)

MUTAMENTO DELLE MANSIONI A SEGUITO DI CONCILIAZIONE

Art. 2103 c.c. (Art. 13 S.L.)	Accordi individuali
Sedi	<p>Nelle sedi di cui al comma 4 dell'art. 2113 c.c. e possono riguardare la modifica</p> <ul style="list-style-type: none">➤ delle mansioni➤ della categoria legale➤ del livello di inquadramento➤ della retribuzione
Scopi	<p>L'accordo deve mirare a</p> <ul style="list-style-type: none">➤ <u>conservazione del posto di lavoro</u>➤ <u>acquisizione di diversa professionalità</u>➤ <u>miglioramento delle condizioni di vita</u>

DISCIPLINA MANSIONI

Art. 2103 c.c.
(Art. 13 S.L.)

Mansioni superiori

Nel caso di assegnazione a **mansioni superiori**, il lavoratore ha diritto al trattamento retributivo corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diventa definitiva dopo **6 mesi** di attività continuativa

Eccezioni

Sono **esclusi** i casi di

- **diversa volontà del lavoratore**
- sostituzione di altro lavoratore in servizio
- diverso termine fissato dai contratti collettivi

ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 2103 c.c. (Art. 13 S.L.)	
Contratti collettivi	Possono prevedere ulteriori ipotesi di assegnazione al livello inferiore, nella medesima categoria legale
Trasferimento	Il lavoratore non può essere trasferito se non per comprovate ragioni <ul style="list-style-type: none">➤ tecniche➤ organizzative➤ produttive
Nullità	E' nullo ogni patto in contrasto con le previsioni della norma



Decreto Legislativo n. 148/2015

Riordino ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

CAMPO DI APPLICAZIONE

media occupazionale semestre precedente: più di 50 dipendenti
(inclusi apprendisti e dirigenti) per

- ✓ IMPRESE COMMERCIALI (COMPRESA LOGISTICA)
- ✓ AGENZIE VIAGGI E TURISMO

media occupazionale semestre precedente: più di 15 dipendenti
(inclusi apprendisti e dirigenti) per

- ✓ IMPRESE APPALTATRICI SERVIZI MENSA/RISTORAZIONE (1)
- ✓ IMPRESE APPALTATRICI SERVIZI PULIZIA (2)

(1) Soltanto nel caso di ricorso a CIGO o CIGS dell'azienda appaltante

(2) Soltanto nel caso di ricorso a CIGS dell'azienda appaltante

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

Lavoratori BENEFICIARI

- ✓ **lavoratori subordinati**
- ✓ **lavoratori assunti con apprendistato professionalizzante solo per la causale «crisi aziendale»**

condizioni: anzianità di **effettivo lavoro*** di almeno **90 gg** alla data di presentazione della domanda di concessione

*circ MinLav n.24 del 5/10/2015: *effettiva presenza al lavoro*, a prescindere dalla loro durata oraria, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da *ferie, festività, infortuni, maternità obbligatoria*

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

CAUSALI di intervento e DURATE

- ✓ **riorganizzazione aziendale**
per ogni unità produttiva: max **24 mesi** in quinquennio mobile
[dal 25.9.2017: sospensione max **80%** delle ore lavorabili – **NO zero ore**]
- ✓ **crisi aziendale (esclusa da 1.1.2016 cessazione attività)**
per ogni unità produttiva: max **12 mesi**
[dal 25.9.2017: sospensione max **80%** delle ore lavorabili – **NO zero ore**]
- ✓ **contratto di solidarietà**
per ogni unità produttiva: max **24 mesi*** in quinquennio mobile
*fino a max **36** per conteggio dimezzato fino ai 24 mesi
[con riduzione oraria $\leq 60\%$; max riduzione complessiva – media –
per singolo lavoratore nell'intero periodo di contratto di solidarietà: 70%]

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

MISURA del trattamento

**80% della retribuzione globale
che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro non prestate
(fino al limite max dell'orario contrattuale)**

nei limiti di **massimali mensili**

(rapportati alle ore di integrazione salariale autorizzate, per un massimo di 12 mensilità comprensive dei ratei di mensilità aggiuntive)

[per l'anno 2015:

- a) €971,71 per retribuzione mensile di riferimento \leq €2.102,24;
- b) €1.167,91 per retribuzione mensile di riferimento $>$ €2.102,24

da 1.1 di ogni anno, a decorrere da 1.1.2016:

valori incrementati del 100% dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT]

