



FIDA
FEDERAZIONE ITALIANA
DETTAGLIANTI DELL'ALIMENTAZIONE



CONFCOMMERCIO
IMPRESE PER L'ITALIA

Vademecum del lavoro

Fida: vademecum del lavoro



Piazza G. G. Belli 2
Roma
RM 00153

E-mail: info@fidaonline.it
www.fidaonline.it
Telefono: +39 06 5866358
Fax: +39 06 5803159

Contenuti

ASSUNZIONE - pag 4

DOCUMENTI OBBLIGATORI - pag 6

CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO: - pag 10

CONTRATTO A TEMPO PIENO E INDETERMINATO

CONTRATTO A TEMPO PARZIALE

CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO

LAVORO INTERMITTENTE

APPRENDISTATO

SOMMINISTRAZIONE

CONTRATTI DI LAVORO PARASUBORDINATO: - pag 20

COCOPRO

MINI COCOCO

RAPPORTI DI LAVORO AUTONOMO: - pag 22

ACCESSORIO (VOUCHER)

AUTONOMO OCCASIONALE

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

ORARIO DI LAVORO - pag 26

MALATTIA - pag 27

CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO: - pag 30

DIMISSIONI

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO (OGGETTIVO E SOGGETTIVO)

LICENZIAMENTO AD NOTUM

CONCILIAZIONE

REINTEGRAZIONE O RIASSUNZIONE

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA - pag 38

assunzione

COMUNICAZIONE AGLI ORGANI PUBBLICI DEL COLLOCAMENTO

Secondo quanto dispone l'Art. 9 Bis della Legge n. 608/96 così come modificato dalla Finanziaria 2007 (Art. Unico, comma 1180) in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato (e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo) i datori di lavoro sono tenuti a darne comunicazione al servizio competente entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante comunicazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto di lavoro non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale e il trattamento economico e normativo applicato.

In caso di urgenza, la comunicazione preventiva si effettua con apposito modello "unificato - urg" a cui si darà seguito, entro 5 giorni, con la comunicazione completa. Dal 1° marzo 2008 le comunicazioni devono essere trasmesse con modalità telematica, utilizzando i servizi informatici predisposti dalle regioni (SA.R.E in Emilia Romagna).

Utilizzando le modalità telematiche la comunicazione è polivalente e sostituisce gli analoghi obblighi nei confronti di INAIL, INPS, ENPALS e SPOTELLO UNICO PER L'IMMIGRAZIONE.

A seguito delle modifiche introdotte dal "Collegato Lavoro" che ha, fra le altre cose, previsto procedure semplificate per le comunicazioni del settore del turismo, qualora il datore di lavoro operante in detto settore non sia in possesso di uno o più dati anagrafici inerenti il lavoratore,

può integrare la comunicazione entro il terzo giorno successivo a quello dell'instaurazione del rapporto di lavoro, purchè dalla comunicazione preventiva risultino in maniera inequivocabile la tipologia contrattuale e l'identificazione del prestatore di lavoro.

Il Ministero del Lavoro ha precisato che il termine per la comunicazione (il giorno precedente l'assunzione) non può essere spostato anche se si tratta di giorno festivo.

È prevista una sanzione amministrativa da Euro 100,00 ad Euro 500,00 per ciascun lavoratore interessato nei casi in cui la comunicazione non venga effettuata o venga effettuata in ritardo o contenga notizie non veritiere.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro può consegnare al lavoratore, in luogo della lettera di assunzione, copia della comunicazione trasmessa ai servizi per l'impiego. Qualora si scelga di consegnare la copia della comunicazione è bene non dimenticare che l'eventuale assunzione in prova deve risultare dalla lettera di assunzione consegnata al lavoratore prima che questi inizi a lavorare.

L'inosservanza delle norme in materia di comunicazioni al lavoratore (mancata, ritardata o incompleta comunicazione) comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da Euro 250,00 ad Euro 1.500,00 per ogni lavoratore interessato.

SANZIONE PER L'IMPIEGO DI LAVORATORI IN NERO

In caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione di rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, si applica altresì la sanzione amministrativa da Euro 1.500,00 ad Euro 12.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorata di Euro 150,00 per ciascuna giornata di lavoro effettiva. L'importo della sanzione è da Euro 1.000,00 ad Euro 8.000,00 per ciascun lavoratore irregolare, maggiorato di Euro 30,00 per ciascuna giornata di lavoro irregolare, nel caso in cui il lavoratore risulti regolarmente occupato per un periodo lavorativo successivo.

documenti obbligatori

LIBRO UNICO DEL LAVORO

L'Art. 39 della Legge 6 agosto 2008 n. 133 istituisce il libro unico del lavoro che sostituisce: libro matricola, libro paga, registro di impresa agricola, registro dei lavoratori a domicilio e libretto personale di controllo, registro dell'orario di lavoro del personale mobile.

L'obbligo di istituzione, tenuta e conservazione del L.U.L. riguarda tutti i datori di lavoro privati.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che non rientrano, per tanto, tra gli obbligati alla tenuta del L.U.L.:

l'impresa familiare per il lavoro del coniuge, dei figli e degli altri parenti affini che nell'impresa prestino attività manuale e non manuale;

› i titolari di aziende individuali artigiani che operino con il solo lavoro del titolare o si avvalgono esclusivamente di soci e/o familiari coadiuvanti;

› le società e le ditte individuali del commercio che non occupino dipendenti, co.co.pro., associati in partecipazioni, ma operino solo col lavoro del titolare o dei soci lavoratori.

L'elaborazione del L.U.L. può avvenire esclusivamente con modalità informatica con l'obbligo, in fase di stampa, di attribuire a ciascun foglio una numerazione sequenziale, conservando eventuali fogli deteriorati o annullati.

Nel libro unico devono essere annotati i dati relativi a: lavoratori subordinati in forza e quelli utilizzati con contratto di somministrazione;

› co.co.co., co.co.pro.;

› associati in partecipazione.

Per ciascun lavoratore iscritto nel L.U.L. devono essere indicati:

- › dati anagrafici;
- › qualifica e livello, retribuzione (compreso rimborsi spese, premi e compensi per prestazione di lavoro straordinario), anzianità di servizio;
- › le posizioni assicurative.

Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno:

- › il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato;
- › le ore di lavoro straordinario;
- › le eventuali assenze dal lavoro;
- › le ferie e i riposi.

Il L.U.L. può essere tenuto presso la sede legale del datore di lavoro oppure presso la sede di un soggetto autorizzato alla tenuta dei libri e della documentazione di lavoro.

