



Provincia di Como



Consigliera
di Parità



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

Le Regole del gioco

Strumenti e informazioni per
orientarsi nel mercato del lavoro

Testi a cura dell'Avv. Dario Marcassa

RINGRAZIAMENTI

Si ringrazia l'avv. Dario Marcassa che ha curato la costruzione e l'aggiornamento dei testi di questa pubblicazione.

Si ringrazia la Consigliera di Parità della Provincia di Lodi, Ornella Veglio, per averci autorizzato a stampare - con i dovuti adattamenti - questa pubblicazione da lei curata e diffusa sul suo territorio.

Si ringrazia, infine, per il prezioso contributo l'Assessorato al Lavoro della Provincia di Como e, in particolare, Sabina Napoli e Giulia Manzeni.

Indice

Premessa	pag. 5	<i>Il lavoro occasionale accessorio</i>	pag. 61
Presentazione	pag. 7	<i>Il lavoro a tempo parziale</i>	pag. 63
Le 13 Regole d'oro	pag. 9	<i>Il lavoro ripartito</i>	pag. 66
Il/la Consigliere/a di Parità	pag. 11	<i>Il lavoro intermittente o a chiamata</i>	pag. 69
La rete dei servizi	pag. 12	<i>La somministrazione di lavoro</i>	pag. 73
<i>I servizi pubblici per l'impiego</i>	pag. 12	<i>Il contratto di associazione in partecipazione</i>	pag. 76
<i>I Centri per l'impiego della provincia di Como</i>	pag. 13	<i>Il lavoro domestico</i>	pag. 80
<i>Le agenzie per il lavoro</i>	pag. 17	Le assunzioni presso gli Enti Pubblici per le basse qualifiche	pag. 91
<i>Altri operatori autorizzati</i>	pag. 18	Le dimissioni del/la lavoratore/trice	pag. 94
<i>La rete dei servizi per l'impiego della provincia di Como</i>	pag. 21	Le assunzioni del lavoratore straniero	pag. 98
<i>La Borsa Nazionale del Lavoro</i>	pag. 23	L'indennità' di disoccupazione	pag. 103
L'ispezione del lavoro	pag. 24	<i>L'indennità di disoccupazione Ordinaria</i>	pag. 104
<i>La Direzione Provinciale del lavoro</i>	pag. 26	<i>L'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti</i>	pag. 106
<i>La conciliazione monocratica</i>	pag. 28	Appendice 1	
<i>L'istituto della certificazione</i>	pag. 28	<i>Emergenza crisi: ammortizzatori, azioni di politica attiva del lavoro, bonus e misure di sostegno a Como</i>	pag. 108
Le liste di mobilità	pag. 29	Appendice 2	
I contratti di lavoro	pag. 34	<i>Sintesi dei principali incentivi economici previsti a livello statale per i datori di lavoro che assumono dipendenti</i>	pag. 118
<i>Il/la Socio/a Lavoratore/trice di Cooperative</i>	pag. 34	Glossario	pag. 124
<i>I contratti di apprendistato</i>	pag. 36	Siti utili	pag. 134
<i>Il contratto di inserimento</i>	pag. 43	Altri riferimenti territoriali utili	pag. 135
<i>La collaborazione coordinata e continuativa</i>	pag. 46		
<i>Il lavoro a progetto</i>	pag. 50		
<i>Il lavoro occasionale</i>	pag. 59		



Premessa

E' con piacere che ho accolto il cortese invito delle Consigliere di Parità ad intervenire in occasione della pubblicazione di questa preziosa "Guida" ed a condividere le informazioni riguardanti i Servizi Provinciali per l'Impiego.

La centralità della persona e la valorizzazione del "capitale umano" sono i valori di riferimento dai quali siamo partiti nel pensare ed offrire i servizi Provinciali per l'Impiego. Punto cardine dei nostri servizi è l'occupazione.

L'obiettivo primario di questa pubblicazione è favorire la conoscenza degli strumenti e delle informazioni per orientarsi nel mercato del lavoro e proprio a tal fine propongo una disamina pratica e concreta dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego, dalla Rete dei Servizi per l'Impiego della Provincia di Como per illustrare agli utenti, in modo chiaro e semplice, le modalità di accesso, le finalità dei servizi erogati, nonché le opportunità che essi offrono.

Ancor più in questo particolare momento credo che lo studio e la programmazione d'interventi per fronteggiare la situazione di crisi devono partire da un'analisi e verifica delle risorse disponibili sul territorio e degli interventi possibili che per competenza i diversi attori Stato, Regioni, Province, Comuni, Associazioni di categoria, Sindacati, etc. possono mettere a disposizione.

Oggi più che mai "fare squadra" e "fare sintesi" è diventata una necessità per rendere più efficaci i differenti interventi e utilizzare al meglio le risorse; ed è per questo che ho pensato di raccogliere tutte le informazioni tecniche disponibili riferite a ammortizzatori passivi, politiche attive del lavoro, bonus e strumenti di integrazione del reddito affinché tutti insieme, anche se ciascuno secondo la propria competenza istituzionale, si intervenga nel sostegno dei lavoratori e famiglie in difficoltà.

*L'Assessore alle Politiche Attive del Lavoro Formazione Professionale,
Attività Economiche ed Università
Alessandro Fermi*



Presentazione

L'attuale crisi economica che investe il nostro paese come il resto del mondo, sta provocando una rilevante espulsione dal mercato del lavoro di molte lavoratrici e molti lavoratori determinando ancora una volta un rilevante cambiamento nel mercato del lavoro stesso.

L'Isae - Istituto di Studi e Analisi Economica - prevede per l'anno in corso circa 230.000 posti di lavoro in meno rispetto all'anno precedente, stimando che il tasso di disoccupazione salirà nel 2009 all'8,1% e nel 2010 all'8,5% con una contrazione dell'occupazione che riguarderà soprattutto i lavoratori precari e il lavoro femminile.

In Italia alla fine del 2008 la disoccupazione maschile è aumentata dello 0,8% e quella femminile dell'1,3%.

In questo scenario è ancor più necessario, quindi, far emergere la dimensione di genere della crisi occupazionale ed essere attenti a valorizzare la presenza delle donne che sono ancora molto vulnerabili nel mercato del lavoro anche in ragione del doppio ruolo da loro ricoperto come donne/figlie/madri/mogli e lavoratrici.

Le donne italiane, infatti, sono ancora fortemente penalizzate, molto più che nel resto d'Europa, dal peso di una cultura maschilista che delega loro, quasi esclusivamente, l'assolvimento dei compiti di cura all'interno della famiglia.

Siamo convinte, infatti, che l'occupazione femminile raggiungerà il suo picco positivo solo nel momento in cui si risolverà il problema della condivisione dei compiti tra i due sessi attraverso l'attuazione di nuove scelte politiche – maggiore protezioni sociale, strumenti contrattuali innovativi, flessibilità d'orario, forme più moderne di organizzazione del lavoro etc. - che permetteranno alla donna di essere lavoratrice senza rinunciare agli altri ruoli.

Come Consigliere abbiamo voluto pubblicare questa Guida convinte che possa costituire un importante contributo per tutte quelle persone, soprattutto donne, che cercano di inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro.

Riteniamo, infatti, che la Guida fornisca conoscenze utili e approfondite sui rapporti di lavoro che si stanno definendo, sulle diverse tipologie contrattuali, sui soggetti a cui riferirsi e sulle nuove opportunità lavorative che stanno emergendo.

Ci preme, infine, ringraziare l'Assessorato alle Politiche attive del lavoro della Provincia di Como per l'importante contributo dato alla realizzazione della pubblicazione che dimostra, come affermato dall'Assessore Fermi, quanto sia importante unire le forze e "fare squadra" per contrastare l'attuale situazione di crisi attuale.

Le Consigliere di Parità
Paola De Dominicis
Rosi Manganaro



Le 13 Regole d'oro

1. Prima di firmare i contratti flessibili (o precari) e' opportuno consultare esperti/e quali:
 - CONSIGLIERA DI PARITA'
 - SINDACATI DEI LAVORATORI
 - ASSOCIAZIONI DEI DATORI DI LAVORO
 - OPERATORI DEL CENTRO PER L'IMPIEGO
 - DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

2. Firmare con tranquillità il contratto se si tratta di contratto nazionale e cioè:
 - A. LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO
 - B. LAVORO DIPENDENTE A TEMPO DETERMINATONb. Se si tratta di tempo parziale, fissare l'orario all'atto della firma del contratto.

3. Non sottoscrivere dimissioni in bianco all'atto dell'assunzione.

4. Non esiste obbligo di fornire informazioni sulla propria vita privata all'atto della selezione per il posto di lavoro.

5. Se si lavora senza contratto:
 - a) e' lavoro nero: la responsabilità non e' di chi lavora, ma di chi da' lavoro (solo i pensionati, se lavorano in nero, rischiano, per quel periodo, la pensione)
 - b) e' opportuno conservare ogni documento relativo al proprio lavoro (contratti, buste paga, fotocopie assegni, ordini scritti, ...)

6. Presentare le dimissioni significa perdere dei diritti (disoccupazione, ecc).

- 7.** Periodo di prova:
 - a) esiste nei Contratti Collettivi nazionali di lavoro (CCNL)
 - b) nelle cooperative esiste se c'è nel regolamento, altrimenti no, quindi chiedere sempre di vedere il regolamento.
 - c) in tutti gli altri casi contrattuali non esiste.
- 8.** Attente alla clausola di rescissione nei contratti co.co.pro e co.co.co: in caso di gravidanza il rapporto si sospende per 180 giorni, ma alla ripresa il committente potrebbe decidere di interrompere la collaborazione!
- 9.** Rendere immediatamente le chiavi del luogo di lavoro, appena il rapporto s'interrompe.
- 10.** Non accettare responsabilità di cassa, cioè denaro, a meno che non vi sia un'assicurazione che è stata consegnata. Non accettare se vi è solo indennità monetaria.
- 11.** Sono nulli e quindi non valgono, gli impegni di assunzione.
- 12.** Nei contratti flessibili o precari è opportuna una clausola contrattuale dove la durata dell'accordo sia inferiore all'impegno lavorativo, per dare la possibilità di un periodo di riposo e/o malattia non previsti dalle norme generali.
- 13.** Nel contratto a progetto è opportuna la definizione di indicatori precisi per verificare l'esistenza del progetto, l'attuazione dello stesso e delle sue fasi, al fine di ridurre le contestazioni rispetto all'adempimento degli impegni assunti.



Il/La Consigliere/a di Parità

La figura del/della Consigliere/a di parità viene introdotta dalla Legge. n. 125 del 1991 ed è attualmente disciplinata dal D.Lgs. n. 198 del 2006.

A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati - con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità - una consigliera o un consigliere di parità effettivo e un/una supplente.

La normativa attribuisce a tale figura un ruolo fondamentale nel promuovere e garantire in ambito lavorativo l'attuazione dei principi di uguaglianza, di pari opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini. Il/La Consigliere/a di parità ha, infatti, da un lato un ruolo di tutela - poiché è un pubblico ufficiale nell'esercizio delle sue funzioni, con l'obbligo di segnalazione all'Autorità Giudiziaria per i reati di cui venga a conoscenza - e dall'altro una funzione di promozione e di sensibilizzazione sui temi della parità, delle pari opportunità e del principio di non discriminazione. Al/Alla Consigliere/a può rivolgersi chiunque - donna o uomo - ritenga di aver subito discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella retribuzione, nella possibilità di frequentare corsi di formazione professionale, nella progressione di carriera all'interno dell'azienda e ogni donna lavoratrice i cui diritti siano lesi in caso di maternità, sino al licenziamento. La legge attribuisce, infatti, al/alla Consigliera/e la facoltà di agire in giudizio su delega della lavoratrice discriminata o di intervenire nel giudizio promosso dalla lavoratrice stessa, Il/La Consigliere/a di Parità può anche costituirsi parte civile nei processi penali relativi ai maltrattamenti sul lavoro.

L'ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Como si trova presso la Provincia di Como, in via Borgo Vico n. 148 (Villa Gallia, piano terra).

Le Consigliere di Parità ricevono il mercoledì o il giovedì su appuntamento.

Tel/fax 031 230432 - consiglierapari@provincia.como.it - www.provincia.como.it (area pari opportunità)

Le Consigliere di Parità della Provincia di Como sono:

Paola De Dominicis *effettiva*

Rosi Manganaro *supplente*



La rete dei servizi

Prima della riforma del mercato del lavoro solo il 4% dei rapporti di lavoro passava dai servizi per l'impiego, nati dalla riforma degli uffici di collocamento.

Nel dicembre 2002, con il D.Lgs. 297/2002, è stata riformata la funzione pubblica dei servizi per l'impiego: sono stati eliminati sia il "libretto di lavoro" che le liste di collocamento ordinario e con esse anche le vecchie procedure burocratiche di autorizzazione, per fare posto all'**anagrafe del lavoratore**.

La riforma del mercato del lavoro, a determinate condizioni, consente agli operatori privati, ora chiamati **agenzie per il lavoro**, di erogare tutti i **servizi per l'impiego** (collocamento, ricerca e selezione del personale, orientamento e formazione, somministrazione di lavoro, ecc.) **a titolo assolutamente gratuito** per le lavoratrici ed i lavoratori, e oneroso per le imprese. Anche i Comuni saranno coinvolti nel collocamento, con particolare attenzione ai lavoratori e alle lavoratrici svantaggiati. Saranno incentivate le forme di collaborazione con gli operatori privati e del privato-sociale. Sindacati ed enti bilaterali (lavoratori + imprenditori) saranno abilitati a svolgere servizi per il lavoro, mentre scuole e università potranno promuovere per i propri allievi tirocini e contratti particolari, sviluppando relazioni con le realtà produttive del territorio.

Operatori pubblici e privati saranno infine collegati tra loro attraverso un sistema informatico nella "Borsa continua nazionale del lavoro", che dovrà agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

I servizi pubblici per l'impiego

I servizi per l'impiego si rivolgono ai lavoratori, alle lavoratrici e alle imprese per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro; si occupano della prima accoglienza e dell'orientamento del

lavoratore e della lavoratrice fornendo informazioni sul mondo del lavoro o per il reinserimento lavorativo (v. Legge Regione Lombardia n.1/99).

In particolare il decreto 276 rende operativa la riforma dei servizi per l'impiego, accostando ai tradizionali operatori pubblici (i Centri per l'impiego), le nuove Agenzie per il lavoro e gli altri operatori autorizzati. L'obiettivo è realizzare un sistema coerente di strumenti, per garantire la trasparenza e l'efficienza del mercato del lavoro anche grazie al collegamento con la "Borsa continua del lavoro".

I Centri Per l'Impiego della Provincia di Como

I Centri per l'Impiego della Provincia di Como forniscono servizi d'informazione e consulenza orientativa e d'accompagnamento all'inserimento lavorativo con l'obiettivo di favorire la più ampia integrazione fra i servizi per l'impiego, per l'orientamento e l'incontro tra domanda e offerta di lavoro erogati dai diversi enti operanti sul territorio provinciale.

Le sinergie attuate tra i diversi soggetti della rete ed il coordinamento dell'Assessorato Provinciale alle Politiche Attive del Lavoro, hanno permesso di offrire ai cittadini e alle imprese, su tutto il territorio comasco, servizi per l'impiego con standard comuni, di qualità, conseguendo elevati livelli d'efficienza e d'efficacia.

Le sedi dei Servizi Provinciali per l'Impiego:

APPIANO GENTILE

Via San Martino 4 - 22070 Appiano Gentile

Tel. 031-930764 - Fax 031-970116 - cpiappianogentile@lavoro.provincia.como.it

CANTÙ

Via Cavour 27 - 22063 Cantù

Tel. 031-712332 - Fax 031-701711 - cpicantu@lavoro.provincia.como.it

COMO

Via De Cristoforis 11 - 22100 Como

Tel. 031-2454411 - Fax 031-2753396 - cpicomo@lavoro.provincia.como.it

ERBA

Via Battisti 7 - 22036 Erba

Tel. 031-642255 - Fax 031-3338952 - cpierba@lavoro.provincia.como.it

MENAGGIO

Via Lusardi 55 - 22017 Menaggio

Tel. 0344-34133 - Fax 0344-34183 - cpimenaggio@lavoro.provincia.como.it

CENTRO SERVIZI IMPRESE ASSESSORATO ALLE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

Via Volta 44 - 22100 Como

Tel. 031-230757 / 711 - Fax 031-230730 - csi@lavoro.provincia.como.it

SERVIZIO PROVINCIALE COLLOCAMENTO MIRATO DEI DISABILI

Via Volta 44 - 22100 Como

Tel. 031-230758 - Fax 031-230713

pluna@lavoro.provincia.como.it - lfrigerio@lavoro.provincia.como.it

Chi si può rivolgere ai Centri per l'Impiego:

- Giovani che vogliono inserirsi nel mondo del lavoro;
- Disoccupati;
- Donne che vogliono reinserirsi nel mondo del lavoro;
- Occupati e lavoratori autonomi che vogliono cambiare lavoro.

Informazioni / Servizi erogati alle persone in cerca di occupazione:

- Servizio informativo di accoglienza

Al momento, si evidenzia principalmente la possibilità di ottenere due preziosi strumenti per chi è in cerca di lavoro:

- la **Dote Formazione** è un insieme di risorse, destinate alla persona, che consentono di partecipare gratuitamente ai corsi di formazione organizzati dagli enti accreditati dalla Regione Lombardia, per aggiornarsi, acquisire nuove competenze o rafforzare quelle già possedute per rimanere competitivi nel mercato del lavoro.

Possono richiedere la Dote Formazione tutte le persone residenti o domiciliate in Lombardia che abbiano conseguito un attestato di competenza di III livello europeo (al termine del quarto anno di Istruzione e Formazione Professionale), un diploma di scuola secondaria superiore o una laurea e che siano disoccupati o inoccupati.

- la **Dote Lavoro** è un insieme di risorse destinate alla persona per accedere ai servizi di formazione e inserimento lavorativo, finalizzati all'ingresso o al rientro nel mercato del lavoro.

Posso richiedere la Dote Lavoro i residenti o domiciliati in Lombardia, di età compresa tra i 18 e i 64 anni e che siano inoccupati o disoccupati, lavoratori in mobilità, oppure lavoratori in Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria.

La Dote Lavoro avrà caratteristiche e contributi differenti a seconda della categoria di appartenenza del richiedente.

- Colloqui di orientamento per conoscere le proprie capacità e potenzialità, per imparare a scrivere un curriculum o a sostenere un colloquio di selezione;
- Tirocini formativi e di orientamento per sperimentare conoscenze e capacità professionali;
- Servizi di inserimento mirato di lavoratrici e lavoratori disabili: il Servizio Provinciale di Collocamento Obbligatorio provvede alla stipula delle convenzioni ai sensi dell'art. 11 della legge 68/99 e favorisce l'inserimento lavorativo tenendo conto del profilo professionale e funzionale del lavoratore diversamente abile.

- Percorsi di formazione individualizzati;
- Anche dati per la ricerca delle offerte di lavoro, per la raccolta d'informazioni e opportunità di lavoro a livello provinciale, regionale e nazionale.

Per consultare le offerte di lavoro:

- collegarsi al portale del settore Lavoro della Provincia di Como all'indirizzo <http://lavoro.provincia.como.it>
- cliccare sul pulsante rosso a sinistra "offerte di lavoro";
- cliccare su "cerca" e saranno visualizzabili tutte le offerte di lavoro presenti;
- cliccare sulla lente d'ingrandimento azzurra a fianco della casella "ragione sociale" per visualizzare il dettaglio dell'offerta.

Per consultare la rubrica informativa:

- collegarsi al portale del settore Lavoro della Provincia di Como all'indirizzo <http://lavoro.provincia.como.it>
- cliccare sul pulsante in alto verde "area cittadini".

Servizi erogati alle aziende:

- Servizio di preselezione: esperti pre-selezionano lavoratrici e lavoratori attraverso colloqui e un'attenta analisi delle competenze, attitudini e motivazioni. All'azienda viene offerta una rosa di candidati idonei rispetto alla mansione da ricoprire;
- Servizio di pubblicazione delle ricerche di personale: la Provincia garantisce un servizio di pubblicazione delle ricerche di personale provenienti dalle aziende attraverso:
 - la pubblicazione delle stesse sul Portale dei Servizi per l'Impiego della Provincia di Como all'indirizzo <http://lavoro.provincia.como.it>;

- presso le bacheche e spazi informativi dei CPI e degli operatori della rete dei servizi per l'impiego della Provincia di Como;
 - sulla rubrica settimanale "TrovaLavoro" del quotidiano La Provincia.
- Servizio provinciale "Cercaprofili": questo servizio consente alle aziende di consultare direttamente la banca dati provinciale e visionare i profili aggiornati di persone in cerca di un'occupazione contenuti nella stessa;
- Centro Servizi Imprese Assessorato alle Politiche Attive del Lavoro
Via Volta 44 – 22100 Como
Tel. 031-230757 / 711 – Fax 031-230730 – csi@lavoro.provincia.como.it
Il Centro Servizi Imprese è un nuovo servizio per le imprese organizzato dall'Assessorato che ha lo scopo di rispondere concretamente alle esigenze delle aziende coordinandosi e completando i servizi erogati dai Centri per l'Impiego provinciali.

Le Agenzie per il lavoro

(D.Lgs.276/2003, artt. 3 – 7; Decreto Min.Lavoro 23 dicembre 2003; Decreto Min.Lavoro 5 maggio 2004)

Le Agenzie per il lavoro (meglio conosciute come interinali) sono soggetti in possesso di specifica autorizzazione dello Stato che svolgono le seguenti attività:

- **somministrazione di lavoro;**
(fornitura professionale di manodopera, a tempo determinato ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. 276/2003)
- **intermediazione;**
(raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori; della preselezione e costituzione di relativa banca dati; della promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro)

- **ricerca e selezione del personale;**

l'attività di consulenza di direzione finalizzata l'individuazione di candidature idonee a ricoprire una o più posizioni lavorative

- **supporto alla ricollocazione professionale;**

attività finalizzata alla ricollocazione nel mercato del lavoro di prestatori di lavoro, singolarmente o collettivamente considerati, attraverso la preparazione, la formazione finalizzata all'inserimento lavorativo, l'accompagnamento della persona e l'affiancamento della stessa nell'inserimento nella nuova attività.

Le Regioni verificano e certificano (accreditamento) il possesso di particolari requisiti da parte delle Agenzie. Le Agenzie accreditate possono operare a livello regionale e partecipare alla rete dei servizi per l'impiego.

Altri operatori autorizzati

(D.Lgs.276/2003, art.6; Decreto Min.Lavoro 23 dicembre 2003; Dlgs 251/2004)

Nel nuovo mercato del lavoro, accanto ai tradizionali servizi per l'impiego e alle Agenzie per il lavoro, possono svolgere l'attività di intermediazione anche altri soggetti, i quali possono operare però solo sulla base di un'apposita autorizzazione, che viene rilasciata dalla Direzione Generale per l'Impiego.

L'autorizzazione può essere rilasciata:

- per **legge**: in modo "automatico", cioè senza che il soggetto interessato presenti apposita istanza e richieda l'iscrizione all'Albo;
- sulla base di **requisiti agevolati**, ma in tal caso si richiede una specifica istanza di autorizzazione di iscrizione all'albo.

Autorizzazione per legge

Sono autorizzate per legge a svolgere attività di intermediazione le Università pubbliche e private e le Fondazioni universitarie (che hanno ad oggetto l'alta formazione con specifico riferimento ai problemi del mondo del lavoro) a condizione che:

- svolgano l'attività di incontro domanda offerta senza scopo di lucro;
- garantiscano il collegamento con la "Borsa continua del lavoro";
- si impegnino ad inviare ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro, ai fini del monitoraggio statistico e della valutazione delle politiche del lavoro.

Autorizzazione per requisiti agevolati

La procedura per ottenere l'autorizzazione è la stessa indicata per le Agenzie per il lavoro che svolgono attività di intermediazione, ma con requisiti parzialmente diversi. Possono accedere a questo tipo di autorizzazione:

- i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane;
- camere di commercio;
- istituti di scuola secondaria di secondo grado, statale e paritaria, a condizione che svolgano la predetta attività senza finalità di lucro;
- associazioni dei datori di lavoro e sindacati più rappresentativi, che abbiano firmato contratti collettivi nazionali di lavoro;
- associazioni in possesso di riconoscimento istituzionale di rilevanza nazionale e che abbiano come oggetto sociale la tutela e l'assistenza delle attività imprenditoriali;
- enti bilaterali;
- fondazione o altro soggetto giuridico appositamente costituito dall'Ordine nazionale dei consulenti del lavoro.