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

PROGRAMMI di intervento

✓ riorganizzazione aziendale

- programma finalizzato a un **consistente recupero occupazionale** del personale coinvolto;
- piano di interventi volto a **fronteggiare inefficienze strutturali**, contenente indicazioni sugli **investimenti** e sull'eventuale **attività di formazione** rivolta ai lavoratori

✓ crisi aziendale

- programma finalizzato alla **continuazione dell'attività aziendale** e alla **salvaguardia occupazionale**;
- piano di risanamento volto a **fronteggiare squilibri produttivi, finanziari, gestionali o derivanti da condizionamenti esterni**

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

CONSULTAZIONE SINDACALE

1. comunicazione a RSA/RSU nonché a OO.SS.:

- ✓ **cause** sospensione/riduzione orario
- ✓ **entità e durata prevedibile** sospensione/riduzione orario
- ✓ **numero lavoratori interessati**

2. richiesta (Regione/MinLav) di esame congiunto entro 3 gg

(durata procedura di consultazione: **25gg** da richiesta
-10gg per impresa ≤50 dipendenti-)

3. oggetto dell'esame congiunto: programma da attuare (durata, numero lavoratori coinvolti e criteri di scelta, ragioni di impraticabilità di forme alternative di riduzione d'orario, misure di gestione eventuali esuberi, modalità di rotazione o ragioni tecnico-organizzative per mancata rotazione)

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

PROCEDIMENTO AMMINISTRATIVO

1. **presentazione domanda** (con **elenco nominativo** lavoratori interessati) a **MinLav + DTL** competenti per territorio entro **7 gg** da conclusione procedura di consultazione/data accordo collettivo aziendale
2. **decorrenza** sospensione/riduzione oraria: non prima del **30mo** giorno successivo alla data di presentazione della domanda
[per richieste a decorrere dall'1.11.2015]
3. **verifiche ispettive** da parte di DTL nei **3 mesi** antecedenti la conclusione dell'intervento di integrazione salariale

INTEGRAZIONI SALARIALI STRAORDINARIE

CONTRIBUZIONE

✓ ordinaria

0,90% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
[0,60% a carico azienda + 0,30% a carico lavoratore]

✓ addizionale [connessa ad utilizzo prestazioni]

% retribuzione globale ore di lavoro non prestate	Valevole per interventi complessivamente concessi in un quinquennio mobile sino a
9 %	52 settimane
12 %	oltre 52 e fino a 104 settimane
15 %	oltre 104 settimane

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

Campo di APPLICAZIONE

media occupazionale semestre precedente (inclusi apprendisti):

✓ + di 5 – 50 dipendenti

- IMPRESSE COMMERCIALI (COMPRESA LOGISTICA)
- AGENZIE VIAGGI E TURISMO

✓ + di 5 dipendenti

- IMPRESSE APPALTATRICI SERVIZI MENSA/RISTORAZIONE
- IMPRESSE APPALTATRICI SERVIZI PULIZIA
- IMPRESSE DI SERVIZI
- PUBBLICI ESERCIZI
- ALBERGHI

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

PRESTAZIONI

a) dal 1° gennaio 2016 *

***1.7.2016** per imprese +di 5 - 15 dipendenti

datori di lavoro che occupano mediamente **+ di 5 dipendenti**

[compresi apprendisti]



assegno di solidarietà

a seguito **accordi collettivi aziendali di riduzione oraria**

[con riduzione oraria $\leq 60\%$; max riduzione complessiva per singolo lavoratore nell'intero periodo di contratto di solidarietà: 70%]

al fine di **evitare/ridurre esuberi in procedure ex lege 223/91**

o di **evitare licenziamenti plurimi individuali per g.m.o.**

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

assegno di solidarietà

- ✓ max 12 mesi in biennio mobile
- ✓ 80% della retribuzione globale ore non lavorate

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

b) dal 1° gennaio 2016

datori di lavoro che occupano mediamente **+ di 15 dipendenti**



assegno ordinario

in relazione alle causali integrazioni *ordinarie*

- ✓ **situazioni aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'impresa o ai dipendenti (no intemperie stagionali)**
- ✓ **situazioni temporanee di mercato**

in relazione alle causali integrazioni *straordinarie*

- ✓ **riorganizzazione**
- ✓ **crisi aziendale**

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

assegno ordinario

- ✓ max 26 settimane in biennio mobile
- ✓ 80% della retribuzione globale ore non lavorate