Qualora il libro unico del lavoro sia tenuto in azienda, in caso di accesso ispettivo presso una sede stabile di lavoro deve essere esibito tempestivamente, prima che l'ispettore proceda alla redazione del "verbale di primo accesso ispettivo", anche a mezzo fax o posta elettronica; qualora il libro sia tenuto presso i servizi associativi, deve essere esibito, in caso di ispezione, entro 15 (quindici) giorni dall'accesso ispettivo.

attenzione

La mancata istituzione del L.U.L. è punita con la sanzione amministrativa da Euro 500,00 ad Euro 2.500,00, mentre la mancata esibizione del libro, da parte del datore di lavoro, comporta la sanzione amministrativa da Euro 200,00 ad Euro 2.000,00. Il libro unico del lavoro, così come i libri paga e matricola non più in uso, devono essere conservati per cinque anni dalla data dell'ultima registrazione.

documenti obbligatori

REGISTRO DEGLI INFORTUNI

Il registro degli infortuni deve essere tenuto da tutti i datori di lavoro, compresi quelli che non sono imprenditori; infatti l'obbligo deriva, attualmente, dal D.Lgs. 626/94 modificato dal D.Lgs. n. 81/2008.

L'obbligo è quello di annotare cronologicamente gli infortuni sul lavoro che comportano un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, indipendentemente dal fatto che l'infortunio sia o meno soggetto all'assicurazione INAIL.

Il registro degli infortuni, prima di essere messo in uso, deve essere presentato per la vidimazione alla ASL competente per territorio.

La mancata o irregolare tenuta del registro degli infortuni comporta una sanzione amministrativa da Euro 2.580,00 ad Euro 15.490,00 a carico del datore di lavoro e dei dirigenti.

VISITE MEDICHE PERIODICHE

Vi è l'obbligo di sottoporre a visite mediche periodiche i lavoratori addetti a particolari lavori, nonché apprendisti e minori, pertanto occorre obbligatoriamente conservare gli originali dei certificati medici relativi alle visite effettuate.



Lemon Drizzle Cake
1.45

rapporti di lavoro subor

A TEMPO PIENO E INDETERMINATO

Il contratto di lavoro, in mancanza di specifica ed esplicita previsione in contrario, deve presumersi stipulato a tempo pieno ed indeterminato.

A TEMPO PARZIALE

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni e la distribuzione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) si divide in quattro tipologie:

- › Orizzontale: se la riduzione di orario viene effettuata all'interno dell'orario giornaliero (ad es. 4 ore anziché 8, tutti i giorni).
- › Verticale: se la riduzione di orario viene effettuata nell'ambito di periodi concordati (settimana, mese, anno). Ad esempio si concordano 3 giorni pieni a settimana.
- › Misto: è una combinazione delle due tipologie sopra descritte. Ad esempio, in alcuni periodi dell'anno si può concordare una riduzione dell'orario di lavoro del 50%, in altri del 20%.
- › Ciclico: se prevede la prestazione con orario ridotto solo per alcuni periodi dell'anno. Per il part-time ciclico devono essere anche indicate le date d'inizio e fine periodo con orario ridotto. Ad esempio un part-time a 30 ore settimanali può essere svolto per 6 mesi a 20 ore settimanali e per altri 6 mesi a 40 ore settimanali.

dinato

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Dal 1° gennaio 2008 è stata abrogata, per effetto della Legge n. 247/2007, la possibilità di inserire clausole flessibili o elastiche nei contratti individuali di lavoro se non previsto dalla contrattazione collettiva. Questa possibilità è stata, però, reintrodotta dall'Art. 22 della Legge 183/2011, per cui l'utilizzo delle clausole flessibili (relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa) ed elastiche (relative alla variazione in aumento della durata della prestazione stessa) potrà nuovamente essere stabilito dalle Parti individuali, nel rispetto di quanto eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva.

I contratti collettivi regolano quindi:

- 1 condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa;
- 2 condizioni e modalità in relazione alle quali il datore di lavoro può variare in aumento la durata della prestazione lavorativa;
- 3 i limiti massimi di variabilità in aumento della durata della prestazione.

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare in aumento la durata della prestazione nonché di modificare la collocazione temporale della stessa comporta, in favore del prestatore di lavoro, un preavviso, fatte salve le intese fra le Parti, di almeno 5 giorni lavorativi (due giorni nel

Rapporti di lavoro subordinato

CLAUSELE FLESSIBILI E CLAUSELE ELASTICHE

caso di CCNL terziario e turismo), nonché il diritto a specifiche compensazioni nella misura ovvero nelle forme fissate dal contratto collettivo. La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili o elastiche esige il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore come normale orario ridotto, ma l'effettuazione del lavoro supplementare richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato ove non sia prevista e regolamentata dal CCNL di riferimento (se esiste la previsione in sede contrattuale collettiva, il rifiuto può comportare l'applicazione di sanzioni disciplinare con esclusione, per esplicita previsione legislativa, della possibilità di licenziamento per giustificato motivo).

Su accordo delle Parti risultante da atto scritto è ammessa la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale e viceversa. Il lavoratore che ha trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno il rapporto di lavoro a tempo parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Non vi è l'obbligo per il datore di lavoro (salvo previsioni contrattuali più favorevoli) di concedere la trasformazione del rapporto di lavoro, da tempo pieno a parziale o viceversa, su semplice richiesta del lavoratore; è però riconosciuto un diritto di priorità in alcuni casi previsti dalla Legge 247/2007:

› in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice;

› quanto il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità ai sensi dell'Art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;

› in caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore agli anni tredici o con figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'Art. 3 della legge 5 febbraio 1992 n. 104.

A TEMPO DETERMINATO

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Anche in presenza delle succitate ragioni l'Art. 3 del D.Lgs. 368/2001 individua alcune situazioni nelle quali esiste comunque il divieto di apposizione del termine; i casi previsti sono i seguenti:

- a) sostituzione di lavoratori in sciopero;
 - b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
 - c) presso unità lavorative nelle quali sia operante una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario;
 - d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.
- Le aziende con meno di 20 dipendenti che effettuano assunzioni in sostituzione delle lavoratrici o dei lavoratori in congedo di maternità hanno diritto ad uno sgravio contributivo pari al 50%.

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto, nel quale devono essere specificate, in modo dettagliato, le ragioni che ne giustificano l'apposizione. Copia dell'atto scritto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato soltanto quando la durata iniziale del contratto è inferiore a tre anni; in tal caso la proroga è comunque

Rapporti di lavoro subordinato

A TEMPO DETERMINATO

ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato; in ogni caso la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore a 36 mesi.

L'attività lavorativa può essere proseguita oltre la scadenza del termine, dietro corresponsione di una specifica maggiorazione. In tal caso diventa obbligatoria la comunicazione al centro per l'impiego da inviare entro la scadenza del termine originario e con l'indicazione della durata della prosecuzione. Il prolungamento dell'attività dopo la scadenza del termine sarà possibile per soddisfare esigenze organizzative per 30 giorni se il contratto originario ha durata inferiore ai sei mesi o 50 giorni in caso di durata superiore.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine con altro contratto a tempo determinato, entro un periodo di 60 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero 90 giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

In caso di dichiarazione di illegittimità del contratto a termine da parte del giudice, si applica la duplice sanzione della "conversione" del contratto, da tempo determinato a tempo indeterminato, e dell'indennità risarcitoria da 2,5 a 12 mensilità.

causale per la quale si intende procedere all'instaurazione del rapporto a tempo determinato. Possono avere una durata massima di 12 mesi e devono essere avviati una sola volta per ogni lavoratore che non abbia mai avuto rapporti di lavoro subordinato precedenti con il datore di lavoro.

