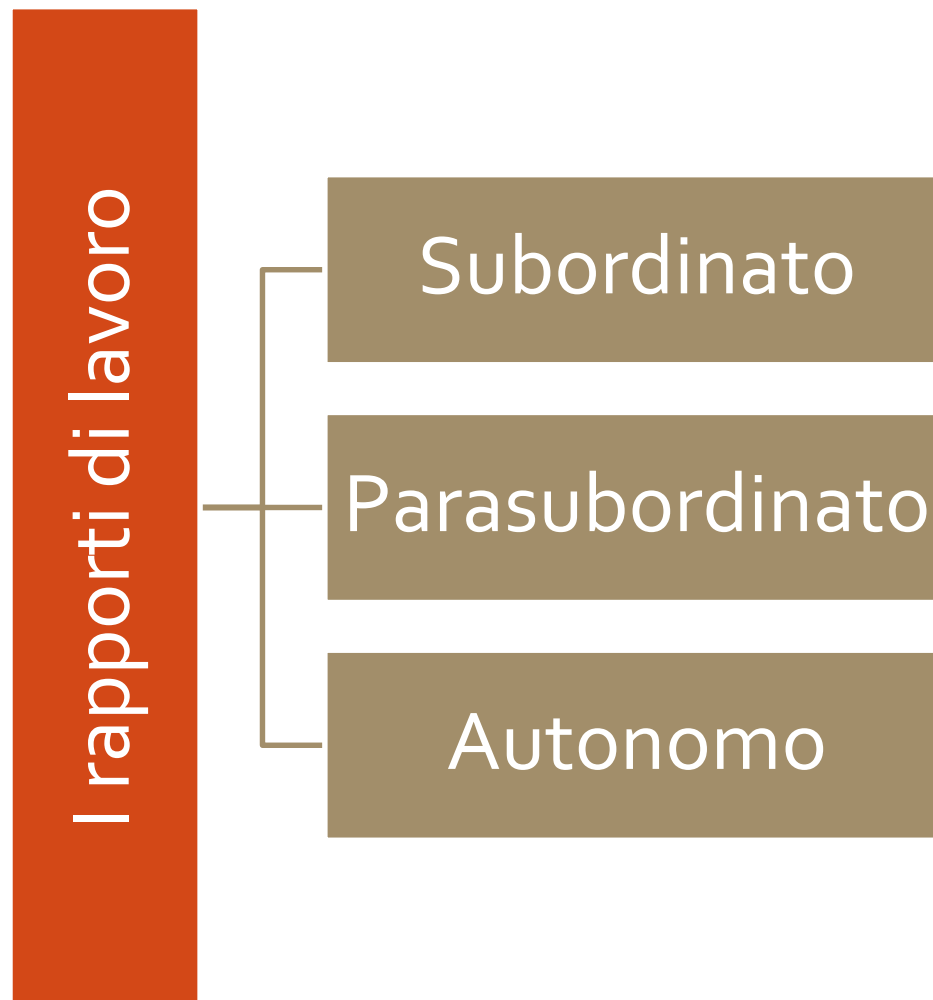


A vertical bar graphic on the left side of the slide, featuring a red bar with a white segment near the top.


# I CONTRATTI DI LAVORO

# I rapporti di lavoro






# Il contratto di lavoro subordinato

- Il lavoratore subordinato svolge il proprio lavoro alle dipendenze e **sotto la direzione** dell'imprenditore.
  - Il lavoratore dipendente mette a disposizione del datore di lavoro il **proprio tempo** e le proprie **capacità** in cambio di una **retribuzione** (salario, stipendio).
  - Non può intervenire sull'organizzazione del lavoro e sull'uso dei mezzi di produzione (che non sono di sua proprietà).
  - Il **rischio economico** e giuridico dell'attività lavorativa svolta viene assunto dall'azienda o ente per cui lavora.
- 



# Il contratto di lavoro subordinato

Chi lavora in qualità di dipendente:

- deve rispettare un **orario di lavoro**
  - ha uno **stipendio fisso** legato all'orario e alla qualifica
  - è retribuito anche quando è **ammalato**
  - percepisce una pensione in caso di invalidità e al termine della vita lavorativa, grazie ai **contributi previdenziali e assistenziali** che vengono regolarmente trattenuti dallo stipendio.
- 



# Categorie di lavoratori dipendenti

**Dirigenti:** ricoprono ruoli caratterizzati da elevato livello di professionalità, autonomia e potere decisionale.


**Quadri:** svolgono funzioni di rilevante importanza con un'elevata autonomia.

**Impiegati:** svolgono attività amministrative o tecniche. Possono essere di concetto o d'ordine.

**Operai:** svolgono mansioni di tipo prevalentemente manuale. Si distinguono in specializzati, qualificati comuni.


A queste categorie di origine legale se ne aggiunge un'altra individuata dalla contrattazione collettiva.

**Intermedi:** svolgono mansioni di fiducia e responsabilità oppure guidano e controllano gruppi di operai. Es. capo officina, caporeparto, capo cantiere.