Tutti devono garantire uffici idonei allo svolgimento dell'attività, adeguate competenze professionali, collegamento con la "Borsa continua del lavoro" e il rispetto della privacy sui dati personali delle lavoratrici e dei lavoratori.

Sono inoltre richiesti requisiti specifici per ciascuna categoria:

- **comuni, camere di commercio e istituti di scuola secondaria:** devono svolgere l'attività senza scopo di lucro, e impegnarsi ad inviare ogni informazione relativa al funzionamento del mercato del lavoro per il monitoraggio statistico e la valutazione delle politiche del lavoro;
- **associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, associazioni per la tutela e assistenza delle attività imprenditoriali, del lavoro o delle disabilità, enti bilaterali:** devono garantire che amministratori, direttori, dirigenti e soci accomandatari non abbiano riportato condanne penali. Devono anche avere distinte sedi operative, gestite con metodi di contabilità analitica, per ogni tipo di attività svolta;
- **fondazione costituita dall'Ordine dei consulenti del lavoro:** i consulenti possono esercitare l'attività di intermediazione solo attraverso una fondazione o altro soggetto dotato di personalità giuridica, da cui sono delegati e controllati.

L'autorizzazione allo svolgimento delle attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), d), può essere concessa dalle regioni e dalle province autonome con esclusivo riferimento al proprio territorio e previo accertamento della sussistenza dei requisiti di cui agli articoli 4 e 5. La regione rilascia entro 60 giorni dalla richiesta l'autorizzazione provvisoria all'esercizio delle attività di cui al comma 6, provvedendo contestualmente alla comunicazione al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per l'iscrizione delle agenzie in una apposita sezione regionale nell'albo di cui all'articolo 4, comma 1. Decorsi due anni, su richiesta del soggetto autorizzato, entro i sessanta giorni successivi la regione rilascia l'autorizzazione a tempo indeterminato.

La Rete dei servizi per l'Impiego della Provincia di Como

La legge regionale n. 22/2006 ha previsto che gli enti accreditati o autorizzati che erogano servizi per il lavoro siano equiparati alle strutture pubbliche dei centri per l'impiego per le funzioni di accoglienza, inserimento al lavoro e riqualificazione professionale.

All'art. n. 12 la citata legge istituzionalizza la rete degli operatori.

L'Assessorato alle Politiche Attive del Lavoro, sulla scorta dei principi legislativi indicati, ha promosso la costituzione della "Rete dei servizi per l'Impiego della Provincia di Como" elaborando un protocollo d'intesa la cui sottoscrizione è stata proposta a tutti gli operatori accreditati o autorizzati.

La finalità principale della "Rete dei servizi per l'Impiego della Provincia di Como" è quella di ottimizzare le sinergie fra tutti i soggetti pubblici e privati, ciascuno con e per le proprie specificità, per garantire al disoccupato, all'interno della rete, tutti i servizi dei quali necessita per trovare un'occupazione. Ciò è reso ancor più necessario in questo difficile momento storico.

La rete dei servizi per l'Impiego della Provincia di Como è ad oggi è costituita da:

1. Centro per l'Impiego di Como
2. Centro per l'Impiego di Appiano Gentile
3. Centro per l'Impiego di Cantù
4. Centro per l'Impiego di Erba
5. Centro per l'Impiego di Menaggio
6. Sportello Lavoro Erbalavoro
7. Sportelli lavoro in rete. Comuni capofila: Albese cn Cassano, Brunate Fino Mornasco, Lipo-
mo, Montorfano, Olgiate Comasco, Senna Comasco
8. Adecco (Filiale di Cantù)
9. Agenfor Lombardia
10. ASP – Azienda per i Servizi alla Persona "Gian Luigi Panzeri" Srl

11. Agenzia per la Formazione, l'Orientamento ed il Lavoro della Provincia di Como
12. British Team Srl
13. Cias Formazione Professionale Impresa Sociale
14. Cooperativa di Solidarietà Il Seme
15. Custodia Srl
16. DBM Italia Srl
17. Elfi – Ente Lombardo per la Formazione d'Impresa – Sede Operativa di Como
18. Enfapi Briantea
19. Enfapi Como
20. E.S.I.P. Como – Ente Somasco Istruzione Professionale
21. Eurocom Srl
22. Euroservice Scs Onlus
23. Fondazione Enaip Como
24. Fondazione Enaip Cantù
25. Fondazione Minoprio
26. Gi Group Spa (Filiale di Como)
27. Gi Group Spa (Filiale di Erba)
28. Ial Como
29. Ial Gravedona
30. Ass. La Nostra Famiglia
31. Mediadream Srl
32. Mestieri – Consorzio di Cooperative Sociali S.C.S.
33. Opere Formative
34. Servizi Industriali Srl
35. Solco Consorzio Como
36. Università degli Studi dell'Insubria

La presentazione di ciascuna operatore della “Rete” con l’indicazione della specificità dei servizi erogati e gli indirizzi è consultabile collegandosi al portale del settore Lavoro della Provincia di Como all’indirizzo <http://lavoro.provincia.como.it/portale>, cliccando sul pulsante “Rete dei Servizi al Lavoro”.

La Borsa Nazionale del Lavoro

(D.Lgs.276/2003, art. 15)

La “Borsa continua nazionale del lavoro” è un sistema informativo a cui sarà possibile accedere liberamente tramite internet. Si tratta di un sistema informativo aperto, per rendere efficiente e trasparente il mercato e favorire il libero incontro di domanda e offerta di lavoro. La Regione Lombardia ha attivato un sito specifico: www.borsalavoro.lombardia.it.

Destinatari

Alla Borsa continua nazionale del lavoro possono liberamente accedere:

- i cittadini e le cittadine occupati e disoccupati: questi possono aderire ad offerte specifiche e segnalare direttamente e senza intermediari la propria disponibilità;
- imprese o datori di lavoro: possono pubblicare direttamente la propria richiesta di personale; operatori pubblici e privati autorizzati o accreditati: hanno l’obbligo di inviare alla Borsa i dati acquisiti, in base alle indicazioni rese dai lavoratori/dalle lavoratrici e a quelle rese dalle imprese.

Ambito operativo

La Borsa continua nazionale del lavoro ha due ambiti operativi distinti, quello nazionale e quello regionale, cui corrispondono diverse finalità:

- ambito nazionale: l'obiettivo è quello di definire gli standard tecnici nazionali e i flussi informativi di scambio, integrare i sistemi regionali, definire l'insieme delle informazioni che permettono la massima efficacia e trasparenza nel processo di incontro tra domanda e offerta di lavoro;
- ambito regionale: nel rispetto delle competenze proprie delle Regioni, l'obiettivo è quello di integrare i sistemi pubblici e privati presenti sul territorio, definire e realizzare modelli regionali di servizi al lavoro e cooperare con l'ambito nazionale per la definizione di standard operativi e di intercomunicazione tra i livelli regionali.

Il coordinamento tra il livello nazionale e il livello regionale deve in ogni caso garantire la piena operatività della Borsa continua del lavoro anche a livello comunitario.



L'ispezione del lavoro

(Legge 14 febbraio 2003, n°30, art.8; D.Lgs.23 aprile 2004, n°124)

La vigilanza in materia di rapporti di lavoro e di iniziative di **contrasto al lavoro sommerso o irregolare** è centrale. Tale attività viene esercitata dal personale ispettivo delle Direzioni regionali e provinciali del lavoro. Le funzioni ispettive nelle sole materie della previdenza e assistenza sociale sono anche svolte dal personale di vigilanza dell'INPS, dell'INAIL, dell'ENPALS e degli altri enti per i quali sussiste la contribuzione obbligatoria.

Con la riforma dei servizi ispettivi sono state delineate:

- le modalità di coordinamento dell'attività svolta dai diversi organi nell'ambito delle proprie competenze;
- le competenze delle Direzioni regionali del lavoro realizzate attraverso l'attività del personale ispettivo;
- l'individuazione di nuovi strumenti a disposizione dell'ispettore del lavoro.

A livello nazionale il coordinamento dell'attività ispettiva viene garantito dalla Direzione generale per l'ispezione al lavoro: istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha il compito di svolgere l'attività di direzione e coordinamento dell'attività ispettiva, fornendo indicazioni operative.

A livello territoriale, l'attività di coordinamento e di direzione è svolta dalle Direzioni regionali e provinciali del lavoro. Per garantire il coordinamento dell'attività ispettiva di tutti gli organi di vigilanza è, inoltre, istituita una banca telematica con le informazioni relative ai datori di lavoro ispezionati, gli approfondimenti, le informazioni sulle dinamiche del mercato del lavoro e sulle materie oggetto di formazione permanente del personale ispettivo. Questa banca dati rappresenta una sezione della "Borsa continua nazionale del lavoro".

Le competenze delle Direzioni Generali del Lavoro

Le Direzioni del Lavoro, regionali e provinciali, hanno il compito di:

- vigilare sulla corretta applicazione delle leggi e tutelare i rapporti di lavoro di qualsiasi natura;
- vigilare sulla corretta applicazione dei contratti e accordi collettivi di lavoro;
- vigilare sul funzionamento delle attività previdenziali e assistenziali a favore dei lavoratori svolte dalle associazioni professionali, da altri enti pubblici e da privati, escluse le attività svolte direttamente dallo Stato, dalle province e dai comuni per il personale da essi dipendente;
- fornire tutti i chiarimenti che vengano richiesti sulle leggi oggetto della vigilanza;
- compiere le funzioni che vengono demandate alle Direzioni del lavoro da disposizioni legislative o regolamentari o delegate dal Ministro del Lavoro.

Le Direzioni regionali e provinciali del lavoro esercitano la propria attività anche attraverso gli **ispettori del lavoro**. A questi ispettori la riforma ha conferito un nuovo strumento: la **diffida accertativa per crediti patrimoniali**. Se durante l'ispezione viene accertato un credito del lavoratore, l'ispettore può "diffidare" il datore di lavoro ovvero intimargli il pagamento del debito.

La Direzione Provinciale del Lavoro

La DPL svolge fundamentalmente i propri compiti istituzionali tramite il Servizio Ispezione del Lavoro ed il Servizio Politiche del Lavoro

Servizio Ispezione del Lavoro

Esercita la vigilanza attraverso gli Ispettori del Lavoro sul territorio di propria competenza, per mezzo di due tipologie di attività:

- **VIGILANZA ORDINARIA** ovvero controlli circa l'applicazione delle normative in materia di lavoro e di legislazione sociale; pertanto rientrano in questa attività gli accertamenti sulla regolarità dei rapporti di lavoro instaurati, sia su richiesta che di iniziativa; attività di informazione; controlli sull'operato degli Enti di Patronato.
- **VIGILANZA TECNICA** ovvero prevenzione infortuni nei cantieri edili, verifica ascensori e montacarichi, impianti per radiazioni ionizzanti, controllo delle condizioni di lavoro per la sicurezza delle lavoratrici madri; vigilanza fanciulli e adolescenti; vigilanza sull'uso delle apparecchiature di controllo a distanza dei lavoratori; vigilanza ferrovie; gestione delle notifiche preliminari di inizio lavori in edilizia; rilascio/rinnovo patenti per la conduzione di generatori a vapore ed impianti termici.

Servizio Politiche del Lavoro

- **AUTORIZZAZIONI AL LAVORO**

Il servizio rilascia autorizzazioni per:

impiego minori nello spettacolo, astensione anticipata dal lavoro per maternità, convalida di-

missioni dal lavoro per lavoratrici madri o lavoratori padri e dimissioni per matrimonio, convalida trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

- RELAZIONI SINDACALI E CONFLITTI DI LAVORO

La DPL, in sede amministrativa, svolge attività di conciliazione di tutte le controversie di lavoro, sia privato che pubblico. Alcuni tentativi di conciliazione sono obbligatori, mentre quello relativo alla conciliazione monocratica (art.11(1°c.) D.Lgs. 124/2004 può essere avviato in due casi:

1. se, a seguito di richiesta di intervento da parte del lavoratore, emergono elementi che fanno intravedere la possibilità di una soluzione conciliativa della controversia (in caso di mancato accordo o di assenza di una o di entrambe le parti, la DPL darà seguito agli accertamenti ispettivi);
2. se, nel corso di un accesso ispettivo, l'ispettore intraveda la possibilità di una soluzione conciliativa: in tal caso, con il consenso del lavoratore interessato, promuove la conciliazione monocratica.

UFFICIO ISPETTORE DI TURNO

Al suo interno viene espletata l'attività dell'Ispettore di turno, il quale dà informazioni circa le leggi ed i contratti sulla cui applicazione la DPL deve vigilare e riceve eventuali richieste di intervento/segnalazioni.

Direzione provinciale del lavoro di Como

via Bellinzona n. 111 - 22100 Como

Tel. 031 3383011, Fax 031 3383059, dpl-como@lavoro.gov.it

Orari di apertura

tutti i giorni (sabato escluso) dalle 9.00 alle 12.30

Lunedì e mercoledì dalle 14.00 alle 15.30

La conciliazione monocratica

La Direzione Provinciale del Lavoro può, mediante un proprio funzionario, avviare un tentativo di conciliazione in due casi:

- su denuncia da parte del lavoratore; se emergono elementi che lasciano intravedere la possibilità di una soluzione conciliativa della controversia (in caso di mancato accordo o di assenza di una o di entrambe le parti, la DPL darà seguito agli accertamenti ispettivi);
- se nel corso dell'attività di vigilanza d'ufficio l'ispettore intraveda la possibilità di una soluzione conciliativa: in tal caso l'ispettore promuove il Tentativo di Conciliazione.

L'istituto della Certificazione

(D.Lgs. 30/2003, art. 75)

Una delle novità introdotte dal D.Lgs. n. 276/03 è rappresentata dall'istituto della certificazione dei contratti di lavoro, novità assoluta nel campo dei rapporti di lavoro. Essa è stata introdotta nel nostro ordinamento, al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione del rapporto di lavoro.

Oggetto della certificazione

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 251/04, modificativo della legge Biagi, la procedura di certificazione è stata estesa a tutti i contratti di lavoro, tipici ed atipici. Essa interessa anche la stipulazione di un contratto di appalto di opere o servizi;

Effetti prodotti dalla certificazione

Allorchè un contratto acquisisce il visto di certificazione da parte dell'apposita commissione, esso acquista "piena forza legale" sia tra le parti che nei confronti di terzi; tale effetto decorre dalla data di sottoscrizione del provvedimento da parte dei membri di diritto della Commissione. Per i contratti certificati interviene il principio "dell'inversione dell'onere della prova", in base al

quale spetta a chi contesta la regolarità del contratto (organi di vigilanza compresi) dimostrare in giudizio l'invalidità del testo certificato. La relativa domanda va inoltrata alla Direzione Provinciale del Lavoro competente.

Le liste di Mobilità

(L. 223/91 ; L. 236/93)

Le liste di mobilità sono liste speciali, istituite dalla Legge n. 223/91, che riguardano due tipologie di lavoratori: le lavoratrici o i lavoratori licenziati collettivamente dalle imprese con oltre 15 dipendenti per cessazione, trasformazione o riduzione di attività o di lavoro oppure le lavoratrici o i lavoratori licenziati individualmente, per le stesse motivazioni, dalle imprese che abbiano in forza anche meno di 15 dipendenti.

Alla prima categoria di lavoratori spetta un'indennità di mobilità pagata dall'INPS, mentre per la seconda è previsto il sussidio di disoccupazione.

L'iscrizione in lista di mobilità consente altresì di usufruire di particolari misure di politica del lavoro tra cui le agevolazioni contributive alle aziende che assumano lavoratori in mobilità.

Chi può iscriversi

Possono essere iscritti in lista di mobilità prevista dall'art.6, **L. 223/1991: (MOBILITA' INDENNIZZATA)**

1. i lavoratori licenziati a seguito di riduzione, trasformazione e cessazione di attività o di lavoro da parte di imprese tenute alla effettuazione delle procedure di mobilità (artt. 4 e 24, L. 223/1991), vale a dire che occupino più di **15 dipendenti** e che intendano effettuare almeno cinque licenziamenti nell'arco di 120 giorni in ciascuna o più unità produttive nell'ambito di una stessa provincia (licenziamenti collettivi).

2. i lavoratori licenziati da imprese ammesse al trattamento Cigs che, non potendo reimpiegare tutti o parte dei lavoratori sospesi, avviano le procedure di mobilità (art. 4, L. 223/1991).

Nella lettera di licenziamento di questi lavoratori generalmente è indicato l'accordo sindacale con il quale l'azienda ha proceduto all'attivazione della mobilità.

I **nominativi dei lavoratori licenziati** a seguito delle procedure di mobilità, vengono comunicati direttamente dall'azienda interessata all'**Ufficio mobilità dell'Assessorato Formazione e Lavoro**, che provvede alla compilazione e approvazione degli elenchi dei lavoratori inseriti in lista di mobilità, e al loro invio agli uffici competenti (Centri per l'impiego e Inps).

Attenzione: i lavoratori che hanno diritto alla **indennità di mobilità** (licenziati da imprese che rientrano nel campo di applicazione della Cigs) devono iscriversi al Centro per l'impiego competente **entro e non oltre 68 giorni dalla data del licenziamento** e indirizzare successivamente apposita domanda all'Inps.

Possono essere iscritti in lista di mobilità i lavoratori - operai, impiegati, quadri - assunti con contratto di lavoro a carattere continuativo e quindi non a termine o stagionale.

Possono essere iscritti in lista di mobilità prevista dall'art.6, **L. 236/1993: (MOBILITA' NON INDENNIZZATA)**

1. Lavoratori licenziati da aziende private indipendentemente dal numero di dipendenti che occupano;
2. lavoratori dipendenti a tempo indeterminato di società cooperative di produzione e lavoro;
3. lavoratori licenziati da imprese che svolgono attività a carattere stagionale (es. edilizia, turismo)
4. I lavoratori giudicati a seguito di visita medica presso strutture sanitarie pubbliche o dal medico competente ai sensi delle vigenti disposizioni in materia di sicurezza del lavoro inidonei

alla mansione o idonei alla mansione ma con limitazioni e licenziati per tali condizioni e per mancanza presso l'impresa di altri posti disponibili o impossibilità di essere adibiti ad altre mansioni;

5. I lavoratori a domicilio, se assunti a tempo indeterminato e licenziati per riduzione di personale o per cessazione dell'attività aziendale;
6. I lavoratori agricoli possono essere inseriti nella lista di mobilità se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato e se licenziati da imprese agricole;
7. I lavoratori edili possono essere inseriti nella lista di mobilità di cui alla L.236/93 se il rapporto di lavoro è a tempo indeterminato anche nei casi di "fine cantiere".
8. i lavoratori che si licenziano o rassegnano le dimissioni per mancato pagamento di più retribuzioni;
9. Il lavoratore licenziato che abbia prestato attività lavorativa con contratto a chiamata a tempo indeterminato parziale/pieno;
10. lavoratori a tempo indeterminato licenziati da imprese individuali (es. agenzie di assicurazione in gestione libera);
11. il lavoratore licenziato da società in accomandita semplice, che risulti essere sia dipendente a tempo indeterminato che socio accomandante della medesima società;
12. il lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato e con permesso di soggiorno scaduto, se documenta al Centro per l'impiego di aver richiesto il rinnovo entro 60 giorni dalla data di scadenza dello stesso;
13. il lavoratore dipendente d'agenzia di somministrazione con contratto di assunzione a tempo indeterminato licenziato per mancanza di lavoro;
14. I lavoratori licenziati da una società per cessazione d'appalto e **non** riassunti dalla società che subentra nell'appalto.

L'inserimento nella lista di mobilità può avvenire soltanto se la richiesta d'iscrizione viene presentata entro 60 gg. dal licenziamento (o viene resa la dichiarazione di disponibilità entro lo stesso

termine) che dà diritto all'inserimento nella lista, ovviamente l'iscrizione decorrerà dal giorno successivo alla data di recesso. Il Centro per l'impiego provvederà successivamente a registrare il movimento relativo alla seconda assunzione con le conseguenze che ne derivano (es. nel caso di instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato pieno ne consegue la cancellazione dalla lista).

I **lavoratori licenziati** per giustificato motivo oggettivo da **aziende non tenute alla effettuazione delle procedure di mobilità** devono presentare apposita **richiesta di iscrizione** in lista di mobilità ai sensi dell'art.4 della legge 236/1993 al Centro per l'impiego competente (quello di residenza del lavoratore). Il lavoratore deve presentarsi entro **60 giorni dal licenziamento presso il Centro per l'impiego** territorialmente competente e chiedere l'iscrizione alle liste di mobilità, munito dei seguenti documenti:

- lettera di licenziamento
- carta di identità
- codice fiscale

La Commissione regionale per le Politiche del Lavoro approva periodicamente le liste di mobilità e le inoltra al Centro per l'Impiego, che provvede a trasmettere al domicilio dell'utente il certificato di iscrizione alle liste di mobilità.

Per tali lavoratori licenziati, tuttavia, è consigliabile verificare ogni anno le disposizioni della legge finanziaria che possono prevedere procedure alternative.

La **durata** di iscrizione in lista di mobilità, come nel caso della indennità di mobilità, varia in relazione all'età del lavoratore ed alla ubicazione dell'azienda. Si può prolungare l'iscrizione in lista di mobilità nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato, fino a raggiungere il doppio della durata prevista inizialmente.

Permanenza in lista

Età del lavoratore	Aziende del centro-nord	Aziende del mezzogiorno
Fino a 39 anni	12 mesi	24 mesi
da 40 a 49 anni	24 mesi	36 mesi
da 50 anni	36 mesi	48 mesi

L'iscrizione nelle liste decorre dal giorno successivo al licenziamento indipendentemente dal fatto che il sussidio potrà essere percepito in un momento successivo (es. perchè presente pagamento indennità di preavviso).

Cancellazione dalle liste

I lavoratori inseriti in lista di mobilità vengono cancellati nei seguenti casi:

- a) assunzione con contratto a tempo pieno ed indeterminato;
- b) erogazione anticipata dell'indennità di mobilità in un'unica soluzione (nel caso di lavoratori che percepiscano il trattamento);
- c) scadenza del periodo massimo di godimento dell'indennità ovvero del periodo massimo per la permanenza in lista;

Il lavoratore assunto a tempo pieno ed indeterminato, che venga licenziato per mancato superamento del periodo di prova o che si dimetta per giusta causa durante il periodo di prova, viene reiscritto al massimo per due volte nella lista di mobilità.

I lavoratori in lista di mobilità possono essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato (di qualsiasi durata) ovvero parziale (qualunque sia la riduzione dell'orario di lavoro) conservando l'iscrizione nella lista stessa.

Qualora il lavoratore venga assunto con contratto a tempo determinato ovvero parziale l'iscrizione nelle liste di mobilità permane anche in caso di dimissioni volontarie dello stesso.

L'importo

Per i primi 12 mesi: 100% del trattamento di Cassa integrazione straordinaria percepito o che sarebbe spettato nel periodo immediatamente precedente il licenziamento, nei limiti di un importo massimo mensile.

Per i periodi successivi: 80% del predetto importo.

In ogni caso l'indennità di mobilità non può superare un importo massimo mensile determinato di anno in anno, importo che dal 1° gennaio 2009 è di € 886,31 elevato a € 1.065,26 per i lavoratori che possono far valere una retribuzione mensile lorda superiore a € 1.917,48.

L'indennità è pagata ogni mese dall' Inps direttamente al lavoratore ed è sospesa quando l'interessato è assunto con contratto a tempo determinato o a tempo parziale.

Il trattamento si interrompe quando l'interessato:

- viene cancellato dalle liste di mobilità;
- viene assunto con contratto a tempo indeterminato;
- raggiunge il diritto alla pensione di vecchiaia, o diventa titolare di pensione di anzianità o anticipata, ovvero di pensione di inabilità o di assegno di invalidità senza aver optato per l'indennità di mobilità.



I contratti di lavoro

Il/la Socio/a Lavoratore/ Lavoratrice di Cooperative

(Legge 3 aprile 2001, n°142; Legge 14 febbraio 2003, n°30,; Circolare del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2004,n°10.)

La Legge n°142 del 2001, modificata ora dalla Legge n°30 del 2003, disciplina il lavoro dei soci di cooperative che hanno quale scopo mutualistico la prestazione delle attività lavorative da parte degli stessi soci.

Rapporto associativo

Nasce con l'adesione del socio alla cooperativa.