La Legge n. 92/2012 – Riforma Fornero - introduce un'altra tipologia di contratti a termine, denominati "acausalì", cioè senza l'obbligo di indicare la

INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è lecito, alternativamente:

- se ricorre il requisito soggettivo dell'età del lavoratore (soggetti con più di 55 anni di età, oppure soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale ultimo caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il giorno antecedente il compimento del 25° anno di età);

- per le attività/mansioni individuate dalla contrattazione collettiva (requisito oggettivo), fermo restando che, nelle more dell'intervento della contrattazione collettiva, le occupazioni individuate dal DM 23 ottobre 2004 (cioè le attività indicate nell'Allegato al RD n. 2657/1923), consentono la stipula del contratto di lavoro intermittente; Alcuni esempi di lavoratori elencati nel RD del 1923:

- › custodi
- › portinai
- › fattorini, uscieri e inservienti
- › camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, pubblici esercizi
- › pesatori, magazzinieri
- › personale addetto ai trasporti di persone e di merci
- › commessi di negozio, addetti alle vendite
- › barbieri e parrucchieri
- › addetti alla toeletta (parrucchieri estetisti)
- › operai addetti alle pompe di benzina
- › ecc....

- per le attività lavorative svolte durante i “periodi predeterminati” individuati dalla contrattazione collettiva, non essendo più in vigore l'articolo 37 del D.Lgs n. 276/2003 che individuava i periodi del fine settimana, delle ferie estive, delle vacanze natalizie o pasquali.

Rapporti di lavoro subordinato

intermittente o chiamata

È vietato il ricorso al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
 - da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs n. 81/2008.
- A partire dal 18 luglio 2012, sia per i contratti “vecchi” che “nuovi”, stipulati prima o dal 18 luglio 2012 sulla base del requisito dei cd. “periodi predeterminati”, nell’eventualità che sia stata concordata l’indennità di disponibilità, la stessa va ricondotta alla disciplina generale e, pertanto, va corrisposta per i periodi in cui non si sia verificata la chiamata da parte del datore di lavoro.

Prima dell’inizio della prestazione lavorativa il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms (339.9942256), fax (848800131) o posta elettronica, anche non certificata (intermittenti@lavoro.gov.it).

Qualora il lavoratore non si presenti al lavoro in una giornata indicata nella comunicazione

preventiva, il datore di lavoro, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa, può provvedere ad inviare una comunicazione di rettifica, annullando così la precedente.

In mancanza di una comunicazione di modifica o annullamento della comunicazione precedentemente inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

In caso di mancata comunicazione si applica la sanzione amministrativa da Euro 400,00 ad Euro 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Tutti i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012, sia in forza ai “vecchi” requisiti soggettivi (l’età anagrafica del lavoratore), che sulla base dei “vecchi” requisiti oggettivi dei “periodi predeterminati”, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali.

Il Ministero sollecita gli ispettori, almeno fino al momento in cui non saranno specificate le modalità di effettuazione della comunicazione e soprattutto in riferimento alla comunicazione mediante SMS, ad adottare “la massima prudenza e cautela nella identificazione dei fenomeni sanzionatori in quanto va comunque assicurata la semplificazione degli adempimenti comunicativi proprio in

relazione alla specificità dell'istituto che nasce per far fronte a esigenze organizzative e produttive anche contingenti e non sempre preventivabili" e invita gli ispettori a valutare con estrema attenzione l'esigenza di verificare il corretto adempimento dell'obbligo di comunicazione, fermo restando, sottolinea, che tale verifica "si può ritenere opportuna solo nelle ipotesi in cui sia presumibile un utilizzo improprio dell'istituto".

APPRENDISTATO

L'apprendistato è un contratto a contenuto formativo (definito per questo a causa mista) poiché prevede che l'impresa si impegni a fornire all'apprendista la formazione professionale all'interno del rapporto di lavoro (come previsto dalla normativa regionale).

Si articola in tre tipologie:

- › apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale; tale contratto è inteso alla stregua di un titolo di studio del secondo ciclo di istruzione e formazione: possono essere assunti con tale contratto i soggetti con un'età compresa tra i 15 e i 25 anni e la durata massima del contratto è di tre anni, elevabili a quattro nel caso di diploma quadriennale regionale;
- › apprendistato professionalizzante o di mestiere per il conseguimento di una qualifica professionale ai fini contrattuali attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico professionale: tale istituto si applica ai settori di attività pubblici e privati; possono essere assunti con tale contratto i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (a partire dai 17 anni per i soggetti in possesso di una qualifica professionale);
- › apprendistato di alta formazione e di ricerca: possono essere assunti in tutti i settori di attività i soggetti di

Rapporti di lavoro subordinato

apprendistato

età compresa tra i 18 e i 29 anni.

I contratti di apprendistato possono avere una durata massima di 36 mesi (60 mesi nel caso di mansioni artigianali).

Attualmente il limite massimo di assunzioni effettuabili da ogni impresa corrisponde al 100% delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il medesimo datore di lavoro. A decorrere dal 2013 tale limite si applicherà esclusivamente ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti; in tutti gli altri casi il numero di apprendisti che il medesimo datore di lavoro potrà assumere non dovrà superare il rapporto di 3 a 2. Inoltre si prevede che, per i datori di lavoro che occupano almeno 10 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti sia subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro, al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti alla nuova assunzione, di almeno del 30% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro.

SOMMINISTRAZIONE

La somministrazione è un contratto di lavoro attraverso il quale un soggetto (agenzia di somministrazione di lavoro, più nota come agenzia interinale) formalmente assume a termine o a tempo indeterminato un lavoratore al fine di inviarlo in missione lavorativa presso una impresa utilizzatrice. Essa consente alle aziende utilizzatrici di beneficiare di una prestazione lavorativa senza assumere gli oneri derivanti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato. La forza-lavoro viene acquisita attraverso un contratto stipulato con una società somministratrice di lavoro. Quest'ultima si interpone tra l'imprenditore che effettivamente utilizza

la prestazione lavorativa e il lavoratore, che viene inviato in missione. Pertanto i soggetti che entrano in relazione sono tre:

a) Agenzia di somministrazione di lavoro: si tratta di soggetti autorizzati allo svolgimento di attività di somministrazione di lavoro e iscritti in apposito Albo informatico tenuto ed aggiornato dal Ministero del lavoro (www.lavoro.gov.it). Essendo formalmente i datori di lavoro dei lavoratori somministrati, le agenzie adempiono a tutti gli obblighi connessi all'instaurazione del rapporto di lavoro, esercitano nei confronti del lavoratore il potere disciplinare e provvedono ad erogargli lo stipendio.

b) Utilizzatore: è l'impresa presso la quale viene inviato il lavoratore per svolgere materialmente l'attività lavorativa; questa esercita il potere di direzione e controllo sul lavoratore ed è tenuta a tutelarne la salute e l'integrità fisica.

c) Lavoratore: soggetto dipendente dell'agenzia di somministrazione che viene inviato presso l'azienda utilizzatrice per svolgere l'attività lavorativa nell'interesse di quest'ultima.