# Il contratto a tempo indeterminato

- Il contratto di lavoro a tempo indeterminato non prevede una scadenza ma può risolversi consensualmente per scelta delle parti oppure, anche non consensualmente, per decisione unilaterale del datore di lavoro (licenziamento) o del lavoratore (dimissioni).
  - Il recesso del lavoratore **non deve essere motivato** e non richiede particolari condizioni, fatto salvo il rispetto del **periodo di preavviso**.
  - Il **recesso del datore di lavoro** può avvenire solo per giusta causa o giustificato motivo, oggettivo o soggettivo.
- 




# Cause di licenziamento

- **Giusta causa:** un **comportamento molto grave** del lavoratore che provoca la **totale perdita di fiducia** da parte del datore di lavoro e non consente la prosecuzione neppure temporanea del rapporto. Per questa ragione è l'unica forma di licenziamento che non richiede preavviso (es. il rifiuto ingiustificato e reiterato di eseguire la prestazione lavorativa o la sottrazione di beni aziendali).
- **Giustificato motivo soggettivo:** è un evento imputabile al lavoratore che **consente l'espletamento del normale periodo di preavviso**. In alternativa il datore di lavoro può decidere di esentare il lavoratore dall'espletamento del periodo di preavviso, retribuendogli la relativa indennità sostitutiva (es. l'abbandono ingiustificato del posto di lavoro o le reiterate violazioni del codice disciplinare di gravità tale da condurre al licenziamento).
- **Giustificato motivo oggettivo:** si riferisce a un evento non addebitabile al lavoratore; generalmente è rappresentato da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro (es. la soppressione di una certa mansione, a chiusura di un'attività, etc...).





# Il contratto a tempo indeterminato

- Il contratto a tempo indeterminato è la **forma comune** di rapporto di lavoro. Il Jobs Act ha introdotto il contratto di lavoro a tempo indeterminato a **tutele crescenti**. Non si tratta di un nuovo contratto, ma della **disciplina ai licenziamenti illegittimi**.
  - Si applica a **tutti i lavoratori** (operai, impiegati o quadri) assunti con contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 7 marzo 2015.
  - Questa tutela è stata estesa anche ai neoassunti nelle imprese sotto i 15 dipendenti. Si applica anche ai lavoratori delle imprese che per effetto di nuove assunzioni, superino la faticosa soglia dei 15 dipendenti, quindi anche ai vecchi assunti.
- 





# L'articolo 18

- In base all'articolo 18, terzo comma, dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) il dipendente il cui licenziamento sia stato dichiarato **illegittimo** ha la facoltà di richiedere al datore di lavoro la **reintegrazione** sul posto di lavoro, oppure un'indennità, detta sostitutiva, pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.





## Le tutele crescenti

- Licenziamento **discriminatorio, nullo e intimato in forma orale**: il giudice ordina la reintegrazione del lavoratore. Il lavoratore ha la facoltà di chiedere, al posto della reintegrazione, un'indennità pari a 15 mensilità.
- Nel caso in cui si accerti che non ricorrono gli estremi del licenziamento per **giustificato motivo oggettivo** o per giustificato motivo **soggettivo** o **giusta causa**, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità pari a **2 mensilità** dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio, e comunque **non inferiore a 4 e non superiore a 24** mensilità.
- Nell'ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa in cui sia dimostrata l'**insussistenza del fatto materiale contestato** al lavoratore, il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro alla reintegrazione del lavoratore.





# Piccole imprese e organizzazioni di tendenza

- Nelle imprese al di sotto dei 15 dipendenti, non si applica l'articolo 3, comma 2 (insussistenza del fatto materiale contestato), e l'ammontare delle indennità è dimezzato e non può in ogni caso superare il limite di 6 mensilità.
- Ai datori di lavoro non imprenditori, che svolgono senza fine di lucro attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione ovvero di religione o di culto, si applica la disciplina delle tutele crescenti.






# Il contratto individuale di lavoro

- Il contratto individuale di lavoro può essere concluso sia oralmente sia in forma scritta. All'atto dell'assunzione, l'azienda è tenuta a informare il lavoratore in merito al contenuto del contratto individuale.
- Tale obbligo può essere assolto consegnando al lavoratore copia del contratto individuale di lavoro contenente anche le seguenti informazioni:
  - luogo di lavoro;
  - data di inizio del rapporto;
  - durata del rapporto di lavoro (se a termine);
  - inquadramento, livello, qualifica e le mansioni;
  - durata del periodo di prova, se previsto;
  - importo iniziale della retribuzione;
  - orario di lavoro.