Il socio ha precisi **diritti e doveri**:

- partecipa alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo, alle decisioni sulle scelte strategiche e alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al **rischio d'impresa**, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione;
- mette a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali.

Rapporto di lavoro

Quando il socio presta il proprio lavoro per la cooperativa si instaura un vero e proprio rapporto di lavoro che può essere subordinato, autonomo o di altro genere, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale (vale a dire il lavoro a progetto).

Tutte le regole relative al lavoro dei soci sono contenute in un regolamento che le cooperative hanno l'obbligo di depositare presso la Direzione Provinciale del Lavoro territorialmente competente.

IL REGOLAMENTO VA CONSEGNATO AL SOCIO ALL'ATTO DELL'ISCRIZIONE, CIOE' QUANDO VERSA LA QUOTA SOCIALE.

Se la cooperativa non ha adottato alcun regolamento, i soci possono essere inquadrati solo con un rapporto di lavoro di tipo subordinato.

Se il rapporto di lavoro che lega il socio alla cooperativa è di tipo subordinato:

- la retribuzione del socio non può essere inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi del settore o delle categorie affini;
- si applica lo Statuto dei Lavoratori (Legge n°300/1970) tranne l'art 18,(a meno che l'atto costitutivo della cooperativa abbia previsto che lo scioglimento del rapporto di lavoro sia disgiunto da quello associativo). Infatti, in caso di cessazione del rapporto associativo (quindi di perdita della qualità di socio a seguito di esclusione o di recesso) cessa anche il rapporto di lavoro.
- i diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto dei Lavoratori possono esercitati solo in seguito alla stipulazione di un accordo collettivo stipulato tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Se il rapporto che lega il socio alla cooperativa è un rapporto di lavoro autonomo o di altro genere:

- in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, si fa riferimento ai compensi medi per prestazioni simili;
- si applicano le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori relative a libertà di opinione, divieto di indagine sulle opinioni, diritto di associazione e attività sindacale, divieto di atti discriminatori;
- anche in questo caso si applicano le disposizioni in materia di sicurezza e di igiene sui luoghi di lavoro.

N.B. Il rapporto di lavoro in qualità di socio di cooperativa in caso di cessazione non dà diritto all'indennità di disoccupazione.

I contratti di Apprendistato

(D.Lgs 276/2003 artt.48-50)

L'ultimo intervento legislativo, nel 2003 (D. Lgs. 276/03), ha trasformato profondamente gli aspetti formativi e contrattuali dell'apprendistato, inserendo tre nuove tipologie così suddivise:

- A) apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione:** conduce all'acquisizione di una qualifica professionale (art 48, D.Lgs.276/2003)
- B) apprendistato professionalizzante,** per il conseguimento di una qualifica professionale con una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale (art 49, D.Lgs.276/2003)
- C) apprendistato per il diploma** (titolo di studio di livello secondario) o **per percorsi di alta formazione** (titoli di studio universitario e specializzazione tecnica superiore) ai sensi dell'art. 50, D.Lgs.276/2003.

Le tre tipologie di apprendistato si possono applicare a tutte le attività produttive.

Il legislatore dopo aver affermato che il contratto di apprendistato può essere stipulato in tutti i settori di attività, prevede per i primi due tipi di apprendistato una disciplina comune che si può così riassumere:

- a) È vietato al datore di lavoro di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo, ossia in base a quanto produce. La retribuzione viene stabilita dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL).
- b) Il datore di lavoro può recedere dal contratto, ossia può licenziare il lavoratore, al termine del contratto di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.
- c) Il datore di lavoro durante il periodo di apprendistato non può licenziare il lavoratore se non per una **giusta causa o un giustificato motivo;**

Durante il periodo di apprendistato, superato il periodo di prova, non si può essere licenziati se non per giusta causa.

Durata

La durata varia a seconda del tipo di contratto.

Apprendistato per il diritto/dovere di istruzione e formazione:

in un periodo non superiore a 3 anni, la durata del contratto è in conseguenza della qualifica da

conseguire, o del titolo di studio, dei crediti professionali e formativi dell'apprendista, del bilancio delle competenze scritto dai servizi pubblici per l'impiego o dai soggetti privati accreditati, con l'accertamento dei crediti formativi.

Apprendistato professionalizzante:

compreso in un periodo massimo di 6 anni, sono in ogni caso, i contratti collettivi ad individuare, nello specifico, la durata da applicarsi al contratto individuale..

Apprendistato per il diploma, alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore: fermo restando il contenuto degli accordi sindacali tuttora vigenti, la legge stabilisce che siano le Regioni a definire la durata dell'apprendistato.

Età

La fascia di età interessata varia a seconda del tipo di apprendistato:

Apprendistato per il diritto–dovere di istruzione e formazione:

per giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni.

Apprendistato professionalizzante:

- per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni
- a partire dal diciassettesimo anno di età per chi ha già una qualifica professionale.

Apprendistato per diploma, alta formazione o per la specializzazione tecnica superiore:

- per i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni e 364 giorni
 - a partire dal 17° anno di età per chi ha già di una qualifica professionale.
-

Forma e contenuti del contratto

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere:

- l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, ossia ciò che effettivamente il lavoratore andrà a fare,
 - il piano formativo individuale, con l'indicazione delle modalità di formazione finalizzata a conseguire la qualifica professionale,
 - la qualifica alla quale è preordinato il contratto, con l'indicazione della qualifica di partenza, ossia quella iniziale al rapporto di lavoro e formazione e quella finale che si consegue al termine del contratto di apprendistato se il lavoratore ha superato positivamente il periodo di formazione.
 - Durante il periodo di apprendistato, superato il periodo di prova, non si può essere licenziati se non per giusta causa.
-

Formazione

Contenuti, quantità di formazione interna ed esterna all'azienda, modalità di svolgimento, sono regolati in modo differente a seconda del tipo di apprendistato.

Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione

Saranno le Regioni, in accordo con il Ministero del Lavoro e con il Ministero dell'istruzione, d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e coi sindacati, a regolamentazione degli aspetti formativi. Le Regioni devono rispettare una serie di principi:

- definire con precisione la qualifica professionale che si vuole conseguire attraverso l'apprendistato;
- stabilire un monte ore destinato alla formazione, all'interno e all'esterno dell'azienda, che sia idoneo alla qualifica professionale che si intende conseguire, tenendo conto degli standard formativi minimi definiti ai sensi della legge n°53/2003;
- prevedere il rinvio ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o azien-

dale, dai sindacati, per la determinazione, anche nell'ambito degli enti bilaterali, delle modalità di svolgimento della formazione aziendale nel rispetto degli standard fissati;

- prevedere il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali secondo i risultati della formazione;
 - devono registrare la formazione effettuata nel libretto formativo dell'apprendista;
 - imporre la presenza di un tutore aziendale, con esperienza e competenze adeguate.
-

Apprendistato professionalizzante

Saranno le Regioni, in accordo con il Ministero del Lavoro e con il Ministero dell'Istruzione, d'intesa con le associazioni dei datori di lavoro e coi sindacati, a regolamentazione degli aspetti formativi.

Dovranno essere rispettati taluni principi:

- stabilire un monte ore di formazione formale, all'interno o all'esterno dell'azienda, di almeno 120 ore per anno, per l'acquisizione da parte dell'apprendista di competenze di base e tecnico – professionali;
 - rinviare ai contratti collettivi di lavoro nazionali, territoriali o aziendali per determinare, anche nell'ambito degli enti bilaterali, le modalità di erogazione dell'attività formativa per l'apprendista;
 - prevedere il riconoscimento della qualifica professionale ai fini contrattuali, in base ai risultati conseguiti nel corso della formazione; deve essere prevista la presenza di un tutore aziendale, con competenza ed esperienza adeguate.
-

Apprendistato per diploma, alta formazione, specializzazione, tecnica superiore

Fermo restando il contenuto di tutti gli accordi vigenti, la normativa affida alle Regioni tutta la regolamentazione degli aspetti formativi, in accordo con le associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, con le università e gli altri organismi che danno formazione.

Contributi previdenziali

I contributi previdenziali che il datore di lavoro deve versare sono ridotti rispetto a quelli degli altri lavoratori dipendenti.

Per favorire la stabilizzazione del rapporto di lavoro l'apprendista beneficia di agevolazioni contributive per l'anno successivo al giorno dell'assunzione a tempo indeterminato

La retribuzione

La nuova disciplina che deve essere recepita dai contratti nazionali, prevede il sotto inquadramento fino a 2 livelli rispetto alla qualifica da conseguire.

A metà del periodo di apprendistato si passa di un livello e a fine apprendistato si acquisisce il livello definitivo. In assenza del recepimento si applica il sistema progressivo.

Trattamenti di Famiglia

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003, nonostante le innovazioni apportate, non ha influito sulla disciplina previdenziale del rapporto di lavoro derivante dal contratto di apprendistato.

Agli apprendisti spetta pertanto l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa

Ferie

Le ferie generalmente sono pari a 4 settimane, mentre per i minori di 16 anni sono 30 giorni l'anno.

Congedi Parentali

Diritto ad usufruire di quanto previsto dalla legislazione vigente (Leggi 1204/71, 53/2000, 104, testo unico 151/2001) solo in costanza di rapporto di lavoro.

Congedo per allattamento: se la lavoratrice non viene confermata alla scadenza del contratto il coniuge non può usufruire delle ore di allattamento.

Indennità di disoccupazione

In via sperimentale, per il triennio 2009-2011, e subordinatamente a un intervento integrativo pari ad almeno il 20% da parte degli enti bilaterali (anche in questo caso lo Stato finanzia la differenza), nelle ipotesi di crisi aziendali o occupazionali ovvero in caso di licenziamento, il DI 185/08 riconosce un'indennità pari a quella ordinaria di disoccupazione con requisiti normali, a favore degli apprendisti assunti alla data del 29 novembre 2008 e con almeno 3 mesi di servizio presso l'azienda interessata dal trattamento, per la durata massima di 90 giorni nell'intero periodo di vigenza del contratto.

Maternità e malattia

Diritto a tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità.

(leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001) in costanza di rapporto di lavoro.

Essendo un rapporto di lavoro a tempo determinato alla scadenza dello stesso non interviene la tutela che vieta il licenziamento durante la gravidanza e fino l'anno di età del bambino.

Se la gravidanza insorge alla scadenza del contratto si ha diritto all'80% del salario per 5 mesi se si è percepito l'ultimo stipendio entro 60 gg. dall'inizio dell'assenza obbligatoria (7° mese di gravidanza)

Se il contratto di lavoro scade nei primi mesi di gravidanza e non si viene confermati si ha diritto all'assegno di maternità.

L'INPS, con circolare n. 43 del 21 febbraio 2007, ha comunicato che l'art.1, comma 773, della legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Finanziaria 2007), ha esteso agli apprendisti, a decorrere dal 1° gennaio 2007, la tutela previdenziale relativa alla malattia prevista per i lavoratori dipendenti.

Si ricorda che in via generale il contratto di apprendistato è escluso dall'intervento della Cassa integrazione (Interp. Ministero del Lavoro 32/07) e dal beneficio dell'indennità di disoccupazione e di mobilità, ma il DI 185/2008 anticrisi ha inteso concederlo derogando alle disposizioni di legge che ne prevedono l'esclusione

Il Contratto d’Inserimento

(art. 2 l. n.30 del 14/02/2003; D.Lgs. 276/2003 art.54 - 59)

Il contratto di inserimento, che sostituisce il contratto di formazione lavoro, è uno dei nuovi contratti di lavoro aventi finalità formativa diretto a realizzare, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori in condizione di svantaggio occupazionale.

I contratti d’inserimento possono essere stipulati da:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi d’imprese;
- associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Soggetti destinatari

- i soggetti tra i 18 e i 29 anni di età;
 - i/le disoccupati/e di lunga durata (almeno 12 mesi) dai 29 fino ai 32 anni;
 - lavoratori/lavoratrici con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
 - lavoratori/lavoratrici che desiderano riprendere un’attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
 - donne di qualsiasi età, residenti in area geografica ad alta disoccupazione femminile (Le agevolazioni contributive spetteranno solo per i contratti stipulati con lavoratrici residenti al centro sud (Lazio, Molise, Basilicata, Campania, Puglia, Calabria, Sicilia e Sardegna D.M. 17.11.2005);
 - persone colpite da un grave handicap fisico, mentale o psichico.
-

Condizioni per il ricorso al contratto d'inserimento

Il datore di lavoro deve aver assunto almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto d'inserimento sia scaduto nei 18 mesi precedenti.

Non vengono, tuttavia, considerati nel 60%:

- i lavoratori che si sono dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa;
- i lavoratori che, al termine del rapporto di lavoro, abbiano rifiutato la proposta di assunzione;
- i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati a tempo indeterminato, in misura pari a 4 contratti.

Si considerano, invece, mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia già stato trasformato a tempo indeterminato.

Le norme relative alla necessità della trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato non si applicano quando, nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore/della lavoratrice, sia venuto a scadere un solo contratto d'inserimento.

Il progetto individuale d'inserimento

Condizione indispensabile per poter assumere un lavoratore o una lavoratrice con contratto d'inserimento è la definizione di un progetto individuale, che garantisca l'adeguamento delle proprie competenze professionali alle necessità aziendali.

Come definire il progetto individuale d'inserimento sarà determinato dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati dalle associazioni di datori di lavoro più rappresentative oppure dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a) o dalle rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u).

Le modalità possono essere determinate anche nell'ambito degli enti bilaterali.

L'attività di formazione, al di fuori di quella prevista dal piano d'inserimento, non è obbligatoria.

La formazione dovrà essere registrata nel libretto formativo. In caso di inadempienze gravi nella realizzazione del progetto, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta maggiorata del 100%.

Forma e durata del contratto. Disciplina del rapporto

Il contratto d'inserimento è stipulato in forma scritta: deve essere specificamente indicato il progetto individuale. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato. Il contratto d'inserimento ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18 mesi. Può essere estesa fino a 36 mesi per i soggetti con grave handicap fisico, mentale, psichico. Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi per lo svolgimento del servizio militare o di quello civile, o dei periodi di astensione per maternità. Il contratto d'inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata di 18 mesi.

Ai contratti d'inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato (contratti a termine). La contrattazione collettiva potrà tuttavia prevedere diversamente e stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto d'inserimento.

Retribuzione - Ammortizzatori Sociali - Previdenza

Applicazione del CCNL del settore merceologico di appartenenza.

La lavoratrice e il lavoratore durante il rapporto di lavoro possono essere inquadrati fino a 2 livelli inferiori rispetto a quello corrispondente alla qualifica da conseguire.

Disoccupazione

Se alla scadenza del contratto non si viene confermate/i e si resta disoccupate/i si ha diritto alla disoccupazione ordinaria i base alle normative vigenti.

Previdenza

In tutte le situazioni in cui è prevista la riduzione al 100% del contributo previdenziale – imprese artigiane, turistiche e altri settori collocate al sud o in territori con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale – per le lavoratrici e i lavoratori i contributi previdenziali sono figurativi.

Con il passaggio dal sistema previdenziale a quello contributivo, detti periodi saranno calcolati per il diritto di accesso alla pensione e l'ammontare di quest'ultima avrà valore inferiore.

La Collaborazione Coordinata e Continuativa

(art. 61, comma 1, del Dlgs 276/03; Circolare 28 gennaio 2009, n. 13, Inps)

La collaborazione coordinata e continuativa è un contratto di lavoro **para-subordinato o atipico**, che richiede un contratto di prestazione professionale che regola le modalità, durata e corrispettivo del rapporto lavorativo. Gli elementi costitutivi sono rinvenuti dalla Corte di Cassazione nella **continuità**, nella **coordinazione** e nel **carattere prevalentemente personale della prestazione di lavoro**. Per ritenere esistente un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occorre verificare la sussistenza dei seguenti requisiti:

- la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo con un legame funzionale tra committente e collaboratore;
- la coordinazione, intesa come inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente e nelle finalità perseguite da quest'ultimo;
- l'assenza di vincoli di subordinazione;
- la prevalenza del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui forniti;
- la retribuzione periodica prestabilita.

Per esercitare queste attività **non è richiesta né l'iscrizione ad albi professionali, né l'apertura di una partita IVA**. Le prestazioni vengono svolte senza alcun vincolo di subordinazione, devono però essere fornite in modo continuativo e coordinato con le necessità del committente. L'attività personale deve essere prevalente rispetto ai mezzi ed attrezzature impiegati. Si precisa che la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative, rimane efficace senza limiti di tempo per la Pubblica Amministrazione, mentre nel settore privato tale contratto è stato sostituito dal contratto a progetto.

I commi da 1202 a 1210 dell'art. 1 della Finanziaria 2007 prevedono inoltre la **cd. stabilizzazione** di tali rapporti, cioè la possibilità di stipulare con tali soggetti un contratto di lavoro subordinato, previa definizione del periodo pregresso durante il quale vigeva il rapporto di co.co.co. In

pratica a fronte della stabilizzazione di questi contratti, cioè della loro trasformazione da contratti di lavoro autonomo in contratti di lavoro dipendente, il committente potrà regolarizzare i periodi pregressi sia sotto il profilo delle eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore che delle pretese da parte degli enti previdenziali ed assicurativi dell'Amministrazione Finanziaria.

La legge non specifica quali contratti di lavoro dipendente debbano essere stipulati con gli ex co.co.co., lasciando quindi ampia libertà di scelta al potenziale datore di lavoro. L'unico limite fissato dalla norma riguarda la durata del contratto di lavoro, che non può essere inferiore a 24 mesi. L'ulteriore precisazione contenuta nella norma è che, in caso di trasformazione in contratti a tempo indeterminato, tali contratti potranno fruire dei benefici previsti dalla legislazione vigente.

Per il triennio 2007-2009 le pubbliche amministrazioni che procedono all'assunzione di personale a tempo determinato, nei limiti ed alle condizioni previsti dal comma 1-bis dell'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché nel limite del 40 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2003 (comma 538 del presente articolo), nel bandire le relative prove selettive riservano una quota del 60 per cento del totale dei posti programmati ai soggetti con i quali hanno stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29 settembre 2006, attraverso i quali le medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio.

Soggetti

A norma dell'art.61, c.3 del D.Lgs.276/2003, sono esclusi dalla disciplina del contratto a progetto, e quindi rientrano nel contratto di collaborazione coordinata e continuativa, circa 1.000.000 di persone, cioè i rapporti attivati con:

1. agenti e rappresentanti di commercio
2. coloro per i quali è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali, già esistenti al momento dell'entrata in vigore del d.lgs.276/2003

3. componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società
 4. partecipanti a collegi e commissioni
 5. pensionati/e al raggiungimento del 65° anno d'età
 6. collaboratori/trici di associazioni e società sportive riconosciute dal C.O.N.I.
 7. LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE (circa 400.000 persone)
 - Il contratto non richiede obbligatoriamente la forma scritta.
 - Non esistono congedi parentali
 - Non esistono ferie.
-

Maternità

- Il contratto comporta l'iscrizione all'INPS, gestione separata, che dà diritto alla tutela della maternità, purché la collaboratrice, non iscritta ad altri albi o casse previdenziali:

1. non goda di altre forme di copertura previdenziale obbligatoria
2. non sia titolare di pensione diretta o di reversibilità
3. goda di almeno tre mensilità di contribuzione attribuite nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.

Nel caso, la tutela della maternità è regolata nelle stesse forme e modalità previste dalla legge per le lavoratrici dipendenti che riguardano l'astensione obbligatoria. Il diritto all'indennità di maternità compete per cinque mesi complessivamente e tale limite vale anche in caso di parto prematuro. L'indennità spetta nella misura dell'80% del reddito derivante dal lavoro a progetto o da lavoro libero professionale, prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità. Per calcolare l'indennità il reddito viene diviso per 365 giornate e sull'importo di una giornata si applica l'80% che viene moltiplicato per le 151 giornate spettanti comprese le festività. L'INPS non eroga l'assegno di aborto, ma l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno è equiparata al parto. Non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata". E' corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30 %

del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. La gravidanza comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni.

Previdenza e Disoccupazione

I/le collaboratori/trici si devono iscrivere alla gestione separata la cui aliquota, per è pari a:

- 25,72% (25,00%, previsto per l'anno 2009 dalla legge n. 247/2007, più lo 0,72% di aliquota aggiuntiva) per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, entro il massimale imponibile di 91.507,00 euro;
- al 17,00%, per i titolari di pensione provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Rimane immutata la ripartizione dell'onere contributivo: un terzo al collaboratore, due terzi al datore di lavoro.

Per quanto riguarda i compensi di gennaio, su quelli erogati entro la data del 12 gennaio 2009 e riferiti a prestazioni effettuate entro il 31 dicembre 2008 sono da assoggettare alle aliquote contributive in vigore nel 2008.

Affinché i contributi pensionistici dei parasubordinati vengano accreditati è necessario che la contribuzione annua non sia inferiore a quella calcolata sul minimale di reddito stabilito per gli esercenti attività commerciale.

Quest'ultima è pari, per il 2009, a 14.253,00 euro.

Quindi, l'accredito si realizza con un versamento annuo pari a 3.564,00 euro (25% del minimale predetto), pari a 297,00 euro mensili, del 23,50%, in base al compenso, un terzo della quale, salvo casi particolari, a carico del collaboratore, il 16%, per tutti i rimanenti soggetti iscritti alla gestione.

L'aliquota previdenziale:

1. oltre ad essere circa i 2/3 di quella prevista per il lavoro dipendente, fa parte della gestione separata ed è unificabile con eventuali contributi da lavoro dipendente solo a determinate condizioni (INPS Circolare n.69/2006);
2. è pensionabile solo se si sono maturati almeno cinque anni di contributi.

3. E' riconosciuta un' indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a 4 giorni.
-

Il lavoro a progetto

(D.Lgs.276/2003, artt.61 – 69; circolare del Min. del Lavoro n°1/2004)

Il legislatore delegato ha introdotto una nuova figura contrattuale, il lavoro a progetto, che si pone in una posizione intermedia tra lavoro autonomo e lavoro subordinato e che sostituisce nel settore privato i contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il Co.co.pro (**Collaborazione Coordinata a Progetto**), meglio conosciuto come contratto a progetto, è un accordo tra committente e collaboratore, che presta la sua opera, in un rapporto individuale, con autonomia organizzativa nello svolgimento dell'attività, talora anche rispetto al tempo e al luogo. Questa attività è collegata funzionalmente e strutturalmente all'organizzazione del committente, che non detiene, ovviamente, l'esercizio del potere direttivo e disciplinare nei confronti del collaboratore, definito anche parasubordinato o consulente. In altre parole il lavoratore è libero di eseguire come meglio crede la propria attività lavorativa e di organizzarsi le modalità di svolgimento dello stesso, ad esempio attraverso una flessibilità degli orari, pur tuttavia nel rispetto delle esigenze aziendali e con il coordinamento delle stesse

La novità introdotta dal legislatore delegato rispetto alle precedenti collaborazioni coordinate e continuative è rappresentata dal fatto che tale tipologia contrattuale **deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici** o programmi di lavoro o fasi di esso di durata prefissata, determinati dal committente, e gestiti autonomamente dal collaboratore.

Da questa definizione emergono dunque gli aspetti caratterizzanti tale tipologia contrattuale, rappresentati, da una parte, dalla continuità, dalla coordinazione e dal carattere prevalentemente personale della prestazione e dall'altra dalla riconducibilità della stessa ad un progetto.

Applicazione

Il contratto di lavoro a progetto può essere stipulato da tutti i lavoratori/lavoratrici e per tutti i settori e le attività, con le seguenti esclusioni:

- agenti e rappresentanti di commercio;
- quando è necessaria l'iscrizione a specifici albi professionali;
- componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società;
- membri di collegi e commissioni;
- pensionati/e al raggiungimento del 65°anno di età;
- atleti/e che svolgono prestazioni sportive in regime di autonomia, anche in forma di collaborazione coordinata e continuativa;
- quando la durata non supera 30 giorni con un'unica impresa committente e con un compenso annuo non superiore a 5000 euro sempre dallo stesso committente;
- rapporti di collaborazione con le pubbliche amministrazioni;
- rapporti di collaborazione con associazioni e società sportive dilettantistiche.

Caratteristiche

Deve essere redatto in forma scritta e deve indicare, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (cioè specificamente indicata) o determinabile, quando il rapporto di lavoro è destinato a durare finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro;
- individuazione e descrizione del contenuto del progetto o programma di lavoro;
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità del pagamento, disciplina di eventuali rimborsi spese;
- forme di coordinamento tra il lavoratore/la lavoratrice a progetto e impresa committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa;
- specifiche misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto, oltre a quelle previste dalla normativa.