La legge non stabilisce requisiti specifici per il contratto di lavoro stipulato tra agenzia e lavoratore.

L'agenzia di somministrazione stipula con il lavoratore un contratto di somministrazione che, nella maggior parte dei casi, è a tempo determinato,

con durata generalmente pari alla "missione" presso l'utilizzatore. Il termine inizialmente posto al contratto può essere prorogato con il consenso del lavoratore e per atto scritto. È ammesso che l'agenzia assuma il lavoratore con contratto a tempo indeterminato corrispondendo allo stesso, nei periodi intercorrenti tra una missione e quella successiva, l'indennità di disponibilità.

L'agenzia di somministrazione oltre a provvedere al versamento di tutti gli oneri contributivi e previdenziali in favore del lavoratore somministrato deve anche garantire al lavoratore stesso un trattamento economico non inferiore a quello dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore, a parità di mansioni svolte. Agenzia e utilizzatore sono obbligati in solido per quanto attiene sia i trattamenti retributivi che i contributi previdenziali. Il contratto di lavoro a termine si risolve alla scadenza del termine o anticipatamente solo per giusta causa. Al termine della missione l'utilizzatore può decidere di assumere il lavoratore.

I lavoratori cosiddetti "interinali" hanno diritto di fruire indicativamente di tutti i servizi sociali ed assistenziali di cui godono i dipendenti dell'utilizzatore nonché di tutti i diritti sindacali di cui allo statuto dei lavoratori (L. 300/1970).

rapporti di lavoro paras

LAVORO A PROGETTO (CO.CO.PRO.)

Si consente che il contratto di lavoro a progetto sia riconducibile unicamente a progetti specifici (e non più anche a “programmi di lavoro o a fasi di questi ultimi”) e si esclude che il progetto possa consistere in una mera riproposizione dell’oggetto sociale del committente o nello svolgimento di compiti meramente esecutivi o ripetitivi (questi ultimi possono essere individuati dai CCNL); si prevede che tra gli elementi essenziali da indicare in forma scritta debba esservi anche “il risultato finale che si intende conseguire” attraverso il contratto di lavoro.

Il compenso corrisposto ai lavoratori a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito, e deve tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto, in particolare si prevede che il corrispettivo non possa essere inferiore ai minimi stabiliti per ciascun settore di attività dai CCNL.

È facoltà del committente recedere prima della scadenza del termine qualora siano emersi oggettivi profili di inidoneità professionale del collaboratore tali da rendere impossibile la realizzazione del progetto; diversamente i contratti si risolvono al momento della realizzazione del progetto o prima della scadenza del termine per giusta causa.

I rapporti di collaborazione continuativa e collaborativa sono considerati subordinati sin dalla data di costituzione del rapporto nel caso in cui l’attività del collaboratore sia svolta con modalità analoghe

ubordinato

LAVORO OCCASIONALE (MINI CO.CO.CO.)

rispetto a quella svolta dai lavoratori dipendenti, ovvero senza l'individuazione di uno specifico progetto, fatte salve le prestazioni di elevata professionalità.

Un'ulteriore tipologia contrattuale è il lavoro coordinato e continuativo occasionale. L'Inps ha definito queste collaborazioni "mini co.co.co.". Si tratta, infatti, di collaborazioni coordinate e continuative di "portata limitata" che, nello stesso anno solare e con lo stesso committente, hanno una durata complessiva non superiore a 30 giorni e prevedono un compenso complessivo non superiore a 5.000 euro.

Analogamente alle co.co.co. il collaboratore coordinato e continuativo occasionale agisce in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa.

Inoltre il collaboratore gode di autonomia organizzativa circa le modalità, il tempo e il luogo dell'adempimento.

In quanto "coordinate", questo tipo di collaborazioni sono caratterizzate da un costante raccordo tra l'attività del lavoratore e il ciclo produttivo del committente.

Nel caso in cui i limiti temporali e retributivi previsti dalla legge non vengano rispettati, il rapporto di collaborazione è assoggettato alla disciplina del lavoro a progetto.

Questi rapporti di mini co.co.co. si distinguono sia dalle prestazioni occasionali di tipo accessorio rese da particolari soggetti, sia dal lavoro autonomo occasionale, dove non è previsto né un coordinamento con il committente, né una continuità della prestazione.

rapporti di lavoro auton

ACCESSORIO (VOUCHER)

Le prestazioni di lavoro accessorio sono intese come quelle “attività lavorative di natura meramente occasionale”, che non danno luogo a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare “con riferimento alla totalità dei committenti”.

Pertanto il lavoro accessorio è sempre attivabile, indipendentemente dai soggetti prestatori o dall’attività svolta, con l’avvertenza che le attività lavorative svolte tramite lavoro accessorio, a favore di committenti imprenditori commerciali o professionisti, non diano luogo a compensi superiori a 2.000 euro per ciascun singolo committente, annualmente rivalutabili, fermo restando il limite di 5.000 euro complessivi in capo al lavoratore, per anno solare.

Inoltre possono essere rese prestazioni di lavoro accessorio,

- › da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito,
- in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali,
- › nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare.

L’INPS provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro

Il valore orario del voucher verrà stabilito a seguito di un confronto con le parti sociali. Anche la pubblica amministrazione può ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, nei limiti delle politiche di contenimento dei costi del personale e del patto di stabilità.

AUTONOMO OCCASIONALE

I compensi percepiti con il lavoro accessorio concorrono nella determinazione del reddito utile per il rilascio o rinnovo dl permesso di soggiorno. La disciplina transitoria prevede che considerato che la legge è entrata in vigore il 18 luglio 2012, con riferimento a tutti i voucher già richiesti dai committenti al 17 luglio, anche con riferimento a prestazioni in corso o da avviare, continuerà ad essere applicata la normativa previgente (anche come soggetti e limiti economici) fino al 31 maggio 2013. Con riferimento all'espressione "già richiesti", in considerazione del fatto che la possibilità di una richiesta precedente all'acquisto, tecnicamente, si verifica solo per i buoni cartacei distribuiti dalle Sedi INPS e non per tutte le tipologie di voucher, si ritiene che il termine "richiesti" vada inteso, nel caso dei voucher cartacei distribuiti dalle sedi, come prenotati in modo certo, attestato dal versamento del relativo importo. Negli altri canali di distribuzione (Inps modalità telematica, tabaccaio, posta, banca) il termine "già richiesti" deve intendersi come "acquistati", al 17 luglio.