# Il contratto a tempo determinato

- È un contratto di lavoro subordinato con una durata precisa e con una data che ne indica la fine. L'apposizione del termine, a pena di nullità, deve risultare dall'atto **scritto**.
  - Non può avere una durata superiore a **36 mesi** ed è **prorogabile**, con il consenso del lavoratore e nei limiti della durata massima prevista, indipendentemente dal numero dei rinnovi (max 5).
  - In caso di **rinnovo**, è necessario uno stacco tra il primo e il secondo contratto:
    - intervallo di 10 giorni se la durata del primo contratto è inferiore ai 6 mesi;
    - intervallo di 20 giorni se la durata del primo contratto è superiore ai 6 mesi
- 




# Il contratto a tempo determinato

- Ciascuna impresa può stipulare un numero complessivo di contratti a tempo determinato che non può eccedere il **20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato** in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.
  - Il lavoratore assunto contratto a tempo determinato per almeno 6 mesi, potrà far valere il **diritto di precedenza** sui nuovi contratti a termine stipulati dall'azienda per le stesse mansioni, nei 12 mesi successivi al termine del suo contratto.
- 




# Il contratto a tempo determinato

- Il lavoratore a tempo determinato ha diritto a ricevere lo **stesso trattamento** dei lavoratori assunti a tempo indeterminato che svolgano la stessa attività, ovvero che abbiano lo stesso inquadramento contrattuale, in proporzione al periodo di lavoro prestato.
  - In particolare, al lavoratore a termine spettano le **ferie**, la **tredicesima** mensilità, il TFR e ogni altro trattamento in atto nell'impresa.
- 



# Il contratto a tempo determinato

- Il lavoratore assunto a tempo determinato **non può essere licenziato prima della scadenza del termine se non per giusta causa**. Non è possibile, in altre parole, il licenziamento per giustificato motivo, sia soggettivo che oggettivo (ad esempio per riduzione dell'attività dell'impresa).
  - Il licenziamento intimato senza giusta causa prima della scadenza del termine comporta il diritto del lavoratore al risarcimento del danno, pari a tutte le retribuzioni che sarebbero spettate al lavoratore fino alla scadenza inizialmente prevista.
- 





# Part-time

Il part-time implica un **orario di lavoro inferiore a quello ordinario** (full-time), individuato dall'art. 3 del Decreto legislativo n. 66 del 2003, in 40 ore settimanali, ovvero un minor orario rispetto a quello previsto dalla contrattazione collettiva.

La riduzione dell'orario di lavoro può essere:

- di tipo **orizzontale**, quando il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto all'orario normale giornaliero;
- di tipo **verticale**, quando il dipendente lavora a tempo pieno ma solo alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- di tipo **misto** che contempla una combinazione delle due forme precedenti.





# Part-time

Il contratto di lavoro deve contenere la **precisa determinazione degli orari ridotti** in modo da permettere al lavoratore l'organizzazione e la gestione del proprio tempo. L'orario può però essere modificato tramite l'apposizione, in forma scritta nel contratto, di apposite clausole:

- **flessibili:** prevedono la possibilità di modificare la **collocazione temporale** della prestazione di lavoro e possono essere contenute in tutte e tre le tipologie di contratto part-time;;
- **elastiche:** prevedono la possibilità di **aumentare** il numero delle ore della prestazione di lavoro rispetto a quanto fissato originariamente e possono essere stipulate nei rapporti di part-time verticale o misto.





# Part-time

Il lavoratore part-time gode degli stessi diritti di chi ha un contratto di lavoro a tempo pieno. Il trattamento economico è **proporzionato in base alle ore di lavoro.**





# Apprendistato

- L'apprendistato è la principale tipologia contrattuale per **favorire l'ingresso** nel mondo del lavoro dei **giovani** di età compresa tra i **15 e i 29 anni**, a seconda della tipologia di apprendistato.
- Il datore di lavoro è tenuto a erogare, come corrispettivo della presentazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la **formazione** necessaria all'acquisizione delle competenze professionali.
- Queste due obbligazioni hanno pari dignità e non sono tra loro alternative o accessorie.
- Mentre l'apprendista ha la convenienza di imparare una professione, il datore di lavoro ha la possibilità di beneficiare di **agevolazioni** di tipo normativo, contributivo ed economico.





# Apprendistato

Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, diverse per finalità, soggetti destinatari e profili normativi:

- apprendistato per la **qualifica e il diploma** e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- apprendistato **professionalizzante**;
- apprendistato di **alta formazione e di ricerca**.






# Apprendistato per la qualifica e il diploma

- Possono essere assunti con contratto di apprendistato di 1° livello i giovani tra i **15 e i 25 anni** in tutti i settori di attività. La regolamentazione dei profili formativi di questa tipologia di apprendistato è rimessa alle Regioni.
- Il datore di lavoro che intende stipulare il contratto di apprendistato sottoscrive un **protocollo con l'istituzione formativa** presso la quale lo studente è iscritto.