Il contratto a progetto termina quando il progetto (o il programma o la fase di lavoro) vengono

realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Trattamento economico e normativo

Il compenso dovuto al collaboratore/alla collaboratrice a progetto deve essere proporzionato alla qualità e alla quantità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo

Maternità e malattia

La riforma del mercato del lavoro prevede le seguenti tutele per il lavoratore/la lavoratrice a progetto in caso di malattia, gravidanza, infortunio:

la malattia e l'infortunio del lavoratore/della lavoratrice a progetto e categorie assimilate iscritti alla gestione separata, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie comportano a partire dal 1 gennaio 2007 il riconoscimento di una indennità giornaliera di malattia a carico dell'INPS entro il limite massimo di giorni pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a 20 giorni, con esclusione degli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni, se può vantare almeno 3 mesi di contribuzione, anche non continuativi, nei 12 mesi precedenti l'evento e il reddito individuale assoggettato a contributo presso la gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo fissato per legge ogni anno.

L'indennità varia a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei 12 mesi precedenti l'evento e corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a: **euro 9,55** se nei 12 mesi l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione; **euro 14,33**, se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione; **euro 19,11**, se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Il collaboratore ha l'onere di presentare o inviare rispettivamente all'INPS ed al "datore di lavoro" (in tal caso si tratta del committente), entro il termine perentorio di **2 giorni** dal rilascio, il certificato e l'attestato di malattia compilato dal medico curante. In caso di presentazione o invio

oltre il termine di legge, dovrà trovare pertanto applicazione la sanzione della perdita dell'intera indennità relativamente alle giornate di ritardo, salvo serio ed apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

A decorrere dal 1° gennaio 2007 collaboratori a progetto si applicano le disposizioni in materia di fasce orarie di reperibilità e di controllo dello stato di malattia. L'impresa committente può comunque recedere se la sospensione si protrae per un periodo superiore ad 1/6 della durata stabilita nel contratto ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

Dal 1° gennaio 2000 ai soggetti iscritti alla **gestione separata** che versano il contributo maggiorato dello 0,5% spetta un'**indennità di malattia** per i **periodi di degenza ospedaliera** (legge 488/1999; decreto del Ministro del lavoro del 12 gennaio 2001); La tutela della maternità è regolata nelle stesse forme e modalità previste dalla legge per le lavoratrici dipendenti che riguardano l'astensione obbligatoria. Il diritto all'indennità di maternità compete per 5 mesi complessivamente e tale limite vale anche in caso di parto prematuro.

L'indennità spetta nella misura dell'80% del reddito derivante dal lavoro a progetto o da lavoro libero professionale, prodotto nei 12 mesi precedenti l'astensione per maternità. Per calcolare l'indennità il reddito viene diviso per 365 giornate e sull'importo di una giornata si applica l'80% che viene moltiplicato per le 151 giornate spettanti comprese le festività. L'INPS non eroga l'assegno di aborto, ma l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno è equiparata al parto. Non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata".

E' corrisposto per gli eventi di parto verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 un trattamento economico per congedo parentale, limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino, pari al 30 % del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'indennità di maternità. La gravidanza comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni.

La previdenza obbligatoria

La Legge n°335/1995 (riforma previdenziale) prevede per i lavoratori e le lavoratrici a progetto una forma di previdenza obbligatoria: si stabilisce l'obbligo di iscrizione presso apposita gestio-

ne separata INPS, con un contributo per 2/3 a carico dell'azienda e per 1/3 a carico del lavoratore. Il contributo va calcolato in misura percentuale sul reddito prodotto dai lavori a progetto ed è unificabile con altri contributi previdenziali secondo certe condizioni. Alla contribuzione per la gestione pensionistica è stata aggiunta un'ulteriore aliquota dello 0,5% necessaria per estendere ai soggetti senz'altra copertura previdenziale anche la tutela della maternità e l'assegno per il nucleo familiare, nonché, a partire dal 2000, l'indennità di malattia per i periodi di degenza ospedaliera.

Le aliquote per il 2009 sono pari a:

- 25,72% (25,00%, previsto per l'anno 2009 dalla legge n. 247/2007, più lo 0,72% di aliquota aggiuntiva) per tutti i soggetti non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, entro il massimale imponibile di 91.507,00 euro;
- al 17,00%, per i titolari di pensione provvisti di altra tutela pensionistica obbligatoria.

Disoccupazione

Relativamente ai collaboratori coordinati e continuativi ex art. 61, comma 1, del Dlgs 276/03, iscritti in via esclusiva alla gestione separata dell'Inps è riconosciuta, nel triennio 2009-2011, una somma liquidata in un'unica soluzione pari al **20% del reddito percepito** nell'anno precedente, a condizione che:

- operino in regime di monocommittenza;
 - che abbiano conseguito nell'anno precedente un reddito superiore a v 5.000 e pari o inferiore al minimale di reddito (€ 13.280), con un numero di mensilità accreditate alla gestione separata non inferiore a 3;
 - che svolgano nell'anno di riferimento l'attività in zone dichiarate in stato di crisi o in settori dichiarati in crisi;
 - che non risultino accreditati nell'anno di riferimento almeno 2 mesi presso la gestione separata.
-

Diritti e doveri del collaboratore a progetto

Fermo restando la possibilità di stabilire, all'interno del contratto di lavoro a progetto, clausole contrattuali più favorevoli per il collaboratore a progetto (es. rimborsi spesa, indennità di ferie, benefits), i diritti del collaboratore si caratterizzano, in primo luogo, per la determinazione del corrispettivo.

Si stabilisce, inoltre, che i compensi corrisposti ai lavoratori a progetto devono essere proporzionati alla qualità e quantità del lavoro ed in ogni caso devono tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per prestazioni di analoga professionalità anche sulla base dei contratti collettivi nazionali di riferimento (comma 772 Legge Finanziaria 2007).

Il collaboratore, operando anche all'interno del ciclo produttivo del committente, deve, comunque, necessariamente coordinare la propria prestazione con le esigenze dell'organizzazione del committente. In questo senso, il coordinamento può essere riferito sia ai tempi di lavoro che alle modalità di esecuzione dei termini contrattuali. Salvo diverso accordo tra le parti, il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti.

Non può in ogni caso svolgere attività in concorrenza con i committenti, né diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione, né compiere atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

I commi da 1202 a 1210 dell'art. 1 della Finanziaria 2007 prevedono inoltre la cd. stabilizzazione di tali rapporti, cioè la possibilità di stipulare con tali soggetti un contratto di lavoro subordinato, previa definizione del periodo pregresso durante il quale vigeva il rapporto di co.co.co. In pratica a fronte della stabilizzazione di questi contratti, cioè della loro trasformazione da contratti di lavoro autonomo in contratti di lavoro dipendente, il committente potrà regolarizzare i periodi pregressi sia sotto il profilo delle eventuali rivendicazioni da parte del lavoratore che delle pretese da parte degli enti previdenziali ed assicurativi dell'Amministrazione Finanziaria.

La legge non specifica quali contratti di lavoro dipendente debbano essere stipulati con gli ex co.co.co., lasciando quindi ampia libertà di scelta al potenziale datore di lavoro. L'unico limite

fissato dalla norma riguarda la durata del contratto di lavoro, che non può essere inferiore a 24 mesi. L'ulteriore precisazione contenuta nella norma è che, in caso di trasformazione in contratti a tempo indeterminato, tali contratti potranno fruire dei benefici previsti dalla legislazione vigente.

Sono inoltre previsti a favore del lavoratore e della lavoratrice:

- la facoltà di svolgere la propria attività per più imprese committenti (salvo diversa previsione nel contratto individuale);
- il diritto ad essere riconosciuto autore dell'invenzione fatta nello svolgimento del lavoro a progetto.

Nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze e' istituito un Fondo con dotazione di 10 milioni di euro, per l'anno 2007, destinato all'erogazione di contributi ai collaboratori coordinati e continuativi, compresi i collaboratori a progetto, per le spese documentate sostenute entro il 31 dicembre 2007 per l'acquisto di un personal computer nuovo di fabbrica. Entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge il Ministro dell'economia e delle finanze, con proprio decreto, definisce modalità, limiti e criteri per l'attribuzione dei contributi di cui al presente comma, ivi comprese le procedure per assicurare il rispetto dei limiti di stanziamento di cui al periodo precedente.

ESEMPIO DI CONTRATTO A PROGETTO

Contratto di lavoro a progetto

Tra la XXX in persona del legale rappresentante pro tempore, con sede in XXX, P.Iva XXX
e
il Sig XXX nato a XXX il XXX e residente a XXX Via XXX codice fiscale XXX

Premesse del contratto a progetto

La XXX opera nel campo del XXX e è titolare di un'azienda che svolge le seguenti attività XXX e che ha una struttura organizzativa articolata come segue XXX.

La XXX, all'interno dell'unità organizzativa XXX intende affidare, per l'implementazione del sistema XXX, il progetto (o la fase di lavoro) sotto analiticamente descritto ad un soggetto in possesso delle indispensabili conoscenze tecnico professionali da svolgere in autonomia.

Il Sig. XXX risulta essere in possesso delle competenze necessarie.

Il Sig. XXX intende accettare l'incarico propostogli.

Tutto ciò premesso le parti convengono e stipulano quanto segue:

Art. 1 del contratto a progetto: l'oggetto

La XXX conferisce al Sig. XXX l'incarico destinato alla realizzazione del seguente progetto, o fase lavorativa (esempio: realizzazione di sistemi informatici finalizzati a consentire la classificazione e la gestione dei siti internet, all'interno dei portali di XXX e realizzazione di procedure automatizzate volte ad assistere i "clienti" mediante invio automatico di documentazione, raccolta automatica di segnalazioni e lamentele e correlate procedure di riscontro. Il suddetto progetto sarà eseguito presso la sede di XXX ed utilizzando materiali e strumenti di proprietà della XXX).

Art. 2 del contratto a progetto: svolgimento del rapporto

Il Sig. XXX svolgerà la propria attività in modo autonomo, senza vincoli gerarchici e disciplinari e senza l'obbligo di presenza e di rispettare orari prestabiliti, salvo quanto previsto al punto seguente.

Art. 3 del contratto a progetto: il coordinamento

Fermo quanto sopra in ordine all'autonomia del Sig. XXX nello svolgimento dell'attività diretta alla realizzazione del progetto, il Sig. XXX si relazionerà al Sig. XXX della XXX quanto all'esecuzione del progetto stesso impegnandosi altresì a coordinarsi con l'unità organizzativa XXX per ottimizzare il risultato. Il Sig. XXX, avuto conto delle necessità di coordinamento di cui al presente articolo, s'impegna a espletare l'incarico preferibilmente durante gli orari d'ufficio e presso la sede della XXX

Art. 4 del contratto a progetto: la durata

La durata del progetto è di mesi XXX con decorrenza dal XXX e scadenza il XXX. Ove il progetto sia compiutamente realizzato prima della data di scadenza il contratto a progetto si risolverà automaticamente per impossibilità sopravvenuta della prestazione fermo il diritto, per il Sig. XXX, di esigere l'intero corrispettivo. La realizzazione anzitempo del progetto dovrà essere attestata dalla committente.

Art. 5 del contratto a progetto: il compenso

Il compenso è fissato in Euro XXX che saranno corrisposti con cadenza mensile (o alla data di scadenza o di realizzazione del progetto) tenuto conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo.

Art. 6 del contratto a progetto: rimborsi spesa

La XXX rimborserà al Sig. XXX le spese sostenute nell'esecuzione del progetto dietro presentazione delle relative note giustificative.

Art. 7 del contratto a progetto: obbligo di non concorrenza e riservatezza

Il Sig. XXX, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 64 del D.Lgs. n. 276/2003, si impegna a non svolgere attività in concorrenza con la XXX, né a diffondere notizie ed apprezzamenti attinenti ai programmi ed all'organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della committente.

Art. 8 del contratto a progetto: diritto d'autore e di sfruttamento

Il Sig. XXX ha diritto di essere riconosciuto autore delle eventuali invenzioni fatte nello svolgimento del rapporto, ai sensi dell'art. 65 del D.Lgs. n. 276/2003, salvo il diritto di sfruttamento economico dell'invenzione stessa da parte di XXX.

Art. 9 del contratto a progetto: malattia gravidanza e infortuni

Il rapporto non si estingue in caso di (gravidanza), malattia e infortunio del collaboratore a progetto ma rimane sospeso, senza erogazione del corrispettivo. In caso di malattia e infortunio il rapporto non subirà alcuna proroga (salvo diversa previsione da inserire nel contratto) e la XXX può recedere dal contratto a progetto se la sospensione si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata di cui all'art. 4. (In caso di gravidanza, la durata del rapporto è prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva più favorevole disposizione del contratto individuale).

Art. 10 del contratto a progetto: risoluzione (e/o recesso) anticipato

Le parti convengono che il contratto possa risolversi prima della scadenza pattuita, solo in caso di realizzazione del progetto (ed in tal caso rimane fermo il diritto a percepire l'integrale corrispettivo pattuito) o in presenza di giusta causa ed in tal caso, salvo il risarcimento del danno, il corrispettivo pattuito sarà proporzionalmente ridotto in relazione alla durata effettiva del rapporto. (Salvo che non sia espressamente previsto non è possibile recedere anticipatamente dal contratto a progetto. Inseriamo qui di seguito una clausola facoltativa in tal senso).

E' ammesso il recesso anticipato dal contratto a progetto, con proporzionale riduzione del corrispettivo pattuito, mediante comunicazione, da inoltrarsi con 15 giorni di preavviso, a mezzo di raccomandata a.r. o a mano.

Art. 11 del contratto a progetto: trattamento dei dati personali

Il Sig. XXX autorizza la XXX a trattare e comunicare a terzi i propri dati personali in relazione agli adempimenti normativi connessi con il presente contratto a progetto.

Art. 12 del contratto a progetto: disposizioni finali e rinvio alle disposizioni di legge

Il rapporto di lavoro, per tutto quanto non previsto nel presente contratto individuale, è disciplinato dagli articoli contenuti nel titolo VII (da 61 a 69) del D.Lgs. n. 276/2003;

La XXX provvede dal compenso corrisposto le ritenute fiscali e previdenziali nei termini previsti dalla legislazione vigente.

Letto, approvato e sottoscritto

Il lavoro occasionale

(D.Lgs.276/2003, art.61 comma 2)

Nell'ambito dei contratti di lavoro autonomo, il contratto di lavoro occasionale, distinto dal lavoro a progetto, è caratterizzato da un rapporto di lavoro di durata complessiva non superiore a 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente e il cui compenso complessivamente percepito non è superiore a **5000 euro. I trenta giorni, che possono essere non continuativi, si calcolano qualunque sia il numero di ore di lavoro svolto in ogni giornata.**

Tali prestazioni non vanno confuse con le prestazioni occasionali di tipo accessorio (v.oltre) e con le altre attività di lavoro occasionale di cui all'art. 2222 cod. civ., in cui non si riscontra un coordinamento ed una continuità nelle prestazioni.

Il collaboratore occasionale svolge l'attività in modo autonomo come supporto al raggiungimento di obiettivi momentanei del committente.

Se uno dei due limiti è superato:

1. se vi sono i requisiti, il rapporto di lavoro si trasforma in contratto a progetto;
2. se non vi sono i requisiti di conversione in contratto a progetto, rapporto si trasforma in lavoro subordinato.

Il compenso è assoggettato a ritenuta d'acconto del 20% che non esaurisce gli obblighi fiscali del professionista relativi al reddito complessivo annuo.

Il collaboratore presenterà, alla fine del rapporto, una notula firmata al committente.

Se il compenso supera **5.000 euro** l'anno presso un singolo committente, i collaboratori sono obbligati a iscriversi e versare contributi previdenziali presso la gestione separata Inps dei lavoratori parasubordinati.

Per quanto riguarda l'indennità di maternità, la durata limitata delle prestazioni esclude in genere la corresponsione di tale indennità.

Tuttavia se la collaboratrice, supera, presso almeno un singolo committente, il compenso annuo di **5000 euro**, e deve iscriversi all'INPS, gestione separata la prestazione di maternità può essere erogata secondo la disciplina vigente per i lavoratori iscritti alla gestione separata, purché non sia iscritta ad altri albi o casse previdenziali, e a condizione che:

1. non goda di altre forme di copertura previdenziale obbligatoria
2. non sia titolare di pensione diretta o di reversibilità
3. risultino attribuite almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti i due mesi anteriori alla data del parto.

Il diritto all'indennità di maternità compete per cinque mesi complessivamente e tale limite vale anche in caso di parto prematuro.

L'indennità è pari all'80% del compenso medio giornaliero percepito dalla collaboratrice nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo indennizzabile (due mesi prima della nascita).

L'INPS non eroga l'assegno di aborto, ma l'interruzione di gravidanza dopo il 180° giorno, è equiparata al parto. L'Inps ha stabilito che non sussiste l'obbligo di astensione dal lavoro nei due mesi precedenti e nei tre mesi successivi al parto; inoltre non sono ipotizzabili indennità per "interdizione anticipata".

Il lavoro occasionale accessorio

(D.Lgs.276/2003, artt.70 – 74; L. 133/08; L.33/2009)

Il lavoro accessorio è caratterizzato da un'attività lavorativa di natura meramente accessoria ed occasionale, cioè non continuativa, che nasce con l'obiettivo di far emergere il sommerso che caratterizza talune prestazioni di lavoro tutelando maggiormente lavoratori che altrimenti operebbero senza alcuna protezione.

La **forma** del contratto è **libera**. Il rapporto di **lavoro occasionale accessorio**, anche con più datori di lavoro, **non può superare i 5000 euro l'anno**. Il contratto potrà essere utilizzato anche dall'impresa familiare nel limite di **10.000 euro** per anno fiscale E' prevista una particolare procedura per il pagamento del **corrispettivo** attraverso **buoni-lavoro** il cui valore nominale è fissato con decreto Ministero del Lavoro nella misura di euro 10.

Il prestatore di lavoro accessorio riceve il proprio compenso consegnando, ad appositi enti e/o società concessionari, i buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o di inoccupato del prestatore di lavoro accessorio. L'ente o società concessionaria provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta il buono, registrando i dati anagrafici ed il codice fiscale della stessa.

L'ente provvede anche, per suo conto, al versamento dei contributi per fini previdenziali all'INPS (alla gestione separata prevista per i co.co.co.) - in misura pari 13% del valore nominale del buono - per fini assicurativi contro gli infortuni sul lavoro all'INAIL - in misura pari al 7% del valore nominale del buono - e trattiene un importo pari al 5% del valore nominale del buono stesso a titolo di rimborso spese. Si precisa che lo svolgimento di prestazioni di lavoro occasionale accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è riconosciuto ai fini dell'anzianità contributiva e del diritto alla pensione.

Il Decreto Legge n. 112 del 25.06.2008, stabilendo che spetta al Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali individuare con proprio decreto il concessionario del servizio e regola-

mentare i criteri e le modalità per il versamento dei contributi e delle relative coperture assicurative e previdenziali., ha individuato quali concessionari del servizio l'**INPS** e nella **Agenzie per il Lavoro** (Agenzie di somministrazione di manodopera ed Agenzie di intermediazione).

Lavoratori destinatari

L'articolo 71 che individuava soltanto alcuni soggetti che potevano accedere al lavoro accessorio e che, altresì, indicava una sorta di iscrizione in elenchi presso i centri per l'impiego è stato abrogato dall'art. 22 della legge n. 133/2008. Ciò significa che ora tutti i soggetti presenti sul mercato del lavoro possono accedere a tale tipologia contrattuale.

Datori di lavoro

La riforma non indica i soggetti a favore dei quali è prestata l'attività, ma sulla base di quanto ha stabilito la Legge delega n°30/2003 si può ritenere che siano:

- famiglie;
- enti senza fini di lucro;
- soggetti non imprenditori o, se imprenditori, al di fuori dell'esercizio della propria attività d'impresa.

Settori e attività

- a) di lavori domestici;
- b) di lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- c) dell'insegnamento privato supplementare;
- d) di manifestazioni sportive, culturali, fieristiche o caritatevoli e di lavori di emergenza o di solidarietà anche in caso di committente pubblico (L. 33/2009);
- e) di qualsiasi settore produttivo il sabato e la domenica e durante i periodi di vacanza da parte di giovani con meno di venticinque anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado e compatibilmente con gli impegni scolastici"; (L. 33/2009);

- f) di attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati, da casalinghe e da giovani di cui alla lettera e) ovvero delle attività agricole svolte a favore dei soggetti di cui all'articolo 34, comma 6, del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633;
 - g) dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del codice civile, limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi;
 - h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.
- h-bis) di qualsiasi settore produttivo da parte di pensionati. (L. 33/2009).

In via sperimentale per il 2009, prestazioni di lavoro accessorio possono essere rese, in tutti i settori produttivi e nel limite massimo di 3.000 euro per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito compatibilmente con quanto stabilito dall'articolo 19, comma 10, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2. L'INPS provvede a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa alle prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. (L. 33/2009).

Il lavoro a tempo parziale

(D.Lgs.276/2003, artt.46 e 85,comma 2°; circolare Min.del Lavoro n°9/2004; Legge n.247/2007)

Il lavoro a tempo parziale, **part-time**, si caratterizza per un orario, stabilito dal contratto individuale di lavoro, che è inferiore all'orario di lavoro normale (cd. full time). Il part-time può essere di 3 tipi:

ORIZZONTALE

quando la riduzione dell'orario è riferita al normale orario giornaliero.
(Es. tutti i giorni dalle ore 8 alle 14 anziché fino alle 16.)

VERTICALE

quando la prestazione è svolta a tempo pieno, ma per periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno.

Es. lunedì, mercoledì e giovedì)

MISTO

quando il rapporto di lavoro a tempo parziale si svolge combinando le modalità orizzontale e verticale.

Es. lunedì, mercoledì e sabato dalle ore 8 alle ore 14 anziché fino alle ore 16.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere sempre stipulato anche nel settore agricolo. Nel settore pubblico è possibile ricorrere al part-time, ma non si applicano le innovazioni introdotte dalla riforma del mercato del lavoro.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si è rivelato un utile strumento per incrementare l'occupazione di particolari categorie di lavoratori, come giovani, donne, anziani, e lavoratori e lavoratrici usciti dal mercato del lavoro. Il part time presenta un grado minore di precarietà rispetto ad altre forme di contratto e permette di soddisfare le esigenze di flessibilità delle imprese e di adattarsi a particolari esigenze, proprie soprattutto delle donne, come quella di conciliare il lavoro con gli impegni familiari.

Caratteristiche principali

Il contratto di lavoro part-time è un contratto di lavoro subordinato che può essere a tempo determinato oppure a tempo indeterminato. Deve essere stipulato in forma scritta che precisa la durata della prestazione lavorativa e dell'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Per quanto riguarda il trattamento economico e normativo dei lavoratori e delle lavoratrici part-time, è fissato il principio per cui il lavoratore part-time non deve essere

discriminato rispetto al lavoratore a tempo pieno. Infatti, il lavoratore part-time ha:

- diritto alla stessa retribuzione oraria calcolata in misura proporzionale al numero di ore lavorate, (salvo che i contratti collettivi non stabiliscano che il calcolo avvenga in misura più che proporzionale);
- diritto allo stesso trattamento normativo sotto tutti gli aspetti, quali la durata del periodo di ferie annuali, la durata del congedo per maternità e del congedo parentale, il trattamento della malattia e dell'infortunio, ecc.

Strumenti di flessibilità

La riforma del mercato del lavoro prevede una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario di lavoro e minori vincoli per la richiesta di prestazioni di lavoro supplementare, lavoro straordinario e per la stipulazione di clausole flessibili o elastiche. I contratti collettivi devono stabilire i limiti, le causali (per il lavoro supplementare), le condizioni e modalità (per il lavoro elastico e flessibile) e le sanzioni legate al mancato rispetto delle regole fissate.

Diritto Di Precedenza

Con nuovo articolo 12-ter D. Lgs. n. 61/2000), rubricato "Diritto di precedenza", viene riconosciuto un diritto di precedenza, senza alcuna limitazione temporale, in favore di quei lavoratori che hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale e intendano ritornare a full-time: ovviamente, si deve trattare delle stesse od equivalenti mansioni.