Alla luce delle disposizioni dell'art. 2222 del Codice Civile sul contratto d'opera, si può definire lavoratore autonomo occasionale chi si obbliga a compiere, dietro corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio, senza vincolo di subordinazione, né potere di coordinamento del committente ed in via del tutto occasionale.

Rispetto alla co-co-co, a progetto e non, il lavoro

Rapporti di lavoro autonomo

autonomo occasionale autonomo occasionale si distingue quindi per: la completa autonomia del lavoratore circa i tempi e le modalità di esecuzione del lavoro, dato il mancato potere di coordinamento del committente; la mancanza del requisito della continuità, dato il carattere del tutto episodico dell'attività lavorativa; il mancato inserimento funzionale del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Com'è noto il D.Lgs 276/03, disciplinando il campo delle collaborazioni coordinate e continuative, ha istituito la disciplina del progetto per quei rapporti lavorativi che superano i 30 giorni e/o i 5000 euro nel corso dell'anno solare con lo stesso committente. A tal proposito il Ministero del Lavoro ha precisato che la disciplina del progetto non ha abrogato le disposizioni di cui all'art. 2222 e seg. del Codice Civile, per cui, anche qualora una prestazione lavorativa dovesse superare uno dei suddetti limiti, non necessariamente questo configurerebbe una collaborazione coordinata e continuativa a progetto o a programma, poiché si potrebbe essere semplicemente in presenza di uno o più contratti d'opera resi al committente.

I lavoratori interessati devono comunicare tempestivamente ai committenti occasionali il superamento della soglia di esenzione e, solo per la prima volta, iscriversi alla Gestione, a meno che non si tratti di collaboratori o soggetti assimilati già iscritti.

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE

Con il contratto di associazione in partecipazione l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto.

Qualora l'apporto dell'associato consista anche in

una prestazione di lavoro, il numero degli associati impegnati in una medesima attività non può essere superiore a tre, indipendentemente dal numero degli associanti, con l'unica eccezione nel caso in cui gli associati siano legati all'associante da rapporto coniugale, di parentela entro il terzo grado o di affinità entro il secondo. In caso di violazione del divieto il rapporto con tutti gli associati il cui apporto consiste anche in una prestazione di lavoro si considera di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Qualora non venga rispettata la limitazione in ordine al numero degli associati, la norma stabilisce, senza possibilità di provare il contrario, che i rapporti con tutti gli associati (sia quelli che conferiscono solo lavoro, sia capitale e lavoro) si presumono di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Salvo prova contraria, i contratti di associazione in partecipazione con apporto di lavoro instaurati o attuati:

- senza che vi sia stata un'effettiva partecipazione dell'associato agli utili dell'impresa o dell'affare; *ovvero*
- senza che l'associante abbia provveduto a redigere e consegnare all'associato, così come previsto dall'art. 2552 del codice civile, il rendiconto dell'attività (con cadenza annuale) *ovvero* dell'affare compiuto;
- siano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.



orario di lavoro

Il decreto legislativo n. 66/2003 riprende i contenuti dell'art. 13, della legge n.196/1997 e fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro.

Alla contrattazione collettiva è riconosciuta la possibilità di:

- stabilire un orario inferiore alle 40 ore settimanali (es. 38, 39 ecc.). Tale riduzione assume validità ai soli fini contrattuali;

- riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno (regime multiperiodale). Con questa particolare gestione dell'orario di lavoro:

- › nell'arco temporale di riferimento non deve comunque essere superate la media riferita all'orario normale;

- › costituisce "lavoro straordinario" ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale nel limite delle 48 ore;

- › per quanto concerne il concetto di "settimana", per il rispetto delle 40 ore (o della durata inferiore), il Ministero del Lavoro chiarisce che non deve necessariamente riferirsi alla "settimana di calendario", ma anche ad un qualsiasi periodo di 7 giorni, pertanto se nella media settimanale si dovesse superare quanto stabilito dal contratto, le ore in eccesso verranno considerate straordinarie (straordinarie festive se la settimana si fa decorrere ad esempio dal martedì alla domenica).

- › relativamente invece alla possibilità concessa alla contrattazione collettiva di introdurre il regime degli orari multiperiodali, il riferimento ad un

"periodo non superiore all'anno" non deve intendersi come anno civile (1° gennaio–31 dicembre), ma come un periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.

- › è infine evidenziata la scomparsa del limite giornaliero di durata della prestazione lavorativa e l'introduzione invece di un limite che può essere ricavato dal combinato disposto dagli art. 7 e 8 del D.Lgs. n. 66/2003 pari a 13 ore giornaliere (24 ore – 11 ore di riposo giornaliero = 13 ore), ferme restando le pause.

malattia

L'indennità di malattia a carico dell'INPS spetta a:

Operai settore industria;
Operai ed impiegati settore terziario e servizi;
Apprendisti;
Lavoratori sospesi dal lavoro;
Lavoratori dello spettacolo;
Lavoratori iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 comma 26. Legge 335/95.

Non spetta:

Collaboratori familiari (COLF e Badanti);
Impiegati dell'industria;
Dirigenti;

Agli operai settore industria/operai ed impiegati settore terziario e servizi con rapporto di lavoro in essere:

- › a tempo indeterminato: l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione e per un massimo di 180 giorni nell'anno solare;
- › a tempo determinato: l'indennità di malattia spetta, per tutti i giorni coperti da idonea certificazione, per un numero massimo di giorni pari a quelli lavorati nei 12 mesi immediatamente precedenti l'inizio della malattia da un minimo di 30 giorni ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare. Il diritto cessa in concomitanza con la cessazione del rapporto di lavoro anche se avvenuta prima dello scadere del contratto. Il datore di lavoro non può corrispondere l'indennità per un numero di giornate superiore a quelle effettuate dal lavoratore alle proprie dipendenze; le

restanti giornate sono indennizzate direttamente dall'Inps.

- **Apprendisti:** l'indennità di malattia spetta per tutti i giorni coperti da idonea certificazione e per un massimo di 180 giorni nell'anno solare;

Per avere diritto all'indennità economica di malattia il lavoratore, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, deve farsi rilasciare il certificato di malattia dal medico curante che provvede a trasmetterlo telematicamente all'Inps. Il lavoratore deve porre la massima attenzione affinché i dati anagrafici e quelli relativi al domicilio per la reperibilità, inseriti dal medico, risultino corretti.

A seguito della trasmissione telematica, il lavoratore è esonerato dall'obbligo di invio dell'attestato al proprio datore di lavoro che potrà usufruire dei servizi messi a disposizione dall'Inps per la visualizzazione o la ricezione dell'attestato stesso. Qualora la trasmissione telematica non sia possibile, il lavoratore deve, entro due giorni dalla data del rilascio, presentare o inviare il certificato di malattia all'Inps e l'attestato al proprio datore di lavoro.