# Apprendistato professionalizzante

- È finalizzato al **conseguimento di una qualifica professionale** ai fini contrattuali. Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, pubblici e privati, i soggetti di età compresa tra i **18 e i 29 anni**. Per chi è in possesso di una qualifica professionale, il contratto può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.
  - La durata del contratto non può essere **inferiore ai 6 mesi e superiore a 3 anni**.
  - È previsto l'obbligo, solo per gli imprenditori con più di 50 dipendenti, di proseguire a tempo indeterminato il rapporto di lavoro con almeno il **20%** degli apprendisti presenti in azienda, altrimenti non si possono assumere altri apprendisti.
- 



# Apprendistato professionalizzante


- Il contratto di apprendistato prevede la **forma scritta** del contratto, del patto di prova e del **piano formativo individuale**.
  - La formazione **professionalizzante**, cioè quella volta all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali, è **svolta sotto la responsabilità dell'azienda** ed ha una durata stabilita dai singoli accordi interconfederali e contratti collettivi nazionali.
  - La formazione di **base e trasversale**, integra la formazione professionalizzante ed è offerta gratuitamente dalla **Regione**.
- 





# Apprendistato professionalizzante

La durata della formazione di base e trasversale è determinata dalla normativa vigente per l'intero periodo di apprendistato sulla base del titolo di studio dell'apprendista:

- 120 ore per gli apprendisti privi di titolo di studio;
  - 80 ore per gli apprendisti in possesso di diploma di scuola secondaria di II grado o di qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
  - 40 ore per gli apprendisti in possesso di laurea o titolo almeno equivalente.
- 



# Apprendistato di alta formazione e ricerca

- Possono essere assunti i giovani tra i 18 e i 29 anni.
- La finalità è il conseguimento di un **titolo di studio universitario** e di alta formazione, compresi il **dottorato di ricerca**, i diplomi rilasciati dagli istituti tecnici superiori (ITS), nonché il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
- Il datore di lavoro che intende stipulare un contratto di apprendistato di tale tipologia è tenuto alla sottoscrizione di un protocollo con l'istituzione formativa presso la quale lo studente è iscritto.





# Lavoro somministrato

Il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (**utilizzatrice**) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (**somministratori**) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali.

La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali:

- il **contratto di somministrazione** stipulato tra **utilizzatore e somministratore** che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato;
- il **contratto di lavoro** stipulato tra **somministratore e lavoratore** che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.





# Lavoro somministrato

- La **data di inizio e la durata** prevedibile della missione - che può essere prorogata con il consenso del lavoratore secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva - devono essere comunicate per **iscritto** al lavoratore da parte dell'Agenzia all'atto della stipulazione del contratto di lavoro ovvero all'atto dell'invio presso l'utilizzatore.
- Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono **a carico del somministratore**, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore.
- I CCNL stipulati da sindacati comparativamente più rappresentativi hanno il compito di individuare, anche in misura non uniforme, **i limiti quantitativi di utilizzazione** della somministrazione di lavoro a tempo determinato.





# Lavoro somministrato

- Lo Staff Leasing, o Somministrazione di Lavoro a Tempo Indeterminato, è il servizio di fornitura di personale che un'Agenzia per il Lavoro come la nostra effettua in favore di un'azienda: viene fornita manodopera qualificata la cui assunzione a tempo indeterminato è in capo all'Agenzia per il Lavoro, titolare del contratto commerciale con il cliente e del rapporto di lavoro con il lavoratore.





# Diritti e doveri del lavoratore somministrato

- Il lavoratore svolge la sua attività sotto la direzione e il controllo dell'impresa utilizzatrice. Egli è tenuto ad osservare le disposizioni date dall'impresa stessa per l'esecuzione del lavoro, **come se fosse un dipendente** di quest'ultima. Il lavoratore, inoltre, deve osservare tutte le disposizioni di legge e del CCNL applicate dall'impresa utilizzatrice.
- Il lavoratore ha inoltre diritto di svolgere la sua attività **per l'intera durata della missione**, salvo che non sia stato superato il periodo di prova o che sussista una giusta causa di licenziamento.
- Il lavoratore, durante la missione, ha diritto a percepire la **stessa retribuzione** che spetta ad un lavoratore dell'impresa utilizzatrice che svolge la stessa attività.





# Lavoro intermittente

- Mediante il contratto di lavoro intermittente (lavoro a chiamata) un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo particolari modalità e nel rispetto di alcuni limiti.
- Esso si caratterizza per il fatto che associa alla subordinazione la **discontinuità** della prestazione lavorativa, che deve essere **resa solo nei casi in cui sia richiesta** dal datore di lavoro.
- Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:
  - per le esigenze individuate dai CCNL;
  - con soggetti di età inferiore a 24 anni, oppure, di età superiore a 55 anni. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25° anno.





# Lavoro intermittente

Il contratto a chiamata richiede la forma scritta, con il dovere di indicare i seguenti dati obbligatori:

- durata del contratto, per cui se a tempo determinato o indeterminato;
- causale del ricorso al lavoro intermittente;
- luogo e modalità di svolgimento del lavoro e disponibilità del lavoratore;
- preavviso di chiamata;
- trattamento economico e normativo;
- modalità di chiamata del lavoratore.