Lavoro supplementare

viene prestato oltre l'orario di lavoro stabilito nel contratto part-time orizzontale (anche a tempo determinato), ma entro il limite del tempo pieno. Ad esempio se il lavoratore/la lavoratrice ha un contratto di 25 ore settimanali, se lo vuole e su richiesta del datore di lavoro, può aumentare il suo orario fino alle 40 ore settimanali. Quando il tempo pieno non sia stato raggiunto il lavoro supplementare è ammissibile anche nel part-time verticale o misto. In attesa che i contratti collettivi stabiliscano altri limiti massimi, è necessario il consenso del lavoratore. La mancanza del

consenso non costituisce mai un giustificato motivo di licenziamento. I contratti collettivi stabiliscono anche il trattamento economico dovuto per le ore di lavoro supplementare.

Lavoro straordinario

è il lavoro prestato oltre il normale orario di lavoro full time.

È ammissibile solo nel rapporto di lavoro part-time di tipo **verticale o misto**, anche a tempo determinato. Ad esempio il lavoratore/la lavoratrice con orario settimanale di 40 ore, può svolgere ulteriore attività come lavoro straordinario.

Lavoro elastico

è prestato per un orario maggiore rispetto a quello definito nel contratto di lavoro part-time verticale o misto con la stipulazione di clausole elastiche che stabiliscono un tetto orario entro il quale il datore di lavoro può richiedere al lavoratore di aumentare la propria presenza, a costo orario ordinario. (5 giorni)

Lavoro flessibile

è prestato per orari giornalieri diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro part-time a seguito della stipulazione di clausole flessibili. Il lavoro a turni non integra una clausola flessibile. Consente al datore di lavoro di poter chiedere una diversa collocazione oraria giornaliera della prestazione lavorativa.

Il lavoro ripartito

(D.Lgs.276/2003, artt. 41 – 45)

Il lavoro ripartito (*job sharing*) è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale 2 lavoratori/lavoratrici **assumono in solido** l'adempimento di un'unica ed identica prestazione lavorativa

(art.41, comma1); in pratica si dividono un unico lavoro gestendo autonomamente e discrezionalmente la ripartizione dell'attività lavorativa e sostituendosi tra loro. Entrambi sono direttamente e personalmente responsabili dell'adempimento della prestazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito può essere stipulato in tutti i settori, ad eccezione della pubblica amministrazione. Rispetto alla precedente normativa (Circolare Min. n°43/1998), la riforma del mercato del lavoro limita la possibilità di gestire il lavoro in solido a due soli lavoratori/lavoratrici. In caso di **dimissioni o licenziamento** di uno dei due lavoratori, il rapporto si estingue anche nei confronti dell'altro lavoratore, ma il datore di lavoro può chiedere a quello dei due che rimane in forza di trasformare il rapporto in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o part-time. Il datore può anche rifiutare l'adempimento da parte di un terzo soggetto. La regolamentazione del lavoro ripartito è demandata ai CCNL e, in assenza, si applica la normativa del part-time.

L'attuazione e la regolamentazione del lavoro ripartito è vincolata alla contrattazione collettiva. In assenza di contratti collettivi, si applica la normativa generale del lavoro subordinato, in quanto compatibile con la natura del rapporto di lavoro ripartito.

Questo tipo di contratto dovrebbe servire a conciliare i tempi di lavoro e di vita dando la possibilità di un bilanciamento tra le esigenze di flessibilità delle imprese e le esigenze, ad esempio familiari, dei lavoratori e delle lavoratrici.

Caratteristiche principali

Il contratto di lavoro ripartito deve avere forma scritta e contenere le seguenti indicazioni:

- la **misura percentuale e la collocazione temporale** del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori coobbligati, secondo gli accordi tra loro intercorsi, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di sostituirsi fra loro in qualsiasi momento e la modifica della distribuzione dell'orario di lavoro (che deve essere comunicata al datore di lavoro con cadenza almeno settimanale, per certificare le assenze);

- il **luogo di lavoro, il trattamento economico e normativo** spettante a ciascun lavoratore/lavoratrice;
- le eventuali **misure di sicurezza** specifiche per l'attività lavorativa svolta;
- Il rapporto di lavoro può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato.

Il **trattamento economico** è uguale ai lavoratori/lavoratrici di pari livello e mansione. Il trattamento economico individuale è **proporzionato** alla prestazione lavorativa effettivamente svolta da ciascun lavoratore.

Il datore di lavoro non può opporsi alla ripartizione dell'attività lavorativa stabilita dai due lavoratori. Il D.L. 61/2000 e l'art. 46 del D.L. 276/03 sanciscono il principio di non discriminazione tra part-time e full-time.

Lavoratrici e lavoratori part-time quasi sempre sono esclusi da progetti formativi, spesso relegati a funzioni e lavori marginali con ripercussioni su qualificazione e sviluppo di carriera.

Essendo il part-time svolto prevalentemente da donne, si incrementa il divario formativo e professionale. Richiedere, laddove esistono gli enti bilaterali, che parte dei fondi interprofessionali siano riservati per la formazione indirizzata alle persone che svolgono lavoro part-time.

Maternità

Ai fini previdenziali, i lavoratori/le lavoratrici ripartiti sono assimilati ai lavoratori/alle lavoratrici a tempo parziale (part time), ma il calcolo dovrà essere effettuato mese per mese (salvo conguaglio), in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione a tempo indeterminato. Alla lavoratrice in gravidanza si applica tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. (leggi 1204/71, 53/2000, testo unico 151/2001). Essendo il contratto di lavoro stipulato con il vincolo di coppia il legislatore non specifica cosa succede al partner lavorativo non in gravidanza.

In relazione ai congedi parentali, e riconosciuto al lavoratore il diritto ad usufruire di quanto previsto dalle legislazione vigente.(Leggi 1204/71, 53/2000 104, testo unico 151/2001). Le ore di allattamento sono rapportate all'orario di lavoro. Anche riguardo a questi diritti la legislazione non specifica cosa succede al partner lavorativo che non usufruisce del congedo.

Retribuzione - Ammortizzatori Sociali - Previdenza

Applicazione totale del contratto collettivo di lavoro del settore di appartenenza.

Applicazione del salario accessorio aziendale rapportato alle ore prestate.

Ammortizzatori

Diritto agli ammortizzatori sociali (CIG, disoccupazione, etc.) previsti dalle normative vigenti in base al settore di appartenenza e alle dimensioni dell'impresa.

Previdenza

Con il passaggio dal sistema previdenziale retributivo al sistema contributivo si allunga il periodo lavorativo per accedere alla pensione e la stessa avrà valore più basso.

Professionalità e Formazione

Il D.L. 61/2000 e l'art. 46 del D.L. 276/03 sanciscono il principio di non discriminazione tra part-time e full-time.

Lavoratrici e lavoratori part-time quasi sempre sono esclusi da progetti formativi, spesso relegati a funzioni e lavori marginali con ripercussioni su qualificazione e sviluppo di carriera.

Essendo il part-time svolto prevalentemente da donne, si incrementa il divario formativo e professionale.

Richiedere, laddove esistono gli enti bilaterali, che parte dei fondi interprofessionali siano riservati per la formazione indirizzata alle persone che svolgono lavoro part-time.

Il lavoro intermittente o a chiamata

(D.Lgs.276/2003, artt.33 – 40; Decreto Min. Lavoro 10 marzo 2004)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti indicati dalla stessa disposizione normativa. Un lavoratore/una lavoratrice quindi, resta a disposizione

del datore di lavoro per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi sul piano nazionale o territoriale. Si distinguono due forme di contratto:

- 1) **Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità:** il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richiama; egli riceve, in cambio del vincolo di disponibilità assunto, una indennità di disponibilità;
- 2) **Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità:** in questa fattispecie il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.

La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e, in ogni caso, non può essere inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il D.M. 10.3.2004, ha stabilito in proposito un importo non inferiore al 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato

Il **rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo** può comportare la risoluzione del rapporto, ossia il licenziamento, la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto ingiustificato e il risarcimento del danno, la cui misura è predeterminata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale. Il contratto di lavoro intermittente può essere **a tempo determinato oppure indeterminato**.

Caratteristiche principali

Il contratto potrà essere stipulato:

- 1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze

- individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- 2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (1);
 - 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.
 - 4) da parte di **qualsiasi azienda**.
- Non possono ricorrere al lavoro intermittente le pubbliche amministrazioni.
-

Forma

Il contratto di lavoro intermittente debba essere stipulato in **forma scritta** ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
 - b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
 - c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
 - d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
 - e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
 - f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
-

Divieti

É vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del decreto legislativo n. 626/1994.

Trattamenti di famiglia

Al lavoratore/trice spetta l'assegno per il nucleo familiare per i periodi in cui presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa

Malattia

In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro; in tale periodo di temporanea indisponibilità egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità; se invece non ottempera all'obbligo di comunicazione predetto, perde il diritto all'indennità stessa per un periodo pari a 15 giorni

Maternità

Si distinguono due situazioni:

- 1. Contratto con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro*
- 2. Mera facoltà di risposta alla chiamata del datore*

Nel primo caso spetta al lavoratore anche nel periodo di disponibilità la copertura della maternità e della malattia, salvo la presenza del pregresso requisito contributivo di un anno;

Nel secondo caso nel periodo di disponibilità non spetta al lavoratore né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alla prestazione di maternità o malattia.

Disoccupazione

Considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

La somministrazione di lavoro

(D.Lgs.276/2003, artt.20 – 28; decreto Min.Lavoro 10 marzo 2004; L. 247/2007; L. 133/08)

Il contratto di somministrazione è il contratto tramite il quale viene regolata la fornitura di prestatori di lavoro dall'impresa di somministrazione all'impresa utilizzatrice (quella in cui si svolge l'attività lavorativa).La somministrazione di manodopera consente ad un soggetto (impresa utilizzatrice) di rivolgersi ad un'agenzia appositamente autorizzata (agenzia di somministrazione) per utilizzare il lavoro di personale non assunto direttamente, ma dipendente dall'agenzia stessa.

Il somministratore è tenuto al versamento dei contributi previdenziali e al pagamento del lavoratore del trattamento economico dovuto. Nel caso in cui il somministratore non provveda a questi adempimenti, il versamento contributivo nonché il pagamento dello stipendio sono a carico dell'utilizzatore che risponde in solido con il somministratore.

In base alle nuove modifiche apportate dalla legge n.133 del 2008, il rapporto di somministrazione può essere concluso solo a tempo determinato. Il contratto di somministrazione è formato sostanzialmente da due contratti:

Contratto di somministrazione: è il contratto stipulato tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia di somministrazione. La legge non pone limiti per quanto riguarda le imprese interessate a reperire il personale con questo tipo di contratto; la pubblica amministrazione può stipulare contratti di somministrazione solo a tempo determinato. Il soggetto somministratore deve essere un'Agenzia per il lavoro debitamente autorizzata all'attività di somministrazione e iscritta nell'apposito albo informatico.

Contratto di lavoro subordinato: è il contratto stipulato tra l'agenzia di somministrazione e il lavoratore.

Tutti i lavoratori/le lavoratrici interessati possono stipulare questo tipo di contratto; nei loro confronti, il servizio svolto dall'agenzia deve essere assolutamente gratuito. Al lavoratore viene applicato il contratto dell'azienda utilizzatrice.

Forma

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in **forma scritta a pena di nullità** e contiene i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) i casi e le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo di cui ai commi 3 e 4 dell'articolo 20;
- d) l'indicazione della presenza di eventuali rischi per l'integrità e la salute del lavoratore e delle misure di prevenzione adottate;
- e) la data di inizio e la durata prevista del contratto di somministrazione;
- f) le mansioni alle quali saranno adibiti i lavoratori e il loro inquadramento;
- g) il luogo, l'orario e il trattamento economico e normativo delle prestazioni lavorative;
- h) assunzione da parte del somministratore della obbligazione del pagamento diretto al lavoro-

- re del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali;
- i) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questa effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro;
 - j) assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di comunicare al somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili;
 - k) assunzione da parte dell'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, dell'obbligo del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico nonché del versamento dei contributi previdenziali, fatto salvo il diritto di rivalsa verso il somministratore
-

Trattamenti di famiglia

Con riferimento all'assegno per il nucleo familiare, spetta al lavoratore l'assegno per il nucleo familiare, in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti. Il lavoratore assunto a tempo indeterminato che usufruisce dell'indennità di disponibilità mensile, non ha diritto di percepire l'assegno per il nucleo familiare, in linea tra l'altro con quanto previsto per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa.

Maternità, malattia

Spetta al lavoratore tutto quanto previsto dalle leggi sulla maternità. E' riconosciuto al lavoratore il diritto di usufruire di congedi parentali.

Disoccupazione

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988).

Il contratto di associazione in partecipazione

(Artt. 2549 – 2554 codice civile)

L'associazione in partecipazione è un contratto mediante il quale un soggetto detto associante attribuisce ad un altro soggetto detto associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari in cambio di un determinato apporto sotto forma di capitale, opere o entrambi. La disciplina del contratto di associazione in partecipazione è contenuta nel codice civile negli articoli dal 2549 al 2554.

Gli elementi essenziali del contratto di associazione in partecipazione sono:

- **lo svolgimento di un'attività economica caratterizzata dallo scopo di lucro;**
- **l'apporto prestato dall'associato all'associante;**
- **la partecipazione agli utili attribuita dall'associante all'associato.**

La durata del contratto può essere a tempo determinato o indeterminato; non risultano disposizioni normative che regolamentano questo aspetto.

L'apporto avente natura patrimoniale può consistere in somme di denaro, beni mobili o immobili o crediti, ma può consistere anche in prestazioni d'opera lavorativa.

L'apporto deve essere quantificato dal punto di vista economico e se costituito da denaro o da altri valori ne deve essere comprovata l'effettiva corresponsione.

L'associante può essere sia un imprenditore individuale che una società commerciale l'associato, che può essere o non essere un imprenditore, se apporta lavoro è necessariamente una persona fisica mentre se apporta capitale può essere anche una società.

Forma

La stipulazione del contratto di associazione in partecipazione non è soggetta a forme particolari; nonostante ciò ai fini probatori è assolutamente necessario che i rapporti derivanti dall'associazione risultino da atto scritto L'apporto che l'associato conferisce all'associante deve essere

strumentale all'attività dell'impresa o all'affare; in base a tale apporto l'associato parteciperà in misura proporzionata agli utili o alle perdite dell'attività aziendale.

Diritti e obblighi

I diritti e gli obblighi dell'associato possono essere così riassunti:

- obbligo alla prestazione dell'apporto;
- diritto all'attribuzione di parte degli utili o ricavi;
- obbligo di partecipare alle perdite nei limiti pattuiti;
- diritto di controllo e di rendiconto sull'andamento dell'impresa o dell'affare.

A meno che non sia diversamente stabilito, l'associante non può attribuire partecipazioni per la stessa impresa o per lo stesso affare ad altri soggetti senza il consenso dei precedenti associati

La retribuzione

Salvo patto contrario, l'associato parteciperà alle eventuali perdite in misura pari a quella con cui partecipa agli utili, ma queste non potranno comunque superare il valore del suo apporto.

Partecipazione alle perdite

Per quanto riguarda la partecipazione alle perdite:

- apporto di solo lavoro: nessuna partecipazione alle perdite;
 - apporto di solo denaro/capitale: limitatamente al valore dell'apporto di capitale effettuato;
 - apporto di capitale e lavoro: limitatamente al valore dell'apporto di capitale effettuato.
-

Obblighi previdenziali

L'obbligo previdenziale scaturisce in presenza dei seguenti requisiti:

- soggetti che nell'ambito dell'associazione in partecipazione conferiscono prestazioni lavorative con percezione di compensi qualificati come reddito di lavoro autonomo;
- soggetti non iscritti agli albi professionali.

Gli associati in partecipazione saranno tenuti all'iscrizione presso la competente sede Inps en-

tro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa, mediante la compilazione di un apposito modulo contenente:

- la tipologia dell'attività;
- i dati anagrafici;
- il codice fiscale;
- il proprio domicilio.

E' disponibile sul sito Inps, un servizio che consente l'iscrizione degli associati in partecipazione on line tramite l'attribuzione di un codice Pin.

La procedura richiede i seguenti dati obbligatori:

- indirizzo, numero civico e provincia di residenza;
- località di residenza e Cap di residenza;
- data di inizio attività;
- cognome e nome o ragione sociale dell'associante;
- dati della residenza dell'associante;
- codice fiscale associante.

Assegni familiari

L'associato in partecipazione con apporto di solo lavoro non iscritto ad altra forma di previdenza obbligatoria ha diritto agli assegni per il nucleo familiare.

Il diritto matura quando almeno il 70% del reddito complessivo familiare percepito nell'anno solare precedente al 1° luglio è costituito da redditi derivanti da lavoro parasubordinato; tuttavia nell'ipotesi di un nucleo con reddito misto e cioè composto da reddito conseguito da un lavoratore dipendente e da un lavoratore parasubordinato, il requisito del 70% si considera soddisfatto sommando i due tipi di reddito.

L'associato può richiedere l'assegno per il nucleo familiare presentando direttamente all'Inps il Modello Anf/Gest.Sep.

Per determinare l'importo degli assegni familiari spettanti si deve fare riferimento alle tabelle utilizzate per i lavoratori subordinati.

Maternità

La domanda è presentata direttamente dall'interessata/o all'Inps mediante la compilazione del modulo Mat./Gest.Sep. L'indennità di maternità è erogata per i 2 mesi antecedenti la data del parto e i 3 mesi successivi alla stessa data ed è pari all'80% del reddito medio giornaliero (1/365) conseguito nei 12 mesi precedenti i due mesi antecedenti il parto.

Per ottenere l'indennità è richiesto il versamento di almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi che precedono i due mesi anteriori alla data del parto. L'aumento delle aliquote contributive ha determinato anche ai lavoratori parasubordinati la tutela del congedo parentale, cioè un trattamento economico pari al 30% del reddito come sopra esposto limitatamente ad un periodo di 3 mesi entro il primo anno di vita del bambino.

Dal 7 novembre 2007 è estesa alle collaboratrici a progetto e alle associate in partecipazione la tutela nel periodo che comprende i due mesi precedenti il parto e i tre mesi successivi, è quindi vietato ai committenti e agli associanti in partecipazione di adibire al lavoro le associate in partecipazione (e le lavoratrici a progetto) iscritte alla gestione separata:

- durante i due mesi precedenti la data presunta del parto, salvo quando ricorrono le condizioni per la flessibilità del congedo (un mese prima e quattro dopo il parto);
 - per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
 - durante i tre mesi dopo il parto;
 - durante i giorni non fruiti prima del parto qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta; tale periodo viene aggiunto al periodo di congedo di maternità dopo il parto.
- L'astensione anticipata dal lavoro, certificata dal medico e autorizzata dalla competente Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispettivo nei casi in cui l'attività lavorativa può mettere a rischio la gravidanza, può aggiungersi ai periodi obbligatori.

L'interdizione anticipata dal lavoro può essere disposta in caso di:

- gravi complicanze della gravidanza;
- pre-esistenti forme morbose;

- condizioni di lavoro o ambientali tali da recare pregiudizio alla salute della donna e del bambino. Inoltre, occorre che la lavoratrice non possa essere spostata ad altra mansione.

Alle lavoratrici tenute ad astenersi dall'attività lavorativa è riconosciuto il diritto alla proroga della durata del rapporto di lavoro per un periodo di 180 giorni, salvo che nel contratto individuale siano previste norme più favorevoli.

Gli associati in partecipazione sono esclusi dalla prestazione economica di malattia prevista dalla legge n. 296/2006

Il lavoro Domestico

(L.339/1958)

Il codice civile definisce genericamente il rapporto di lavoro domestico quello avente ad oggetto la prestazione di servizi di carattere domestico. Ai sensi della legge n. 339/58 lavoratore domestico è chi presta - a qualsiasi titolo - la propria opera per il funzionamento della vita familiare, sia che si tratti di personale con qualifica specifica, sia che si tratti di personale adibito a mansioni generiche.

Le categorie dei lavoratori domestici includono **non solo le tradizionali “colf”, ma tutti quei lavoratori che “prestano a qualsiasi titolo la loro opera per il funzionamento della vita familiare”**. Pertanto anche cuochi, autisti, dame di compagnia, bambinaie e badanti sono considerati lavoratori domestici secondo la definizione legale.

La legge distingue tra lavoratori con mansioni impiegate (precettori, istitutori, governanti, bambinaie diplomate, maggiordomi, dame di compagnia) e prestatori d'opera manuale specializzata o generica (cuochi, giardinieri, balie, guardarobiere, bambinaie comuni, cameriere, domestiche tuttfare, custodi, portieri privati, personale di fatica, stallieri, lavandaie).

Il nuovo CCNL dei domestici entrato in vigore il 1° marzo 2007 ha introdotto un nuovo sistema di inquadramento prevede quattro livelli (A, B, C e D), ciascuno dei quali si divide in due parametri retributivi: normale e super.

LIVELLO A

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari generici, non addetti all'assistenza di persone, sprovvisti di esperienza professionale o con esperienza professionale (maturata anche presso datori di lavoro diversi) non superiore a 12 mesi, nonché i lavoratori che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con competenza le proprie mansioni, relative ai profili lavorativi indicati, a livello esecutivo e sotto il diretto controllo del datore di lavoro.

Profili:

Collaboratore familiare con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetto all'assistenza di persone; svolge mansioni di pertinenza dei collaboratori familiari, a livello di inserimento al lavoro ed in fase di prima formazione; al compimento dei dodici mesi di anzianità questo lavoratore sarà inquadrato nel livello B con la qualifica di collaboratore generico polifunzionale.

Mansioni:

- Addetto alle pulizie: svolge esclusivamente mansioni relative alla pulizia della casa.
- Addetto alla lavanderia; svolge mansioni relative alla lavanderia.
- Aiuto di cucina; svolge mansioni di supporto al cuoco.
- Stalliere: svolge mansioni di normale pulizia della stalla e di cura generica del/dei cavallo/i.
- Assistente ad animali domestici: svolge mansioni di assistenza ad animali domestici.
- Addetto alla pulizia ed annaffiatura delle aree verdi.
- Operaio comune: svolge mansioni manuali, di fatica, sia per le grandi pulizie, sia nell'ambito di interventi di piccola manutenzione.

LIVELLO A SUPER

Profili:

- a) Addetto alla compagnia: svolge esclusive mansioni di mera compagnia a persone autosufficienti, senza effettuare alcuna prestazione di lavoro.
 - b) Baby sitter: svolge mansioni occasionali e/o saltuarie di vigilanza di bambini in occasione di assenze dei familiari, con esclusione di qualsiasi prestazione di cura.
-

LIVELLO B

Appartengono a questo livello i collaboratori famigliari che, in possesso della necessaria esperienza, svolgono con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo.

Profili:

- Collaboratore generico polifunzionale: svolge le incombenze relative al normale andamento della vita familiare, compiendo, anche congiuntamente, mansioni di pulizia e riassetto della casa, di addetto alla cucina, di addetto alla lavanderia, di assistente ad animali domestici, nonché altri compiti nell'ambito del livello di appartenenza.
- Custode di abitazione privata; svolge mansioni di vigilanza dell'abitazione del datore di lavoro e relative pertinenze, nonché, se fornito di alloggio nella proprietà, di custodia.
- Addetto alla stireria: svolge mansioni relative alla stiratura.
- Cameriere: svolge servizio di tavola e di camera.
- Giardiniere: addetto alla cura delle aree verdi ed ai connessi interventi di manutenzione.
- Operaio qualificato: svolge mansioni manuali nell'ambito di interventi, anche complessi, di manutenzione.
- Autista: svolge mansioni di conduzione di automezzi adibiti al trasporto di persone ed effetti familiari, effettuando anche la relativa ordinaria manutenzione e pulizia.
- Addetto al riassetto camere e servizio di prima colazione anche per persone ospiti del datore di lavoro: svolge le ordinarie mansioni previste per il collaboratore generico polifunzionale, oltre

che occuparsi del rifacimento camere e servizio di tavola della prima colazione per gli ospiti del datore di lavoro.

LIVELLO B SUPER

Profili:

- Assistente a persone autosufficienti: svolge mansioni di assistenza a persone (anziani o bambini) autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
-

LIVELLO C

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, relative allo svolgimento dei compiti assegnati, operano con totale autonomia e responsabilità.

Profili:

- Cuoco: svolge mansioni di addetto alla preparazione dei pasti ed ai connessi compiti di cucina, nonché di approvvigionamento delle materie prime.

LIVELLO C SUPER

Profili:

- Assistente a persone non autosufficienti (non formato): svolge mansioni di assistenza a persone non autosufficienti, ivi comprese, se richieste, le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.
-

LIVELLO D

Appartengono a questo livello i collaboratori familiari che, in possesso dei necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da responsabilità, autonomia decisionale e/o coordinamento.