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

limiti prestazioni:

- ✓ garanzia dell'**equilibrio di bilancio**
- ✓ misura non superiore a **4 volte** l'ammontare dei contributi ordinari dovuti dal datore di lavoro

[*art 44 co. 5*: nessun limite nel 2016; 10 volte nel 2017; 8 volte nel 2018; 7 volte nel 2019; 6 volte nel 2020; 5 volte nel 2021;

comunque: limite delle risorse finanziarie acquisite dal fondo]

FONDI DI SOLIDARIETÀ

FONDO DI INTEGRAZIONE SALARIALE

**CONTRIBUZIONE a carico datori di lavoro
per il finanziamento dei Fondi (dal 1.1.2016)**

✓ ordinaria

- + di 15 dipendenti: **0,65%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali
- fino a 15 dipendenti: **0,45%** della retribuzione imponibile ai fini previdenziali

✓ addizionale [connessa ad utilizzo prestazioni]

- **4%** della retribuzione persa

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

contratti **aziendali** finalizzati all'**incremento degli organici** attraverso **riduzione stabile dell'orario di lavoro** (e della retribuzione)

e

contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale

 concessione **contributo** ai datori di lavoro:

primi 12 mesi: 15% della retribuzione lorda da CCNL

13mo – 24mo mese: 10% della retribuzione lorda da CCNL

oltre il 24mo e fino al 36mo mese: 5% della retribuzione lorda da CCNL

attenzione: se il lavoratore ha un'età compresa tra 15 e 29 anni

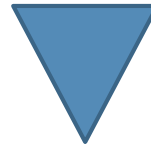
in sostituzione del contributo di cui sopra

per i *primi 3 anni* e *non oltre* il compimento dei 29 anni

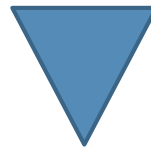
contributi a carico datore di lavoro = apprendisti

CONTRATTI DI SOLIDARIETÀ ESPANSIVA

lavoratori di età di **non oltre 24 mesi inferiore**
all'età per pensione di vecchiaia
che possiedano requisiti minimi per **pensione di vecchiaia**



entro **1 anno** da stipula contratto di solidarietà
accettano **riduzione max 50%** loro **orario di lavoro**



anticipazione trattamento pensionistico
nel limite massimo della retribuzione persa con la riduzione oraria

DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 44:

co. 1: disposizioni applicabili ai trattamenti richiesti dal 24.9.2015 *

***art 42:** trattamenti conseguenti a procedure di consultazione sindacali già concluse al 24.9.2015 mantengono durata prevista da leggi a suo tempo vigenti; se riguardanti periodi successivi al 24.9.2015 si computano ai fini della durata massima

co. 2: trattamenti richiesti prima del 24.9.2015 computati (ai fini della durata massima complessiva) solo per periodi successivi al 24.9.2015

Art. 43:

co. 2: messa a regime congedi parentali

co. 3: messa a regime NASpl

AZIENDE COMMERCIALI (C.S.C. 701 E 702)

PRIMA del Jobs Act	Fino a 15 dipendenti		Da 16 fino a 50 dipendenti	Con più di 50 dipendenti
DOPO il Jobs Act	Fino a 5 dipendenti	Da 6 fino a 15 dipendenti	Da 16 fino a 50 dipendenti	Con più di 50 dipendenti
CIGS	NON PREVISTA			Contribuzione mensile: 0,90% (di cui 0,30% lavoratore)
	NON PREVISTA			Contribuzione mensile: 0,90% ¹ (di cui 0,30% lavoratore)
Indennità di mobilità²	NON PREVISTA			Contribuzione mensile: 0,30% (fino al 31.12.2016)
	NON PREVISTA			Contribuzione mensile: 0,30% (fino al 31.12.2016)
Fondo di integrazione salariale (ex Fondo residuale di solidarietà INPS)	NON PREVISTO		0,50% (di cui 1/3 lavoratore)	NON PREVISTO
	NON PREVISTO	0,45% ³ (di cui 1/3 lavoratore)	0,65% ³ (di cui 1/3 lavoratore)	NON PREVISTO
Cassa in deroga - CIGD	FINANZIATA CON LA FISCALITÀ GENERALE			
	3 MESI PER IL 2016 (BOZZA LEGGE STABILITÀ)			
Contratto di Solidarietà CDS – Tipo A	NON PREVISTO			Utilizzava le risorse CIGS
	RIENTRA FRA LE CAUSALI DI RICORSO ALLA CIGS			
Contratto di Solidarietà CDS – Tipo B	FINANZIATO PERIODICAMENTE			NON PREVISTO
	ABROGATO DAL 1° LUGLIO 2016			NON PREVISTO