Ciascun lavoratore non può svolgere un periodo complessivamente superiore alle **400 giornate** nell'arco di **3 anni** solari con il medesimo datore di lavoro, ad **eccezione** dei settori del **turismo**, dei **pubblici esercizi** e dello **spettacolo**.







# Lavoro intermittente

- Ai lavoratori a intermittenza spetta una retribuzione oraria uguale a quella di un lavoratore di pari livello con contratto di lavoro subordinato.
- Essendo un contratto subordinato, il datore di lavoro deve versare i contributi a fini pensionistici in maniera proporzionale alle ore effettive di lavoro effettuate dal lavoratore.
- Anche il trattamento di fine rapporto, spetta al lavoratore a chiamata ma è proporzionato alle ore lavorate.





# Lavoro intermittente

- Se il lavoratore ha l'obbligo di disponibilità ma non può andare a causa di un evento morboso o perché infortunato, è coperto dall'indennità di malattia INPS.
- Analoga cosa, per la maternità.
- Con il contratto a intermittenza, essendo un contratto di lavoro subordinato, si maturano ferie e permessi in proporzione alle giornate lavorate.





# Lavoro autonomo

## CARATTERISTICHE

- Autonomia
- Risultato e irrilevanza del tempo dedicato

## TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- Contratto d'opera, professionale

Ci si riferisce a tutte quelle figure professionali che progettano, organizzano e realizzano in autonomia il proprio lavoro. Es. l'imprenditore, l'artigiano, il libero professionista, il socio di cooperativa, l'agente e rappresentante di commercio





# Lavoro parasubordinato

## CARATTERISTICHE

- Autonomia
- Coordinamento
- Risultato e irrilevanza del tempo dedicato

## TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- Prestazioni occasionali





## Prestazioni occasionali

- Quando l'attività lavorativa è **occasionale, saltuaria** o di **ridotta entità** si parla di prestazioni occasionali.
- Le prestazioni occasionali si caratterizzano per un limite economico ben preciso all'interno di un anno civile. Durante l'anno i contratti attivabili, per ogni impresa, non possono superare il valore complessivo di 5.000 euro netti.
- Ciascun lavoratore può sottoscrivere in un anno uno o più contratti di prestazione occasionale per un valore complessivo di massimo 5.000 euro netti.
- Il limite economico scende a 2.500 euro annui per le prestazioni complessivamente rese da ogni lavoratore in favore della medesima impresa.
- Mentre per i contratti di pensionati, studenti fino ai 25 anni, disoccupati e percettori di prestazioni di sostegno al reddito, l'importo massimo può arrivare fino a 6.666 euro, invece di 5.000 euro previsti per la generalità dei prestatori.





# Prestazioni occasionali

- Il **Libretto famiglia** nasce per affrontare le esigenze quotidiane, estranee all'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, e il suo acquisto è riservato alle persone fisiche.
- Riguarda i piccoli lavori domestici (**giardinaggio, pulizia, manutenzione**), l'assistenza domiciliare ai **bambini** e alle persone **anziane**, ammalate o con disabilità, le **lezioni private**.
- Il Libretto è acquistabile tramite la piattaforma INPS e contiene dei titoli di pagamento del valore di 10 euro lordi (8 euro netti) comprensivi della contribuzione assicurativa e previdenziale alla **gestione separata INPS** e dei costi di gestione.





# Prestazioni occasionali

- I contratti di **prestazione occasionale** hanno come possibili utilizzatori le **microimprese** con **non più di 5 dipendenti** a tempo indeterminato e le **amministrazioni pubbliche** per cui sono però previsti ulteriori vincoli specifici.
- La misura del compenso è fissata dalle parti, purché non inferiore al livello minimo, stabilito dalla legge in **9 euro** l'ora.
- Il datore di lavoro deve versare anticipatamente all'Inps gli importi necessari al pagamento delle prestazioni e dei contributi obbligatori attraverso strumenti di pagamento elettronici.
- I compensi delle prestazioni di lavoro occasionale sono erogati al lavoratore direttamente dall'Inps, nel limite delle somme preventivamente messe a disposizione dal datore di lavoro.





# Il tirocinio formativo

- Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una modalità formativa che fa **acquisire nuove competenze** attraverso la **conoscenza diretta del mondo del lavoro**. La disciplina del rapporto, essendo di carattere formativo, è rimessa alle singole Regioni.
- La Regione Emilia-Romagna disciplina le seguenti tipologie di tirocinio extracurriculare, con caratteristiche, durata e destinatari diversi:
  - A. tirocinio formativo e di orientamento, rivolto a chi ha conseguito un titolo studio da non più di 12 mesi; (durata max 6 mesi)
  - B. tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolto a inoccupati, disoccupati, persone in mobilità; (durata max 12 mesi)
  - C. tirocinio per persone con disabilità e in condizione di svantaggio; (durata max 12/24 mesi)
  - D. tirocinio finalizzato all'inclusione sociale, all'autonomia delle persone e alla riabilitazione (durata max 12/24 mesi).