Profili:

- a) Amministratore dei beni di famiglia: svolge mansioni connesse all'amministrazione del patrimonio familiare.
- Maggiordomo: svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse ai servizi rivolti alla vita familiare.
 - Governante: svolge mansioni di coordinamento relative alle attività di cameriere di camera, di stireria, di lavanderia, di guardaroba e simili.
 - Capo cuoco: svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla preparazione dei cibi ed, in generale, ai compiti della cucina e della dispensa.
 - Capo giardiniere: svolge mansioni di gestione e di coordinamento relative a tutte le esigenze connesse alla cura delle aree verdi e relativi interventi di manutenzione.
-

Instaurazione del rapporto

Il datore di lavoro provvede ad assumere il personale domestico direttamente ovvero per il tramite di associazioni di categoria a carattere nazionale e patronati di assistenza stipulando un contratto di lavoro (lettera di assunzione).

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro in visione i documenti necessari:

- tessere e libretto delle assicurazioni sociali;
- carta d'identità o documento equipollente;
- tessera sanitaria.
- eventuali diplomi o attestati professionali specifici
- codice fiscale
- eventuale permesso di soggiorno.

Il contratto stipulato deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) data dell'inizio del rapporto di lavoro;

- b) livello di appartenenza, nonché, per i collaboratori familiari con meno di 12 mesi di esperienza professionale, non addetti all'assistenza di persone, l'anzianità di servizio nel livello A o, se maturata prima del 1 marzo 2007, nella ex terza categoria;
- c) durata del periodo di prova;
- d) esistenza o meno della convivenza;
- e) la residenza del lavoratore, nonché l'eventuale diverso domicilio, valido agli effetti del rapporto di lavoro; per i rapporti di convivenza, il lavoratore dovrà indicare l'eventuale proprio domicilio diverso da quello della convivenza, a valere in caso di sua assenza da quest'ultimo, ovvero validare a tutti gli effetti lo stesso indirizzo della convivenza, anche in caso di sua assenza purché in costanza di rapporto di lavoro;
- f) durata dell'orario di lavoro e sua distribuzione;
- g) eventuale tenuta di lavoro, che dovrà essere fornita dal datore di lavoro;
- h) collocazione della mezza giornata di riposo settimanale in aggiunta alla domenica, ovvero ad altra giornata nel caso di cui all'art. 14, ultimo comma;
- i) retribuzione pattuita;
- l) luogo di effettuazione della prestazione lavorativa nonché la previsione di eventuali temporanei spostamenti per villeggiatura o per altri motivi familiari (trasferte);
- m) periodo concordato di godimento delle ferie annuali;
- n) indicazione dell'adeguato spazio dove il lavoratore abbia diritto di riporre e custodire i propri effetti personali;
- o) applicazione di tutti gli altri istituti previsti dal presente contratto.

Età

E' ammessa l'assunzione di minori nei servizi familiari all'età minima di 16 anni compiuti, purché ciò sia compatibile con l'assolvimento dell'obbligo scolastico e con esigenze particolari di tutela della salute.

Periodo di prova

I lavoratori sono soggetti ad un periodo di prova regolarmente retribuito che varia in base al livello di inquadramento:

30 giorni di lavoro effettivo, per i lavoratori inquadrati nei livelli D, D super

8 giorni di lavoro effettivo per quelli inquadrati negli altri livelli.

Il lavoratore che abbia superato il periodo di prova senza aver ricevuto disdetta s'intende automaticamente confermato e il servizio prestato durante tale periodo va computato a tutti gli effetti dell'anzianità.

Durante il periodo di prova, il rapporto di lavoro può essere risolto in qualsiasi momento da ciascuna delle parti, senza preavviso, ma con il pagamento, a favore del lavoratore della retribuzione e delle eventuali competenze accessorie corrispondenti al lavoro prestato.

Se il lavoratore è stato assunto come prima provenienza da altra Regione, senza avere trasferito la propria residenza, e la risoluzione del rapporto non avvenga per giusta causa, dovrà essere dato dal datore di lavoro un preavviso di 3 giorni o, in difetto, la retribuzione corrispondente.

Orario di lavoro

La durata normale dell'orario di lavoro è quella concordata fra le parti e comunque, fatto salvo quanto previsto al comma 2, con un massimo di:

10 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 54 ore settimanali, per i lavoratori conviventi;

8 ore giornaliere, non consecutive, per un totale di 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni oppure su 6 giorni, per i lavoratori non conviventi.

I lavoratori conviventi inquadrati nei livelli C, B e B super, nonché gli studenti di età compresa fra i 16 e i 40 anni frequentanti corsi di studio al termine dei quali viene conseguito un titolo riconosciuto dallo Stato ovvero da Enti pubblici, possono essere assunti in regime di convivenza anche con orario fino a 30 ore settimanali; il loro orario di lavoro dovrà essere articolato in una delle seguenti tipologie:

interamente collocato tra le ore 6.00 e le ore 14.00;

interamente collocato tra le ore 14.00 e le ore 22.00;
interamente collocato, nel limite massimo di 10 ore al giorno non consecutive, in non più di tre giorni settimanali.

Ferie

Il contratto collettivo dispone che indipendentemente dalla durata dell'orario di lavoro, per ogni anno di servizio presso lo stesso datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad un periodo di ferie di **26 giorni lavorativi**.

Il datore di lavoro, compatibilmente con le proprie esigenze e con quelle del lavoratore, dovrà fissare il periodo di ferie, ferma restando la possibilità di diverso accordo tra le parti, da giugno a settembre. Il diritto al godimento delle ferie è irrinunciabile. Le ferie hanno di regola carattere continuativo. Esse potranno essere frazionate in non più di due periodi all'anno, purché concordati tra le parti.

Durante il periodo di godimento delle ferie il lavoratore ha diritto per ciascuna giornata ad una retribuzione pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Al lavoratore che usufruisca del vitto e dell'alloggio spetta per il periodo delle ferie, ove non usufruisca durante tale periodo di dette corresponsioni, il compenso sostitutivo convenzionale.

Nel caso di lavoratore di cittadinanza non italiana che abbia necessità di godere di un periodo di ferie più lungo, al fine di utilizzarlo per un rimpatrio non definitivo, su sua richiesta e con l'accordo del datore di lavoro, è possibile l'accumulo delle ferie nell'arco massimo di un biennio. In caso di licenziamento o di dimissioni, o se al momento d'inizio del godimento del periodo di ferie il lavoratore non abbia raggiunto un anno di servizio, spetteranno al lavoratore stesso tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale ha diritto, quanti sono i mesi di effettivo servizio prestato. Le ferie non possono essere godute durante il periodo di preavviso e di licenziamento, né durante il periodo di malattia o infortunio.

Assenze e Permessi

Il contratto collettivo contiene la disciplina relativa alle assenze e ai permessi del lavoratore.

Permessi) I lavoratori hanno diritto a permessi individuali retribuiti per l'effettuazione di visite mediche documentate, purché coincidenti anche parzialmente con l'orario di lavoro.

I permessi spettano nelle quantità di seguito indicate:

- lavoratori conviventi: 16 ore annue ridotte a 12 ore annue per quelli con orario settimanale inferiore (le 12 ore devono essere riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato).
- lavoratori non conviventi con orario non inferiore alle 30 ore settimanali: 12 ore annue.

Per i lavoratori non conviventi con orario settimanale inferiore a 30 ore, le 12 ore saranno riproporzionate in ragione dell'orario di lavoro prestato.

I lavoratori potranno, inoltre, fruire di permessi non retribuiti su accordo tra le parti. Il lavoratore colpito da comprovata disgrazia a familiari conviventi o parenti entro il 2° grado ha diritto a un permesso retribuito pari a 3 giorni lavorativi.

Al lavoratore padre spettano 2 giornate di permesso retribuito in caso di nascita di un figlio, anche per l'adempimento degli obblighi di legge.

Al lavoratore che ne faccia richiesta potranno essere comunque concessi, per giustificati motivi, permessi di breve durata non retribuiti. In caso di permesso non retribuito, non è dovuta l'indennità sostitutiva del vitto e dell'alloggio. Il datore di lavoro deve essere tempestivamente avvisato in caso di assenza per malattia o infortunio, che deve essere comprovata da relativo certificato medico - indicante il periodo di presunto impedimento al lavoro - da spedire al datore di lavoro entro 3 giorni dall'evento.

Malattia e Infortunio

In caso di malattia o di infortunio, il lavoratore domestico - convivente o non convivente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di:

- **10 giorni di calendario (da calcolarsi nell'anno solare), per anzianità fino a 6 mesi;**
 - **45 giorni di calendario, per anzianità da più di 6 mesi a 2 anni;**
 - **180 giorni di calendario, per anzianità oltre i 2 anni.**
-

Maternità

L'art. 62 del D.Lgs. n. 151/01 - il Testo Unico della maternità - prevede che le lavoratrici e i lavoratori domestici abbiano diritto al congedo di maternità e di paternità, e dispone l'applicazione di alcune disposizioni del medesimo T.U. (relative al divieto di adibire al lavoro le donne, all'anticipazione del divieto e al trattamento economico e normativo). Il contratto collettivo dispone il divieto di adibire al lavoro le donne:

- a) durante i 2 mesi precedenti la data presunta del parto, salvo eventuali anticipi o posticipi previsti dalla normativa di legge;**
- b) per il periodo eventualmente intercorrente tra tale data e quella effettiva del parto;**
- c) durante i 3 mesi dopo il parto, salvo i posticipi autorizzati.**

Dall'inizio della gravidanza, purché intervenuta nel corso del rapporto di lavoro, e fino alla cessazione del congedo di maternità, la lavoratrice non può essere licenziata, salvo che per giusta causa. Le dimissioni rassegnate dalla lavoratrice in tale periodo sono inefficaci ed improduttive di effetti se non comunicate in forma scritta. Le assenze non giustificate entro i cinque giorni, ove non si verificano cause di forza maggiore, sono da considerare giusta causa di licenziamento della lavoratrice.

In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, ai sensi del comma 3, la lavoratrice non è tenuta al preavviso. Si applicano le norme di legge sulla tutela della paternità nonché sulle adozioni e sugli affidamenti preadottivi, con le limitazioni indicate.

Indennità di disoccupazione

Nel caso di licenziamento per giusta causa o in caso di mancata conferma, **si ha diritto all'indennità di disoccupazione.**

RETRIBUZIONI MINIME**TABELLA A - LAVORATORI CONVIVENTI**
(valori mensili)

A	557,92
AS	659,36
B	710,08
BS	760,80
C	811,52
CS	862,24
D	1.014,40 + indennità 150,00
DS	1.065,12 + indennità 150,00

TABELLA B - LAVORATORI DI CUI
ART. 15 - 2° CO. (valori mensili)

B	507,20
BS	532,56
C	588,35

TABELLA C - LAVORATORI NON
CONVIVENTI (valori orari)

A	4,06
AS	4,77
B	5,07
BS	5,38
C	5,68
CS	5,98
D	6,90
DS	7,20

TABELLA D - ASSISTENZA NOTTURNA
(valori mensili)

BS	874,92
CS	991,58
DS	1.224,89

TABELLA E - PRESENZA NOTTURNA
(valori mensili)

LIV. UNICO	585,82
------------	--------



Le assunzioni presso gli Enti Pubblici per le basse qualifiche

(L. 56/87; DGR Regione Lombardia n. 4857 del 2007)

Le assunzioni presso gli enti pubblici per qualifiche a basso contenuto professionale (indicativamente quando è richiesta solo la licenza di scuola media inferiore) avvengono tramite avviamento a selezione effettuato dai Centri per l'Impiego.

Le richieste da parte degli enti pubblici vengono affisse nei locali dei Centri per l'Impiego. Le persone in cerca di lavoro, qualora interessate ad uno specifico annuncio, comunicano la propria disponibilità tramite una procedura denominata **“CHIAMATA SUI PRESENTI”**.

Per candidarsi è necessario presentarsi al Centro per l'Impiego territorialmente competente alla data e ora stabilite con un documento di riconoscimento in corso di validità.

Possono candidarsi gli iscritti presso il Centro per l'impiego offerente nonché gli iscritti presso qualsiasi altro Centro per l'Impiego. In quest'ultimo caso per far valere l'anzianità di iscrizione maturata presso il proprio Centro per l'Impiego è necessario presentarsi il giorno della candidatura muniti di un certificato di iscrizione rilasciato da non più di 6 mesi. In assenza di documentazione l'anzianità di iscrizione ai fini del calcolo del punteggio sarà quella del giorno.

NOTA BENE: La candidatura è personale, pertanto, non è ammessa delega. La mancata partecipazione agli appelli del martedì non comporta alcun tipo di penalizzazione o di esclusione da liste e graduatorie.

Modalità di avviamento

1 – La Pubblica Amministrazione interessata può procedere autonomamente al reclutamento del

- personale da avviare a selezione, previa adeguata e diffusa informazione mediante pubblico avviso, nonché contestuale invio dell'avviso al Centro per l'Impiego competente;
- 2 – La Pubblica Amministrazione può inviare richiesta di avviamento a selezione al Centro per l'Impiego competente.

Calcolo del punteggio

I criteri per la formazione del punteggio sono informatizzati e prendono in considerazione:

- Anzianità di disoccupazione (massimo 24 mesi)
- Carico familiare
- Età anagrafica

Anzianità di disoccupazione

L'anzianità dello stato di disoccupazione è quella effettivamente maturata a seguito di presentazione della dichiarazione da parte dell'interessato, ai sensi del D.Lgs. 181/2000, così come modificato dal D.Lgs. 297/2002.

Per ogni mese maturato nello stato di disoccupazione, nel rispetto dei criteri previsti dall'art 2 comma 6 del D.Lgs. 181/2000, viene attribuito un punto fino ad una anzianità massima di 24 mesi. Agli iscritti con anzianità superiore o pari a 24 mesi è attribuito un punteggio base di 24 punti.

Carico Familiare

Per carico familiare si intende quello desumibile dallo stato di famiglia alla data di scadenza dell'avviso pubblico di selezione e relativo alle persone conviventi fiscalmente a carico o con redditi non assoggettabili ad IRPEF.

Per ogni familiare fiscalmente a carico o con redditi non assoggettabili ad IRPEF	Punti 5
---	---------

Per ogni familiare disabile, fiscalmente a carico, figlio minore, o con invalidità superiore al 45% e con redditi non assoggettabili ad IRPEF	Punti 10
Per nucleo monoparentale:	
- Con familiare fiscalmente a carico o con redditi non assoggettabili ad IRPEF;	Punti 10
- Con familiare disabile, fiscalmente a carico, figlio minore, o con invalidità superiore al 45% e con redditi non assoggettabili ad IRPEF	Punti 20

Si considera “fiscalmente a carico” ex art. 12 del TUIR qualsiasi persona convivente desumibile dallo stato di famiglia il cui reddito complessivo non superi € 2.840,51.

Età anagrafica

Per età anagrafica si intende quella posseduta al momento della presentazione della candidatura.

Per ogni anno d'età viene assegnato 1 punto.

In caso di parità di punteggio prevale:

- la maggiore età;
- in caso di ulteriore parità: chi ha più punteggio di carico familiare;
- in caso di ulteriore parità: chi ha la maggiore anzianità di disoccupazione ai sensi del d. lgs. 181/2000.

ESEMPIO:

Lavoratore con anzianità di iscrizione del 01/01/2000 che si candida in data 01/03/2009

Nato il 10/03/1970

Figli minori 1

Il punteggio sarà così calcolato:

Età	Anzianità	Figli	Altri familiari	Persone in gravità	Punteggio
38	24	10	0	0	72

Ossia 38 sono gli anni compiuti, 24 i mesi di anzianità massima e 10 i punti per figlio minore.

Le dimissioni del/della lavoratore/trice

Il rapporto di lavoro si può interrompere anche per volontà del lavoratore, quando quest'ultimo rassegna le sue **dimissioni**. Le dimissioni hanno effetto dal momento in cui il datore di lavoro ne ha conoscenza, non è richiesta l'accettazione da parte sua, essendo una **dichiarazione di volontà unilaterale**, libera nei motivi e irrevocabile.

Un'eventuale revoca è valida solo se manifestata prima che il datore venga a conoscenza delle dimissioni o con il consenso dello stesso.

Per garantire che le dimissioni non siano state provocate dalle eventuali pressioni del datore di lavoro sono previste specifiche regole in caso di:

1. *Matrimonio*. Se le dimissioni sono presentate dalla lavoratrice nel periodo compreso tra la richiesta di pubblicazione del matrimonio ed un anno dopo la celebrazione delle nozze, devono essere confermate entro un mese all'Ufficio provinciale del lavoro, altrimenti sono nulle.
2. *Maternità*. Se le dimissioni sono presentate dalla lavoratrice madre o dal lavoratore padre durante il periodo in cui sussiste il divieto di licenziamento (dall'inizio del periodo di gestazione

fino al compimento di un anno di età del bambino), occorre la convalida del servizio ispettivo territoriale del ministero del lavoro.

Il **periodo di preavviso** consiste in un numero di giorni in cui il dipendente continua a lavorare dopo aver presentato le dimissioni; la sua durata è diversa a seconda della tipologia del contratto collettivo di riferimento, del livello di inquadramento e dell'anzianità di servizio. In mancanza di norme specifiche al riguardo si fa normalmente ricorso agli usi o all'equità. Generalmente il periodo di preavviso è indicato sulla copia del contratto individuale firmato dal lavoratore.

Se il lavoratore si dimette senza dare il preavviso, deve versare al datore di lavoro una “**indennità di mancato preavviso**”, corrispondente all'importo delle retribuzioni che sarebbero spettate per il periodo di preavviso non lavorato (art. 2118, 2° comma c.c.). Il datore di lavoro può rinunciare espressamente al preavviso, pagando l'indennità sostitutiva, sempre che il lavoratore sia favorevole a questa soluzione.

Tale periodo resta sospeso in caso di malattia, di infortunio, di ferie o di maternità, riprende a decorrere una volta che sia cessata la causa. Le dimissioni sono invece immediate, pertanto **senza** necessità del periodo di **preavviso**: durante il periodo di prova e nei casi in cui si verifica una “causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto” (art. 2119 c.c.), cioè il recesso per giusta causa. In tal caso al lavoratore spetta l'indennità di mancato preavviso, dato che l'interruzione del rapporto è in realtà conseguenza del comportamento del datore di lavoro.

Regole diverse per i **singoli contratti**:

Rapporto a tempo determinato

Nei rapporti di lavoro a tempo determinato non è previsto l'istituto del preavviso ed il recesso anticipato in questi casi obbliga la parte che recede a risarcire il danno all'altra. Salvo il caso di dimissioni per giusta causa. Le dimissioni anticipate del lavoratore comportano pertanto il risarcimento del danno al datore di lavoro.

Contratto di formazione lavoro

Giuridicamente il contratto di formazione lavoro è considerato un contratto a termine perciò non può essere rescisso prima della sua scadenza, salvo giusta causa. Le dimissioni vanno date rispettando i termini di preavviso stabiliti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro.

Collaborazione coordinata e continuativa

Il rapporto di lavoro parasubordinato può essere rescisso in qualunque momento dalle due parti, salvo accordi in merito finalizzati a fissare per iscritto un preavviso da rispettare per entrambe le parti.

Lavoro temporaneo

Il rapporto di lavoro interinale può assumere la forma determinata o indeterminata, quindi in caso di dimissioni segue le regole previste per le tipologie corrispondenti.

Job sharing

La disciplina del job sharing, contenuta nella circolare ministeriale del 1998, non regola l'ipotesi di risoluzione del contratto da parte di uno solo dei contraenti, lasciando quindi libere le parti su come regolare il caso.

Tuttavia in caso di recesso dal contratto di un lavoratore si possono ipotizzare diverse soluzioni:

- risoluzione del contratto anche per l'altro contraente.
- Prosecuzione del rapporto con l'altro contraente, previa stipulazione di un nuovo contratto di lavoro subordinato, anche a tempo parziale con il lavoratore che resta
- prosecuzione del rapporto con l'altro contraente, previa individuazione di un lavoratore in sostituzione della parte recedente.

Con il Decreto Legge n. 112 del 25 giugno 2008 - Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria - all'art. 39, comma 10, lettera I, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 - Suppl.

Ordinario n. 152 del 25 giugno 2008, è abolito l'obbligo, per i lavoratori, di utilizzare la nuova procedura telematica per le dimissioni volontarie, per cui dal 25/08/2008 le dimissioni si presentano su carta semplice utilizzando una delle formule indicative di cui sotto:

ESEMPIO LETTERA DI DIMISSIONI

Xxxxxx Xxxxxx
Via Xxx xxxxx 2
20100 Milano
Italy

Spett. Xxxxx Xxxxxx
Via xxxxx 25
20100 Milano
Italy

OGGETTO: dimissioni

Il/la sottoscritto/a , dipendente di quest'azienda dal ____/____/____ , con qualifica di livello ____ ,
rassegna le sue dimissioni, a decorrere dal ____/____/____ , per i seguenti motivi:

Con la presente intende comunicarVi anche il preavviso con decorrenza dalla suddetta data.

Distinti saluti

Luogo e data _____

Firma _____



Le assunzioni del/della lavoratore/trice straniero/a

(D.lgs. 286/98; D.L. 92/2008 conv. dalla L. 125/2008)

Il problema dei lavoratori stranieri rappresenta sempre un argomento di grande attualità. I primi interventi legislativi in materia possono essere fatti risalire al 1986, quando il legislatore italiano diede inizio ad un primo intervento in materia, dettando alcune disposizioni (Legge n. 943/86) finalizzate a far emergere i rapporti di lavoro e la presenza irregolare degli stranieri extracomunitari. In seguito, con il decreto legge n. 416 del 30 dicembre 1989, convertito in legge n. 39 del 28 febbraio 1990, il legislatore ha emanato una seconda sanatoria. Mentre i provvedimenti legislativi citati prevedevano come requisito d'accesso la presenza del cittadino straniero sul territorio italiano, con i provvedimenti successivi, ed in particolare con il decreto DINI e poi con il D. Lgs n. 286/98, Testo Unico sull'immigrazione fino alla Legge n. 189/02 (cd. Legge Bossi-Fini), requisito fondamentale per poter sanare la posizione irregolare diventa la presenza irregolare dello straniero nel mercato del lavoro da un certo periodo prima dell'entrata in vigore del provvedimento stesso. Oggi l'accesso dei cittadini stranieri non appartenenti all'Unione europea avviene a seconda che lo straniero si trovi in Italia o si trovi all'estero.

L'accesso al mercato del lavoro italiano da parte dei cittadini stranieri residenti all'estero è consentito nell'ambito di "quote" stabilite dai decreti sui flussi, attraverso i quali è determinato il numero massimo di stranieri da ammettere nel territorio dello Stato per lavoro **subordinato** (anche **stagionale**) e **autonomo**, tenuto conto dei ricongiungimenti familiari e delle misure di protezione temporanea. Nella determinazione delle quote si tiene conto del fabbisogno nazionale di manodopera, con la collaborazione attiva delle Regioni. I cittadini stranieri in possesso di un regolare permesso di soggiorno che consente lo svolgimento di una attività lavorativa ha la facoltà di stipulare qualsiasi contratto di lavoro ed hanno diritto alla parità di trattamento retributivo, previdenziale ed assistenziale previsto dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro per i lavoratori italiani.

Ingresso in Italia per motivi di lavoro / Decreto Flussi

I cittadini stranieri residenti all'estero possono entrare in Italia per svolgere un'attività lavorativa, subordinata o autonoma, esclusivamente nell'ambito delle quote stabilite annualmente dallo stato Italiano.

La programmazione dei flussi è lo strumento attraverso il quale il governo italiano gestisce il numero (le quote massime di stranieri da ammettere in Italia) di persone che per vari motivi (per lavoro subordinato, stagionale e autonomo) possono entrare in Italia.

I decreti annuali del Presidente del Consiglio dei Ministri tengono conto delle indicazioni fornite, in modo articolato per qualifiche o mansioni, dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale sull'andamento dell'occupazione e dei tassi di disoccupazione a livello nazionale e regionale, nonché sul numero dei cittadini stranieri non appartenenti all'Unione europea iscritti nelle liste di collocamento. Per definire tali quote occorre tenere conto del diritto al ricongiungimento familiare, ritenuto diritto garantito dalla Costituzione italiana, e delle misure di protezione temporanea per motivi umanitari.