In attesa dell'estensione delle modalità di rilascio e di invio telematico della certificazione di malattia anche da parte delle Strutture ospedaliere, nel caso di degenza ospedaliera, i certificati di ricovero e dimissioni, redatti in modalità cartacea, possono essere consegnati alla Struttura territoriale Inps anche oltre i 2 giorni dalla data del rilascio ma comunque nel termine di prescrizione della prestazione. Le attestazioni di ricovero e della giornata di pronto soccorso carenti di diagnosi non sono ritenute certificative. Per essere considerate certificative dovranno contenere le generalità dell'interessato,

la data del rilascio, la firma leggibile del medico e l'indicazione della diagnosi comportante incapacità lavorativa.

I lavoratori iscritti alla Gestione separata oltre alla certificazione di malattia, per ottenere il pagamento, dovranno presentare alla Sede Inps di appartenenza il modello SR 06, scaricabile dal sito internet dell'Inps.

Quando spetta

Il diritto all'indennità di malattia decorre (inizio malattia) dal 4° giorno (i primi 3 giorni sono di "carenza" e se previsto dal contratto di lavoro verranno indennizzati a totale carico dell'azienda, ad esempio nel terziario viene retribuita al 100% solo nel caso di malattie superiori ai 12 gg ovvero per un massimo di 2 eventi, al 66% per il terzo evento, al 50% per il quarto evento e nulla dal quinto, mentre per il settore Pubblici Esercizi al 100% solo se la malattia supera i 5gg) e cessa con la scadenza della prognosi (fine malattia). La malattia può essere attestata con uno o più certificati.

Si considera rientrante nel periodo di malattia anche l'eventuale ricovero in regime ordinario o in regime di day hospital purché la relativa certificazione rechi specifica diagnosi.

Ai fini dell'erogazione dell'indennità di malattia il lavoratore ha l'onere di rendersi reperibile al proprio domicilio per essere sottoposto, nelle fasce di reperibilità previste dalla legge, ai controlli aventi

come scopo quello di verificarne l'effettiva temporanea incapacità lavorativa. Nei casi in cui si verifichi l'effettiva necessità per il lavoratore di dover cambiare il proprio indirizzo di reperibilità, durante il periodo rientrante nella prognosi del certificato, egli dovrà darne tempestivamente, con congruo anticipo, comunicazione alla struttura territoriale Inps di appartenenza con le seguenti modalità: PEC, fax o lettera raccomandata A.R..

L'assenza a visita medica di controllo potrà comportare l'applicazione di specifiche sanzioni.

Le fasce di reperibilità alla visita medica di controllo domiciliare sono, per tutti i giorni compresi nella certificazione di malattia:

dalle ore 10,00 alle ore 12,00

dalle ore 17,00 alle ore 19,00

L'assenza a visita medica di controllo, se non giustificata, comporterà l'applicazione di sanzioni e quindi la non indennizzabilità delle giornate di malattia nel seguente modo:

- › per un massimo di 10 giorni di calendario, dall'inizio dell'evento, in caso di 1° assenza a visita di controllo non giustificata;
- › per il 50% dell'indennità nel restante periodo di malattia in caso di 2° assenza a visita di controllo non giustificata;
- › per il 100% dell'indennità dalla data della 3° assenza a visita di controllo non giustificata.

Il medico di controllo domiciliare riscontra

l'assenza mediante il rilascio (in busta chiusa) di invito a visita medica di controllo ambulatoriale.

Quanto spetta

Ai lavoratori dipendenti:

dal 4° al 20° giorno il 50% della retribuzione media giornaliera

dal 21° al 180° giorno il 66,66% della retribuzione media giornaliera.

Ai dipendenti di pubblici esercizi e laboratori di pasticceria:

l'indennità spetta nella misura dell'80% (e non del 50% e del 66,66%) per tutto il periodo di malattia.

Ai disoccupati e sospesi dal lavoro:

l'indennità spetta in misura ridotta pari ai 2/3 della percentuale prevista.

Ai ricoverati senza familiari a carico:

l'indennità è ridotta ai 2/5, per tutto il periodo di degenza ospedaliera, escluso il giorno delle dimissioni per il quale viene applicata la misura intera secondo le percentuali sopra indicate.

cessazione rapporto di l

DIMISSIONI

Le dimissioni o la risoluzione consensuale del rapporto presentate a partire dal 18 luglio 2012, devono essere convalidate presso la DTL competente (ovvero presso i Centri per l'impiego o altre sedi individuate dalla contrattazione collettiva) o, in alternativa sottoscrivendo una dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro.

Il Ministero precisa, al riguardo, che:

- la convalida presso le DTL non prevede particolari formalità istruttorie, in quanto i funzionari si limiteranno a constatare la genuina manifestazione di volontà del lavoratore a cessare il rapporto di lavoro;
- non è necessario procedere alla convalida in tutti i casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro rientri nell'ambito di procedure di riduzione del personale svolte in una sede qualificata istituzionale o sindacale; La Legge n. 92/2012 stabilisce, inoltre, che il rapporto di lavoro si intende risolto, per il verificarsi della condizione sospensiva, se:
 - entro 7 giorni di calendario dalla ricezione, il lavoratore o la lavoratrice non aderiscono all'invito del datore di lavoro a presentarsi presso i Servizi ispettivi per la convalida o ad apporre la suddetta sottoscrizione;
 - la lavoratrice o il lavoratore non effettuano, nei predetti 7 giorni (che possono sovrapporsi con il periodo di preavviso) la revoca delle dimissioni o della risoluzione consensuale.

avoro

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Affinché il licenziamento sia legittimo, il datore di lavoro deve giustificare la sua decisione. Il licenziamento per giusta causa scatta quando si verifica una circostanza così grave da non consentire la prosecuzione, nemmeno provvisoria, del rapporto lavorativo (art. 2119 c.c.). In tal caso il datore di lavoro può recedere dal contratto senza l'obbligo di dare il preavviso, né l'indennità di mancato preavviso. Si tratta di casi così gravi da provocare l'interruzione immediata del rapporto di lavoro (licenziamento in tronco).

Generalmente i contratti collettivi prevedono determinati fatti che legittimano il licenziamento senza preavviso. A titolo esemplificativo, possono costituire giusta causa di licenziamento:

- › il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa/insubordinazione;
- › il rifiuto a riprendere il lavoro dopo visita medica che ha constatato l'insussistenza di una malattia;
- › il lavoro prestato a favore di terzi durante il periodo di malattia, se tale attività pregiudica la pronta guarigione e il ritorno al lavoro;
- › la sottrazione di beni aziendali nell'esercizio delle proprie mansioni (specie se fiduciarie);
- › la condotta extralavorativa penalmente rilevante ed idonea a far venir meno il vincolo fiduciario (es. rapina commessa da dipendente bancario);
- › risse nei luoghi di lavoro o violenze verso gli altri lavoratori.

cessazione rapporto di lavoro

LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA

Questi gravissimi inadempimenti agli obblighi contrattuali ma anche quei comportamenti extra-ziendali, devono determinare il venir meno della fiducia posta alla base del rapporto di lavoro. Il giudice, chiamato ad accertare la presenza della giusta causa, dovrà pertanto valutare in concreto la violazione dell'elemento fiduciario, più che lo specifico inadempimento del lavoratore.