# Il tirocinio formativo

- La legge regionale prevede che in Emilia-Romagna ai tirocinanti sia attribuita un'indennità di almeno **450 euro** al mese.
- I tirocini devono essere regolati da un'apposita **convenzione**, stipulata tra il soggetto che ospiterà il tirocinante (un datore di lavoro pubblico o privato) e un soggetto promotore (ad esempio un ente di formazione, una scuola, un'università, un Centro per l'impiego), garante della regolarità e della qualità del percorso.
- Ciascun percorso si deve basare su un **progetto formativo individuale** che ne stabilisca gli obiettivi di apprendimento.
- Al termine del tirocinio, per verificare che gli obiettivi siano stati effettivamente conseguiti, le conoscenze e le capacità acquisite dal tirocinante sono documentate e valutate.





# Il tirocinio formativo

Vengono individuati **due distinti tutor**:

1. uno presso il soggetto promotore, che collabora nella stesura del progetto formativo e ne monitora l'andamento;
2. l'altro presso soggetto ospitante, responsabile dell'attuazione del piano formativo e dell'inserimento e affiancamento del tirocinante sul luogo di lavoro.





# Il tirocinio formativo

L'azienda ospitante non può:

- utilizzare il tirocinante per attività che non siano **coerenti** con gli obiettivi formativi del tirocinio;
- realizzare **più di un tirocinio** con il medesimo tirocinante.

Inoltre, deve:

- essere in regola con la legge per il diritto al lavoro dei disabili;
- garantire il rispetto della **normativa sulla salute e sicurezza** sui luoghi di lavoro.

Il n. di tirocinanti che un'azienda può **ospitare contemporaneamente** dipende dal numero dei suoi dipendenti a tempo indeterminato:

- fino a **5** dipendenti a tempo indeterminato, **1** solo tirocinante;
- Da **6 a 20** dipendenti, non più di **2** tirocinanti;
- Oltre i **20** dipendenti, un numero di tirocinanti equivalente al massimo al **10%** dei dipendenti.






# GLI ASSETTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA





# Il contratto collettivo di lavoro

- Il contratto collettivo di lavoro è il contratto con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) predeterminano congiuntamente la disciplina dei rapporti individuali di lavoro (c.d. parte normativa) ed alcuni aspetti dei loro rapporti reciproci (c.d. parte obbligatoria).
  - Il contratto collettivo rappresenta il raggiungimento, più o meno temporaneo e stabile, dell'equilibrio tra le contrapposte aspettative sociali dei diversi gruppi di interessi o parti sociali.
- 



# Le finalità essenziali


- Determinare il contenuto essenziale dei contratti individuali di lavoro in un certo settore (commercio, industria metalmeccanica, industria chimica, ecc.), sia sotto **l'aspetto economico** (retribuzione, trattamenti di anzianità) che sotto quello **normativo** (**disciplina dell'orario, qualifiche e mansioni**, stabilità del rapporto, ecc.).
- Disciplinare i rapporti (c.d. **relazioni industriali**) tra i soggetti collettivi.





# Gli assetti della contrattazione collettiva

Con l'Accordo interconfederale 15 aprile 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali si è definito un modello che prevede:

- un CCNL con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
  - un secondo livello di contrattazione aziendale o alternativamente territoriale, laddove previsto nell'ambito di specifici settori, con vigenza triennale.
- 



# Caratteristiche del CCNL


- Durata **triennale** tanto per la parte economica che normativa
- Garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per **tutti i lavoratori del settore** ovunque impiegati nel **territorio nazionale**.
- Per la dinamica degli effetti economici dei CCNL, viene individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il triennio in un nuovo indice costruito sulla base dell'**IPCA** (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.
- Si procederà alla **verifica circa eventuali scostamenti** tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata. Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi.







## Il secondo livello di contrattazione

- Si parte dall'assunto che una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello possa consentire di rilanciare la crescita della produttività e quindi delle retribuzioni reali.
  - Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale.
  - Il **premio variabile** sarà calcolato con riferimento ai **risultati conseguiti** nella realizzazione di programmi, concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
  - Il premio deve avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge.
- 



# Livello interconfederale

Il livello nazionale interconfederale ha luogo fra le confederazioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, le confederazioni imprenditoriali (per esempio, Confindustria, Confcommercio, ecc.), eventualmente il governo o singoli ministeri.

Le materie di questo livello negoziale riguardano di norma gli interessi più generali che travalicano gli specifici settori, quali – ad esempio – gli **assetti contrattuali**, il **sistema della rappresentanza sindacale interna**, la **struttura del salario** e quant'altro sia a tale livello rinviato dalla legge.





## Livello nazionale di settore

Il livello nazionale di settore ha luogo fra le federazioni nazionali di categoria e le associazioni di settore degli imprenditori.