Inoltre, tali decreti stabiliscono, in via preferenziale quote riservate agli Stati non appartenenti all'Unione europea, con i quali il **Ministro degli Affari Esteri**, di concerto con il **Ministro dell'Interno** e con il **Ministero del Welfare**, abbia concluso **accordi finalizzati alla regolamentazione dei flussi d'ingresso e delle procedure di riammissione**.

In questo senso, la legge prevede l'istituzione di **liste di prenotazione** sulle quali devono iscriversi le persone che intendono venire in Italia in seguito alla offerta di lavoro.

Le liste sono istituite presso le Ambasciate italiane nei paesi che hanno firmato l'accordo bilaterale con l'Italia. Annualmente con il decreto flussi vengono definite le modalità di accesso in Italia per lavoro subordinato, stagionale o autonomo, stabilendo i limiti qualitativi (tipologia di lavoro) e i limiti quantitativi (numero di persone). **N.B. Per restare legalmente e lavorare in Italia è necessario ottenere un permesso di soggiorno.**

Richiesta di nulla osta al lavoro

L'imprenditore italiano, datore di lavoro, o cittadino straniero regolarmente soggiornante in Italia oppure la famiglia (*in caso di lavori domestici*) che **offre un lavoro** alla persona che si trova nel **proprio paese** deve presentare una specifica richiesta nominativa di autorizzazione al lavoro presso la Prefettura – **UTG Sportello Unico per l'Immigrazione**, competente per il luogo in cui l'attività dovrà effettuarsi contenente:

- l'indicazione di un alloggio fornito con l'indicazione dei requisiti di abitabilità e l'idoneità igienico-sanitaria.
- L'impegno, nei confronti dello Stato italiano, relativo al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel paese di provenienza.

In sede di richiesta di nulla osta al lavoro, il datore di lavoro è tenuto a presentare la proposta di stipula di un contratto di soggiorno, che potrà essere a tempo determinato o indeterminato. Tale contratto, che produrrà i suoi effetti solo dopo l'ingresso del lavoratore straniero in Italia, deve contenere:

- La garanzia da parte del datore di lavoro della disponibilità di un alloggio per il lavoratore, che rientri nei parametri minimi previsti dalla legge per gli alloggi di edilizia residenziale pubblica;
- L'impegno del datore di lavoro, nei confronti dello Stato, al pagamento delle spese di viaggio per il rientro del lavoratore nel Paese di provenienza.

Il contratto di soggiorno è sottoscritto presso lo sportello unico per l'immigrazione della Provincia nella quale risiede o ha sede legale il datore di lavoro o dove avrà luogo la prestazione lavorativa.

Rilascio del nulla osta al lavoro

A seguito della richiesta effettuata dal datore di lavoro, la Direzione Provinciale del Lavoro nonché la Questura, provvedono ad effettuare, su richiesta dello Sportello Unico per l'Immigrazione, i controlli relativi a:

- *rispetto delle condizioni previste dal CCNL applicabile al caso concreto;*
- *verifica della congruità del numero delle richieste presentate dallo stesso datore di lavoro, in relazione alla sua capacità economica e alle esigenze dell'impresa;*
- *verifica della eventuale sussistenza di motivi ostativi all'ingresso, nei confronti del lavoratore, e di motivi ostativi nei confronti del datore di lavoro (art. 380 381 / codice della procedura penale).*

Espletati i controlli di cui sopra, lo Sportello Unico provvede a convocare il datore di lavoro per il rilascio del nulla-osta e richiede l'attribuzione del Codice fiscale per il lavoratore extracomunitario all'Agenzia delle Entrate. Spetta allo Sportello Unico trasmettere agli uffici consolari del Paese di appartenenza del lavoratore straniero tutta la documentazione, compreso il codice fiscale. Il datore di lavoro informa il lavoratore straniero dell'avvenuto rilascio del nulla - osta, al fine di richiedere il visto d'ingresso in Italia alla rappresentanza diplomatica o consolare competente, entro i termini di validità di nulla - osta (6 mesi).

La rappresentanza diplomatica:

- entro 30 giorni dalla data di richiesta del visto, presenta allo straniero la proposta di contratto di soggiorno per lavoro per la firma, e rilascia il visto di ingresso;
- comunica in via telematica al Ministero dell'Interno, Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, all'INPS e all'INAIL, l'avvenuto rilascio del visto di ingresso.

Entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso in Italia il lavoratore straniero deve firmare il contratto di soggiorno **presso lo Sportello Unico per l'immigrazione** e richiedere il permesso di soggiorno per motivi di lavoro. In sede di sottoscrizione del contratto il lavoratore non può apporre modifiche o condizioni allo stesso (in quanto ha già accettato le condizioni generali con la firma dello schema di contratto che precedentemente al suo ingresso in Italia il datore di lavoro gli ha fatto pervenire). Il contratto di soggiorno, completo necessariamente delle due dichiarazioni indicate, costituisce il solo titolo valido per il rilascio del permesso di soggiorno per motivi di lavoro.

Le richieste di rilascio e rinnovo dei permessi e delle carte di soggiorno relativi a **Adozione, Affidamento, Aggiornamento della carta di soggiorno, Aggiornamento permesso di soggiorno (cambio domicilio, stato civile, inserimento figli, cambio passaporto), Attesa occupazione, Attesa riacquisto cittadinanza, Asilo politico rinnovo, Carta di soggiorno cittadini U.E., Carta di soggiorno per stranieri , Conversione permesso di soggiorno, Duplicato della carta di soggiorno, Duplicato Permesso di soggiorno, Famiglia, Famiglia minore 14-18 anni, Lavoro Autonomo, Lavoro Subordinato, Lavoro casi particolari previsti, Lavoro subordinato-stagionale, Missione, Motivi Religiosi, Residenza elettiva, Ricerca scientifica, Status apolide rinnovo, Studio, Tirocinio formazione professionale, Turismo**, dovranno essere presentate presso gli sportelli degli Uffici Postali abilitati all'accettazione di tali istanze.

I cittadini di uno dei paesi appartenenti all'Unione Europea potranno scegliere se presentare l'istanza di rilascio-rinnovo della carta di soggiorno presso gli sportelli degli uffici postali abilitati oppure presentarla direttamente presso l'Ufficio Immigrazione, territorialmente competente. I comuni e i patronati assicureranno a titolo gratuito e nell'ambito dei loro fini istituzionali una attività di informazione, consulenza ed assistenza allo straniero finalizzata alla corretta predisposizione delle istanze.

I permessi di soggiorno che possono essere usati anche per motivi di lavoro.

- Asilo Politico
- Attesa occupazione
- Adozione
- Attesa cittadinanza art. 11 dpr 394/99
- Attesa status apolidia
- Attività sportiva
- Convenzione Dublino I. 523/92
- Missione

- Motivi di giustizia
 - Motivi religiosi
 - Motivi familiari
 - Lavoro autonomo/ Motivi Commerciali
 - Lavoro subordinato (anche stagionale)
 - Protezione sociale
 - Residenza elettiva
 - Tirocinio
 - Vacanze lavoro
 - Motivi straordinari
 - Motivi umanitari
 - Affidamento (minori non accompagnati affidati ai sensi della L. 184/83)
 - Integrazione del Minore
 - Studio
 - è possibile svolgere attività di lavoro subordinato per non più di 20 ore settimanali e fino ad un massimo di 1040 ore annuali per 52 settimane
-



L'Indennità di Disoccupazione

L'indennità di disoccupazione è uno strumento di sostentamento del reddito erogato dall'INPS per far fronte alla mancanza di un reddito dovuta alla perdita del lavoro o allo scadere di un contratto a termine.

Esistono due tipi di indennità:

- indennità di **disoccupazione ordinaria**
- indennità di **disoccupazione con requisiti ridotti.**

L'accesso all'una o all'altra dipende dall'aver o meno maturato certi requisiti lavorativi e previdenziali, come indicati di seguito.

L'Indennità di Disoccupazione Ordinaria

E' un'indennità che spetta ai lavoratori assicurati contro la disoccupazione involontaria, che siano stati licenziati. Non è più riconosciuta nei confronti di chi si dimette volontariamente (fanno eccezione le lavoratrici in maternità). L'indennità è riconosciuta quando le dimissioni derivano da giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, modifica delle mansioni, mobbing). Dal 17 marzo 2005 spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro.

Requisiti

L'indennità si può ottenere quando il lavoratore può far valere:

- 1) anzianità assicurativa obbligatoria da almeno 2 anni dalla data della risoluzione dell'ultimo rapporto di lavoro. Per soddisfare questo requisito è sufficiente che il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro pubblico o privato per una settimana di contribuzione nei due anni antecedenti la cessazione del lavoro e che la cessazione non sia conseguente a dimissioni volontarie;
- 2) anzianità contributiva di almeno 52 settimane lavorative o di 12 mensili nei 24 mesi precedenti il periodo di disoccupazione (per il calcolo valgono i giorni di ferie, malattia, infortunio, maternità, festività).

ESEMPIO:

Lavoratore assunto in data 1.1.2007 e cessato in data 31.12.2008.

Se prima del 1.1.2007 il lavoratore ha lavorato almeno una settimana e nel periodo 1.1.2007 – 31.12.2008

ha lavorato almeno 52 settimane ha diritto all'indennità.

L'indennità viene corrisposta per un periodo massimo di **8 mesi**, che diventano **12** per coloro che hanno superato i cinquanta anni di età. Ai lavoratori sospesi spetta nel limite massimo di 90 giorni.

La domanda e la decorrenza

La domanda va presentata all'Inps **entro 68 giorni dal licenziamento**.

Alla domanda deve essere allegati:

- 1 - la dichiarazione del datore di lavoro (mod. DS 22) compilato dall'ultimo datore di lavoro;
- 2 - certificato d'iscrizione nelle liste dei disoccupati del Centro per l'Impiego;
- 3 - la richiesta di detrazioni Irpef.
- 4 - Copia ultime 4 buste paga

I modelli DS 21 e DS 22 e la richiesta di detrazioni Irpef sono disponibili, oltre che presso gli uffici dell'Inps, anche sul sito www.inps.it, nella sezione "moduli".

L'indennità decorre:

dall'8° giorno dal licenziamento se la domanda è stata presentata entro i primi 7 giorni dalla data di licenziamento;

dal 5° giorno successivo alla presentazione della domanda negli altri casi.

N.B Indipendentemente dal periodo di presentazione, tutte le domande presentate nei termini di 68 giorni danno diritto al periodo massimo di indennità.

L'importo

L'indennità di disoccupazione corrisposta dal 1.1.2009 è pari al 60% della retribuzione lorda

mensile per i primi 6 mesi, al 50% per il settimo e al 40% per i mesi successivi.

Al lavoratore sospeso è pagata nella misura del 50% della retribuzione.

L'importo massimo dell'indennità è di €. 886,31 elevato a €. 1.065,26 per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile lorda superiore a € 1.917,48

Quando cessa

Il trattamento si interrompe quando il lavoratore:

- ha percepito tutte le giornate di indennità spettanti;
- viene avviato ad un nuovo lavoro;
- diventa titolare di un trattamento pensionistico diretto (pensione di vecchiaia, di anzianità, pensione anticipata, pensione di inabilità o assegno di invalidità).

I contributi figurativi

I periodi di disoccupazione in cui è stata percepita l'indennità sono coperti da contribuzione figurativa. Le settimane di contribuzione figurativa accreditate si ottengono dividendo per sette il numero dei giorni di calendario compresi tra il primo e l'ultimo giorno pagato.

L'Indennità di Disoccupazione con i Requisiti Ridotti

E' un'indennità che spetta ai lavoratori che non possono far valere 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, ma che:

- nell'anno precedente abbiano lavorato almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.);
- risultino assicurati da almeno due anni e possano far valere almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda.

Per Quanto Tempo

Spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente e per un massimo di 180 giornate.

Quanto Spetta

L'importo è pari al 35% della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi, nei limiti di un importo massimo mensile lordo di €. L'importo massimo dell'indennità è di €. 886,31 elevato a €. 1.065,26 per i lavoratori che hanno una retribuzione mensile lorda superiore a €. 1.917,48.

La Domanda

La domanda di indennità di disoccupazione con requisiti ridotti deve essere presentata all'Inps (su modulo DS21) **entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è cessato il rapporto di lavoro.**

Il Pagamento

L'indennità può essere riscossa con assegno circolare; con bonifico bancario o postale; allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale.

PER MAGGIORI INFORMAZIONI CONTATTARE LA SEDE INPS PIU' VICINA O CONSULTATE IL SITO WWW.INPS.IT



APPENDICE 1

EMERGENZA CRISI: AMMORTIZZATORI - AZIONI DI POLITICA ATTIVA DEL LAVORO - BONUS E MISURE DI SOSTEGNO A COMO

1. Beneficiari

Lavoratori provenienti da aziende in crisi: Cassa Integrazione Guadagni (CIG) Straordinaria e in deroga

Ammortizzatori passivi

Trattamento di Cassa Integrazione Guadagni in deroga

A sportello gestito:

1. Per aziende con più di 15 dipendenti dalla Regione
2. Per aziende con meno di 15 dipendenti dalla Provincia

Anticipi della CIG e sospensione pagamento mutui.

Accordo con:

- Banca di Credito Cooperativo Alta Brianza di Azate Brianza
- Banca di Legnano Spa
- Cassa Rurale ed Artigiana di Cantù
- Credito Valtellinese s.c.
- Altre Banche potranno aderire al Protocollo d'Intesa.

1. per gli anticipi del trattamento di Cassa Integrazione Guadagni in favore dei lavoratori
2. per la sospensione del pagamento dei mutui per la prima casa esclusivamente contratti con una delle banche sopra indicate fino ad una max di 12 mesi.

Azioni di politica attiva del lavoro

- Piano 411

“INSERIMENTO LAVORATIVO PROGRAMMA CRISI AZIENDALI”

- Legge 236/ 93

interventi di formazione, riqualificazione e servizi per occupati, persone in mobilità e in cassa integrazione.

- Dote Lavoro

Possano richiederla:

1. inoccupati o disoccupati
2. lavoratori in mobilità
3. lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria (esclusi lavoratori in CIGS in deroga) residenti o domiciliati in Provincia di Como.

Quanto vale:

Ha caratteristiche e contributi differenti a seconda delle categorie di appartenenza del richiedente.

Il valore varia in base alle caratteristiche del beneficiario fino a un max di 6000 €:

- 3000 € per l’acquisizione di servizi al lavoro e servizi di formazione
- 3000 € come indennità di partecipazione, per max di 10 mesi, per disoccupati che non percepiscono altre forme di indennità di disoccupazione.

- Dote Formazione

Possano richiederla:

1. inoccupati
2. disoccupati
3. residenti o domiciliati in Provincia di Como, che abbiano conseguito un attestato di competenza di III livello europeo (al termine del 4° anno di istruzione e Formazione Professionale), un diploma di scuola secondaria superiore o una laurea.

Quanto vale:

il valore varia in funzione della durata e della tipologia dei corsi scelti, fino ad un max di 5.000 € complessivi.

Sostegno al reddito

Ricognizione dei bonus, contributi e misure di sostegno erogabili da diversi soggetti istituzionali. Ciascun distretto e Comune può avere deliberato ulteriori contributi e azioni di sostegno.

L'elenco qui riportato è puramente esemplificativo pertanto per tutte le informazioni del caso è opportuno rivolgersi ai Servizi Sociali del comune di residenza.

- CARTA ACQUISTI (Minori / Anziani)
- ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE CON ALMENO 3 FIGLI MINORI
- ASSEGNO DI MATERNITA'
- BONUS SOCIALE PER LA FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA
- CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA
- FONDO SOSTEGNO AFFITTO
- DOTE SCUOLA
- ESENZIONE DAL PAGAMENTO DEL TICKET PER L'ACQUISTO DEI FARMACI
- RIDUZIONE DEL CANONE MENSILE DELL'ABBONAMENTO TELEFONICO (solo per persone con più di 65 anni)
- AGEVOLAZIONE PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI
- FONDO PER I NUOVI NATI
- DETRAZIONE IRPEF DEL 19% PER SPESE SOSTENUTE PER RETTA ASILI NIDO PUBBLICI O PRIVATI
- STOP AUMENTO DEI MUTUI A TASSO VARIABILE (D.L. n. 185 del 29 nov. 2008 art. 2)

2. Beneficiari

Lavoratori licenziati da aziende in crisi aventi titolo al trattamento di indennità di mobilità

Ammortizzatori passivi

Indennità di mobilità

Azioni di politica attiva del lavoro

- Piano 411

“INSERIMENTO LAVORATIVO PROGRAMMA CRISI AZIENDALI”

- Legge 236/ 93

con questi fondi si prevedono interventi di formazione, riqualificazione e servizi per occupati, persone in mobilità e in cassa integrazione.

- Dote Lavoro

Possano richiederla:

1. inoccupati o disoccupati
2. lavoratori in mobilità
3. lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria (esclusi lavoratori in CIGS in deroga) residenti o domiciliati in Provincia di Como

Quanto vale:

Ha caratteristiche e contributi differenti a seconda delle categorie di appartenenza del richiedente.

Il valore varia in base alle caratteristiche del beneficiario fino a un max di € 6.000:

- 3000 € per l'acquisizione di servizi al lavoro e servizi di formazione
- 3000 € come indennità di partecipazione, per max di 10 mesi, per disoccupati che non

percepiscono altre forme di indennità di disoccupazione.

- Dote Formazione

Possono richiederla:

1. inoccupati
2. disoccupati
3. residenti o domiciliati in Provincia di Como che abbiano conseguito un attestato di competenza di III livello europeo (al termine del 4' anno di istruzione e Formazione Professionale), un diploma di scuola secondaria superiore o una laurea.

Quanto vale:

il valore varia in funzione della durata e della tipologia dei corsi scelti, fino ad un max di 5.000 € complessivi.

Sostegno al reddito

Ricognizione dei bonus, contributi e misure di sostegno erogabili da diversi soggetti istituzionali. Ciascun distretto e Comune può avere deliberato ulteriori contributi e azioni di sostegno.

L'elenco qui riportato è puramente esemplificativo pertanto per tutte le informazioni del caso è opportuno rivolgersi ai Servizi Sociali del comune di residenza.

- CARTA ACQUISTI (Minori / Anziani)
- ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE CON ALMENO 3 FIGLI MINORI
- ASSEGNO DI MATERNITA'
- BONUS SOCIALE PER LA FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA
- CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA
- FONDO SOSTEGNO AFFITTO
- DOTE SCUOLA

- ESENZIONE DAL PAGAMENTO DEL TICKET PER L'ACQUISTO DEI FARMACI
- RIDUZIONE DEL CANONE MENSILE DELL'ABBONAMENTO TELEFONICO (solo per persone con più di 65 anni)
- AGEVOLAZIONE PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI
- FONDO PER I NUOVI NATI
- DETRAZIONE IRPEF DEL 19% PER SPESE SOSTENUTE PER RETTA ASILI NIDO PUBBLICI O PRIVATI
- STOP AUMENTO DEI MUTUI A TASSO VARIABILE (D.L. n. 185 del 29 nov. 2008 art. 2)

3. *Beneficiari*

Disoccupati non aventi titolo al trattamento di indennità di mobilità

Ammortizzatori passivi

Indennità di disoccupazione ordinaria o con requisiti ridotti SE DOVUTA.

Disoccupazione ordinaria

E' un'indennità che spetta ai lavoratori, assicurati contro la disoccupazione, che siano stati licenziati.

Spetta anche ai lavoratori che sono stati sospesi da aziende colpite da eventi temporanei non causati né dai lavoratori né dal datore di lavoro (mancanza di lavoro, di commesse o di ordini, crisi di mercato ecc.).

Non spetta ai lavoratori che si dimettono volontariamente, a meno che non si tratti di dimissioni per giusta causa (mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali, variazione delle mansioni ecc.).

Per ottenerla bisogna essere assicurati all'Inps da almeno due anni e avere almeno 52 contributi settimanali nel biennio precedente la data di cessazione del rapporto di lavoro.

Disoccupazione con requisiti ridotti

Spetta ai lavoratori che non hanno 52 contributi settimanali negli ultimi due anni, ma che: nell'anno precedente hanno lavorato almeno 78 giornate, comprese le festività e le giornate di assenza indennizzate (malattia, maternità ecc.);

risultano assicurati da almeno due anni e hanno almeno un contributo settimanale prima del biennio precedente la domanda.

Spetta, di regola, per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente e per un massimo di 180 giornate.

Per informazioni rivolgersi all'INPS o visitare il sito dell'INPS all'indirizzo <http://www.inps.it/home>

Cliccare link

[Le prestazioni a sostegno del reddito](#)

e poi

[Disoccupazione ordinaria](#)

[Disoccupazione con requisiti ridotti](#)

Azioni di politica attiva del lavoro

- Piano 411:

“INSERIMENTO LAVORATIVO PROGRAMMA INDIVIDUALE CRISI AZIENDALI”

- Dote Lavoro

Possano richiederla:

1. inoccupati o disoccupati
2. lavoratori in mobilità
3. lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria (esclusi lavoratori in CIGS in deroga) residenti o domiciliati in Provincia di Como

Quanto vale:

Ha caratteristiche e contributi differenti a seconda delle categorie di appartenenza del richiedente.

Il valore varia in base alle caratteristiche del beneficiario fino a un max di € 6.000:

- 3000 € per l'acquisizione di servizi al lavoro e servizi di formazione
- 3000 € come indennità di partecipazione, per max di 10 mesi, per disoccupati che non percepiscono altre forme di indennità di disoccupazione.

- Dote Formazione

Possano richiederla:

1. inoccupati
2. disoccupati
3. residenti o domiciliati in Provincia di Como che abbiano conseguito un attestato di competenza di III livello europeo (al termine del 4' anno di istruzione e Formazione Professionale), un diploma di scuola secondaria superiore o una laurea.

Quanto vale:

il valore varia in funzione della durata e della tipologia dei corsi scelti fino ad un max di 5.000 € complessivi.

Sostegno al reddito

Ricognizione dei bonus, contributi e misure di sostegno erogabili da diversi soggetti istituzionali. Ciascun distretto e Comune può avere deliberato ulteriori contributi e azioni di sostegno.

L'elenco qui riportato è puramente esemplificativo pertanto per tutte le informazioni del caso è opportuno rivolgersi ai Servizi Sociali del comune di residenza.

- CARTA ACQUISTI (Minori / Anziani)
- ASSEGNO PER IL NUCLEO FAMILIARE CON ALMENO 3 FIGLI MINORI

- ASSEGNO DI MATERNITA'
 - BONUS SOCIALE PER LA FORNITURA DI ENERGIA ELETTRICA
 - CONTRIBUTO PER L'ACQUISTO DELLA PRIMA CASA
 - FONDO SOSTEGNO AFFITTO
 - DOTE SCUOLA
 - ESENZIONE DAL PAGAMENTO DEL TICKET PER L'ACQUISTO DEI FARMACI
 - RIDUZIONE DEL CANONE MENSILE DELL'ABBONAMENTO TELEFONICO (solo per persone con più di 65 anni)
 - AGEVOLAZIONE PER L'UTILIZZO DEI MEZZI PUBBLICI
 - FONDO PER I NUOVI NATI
 - DETRAZIONE IRPEF DEL 19% PER SPESE SOSTENUTE PER RETTA ASILI NIDO PUBBLICI O PRIVATI
 - STOP AUMENTO DEI MUTUI A TASSO VARIABILE (D.L. n. 185 del 29 nov. 2008 art. 2)
-

Per accedere ai servizi e per informazioni contattare i Centri per l'Impiego agli indirizzi indicati:

CENTRO PER L' IMPIEGO • APPIANO GENTILE

Via San Martino,4 - 22070 Appiano Gentile
Tel. 031/930764 - Fax 031/970116
e-mail: cpiappianogentile@lavoro.provincia.como.it

CENTRO PER L' IMPIEGO • CANTU'

Via Cavour, 7
Tel. 031/712332 - Fax 031/701711
e-mail: cpicantu@lavoro.provincia.como.it

CENTRO PER L' IMPIEGO • COMO

Via De Cristoforis, 11
 Tel. 031/2454411 - Fax 031/2753396
 e-mail: cpicomo@lavoro.provincia.como.it

CENTRO PER L' IMPIEGO • ERBA

Via C. Battisti, 7
 Tel. 031/642255 - Fax 031/3338952
 e-mail: cpierba@lavoro.provincia.como.it

CENTRO PER L' IMPIEGO • MENAGGIO

Via Lusardi, 55
 Tel. 0344/34133 - Fax 0344/34183
 e-mail: cpimenaggio@lavoro.provincia.como.it

AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI COMO

Settore Politiche Attive del Lavoro
 Via Volta, 44
 Tel. 031/230757-711 - Fax 031/230730
 e-mail: csi@lavoro.provincia.como.it

Per avere tutte le informazioni inerenti i bonus, contributi e le misure di sostegno erogabili da diversi soggetti istituzionali, rivolgersi ai Servizi Sociali del comune di residenza.