¹ **Contributo aggiuntivo a carico azienda in caso di richieste di CIGS** (calcolato sulla retribuzione persa nei periodi di cassa) pari al: a) 9% per gli interventi concessi fino alla 52° settimana b) 12% per gli interventi dalla 53° alla 104° settimana c) 15% per gli interventi dalla 105° alla 156° settimana.

² **Contributo di ingresso:** fino al 31.12.2016, oltre al contributo ordinario, la L. 223/1991 (art. 5, c. 4) stabilisce a carico dei datori di lavoro, un contributo da versare, in 30 rate mensili di una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma viene ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza di personale abbia formato oggetto di accordo sindacale.

³ **Contributo aggiuntivo a carico azienda** (calcolato sulla retribuzione persa nei periodi di cassa) pari 4%.

AZIENDE DEL TERZIARIO (SETTORE SERVIZI)

PRIMA del Jobs Act	Fino a 15 dipendenti		Da 16 fino a 50 dipendenti	Con più di 50 dipendenti
DOPO il Jobs Act	Fino a 5 dipendenti	Da 6 fino a 15 dipendenti	Da 16 fino a 50 dipendenti	Con più di 50 dipendenti
CIGS / CDS – Tipo A	NON PREVISTA			
	NON PREVISTA			
Indennità di mobilità¹	NON PREVISTA			
	NON PREVISTA			
Fondo di integrazione salariale <i>(ex Fondo residuale di solidarietà INPS)</i>	NON PREVISTO		0,50% (di cui 1/3 lavoratore)	0,50% (di cui 1/3 lavoratore)
	NON PREVISTO	0,45%² (di cui 1/3 lavoratore)	0,65%² (di cui 1/3 lavoratore)	0,65%² (di cui 1/3 lavoratore)
Cassa in deroga	FINANZIATA CON LA FISCALITÀ GENERALE			
	3 MESI PER IL 2016 (BOZZA LEGGE STABILITÀ)			
Contratto di Solidarietà CDS – Tipo B	FINANZIATO PERIODICAMENTE			
	ABROGATO DAL 1° LUGLIO 2016			

¹**Contributo di ingresso:** fino al 31.12.2016, oltre al contributo ordinario, la L. 223/1991 (art. 5, c. 4) stabilisce a carico dei datori di lavoro, un contributo da versare, in 30 rate mensili di una somma pari a 6 volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma viene ridotta alla metà quando la dichiarazione di eccedenza di personale abbia formato oggetto di accordo sindacale.

²**Contributo addizionale a carico azienda** (calcolato sulla retribuzione persa nei periodi di cassa) pari 4%.

LAVORONEWS è la newsletter di informazione e approfondimento sui temi contrattuali e del lavoro

È possibile iscriversi alla newsletter inviando una e-mail a lavoronews@unione.milano.it specificando come oggetto ISCRIZIONE e indicando la denominazione dell'azienda, l'indirizzo e la Partita Iva.
La newsletter è riservata alle aziende regolarmente associate.



LAVORO NEWS

18 SETTEMBRE
2015

N° 58 - ANNO XI



A CURA DELLA
DIREZIONE SINDACALE
- SICUREZZA SUL
LAVORO UNIONE
CONFCOMMERCIO
MILANO - LODI -
MONZA E BRIANZA

Corso Venezia, 47
20121 Milano
Tel. 02/77.50.314-5
Fax 02/77.50.488
www.unionemilano.it



9 ottobre 2015
ore 10,00
**I NUOVI DECRETI
ATTUATIVI DEL JOBS ACT**

Forniamo assistenza e consulenza in materia di rapporti di lavoro, amministrazione del personale, normativa fiscale e previdenziale, vertenze individuali e collettive;

Svolgiamo un'importante azione di rappresentanza nei tavoli istituzionali presso Province, Comuni, Prefettura, Direzione Territoriale del Lavoro;

... scopri di più su www.unione.milano.it/it/contratti_lavoro/



**Area
Relazioni
sindacali**

**Area
Lavoro**

**Sicurezza
sul
lavoro**