Tra le materie trattate nel CCNL vi sono:

- la **retribuzione** fissa
- la **classificazione dei lavoratori**
- il lavoro **straordinario**, festivo e notturno e le relative maggiorazioni
- le **mensilità aggiuntive**
- il codice disciplinare, le modificazioni del rapporto di lavoro, la tutela del lavoratore durante la malattia, le assenze dal lavoro, il preavviso di licenziamento e dimissioni, ecc.
- Attualmente ha cadenza triennale.





## Livello aziendale

- Il livello aziendale o di gruppo ha luogo fra le rappresentanze sindacali interne (r.s.u.) assistite dalle organizzazioni sindacali di categoria territoriali o nazionali e il datore di lavoro (azienda o gruppo), assistito dall'organizzazione datoriale cui aderisce.
- Contenuto tipico della contrattazione aziendale è la **retribuzione variabile** (di norma denominata premio di risultato) ed eventualmente altri aspetti specifici della vita lavorativa aziendale (ad esempio, la **mensa**, alcune indennità, la distribuzione **dell'orario di lavoro**, ecc.). Il contratto aziendale o di gruppo ha di norma una cadenza quadriennale e il suo rinnovo non deve coincidere con quello del CCNL.






# Rapporti tra CCNL e altre fonti

Il rapporto di lavoro è disciplinato da una molteplicità di fonti:

- legge
- contratti collettivi
- contratto individuale.



Quando una fonte è **gerarchicamente sovraordinata** rispetto ad un'altra, la regola generale è nel senso che la fonte inferiore (il contratto individuale rispetto al CCNL, il CCNL rispetto alla legge) possa derogare a quella superiore **solo in senso più favorevole** ai lavoratori e mai in senso ad essi sfavorevole.

Il contratto vale per datori e prestatori di lavoro iscritti alle rappresentanze che sottoscrivono l'accordo.



# I TRATTAMENTI GARANTITI





# I trattamenti garantiti

Nel rapporto di lavoro dipendente sono previste **tutele fondamentali** per evitare la perdita della retribuzione e del lavoro in caso di eventi particolari

Tali eventi sono definiti come eventi protetti:

- stato di **malattia**
- stato di **infortunio**
- stato di **maternità**
- NASpl





# Stato di malattia

La legge prevede:

- i **primi tre giorni** di malattia sono a carico del **datore di lavoro**;
- per i **gli impiegati del credito, i dirigenti, gli impiegati e i quadri dei settori industriali**) l'onere dei restanti giorni è **a carico ditta**;
- per gli **operai** dell'industria e tutti i dipendenti dei settori **terziario, commercio** e turismo viene corrisposto a carico INPS un onere del 50% dal 4 al 20 giorno di malattia e del 66,66% dal 21° giorno fino al **180°**, a carico del datore un'integrazione fino ad arrivare alla retribuzione intera con le limitazioni o le disposizioni dettate dal CCNL.

Oltre tali periodi il trattamento economico è dettato dal CCNL.

Il dipendente in malattia non può perdere l'occupazione se non per raggiunto termine del contratto di lavoro o per raggiungimento del limite massimo di tutela espresso dal CCNL.







# Stato di infortunio

- E' un evento che si può produrre durante la attività di lavoro o mentre il dipendente si reca al lavoro.
- L'evento è coperto da assicurazione INAIL che interviene con un'indennità infortuni pari al 100% della retribuzione dal 4° giorno fino al 90° e un'indennità infortuni pari al 75% della retribuzione dal 91° giorno fino a guarigione clinica.
- Il datore di lavoro ha a suo carico l'intera retribuzione per il giorno in cui è avvenuto l'infortunio e per i tre giorni successivi. Per i giorni successivi al quarto deve integrare la indennità infortuni in base al dettato del CCNL.
- Durante il periodo di infortunio il dipendente ha la garanzia del posto di lavoro fino a guarigione.





# Stato di maternità

- La donna non può essere adibita al lavoro nei due mesi precedenti la data presunta del parto e nei tre mesi successivi il parto.
- La lavoratrice in stato di **gravidanza** non può essere licenziata, a meno che non sia in periodo di prova e il datore di lavoro dimostri che la risoluzione avviene per cause non connesse allo stato di maternità.
- Durante il periodo di maternità la dipendente **non può essere licenziata** se non dopo il raggiungimento del **primo anno** di vita del bambino.
- In caso di dimissioni le stesse vanno convalidate davanti all'Ufficio provinciale del lavoro.





# Assenza obbligatoria

- Il trattamento economico durante la maternità è a carico datore di lavoro per i dirigenti, mentre per gli altri dipendenti è costituito da:
  - un'indennità di maternità a carico INPS pari all'80% della retribuzione per i due mesi antecedenti la data presunta del parto e per i tre mesi successivi al parto
  - un'integrazione a carico del datore di lavoro in aggiunta alla indennità INPS fino al raggiungimento della retribuzione intera nei limiti dettati dal CCNL.
- Il periodo di assenza obbligatoria può essere anche anticipato prima dei due mesi antecedenti il parto in caso sussistano minacce di aborto, ambienti pericolosi per la sicurezza e peraltro il datore di lavoro non abbia la possibilità di adibire la donna in altre mansioni più in sicurezza.