Per visualizzare le offerte di lavoro e i corsi di formazione e riqualifica disponibili, consultare il sito dell'Assessorato alle Politiche Attive del Lavoro <http://lavoro.provincia.como.it>

A sinistra dell'homepage cliccare

- Offerte di lavoro

oppure

- Elenco corsi formazione



APPENDICE 2

SINTESI DEI PRINCIPALI INCENTIVI ECONOMICI, PREVISTI A LIVELLO STATALE, PER I DATORI DI LAVORO CHE ASSUMONO DIPENDENTI

1. Lavoratori interessati

Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi, dipendenti da imprese in CIGS da almeno sei mesi. Legge 236/93 art. 4 C.3

Datori di lavoro

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro

Ente

INPS

Tipo di contratto

Tempo pieno e indeterminato

Agevolazione

- Contributo pari a quello dovuto per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi
- Contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, per una durata non superiore a 9 mesi, elevata a 21 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne, e 33 mesi per il mezzogiorno e nelle zone con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

2. Lavoratori interessati

Persone in mobilità legge 223/91 – proroga legge 236/93

Datori di lavoro

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro

Ente

INPS

Tipo di contratto

Tempo indeterminato, tempo determinato, trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato.

Agevolazione

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO (sia full-time che part-time):

Contributo pari a quello dovuto per gli apprendisti per un periodo di 18 mesi

Se tempo pieno e se il soggetto ha diritto all'indennità di mobilità contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore, per la durata di 12 mesi, elevata a 24 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne e 36 mesi per il Mezzogiorno e le zone con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale;

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO MAX 12 MESI:

Contributo pari a quello dovuto per gli apprendisti per un periodo di 12 mesi.

In caso di trasformazione del contatto da tempo determinato a indeterminato:

Proroga del beneficio per ulteriore 12 mesi.

Se tempo pieno e se il soggetto ha diritto all'indennità di mobilità, contributo pari al 50% dell'indennità di mobilità che sarebbe spettata al lavoratore per la durata di 12 mesi, elevata

a 24 mesi nel caso di lavoratore ultracinquantenne e 36 per il Mezzogiorno e le zone con tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale.

3. *Lavoratori interessati*

Sostituzione di lavoratori in congedo di maternità o paternità o congedo parentale L.53/2000, Art. 10, Cc. 2 e 3

Datori di lavoro

Beneficiari

Imprese con meno di 20 dipendenti

Ente

INPS

Tipo di contratto

Tempo determinato

Agevolazione

Sgravio del 50% dei contributi

4. *Lavoratori interessati*

Contratto di apprendistato

Datori di lavoro

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro

Tipo di contratto

Tempo determinato

Agevolazione

Dal punto di vista previdenziale a partire dal 1 gennaio 2007, con effetto sui periodi contributivi maturati a partire da tale data, la contribuzione dovuta dai datori di lavoro per gli apprendisti artigiani e non artigiani è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali (Legge del 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 773).

Per i datori di lavoro con meno di nove dipendenti (o pari a nove) l'aliquota è ulteriormente ridotta in ragione dell'anno di vigenza del contratto nelle seguenti misure:

- 1,5% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati nel primo anno di contratto;
- 3% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati nel secondo anno di contratto;
- 10% della retribuzione imponibile nei periodi contributivi maturati negli anni successivi al secondo.

In caso di trasformazione a tempo indeterminato il beneficio si protrae per altri dodici mesi (Legge 28 febbraio 1987, n. 56, art. 21, comma 6).

Dal 01/01/2007 Periodo contrattuale	Aziende fino a 9 dipendenti			Aziende oltre i 9 dipendenti		
	Totale	Datore di lavoro	Lavoratore	Totale	Datore di lavoro	Lavoratore
Da 1° al 12° mese di contratto	7,34	1,50	5,84	15,84	10,00	5,84
Da 13° al 24° mese di contratto	8,84	3,00	5,84	15,84	10,00	5,84
Oltre il 24° mese di contratto	15,84	10,00	5,84	15,84	10,00	5,84

5. Lavoratori interessati

Disoccupati iscritti da almeno 24 mesi o lavoratori in CIGS a zero ore da almeno 24 mesi legge 407/90 art.8 C. 9

Datori di lavoro

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro

Ente

INPS

Tipo di contratto

Tempo indeterminato sia pieno che parziale

Agevolazione

Sgravio del 50% dei contributi a carico dei datori per tre anni; del 100% per le imprese artigiane e quelle del Mezzogiorno per tre anni. Sgravio pro quota in caso di rapporto a tempo parziale

6. Lavoratori interessati

Contratto di inserimento

Datori di lavoro

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro

Ente
INPS

Tipo di contratto

Tempo determinato max 18 mesi (anche part-time)

Agevolazione

Sono previsti incentivi contributivi, dai quali sono escluse le assunzioni riguardanti i giovani dai 18 ai 29 anni e le donne. Tali incentivi consistono in una riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali a carico del datore di lavoro, come riassunto nella tabella seguente.

Natura del datore di lavoro	Ubicazione territoriale	Misura dell'agevolazione
Datori di lavoro non imprenditori	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	50% contribuzione a carico d.l. ^[1]
Imprese	Centro - Nord	25% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	contribuzione dovuto in misura fissa come per apprendisti
Imprese del settore Commerciale e Turistico con meno di 15 dipendenti	Centro - Nord	40% contribuzione a carico d.l.
	Mezzogiorno	contribuzione dovuto in misura fissa come per apprendisti ^[1]
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	contribuzione dovuto in misura fissa come per apprendisti ^[1]

^[1] (1, 2, 3) Nel limite del 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto (60% per i disabili).

L'agevolazione contributiva superiore al 25%, viene concessa solo nel rispetto di ulteriori condizioni: l'assunzione deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti o riguardare copertura di posti vacanti per dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. Ai lavoratori dovrà inoltre essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi. Nel rispetto di queste condizioni, i lavoratori assunti oltre ad appartenere alle categorie sopra indicate, devono essere considerati soggetti svantaggiati in base al regolamento Ce 2204/2002.



Glossario

Accoglienza (colloquio di): è il servizio su cui si basa tutta l'attività di orientamento al lavoro. La persona deve anzitutto indicare se è immediatamente disponibile al lavoro tramite il Centro per l'Impiego, oppure se non lo è. Vengono sinteticamente trattati i dati anagrafici, le caratteristiche formative, le esperienze di lavoro, le aspirazioni e disponibilità lavorative di ciascun soggetto. Tutte le informazioni vengono inserite in una banca dati che costituisce l'archivio del Centro per l'Impiego.

Accreditamento: è un provvedimento adottato dalle Regioni, sentito il parere delle associazioni dei datori di lavoro e dei sindacati, con cui operatori pubblici e privati vengono riconosciuti idonei a fornire servizi per il mercato del lavoro regionale.

Agenzia di somministrazione: l'agenzia di somministrazione assume direttamente i lavoratori e le lavoratrici. Mette la loro prestazione lavorativa a disposizione di terzi (imprese utilizzatrici). Il lavoratore e la lavoratrice sono quindi a tutti gli effetti dipendenti dell'Agenzia di sommi-

nistrazione, ma lavorano presso un altro soggetto, cioè l'impresa utilizzatrice, da cui ricevono le direttive per lo svolgimento della propria attività.

Albo informatico: è il registro elettronico in cui sono iscritte le Agenzie per il lavoro. La Direzione generale per l'impiego, l'orientamento e la formazione professionale (presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali) è incaricata di tenere il registro, acquisire le domande di iscrizione e conservare la documentazione necessaria, nonché a rilasciare, su richiesta, i certificati di iscrizione.

Attività di intermediazione: è la mediazione tra domanda e offerta di lavoro, rivolta anche a persone disabili e lavoratori/lavoratrici svantaggiati attraverso:

1. raccolta dei curricula dei potenziali lavoratori/lavoratrici,
2. preselezione e costituzione di una banca dati,
3. promozione e gestione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro,
4. comunicazione richiesta dalle imprese interessate delle assunzioni avvenute a seguito dell'attività di intermediazione,
5. orientamento professionale,
6. progettazione ed erogazione di attività formative finalizzate all'orientamento lavorativo.

Attività di ricerca e selezione del personale: ricerca e individuazione del lavoratore o della lavoratrice più idoneo a soddisfare le esigenze di un'impresa. Si parte dall'analisi delle esigenze manifestate dall'impresa, e si prosegue con la ricerca delle candidature adatte, la valutazione dei profili professionali individuali, l'eventuale formazione delle candidate e dei candidati per l'inserimento nel contesto lavorativo e l'assistenza della lavoratrice e del lavoratore nella prima fase dell'inserimento nell'azienda.

Attività di supporto alla ricollocazione professionale: è destinata ai lavoratori ed alle lavoratrici oggetto di chiusura o ristrutturazione di un'azienda. La ricollocazione si realizza su

specifico incarico, con attività di preparazione e formazione della persona o del gruppo di persone interessate, e di affiancamento nella prima fase della nuova attività lavorativa intrapresa. L'attività di supporto può essere oggetto di accordi sindacali.

Autorizzazione: lo Stato abilita le Agenzie per il lavoro allo svolgimento delle attività di somministrazione, ricerca, selezione e supporto alla ricollocazione del personale. L'autorizzazione viene rilasciata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali dapprima in via provvisoria, contestualmente all'iscrizione all'Albo (che si ottiene se l'Agenzia aspirante è dotata dei requisiti di legge). Trascorsi due anni e verificata la correttezza dell'attività svolta dall'Agenzia, l'autorizzazione può essere rilasciata in via definitiva, su richiesta della stessa Agenzia.

Bilancio competenze: servizio rivolto a lavoratori disoccupati per l'inserimento o reinserimento nel circuito lavorativo attraverso la partecipazione ad un percorso personalizzato durante il quale la persona viene aiutata a ricostruire la propria storia lavorativa, approfondire il contenuto della professionalità posseduta, chiarire e definire quali sono gli elementi di forza sui quali fare leva per la ricerca di un nuovo lavoro in relazione anche alle abilità professionali possedute o da potenziare.

Cassa integrazione: tra i più importanti ammortizzatori sociali italiani, la Cassa Integrazione è un intervento di sostegno per lavoratori di aziende in difficoltà. La cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) interviene per difficoltà temporanee e a carattere transitorio dell'industria (escluso l'artigianato) a prescindere dal numero di dipendenti, del settore edile e dell'agricoltura (per eventi metereologici). L'ente competente in materia di CIGO è l'INPS. La cassa integrazioni guadagni straordinaria (CIGS) è concessa nei casi di crisi, ristrutturazione, riorganizzazione, conversione produttiva, privatizzazioni, fallimento, ecc., alle imprese industriali con più di 15 dipendenti e del commercio con più di 50, e alle aziende dell'editoria. Entrambi gli istituti garantiscono ai lavoratori messi in cassa integrazione, cioè temporaneamente sospesi dal lavoro, un sostegno al reddito.

Collocamento obbligatorio: inserimento mirato di persone disabili o di altre categorie protette: orfani e coniugi superstiti di persone decedute per causa di lavoro, di guerra o di servizio oppure decedute in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; coniugi e figli di grandi invalidi per causa di guerra, di servizio di lavoro; profughi italiani rimpatriati.

Congedo parentale: la legge prevede alcuni casi in cui i genitori possono astenersi dal lavoro:

- nei primi 8 anni di vita del bambino, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 6 mesi per ciascun genitore, ed entro il limite complessivo dei 10 mesi (in tale periodo viene erogata un'indennità);
- se il padre utilizza il congedo parentale per almeno tre mesi, il limite complessivo è aumentato a undici;
- per assistere minori in situazione di handicap (anche in tal caso spetta l'indennità);
- durante la malattia del bambino di età inferiore ai 3 anni (ma in questo caso non è prevista l'indennità).

Congedo per maternità: la lavoratrice ha l'obbligo di astenersi dal lavoro nel periodo dei 2 mesi precedenti la data presunta del parto e nei 3 mesi successivi alla data effettiva del parto. La lavoratrice può astenersi dal lavoro fino ad 1 mese prima della data presunta del parto e 4 mesi dopo, purché lo specialista ginecologo del Servizio Sanitario Nazionale (o con lo stesso convenzionato) e il medico responsabile della sicurezza nei luoghi di lavoro (nei casi in cui la lavoratrice sia dipendente di un'azienda soggetta a controlli sanitari, come le aziende industriali), attestino che tale situazione non arreca pregiudizio alla salute della lavoratrice e del nascituro (legge 53/2000). Durante questo periodo alla lavoratrice spetta l'indennità per astensione obbligatoria.

Contratto collettivo nazionale: le associazioni dei datori di lavoro ed i sindacati firmano il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) per stabilire il trattamento economico minimo e le condizioni di lavoro cui devono conformarsi i contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

Cooperative di tipo A e B: Sono cooperative regolamentate dalla legge 381 del 1981 ed hanno come scopo quello di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini. Si distinguono due specie:

- quelle che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi (**tipo A**);
- quelle che svolgono attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate coinvolgendole nelle attività produttive. Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori/lavoratrici occupati nella cooperativa (**tipo B**).

Dimissioni: atto con cui il lavoratore/la lavoratrice recede dal rapporto di lavoro. Il lavoratore/la lavoratrice può sempre dimettersi purché rispetti il **termine di preavviso** fissato dal contratto collettivo per dare al datore di lavoro il tempo per trovare un sostituto.

Se il lavoratore/la lavoratrice non rispetta il termine del preavviso dovrà pagare un'indennità di mancato preavviso tranne il caso in cui si sia dimesso per giusta causa (ad esempio a causa del mancato pagamento della retribuzione).

Disoccupazione ordinaria e straordinaria: sussidio economico erogato dall'INPS ai lavoratori e alle lavoratrici licenziati o a quelli giunti alla scadenza di un contratto a tempo determinato. Il lavoratore/la lavoratrice può percepire un'indennità ordinaria se ha lavorato almeno 52 settimane nell'ultimo biennio, versando regolarmente i contributi, o a requisiti ridotti se ha lavorato almeno 78 giornate nell'ultimo anno.

Esclusione: se si verificano i motivi previsti dalla legge o dall'atto costitutivo della cooperativa il socio può essere estromesso dalla cooperativa.

Indennità di mobilità: sussidio economico che spetta ai lavoratori/lavoratrici iscritti nelle liste di mobilità a seguito del licenziamento collettivo, motivato da riduzione di attività o lavoro, trasformazione o cessazione dell'attività. Viene erogata dall'INPS a condizione che l'azienda che

ha proceduto al licenziamento abbia determinate dimensioni e che il lavoratore/la lavoratrice abbia prestato il proprio lavoro da almeno 12 mesi. L'ammontare dell'indennità e la durata dipendono dall'età del lavoratore/lavoratrice e dalla zona in cui ha sede l'azienda.

Lavoro a tempo determinato: contratto che prevede una scadenza del rapporto di lavoro. Il termine, per avere effetto, deve essere giustificato da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Lavoro a tempo indeterminato: rapporto di lavoro subordinato senza la previsione di una scadenza finale. Il rapporto si estingue per consenso di entrambe le parti (lavoratore/lavoratrice e datore di lavoro), per dimissioni del lavoratore, per licenziamento da parte del datore di lavoro, per morte del lavoratore.

Lavoro autonomo: è il lavoro di chi si obbliga ad una determinata prestazione lavorativa a favore di un altro soggetto senza vincolo di subordinazione e con l'assunzione del rischio.

Lavoro occasionale: le prestazioni occasionali sono prestazioni lavorative di natura autonoma, erogate a favore di un soggetto senza il vincolo di subordinazione (art 2222 Codice Civile) e con il carattere dell'occasionalità. Al prestatore occasionale non è richiesta né l'iscrizione ad Albi né l'apertura di una partita IVA, poiché il suo corrispettivo è assoggettato a ritenuta d'acconto pari al 20%. A partire dal 1 gennaio 2004 scatta per gli esercenti attività di lavoro occasionale l'obbligo di iscrizione nella gestione separata dei collaboratori (vedi "lavoro a progetto") se il reddito annuo derivante da tale attività supera i 5000 euro.

Lavoro subordinato: lavoro di "chi si obbliga, con retribuzione, a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" (art 2094 Codice Civile). Il principale criterio per distinguere il rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo è il vincolo di soggezione al potere organizzativo, direttivo e

disciplinare al datore di lavoro. Ci sono poi altri criteri utili a definire la subordinazione. Tra questi occorre ricordare il rischio d'impresa che grava sul datore di lavoro, la forma della retribuzione, l'orario di lavoro prestabilito, la continuità della prestazione nel tempo.

Licenziamento individuale: è l'atto con il quale il datore di lavoro recede dal contratto di lavoro. Per tutelare il lavoratore/la lavoratrice e garantire la stabilità del posto di lavoro, la legge stabilisce che il licenziamento è legittimo solo se motivato da una giusta causa o da un giustificato motivo. Il licenziamento deve avere forma scritta e il lavoratore può chiedere che ne vengano specificati i motivi. Se il licenziamento deriva dal comportamento sul lavoro, è obbligatorio seguire una procedura che garantisca al lavoratore la possibilità di presentare le proprie giustificazioni. In alcuni e tassativi casi il licenziamento non richiede giustificazioni: quando riguarda dirigenti, lavoratori assunti in prova, mancato superamento della prova, ecc.

Licenziamento per giusta causa: si può licenziare per giusta causa solo se si verifica un evento che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto di lavoro: alcune ipotesi concrete di giusta causa sono indicate dai contratti collettivi e dalla giurisprudenza (la ripetuta disobbedienza, violazione dell'obbligo di fedeltà, danneggiamento volontario di macchinari, ecc.). Nel caso di licenziamento per giusta causa non è necessario il rispetto del termine di preavviso.

Licenziamento per giustificato motivo: il giustificato motivo può essere soggettivo se è determinato da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" (per esempio nel caso di molte assenze ingiustificate o scarso rendimento del lavoratore) o oggettivo se è determinato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (per esempio l'ipotesi di ristrutturazione/riduzione dell'azienda).

Obbligazione in solido: è caratterizzata dalla presenza di più persone obbligate all'adempimento della prestazione oppure da più persone che possono pretendere l'adempimento.

L'adempimento dell'intera obbligazione da parte di uno solo libera anche gli altri, cioè assolve il debito.

Obbligo di riserva: obbligo di assumere persone svantaggiate iscritte alle liste del collocamento obbligatorio. I datori di lavoro, pubblici e privati, devono assumere alle loro dipendenze lavoratori disabili o appartenenti alle categorie protette nelle seguenti misure:

- n. 1 lavoratore/lavoratrice per le aziende da 15 a 35 dipendenti (l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni)
- n. 2 lavoratori/lavoratrici per le aziende da 35 a 50 dipendenti
- 7% dei lavoratori/lavoratrici occupati per le aziende con più di 35 dipendenti.

Orario di lavoro normale: è l'orario previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, in genere pari a 40 ore settimanali.

Orientamento: è un servizio rivolto a persone che intendono comprendere meglio i propri interessi e le proprie attitudini, capacità e potenzialità. Si rivolge a: giovani in età di Obbligo Formativo fino a 18 anni; studenti che devono scegliere un percorso formativo o professionale; studenti che vogliono iscriversi all'Università o che vogliono frequentare un master o una scuola di specializzazione.

Permesso di Soggiorno: è un'autorizzazione amministrativa che consente la permanenza in Italia alle condizioni stabilite dalla legge. Può essere rilasciato da un'Autorità italiana oppure un permesso di soggiorno, o un titolo equivalente, rilasciato da una competente Autorità di uno Stato dell'Unione Europea. Non bisogna confondere l'autorizzazione ad entrare in Italia (cosiddetto visto di ingresso) con l'autorizzazione a soggiornare nel territorio. La richiesta del permesso di soggiorno che è obbligatoria IN TUTTI I CASI: esso deve essere richiesto **entro 8 giorni lavorativi** dall'ingresso nel territorio italiano presso la questura della provincia in cui lo straniero intende fermarsi. All'atto della richiesta lo straniero è sottoposto a rilievi e segnaletici. Ogni città-

dino straniero deve sempre portare con se, oltre al passaporto (o la carta di identità italiana, se ha acquistato la residenza anagrafica in un comune) anche il permesso di soggiorno per esibirli su richiesta della polizia o di altre autorità di pubblica sicurezza.

Previdenza Complementare: Le forme pensionistiche complementari sono forme di previdenza finalizzate a erogare una **pensione aggiuntiva a quella erogata dagli Istituti di previdenza obbligatoria**.

Tali forme sono autorizzate e sottoposte alla vigilanza di un'Autorità pubblica, la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP).

Sono forme pensionistiche complementari: i fondi pensione negoziali, i fondi pensione aperti, i piani individuali pensionistici e i fondi pensione preesistenti, istituiti anteriormente al novembre 1992. Le forme pensionistiche complementari si distinguono anche in **collettive e individuali**, in base alle modalità istitutive.

Nelle forme collettive l'adesione viene contrattata a livello collettivo e riguarda un gruppo di lavoratori individuati in base all'appartenenza ad una determinata azienda, gruppo di aziende, comparto o settore produttivo; nelle forme individuali invece l'adesione avviene su base rigorosamente individuale a prescindere dal tipo di attività prestata e dall'esercizio o meno di attività lavorativa.

Recesso: il socio può uscire dalla cooperativa nei casi previsti dalla legge o dall'atto costitutivo.

Rischio d'impresa: rischio, a carico dell'imprenditore, di non coprire con il ricavo dei beni e servizi prodotti i costi sostenuti (retribuzione dei dipendenti, costi delle materie prime, costi dei macchinari, ecc.)

Scopo mutualistico: scopo principale della cooperativa è il beneficio per l'attività lavorativa dei soci fornendo maggiori opportunità di lavoro, o migliori condizioni di mercato o, comunque, una valorizzazione dell'attività lavorativa del socio.

Tasso di attività: rapporto fra le forze di lavoro e la popolazione con età maggiore di 15 anni.

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le forze di lavoro.

Tasso di occupazione: rapporto fra il numero di occupati e la popolazione con un'età maggiore di 15 anni.

T.F.R.: è l'acronimo di **Trattamento di Fine Rapporto**. In tutti i casi di cessazione del rapporto di lavoro (licenziamento individuale e collettivo, dimissioni) la legge riconosce ai lavoratori subordinati il diritto di percepire un trattamento di fine rapporto, chiamato "TFR" o liquidazione. Tale trattamento rappresenta un vero e proprio compenso differito al momento della cessazione del rapporto di lavoro, al fine di favorire al lavoratore il superamento delle difficoltà economiche connesse con il venir meno della retribuzione.



Siti utili

www.lavoro.gov.it
www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale
www.tfr.gov.it
www.formalavoro.regione.lombardia.it
www.borsalavorolombardia.net
www.dote.regione.lombardia.it
www.consiglieradiparita-regionelombardia.it
<http://lavoro.provincia.como.it>
www.alai.cisl.it
www.nidil.cgil.it
www.uil.it/cpo/default.htm
www.inps.it
www.inail.it
www.dplmodena.it
www.italialavoro.it
www.isfol.it
<http://ec.europa.eu/eures>
www.informagiovani-italia.com
<http://job24.ilsole24ore.com>
<http://lavoro.corriere.it>
<http://miojob.repubblica.it/>
www.concorsi.it



Altri riferimenti territoriali utili

CISL COMO

Via Brambilla, 24
Tel. 031 29.61 - Fax 031 301.110
cislcomo@ust.it
www.ust.it

CGIL COMO

via Italia Libera 23 - 22100 Como
Tel. 031 239311 - Fax 031 270400
co@cgil.como.it
www.cgil.como.it

UIL COMO

via Torriani 27/29
Tel 031 273295 - Fax 031 264132
www.uilcomo.it

Le informazioni presenti su questo opuscolo hanno carattere unicamente informativo e possono essere riprodotte citando la fonte.

L'opuscolo è scaricabile dal sito della Consigliera di Parità di Como www.provincia.como.it (area Pari Opportunità)

Possono essere richieste copie della presente pubblicazione rivolgendosi all'Ufficio delle Consigliere di Parità della Provincia di Como:
via Borgo Vico 148 – 22100 Como
Tel/fax 031 230432
E-mail: consiglieraipari@provincia.como.it