L'ultima Riforma del lavoro (Legge n. 92 del 2012) prevede, per i licenziamenti per giusta causa, definiti disciplinari, 2 tipi di tutele:

- › nel caso in cui il giudice accerti che non ci sia stato il fatto contestato, o che questo fosse punibile con una sanzione “conservativa” del posto di lavoro, intima il datore di lavoro a reintegrare il lavoratore ed a pagargli un’indennità risarcitoria (fino a 12 mensilità);
- › nel caso in cui il giudice accerti che non vi sia stata giusta causa, ma per ragioni diverse da quelle sopra elencate, condanna il datore di lavoro al pagamento di un’indennità tra un minimo di 12 mensilità ed un massimo di 24, senza reintegro nel posto di lavoro.

LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO

La motivazione del licenziamento, necessaria per la sua legittimità, può risiedere nella presenza di un giustificato motivo. In tal caso, a differenza del licenziamento per “giusta causa”, il datore di lavoro è obbligato a dare il preavviso al lavoratore. La legge (n. 604 del 1966) distingue chiaramente tra due tipi di giustificato motivo: soggettivo e oggettivo.

GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO

Il “giustificato motivo soggettivo” è costituito dal “notevole inadempimento degli obblighi contrattuali” da parte del lavoratore, ma non in modo così grave da non consentire la prosecuzione del lavoro per il periodo del preavviso, come avverrebbe in caso di licenziamento per “giusta causa”. Possono costituire ipotesi di giustificato motivo soggettivo l’abbandono ingiustificato del posto di lavoro, minacce, percosse, assenza per malattia oltre il periodo consentito.

I licenziamenti intimati per giustificato motivo soggettivo ricadono nella stessa disciplina del licenziamento disciplinare. Nel caso in cui il giudice accerti che non c’è stato il comportamento punibile dal lavoratore, o quando tale comportamento ricada nelle condotte punibili con una sanzione di tipo diverso (“conservativa” del posto di lavoro), ordina il reintegro del lavoratore nel posto di lavoro ed il pagamento di un’indennità risarcitoria. Nel caso in cui il giudice accerti che non vi è un giustificato motivo soggettivo, ma per ragioni diverse da quelle che consentono il reintegro, ordina il pagamento di una indennità compresa tra 12 e 24 mensilità.

GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

Il “giustificato motivo oggettivo” riguarda i casi di licenziamento dovuto a “ragioni inerenti all’attività produttiva, all’organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa”. Non riguarda pertanto il comportamento del lavoratore. Tra i casi più frequenti, individuati dalla giurisprudenza come giustificato motivo oggettivo, vi sono: cessazione dell’attività, fallimento, riorganizzazione aziendale; ma anche la sopravvenuta inidoneità fisica del lavoratore a svolgere le mansioni assegnategli, o la sua carcerazione.

Nel caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo - definito come “economico” dalla Riforma

cessazione rapporto di lavoro

giustificato motivo
oggettivo

del lavoro del 2012 - il giudice può obbligare il datore di lavoro al pagamento di un'indennità, tra un minimo di 12 mensilità ed un massimo di 24. Il reintegro nel posto di lavoro, che prima della Riforma era automatico, in caso di licenziamento giudicato illegittimo, può essere ordinato dal giudice solamente nel caso in cui si provi che esso è stato determinato da ragioni discriminatorie o disciplinari

LICENZIAMENTO AD NUTUM

Il Codice Civile consente a ciascuno dei contraenti di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato senza fornire alcuna motivazione ("ad nutum"), e senza motivazione di giusta causa, ma con l'unico vincolo del preavviso. Dopo le modifiche introdotte dalla Legge n. 108 del 1990, il datore di lavoro può licenziare il lavoratore senza comunicare la decisione per iscritto e senza motivarla (Art. 2118 c.c.) solo nei confronti di particolari categorie:

- › lavoratori domestici;
- › coloro che hanno raggiunto l'età pensionabile;
- › lavoratori assunti in prova, per tutto il periodo di prova e fino a 6 mesi dall'assunzione;
- › lavoratori assunti in prova;
- › dirigenti;
- › sportivi professionisti;
- › apprendisti (al termine dell'apprendistato).

Il licenziamento, per essere valido, deve non solo essere giustificato, ma deve essere comunicato al lavoratore in forma scritta (Legge n. 108/1990, art. 2, c. 2). La motivazione, a seguito della Riforma del Lavoro 2012, deve essere contestuale al licenziamento: il datore di lavoro deve cioè comunicare i motivi del licenziamento già nella lettera inviata al dipendente.

Qualora il lavoratore ritenga il licenziamento illegittimo, può impugnarlo entro 60 giorni



dalla sua comunicazione. L'impugnazione va fatta in forma scritta, anche tramite lettera raccomandata spedita al datore, ovvero "con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la sua (del lavoratore) volontà". Successivamente, il lavoratore ha a disposizione due procedure alternative:

1 tentare la strada della conciliazione o arbitrato col datore, entro 180 giorni dalla data d'impugnazione; se la conciliazione viene rifiutata o non porta ad un accordo, il lavoratore ha poi 60 giorni di tempo per presentare ricorso;

2 presentare direttamente ricorso, entro 180 giorni dall'impugnazione del licenziamento.

LA CONCILIAZIONE

Il tentativo di conciliazione, imposto come obbligatorio dalla legge 604/66, è stato reso facoltativo, a partire dal 2010, dal Collegato Lavoro (legge 183/2010).

Un tentativo di conciliazione è invece obbligatorio in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nelle imprese con più di 15 dipendenti. Il datore di lavoro, prima di procedere al licenziamento, deve inviare una comunicazione al lavoratore ed alla Direzione Territoriale del Lavoro con cui attivare la procedura di conciliazione. La procedura deve concludersi entro 20 giorni. Se il tentativo fallisce, il datore può procedere al licenziamento.

REINTEGRAZIONE O RIASSUNZIONE

Se il licenziamento viene intimato senza la forma scritta o senza giustificazione, il giudice lo ritiene illegittimo e lo dichiara inefficace. In questo caso, il datore è soggetto a determinati obblighi verso il lavoratore. La tutela (reale od obbligatoria) accordata al dipendente, licenziato ingiustamente, è diversa a seconda della dimensione dell'azienda.

cessazione rapporto di lavoro

LA REINTEGRAZIONE

Il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevista dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori (modificato dalla Legge n. 108/1990) nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- › più di 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva: sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo, dove è avvenuto il licenziamento;
- › più di 15 dipendenti (5 se agricoli) nell'ambito dello stesso Comune, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge il limite;
- › più di 60 dipendenti complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Oltre alla reintegrazione, il licenziamento illegittimo obbliga il datore di lavoro a risarcire il lavoratore del danno subito. Questo è costituito dal pagamento della retribuzione globale di fatto, non inferiore a 5 mensilità, che il lavoratore non ha percepito, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale risarcimento prevede anche il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Il lavoratore può però rinunciare alla reintegrazione e chiedere in cambio, entro 30 giorni dall'invito a riprendere il lavoro, un'indennità, pari a 15 mensilità di retribuzione. Resta fermo il diritto al risarcimento del danno.