# Assenza facoltativa

- Dopo i cinque mesi di assenza obbligatoria competono sei mesi di **assenza non retribuita** dal datore di lavoro ma con un'indennità a carico INPS pari al 30% della retribuzione.
- I sei mesi possono essere fruiti anche essere non continuativi purché utilizzati entro il terzo anno di vita del bambino.





# Allattamento e congedi parentali

- Sono costituiti da **2 ore giornaliere** (se l'orario svolto normalmente è pari o superiore alle sei ore) o da una sola ora giornaliera (nel caso di orario inferiore alle sei ore).
- Possono essere usufruiti per i giorni di lavoro svolti successivamente al periodo di assenza obbligatoria e quando non siano presenti periodi di assenza facoltativa.
- Per ogni figlio fino agli **otto anni**, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per congedo parentale per un periodo frazionato o continuativo di **6 mesi**.
- Complessivamente i due genitori non possono superare il massimo di **10 mesi**.





# ORARIO DI LAVORO





# Orario di lavoro

- Ogni dipendente che non svolga compiti direttivi è tenuto ad un **orario di lavoro** stabilito in azienda e rientrante nelle disposizioni del CCNL di riferimento.
- Il **personale direttivo** non è tenuto all'orario di lavoro ma alla responsabilità del raggiungimento degli obiettivi aziendali di tutta l'azienda ed in particolare del settore a lui assegnato. Di conseguenza può anche svolgere il suo compito in orari non tradizionali.
- Il rispetto dell'orario di lavoro è attribuito alla rilevazione presenze attuata con vari mezzi tra cui:
  - registrazione su cartellino orologio con mezzi meccanici
  - registrazione su base dati con mezzi elettronici
  - foglio firma manuale.





# Limiti dell'orario

- **La legge** dispone che le ore di lavoro settimanali devono essere la **massimo 48**.
- I CCNL definiscono normale l'orario di lavoro di **40 ore** settimanali con un orario giornaliero normalmente fissato in **8 ore** ma che a seconda del contratto o delle necessità aziendali può diventare un importo inferiore con un **minimo di 36 ore**.
- L'orario di lavoro va distribuito su **6 giorni la settimana**.
- Settimanalmente almeno un giorno deve essere privo di attività. Il giorno di assenza dal lavoro è tradizionalmente definito alla domenica. Tuttavia si è stabilito che il giorno di assenza dal lavoro può essere qualunque giorno della settimana.







# Lo straordinario

- Le ore lavorate in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro concordato in sede contratto collettivo o aziendale costituiscono **straordinario**.
- Le ore di straordinario svolgibili annualmente possono essere al massimo **250** con possibili ulteriori limitazioni previste del CCNL.





# Le ferie

- La Costituzione prevede che al dipendente debba essere garantito un periodo di ricostituzione del suo stato psicofisico attraverso un'assenza dal lavoro (retribuita) **continuativa di non inferiore a 15 giorni annuali**.
- Le definizioni delle ferie vengono attuate dai CCNL.
- I CCNL hanno esteso il diritto alle ferie in misura differenziata ma attorno a **un mese** all'anno, sempre lasciando che il periodo continuativo sia di almeno 15 giorni.
- Il datore di lavoro ha il diritto dovere di ricevere le proposte di ferie dai dipendenti ma ha potere di rifiutare le proposte o disporre le ferie collettive dando spiegazioni razionali che comportino giustificazioni pertinenti con la produzione, l'organizzazione e l'economia dell'azienda.





# I permessi orari

I permessi orari sono definiti dalla normativa dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.

Il dipendente poi può usufruire di altri tipi di permessi per:

- **esami** di studio e concorsi: nel limite di 8 giorni annui
- **lutti** familiari e ai parenti entro il secondo grado: 3 giorni annui
- **assistenza a familiari** o nascita dei figli: 3 giorni annui
- **matrimonio**: 15 giorni di calendario.





# NASpl

- La Nuova Prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) è **l'ammortizzatore sociale** che fornisce una tutela di sostegno al reddito ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione.
- La NASpl è corrisposta mensilmente, per un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni (**max 24 mesi**).





# NASpl

- Se la retribuzione media mensile è pari o inferiore a 1.195 euro (valore 2015 e annualmente rivalutabile), l'indennità sarà il **75%** dell'importo.
- Nei casi in cui la retribuzione mensile media degli ultimi quattro anni è superiore a 1.195 euro, la NASpl sarà pari **al 75% di 1.195 euro, aumentato del 25%** della differenza tra la retribuzione media mensile e 1.195 euro.
- Comunque, la NASpl **non può superare** il tetto massimo mensile di **1.300 euro**, che verrà rivalutato annualmente sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo.
- La NASpl viene ridotta del 3 per cento al mese, a decorrere dal primo giorno del quarto mese di fruizione