LA RIASSUNZIONE

L'obbligo di riassunzione del lavoratore invece, previsto dall'art. 2 L. n. 108/1990 (che ha ampliato l'art. 8 della L. 604), viene ordinato dal giudice nei confronti dei datori di lavoro, imprenditori o meno, che occupano:

- › fino a 15 dipendenti (5 se agricoli) in ciascuna unità produttiva;
- › fino a 60 complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti.

Questa tutela si applica anche alle organizzazioni di tendenza, cioè datori non imprenditori che svolgono attività senza fini di lucro (sindacati, partiti politici, associazioni religiose, culturali). Si applica inoltre ai lavoratori dipendenti da enti pubblici in cui la stabilità non è garantita da norme di legge, di regolamento e di contratto collettivo o individuale. Il licenziamento illegittimo, privo di giusta causa o di giustificato motivo, in questo caso pone il datore di lavoro di fronte alla scelta di riassumere il lavoratore entro 3 giorni, senza diritto alla retribuzione arretrata non data oppure, di pagargli un'indennità, a titolo di danno. Quest'ultima dovrà essere compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, in relazione al numero dei dipendenti, alla dimensione dell'impresa, all'anzianità, al comportamento e alle condizioni delle parti.

› più di 15 dipendenti (5 se agricoli) nell'ambito dello stesso Comune, anche se ciascuna unità produttiva non raggiunge il limite;

› più di 60 dipendenti complessivamente se nell'unità produttiva interessata sono occupati meno di 16 dipendenti. Oltre alla reintegrazione, il licenziamento illegittimo obbliga il datore di lavoro a risarcire il lavoratore del danno subito. Questo è costituito dal pagamento della retribuzione globale di fatto, non inferiore a 5 mensilità, che il lavoratore non ha percepito, dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione. Tale risarcimento prevede anche il versamento dei contributi assistenziali e previdenziali. Il lavoratore può però rinunciare alla reintegrazione e chiedere in cambio, entro 30 giorni dall'invito a riprendere il lavoro, un'indennità, pari a 15 mensilità di retribuzione. Resta fermo il diritto al risarcimento del danno.



assistenza sanitaria integrativa (fondo est)

Il welfare contrattuale sta consolidando il proprio ruolo e la propria identità nel panorama dell'Assistenza Integrativa in Italia.

Il bilancio pubblico non più in grado, ormai, di sostenere i crescenti costi della sanità, di contro, impensabile aumentare la spesa pubblica da parte dei cittadini in momenti in cui la paura della recessione del sistema economico reale sempre più concreta. Il Libro Verde sul Welfare del Ministro Sacconi esprime la volontà di favorire lo sviluppo dei fondi sanitari integrativi derivanti da accordi bilaterali allo scopo di contenere e ridurre l'incidenza della spesa sanitaria sul bilancio pubblico.

La proposta della compartecipazione del privato sembra una grande autostrada da percorrere in fretta; anche sono ancora troppe le incertezze legislative, troppe contraddizioni, troppi schemi demagogici obsoleti ancor oggi rappresentano quei lavori in corso che rallentano ed allontanano il raggiungimento di una razionalizzazione coerente agli obiettivi di questo mondo.

L'Assistenza Sanitaria Integrativa in Italia nell'ambito del Welfare Contrattuale, sin dalla sua originaria

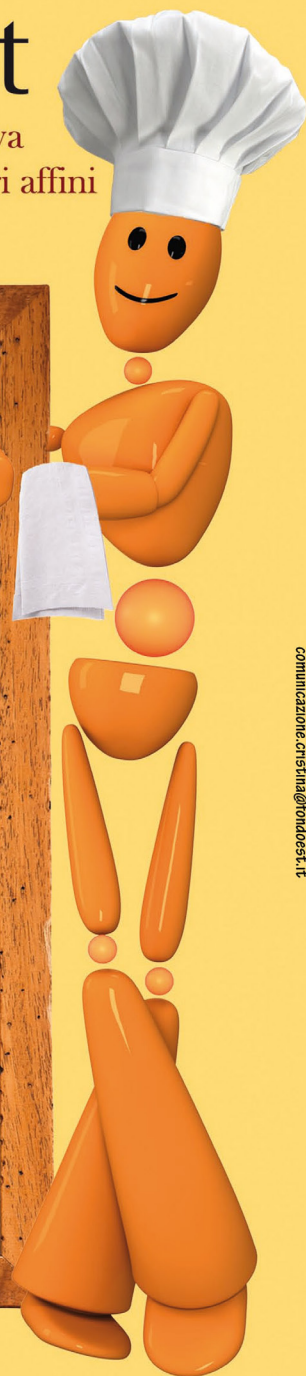
definizione il Fondo Sanitario integrativo allorché lo Stato sarà in grado di garantire assistenza sia in termini qualitativi che temporali e solo dopo che avrà realmente definito i propri ambiti di intervento.

Da parte loro i Fondi nati, in modo particolare il FONDO EST, e nascituri devono rientrare in un quadro unico avente come obiettivo predominante l'assistenza sanitaria dei propri aderenti, parametrata alle risorse derivanti dalla raccolta di fondi. I contributi finanziari ottenuti dalla contrattazione nell'ambito dei vari Contratti Collettivi Nazionali sono considerati, sotto tutti gli aspetti, come facenti parte dell'asset salariale e devono essere impiegati in modo coerente, comunque idoneo a salvaguardarne il valore intrinseco nel Welfare per i lavoratori.



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



Menu del Fondo Est

*per tutti i dipendenti del
terziario, commercio, turismo e servizi*

RIMBORSO DEI TICKET
DIAGNOSTICA e TERAPIA
VISITE SPECIALISTICHE
ODONTOIATRIA
CHIRURGIA

SERVIZI DI CONSULENZA
PACCHETTI di PREVENZIONE
PACCHETTO MATERNITA'
TUTELA DEL NEONATO

*Nuove prestazioni sanitarie
nell'ambito dell'inabilità temporanea*

FISIOTERAPIA
AGOPUNTURA MANU MEDICA
PRESIDI ED AUSILI MEDICI ORTOPEDICI

www.fondoest.it

comunicazione.cristina@fondoest.it



sos-buonipasto@fidaonline.it

S.O.S BUONI PASTO

Un nuovo servizio di **FIDA** per ricevere assistenza per la **risoluzione** delle problematiche relative alla gestione e all'incasso dei buoni pasto.



FIDA

**FEDERAZIONE ITALIANA
DETTAGLIANTI DELL'ALIMENTAZIONE**



CONFCOMMERIO
IMPRESE PER L'ITALIA