

Studio Associato Graffigna & Ravaioli
Le parole del lavoro

Accertamenti ispettivi (vd. Attività ispettiva)

Accordo economico collettivo (vd. Agenti di commercio)

Adolescenti (vd. Minori)

Affitto di ramo di azienda (vd. Trasferimento di azienda)

AEC (vd. Agenti di commercio)

Agenti e rappresentanti di commercio

Col contratto di agenzia una parte assume stabilmente l'incarico di promuovere, per conto dell'altra, verso **retribuzione**, la conclusione di contratti in una zona determinata.

Il contratto deve essere provato per iscritto.

Nell'esecuzione dell'incarico l'agente deve tutelare gli interessi del preponente e agire con lealtà e buona fede. In particolare, deve adempiere l'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni ricevute e fornire al preponente le informazioni riguardanti le condizioni del mercato nella zona assegnatagli, e ogni altra informazione utile per valutare la convenienza dei singoli affari. E' vietato il patto che ponga a carico dell'agente una responsabilità, anche solo parziale, per l'inadempimento del terzo.

Il preponente non può valersi contemporaneamente di più agenti nella stessa zona e per lo stesso ramo di attività, né l'agente può assumere l'incarico di trattare nella stessa zona e per lo stesso ramo gli affari di più imprese in concorrenza tra loro.

Per tutti gli affari conclusi durante il contratto l'agente ha diritto alla **provvigione** quando l'operazione è stata conclusa per effetto del suo intervento.

La **provvigione** è dovuta anche per gli affari conclusi dal preponente con terzi che l'agente aveva in precedenza acquisito come clienti per affari dello stesso tipo o appartenenti alla zona o alla categoria o gruppo di clienti riservati all'agente, salvo che sia diversamente pattuito.

L'agente ha diritto alla **provvigione** sugli affari conclusi dopo la data di scioglimento del contratto se la proposta è pervenuta al preponente o all'agente in data antecedente o gli affari sono conclusi entro un termine ragionevole dalla data di scioglimento del contratto e la conclusione è da ricondurre prevalentemente all'attività da lui svolta.

L'agente è tenuto a restituire le **provvigioni** riscosse solo nella ipotesi e nella misura in cui sia certo che il contratto tra il terzo e il preponente non avrà esecuzione per cause non imputabili al preponente. E' nullo ogni patto più sfavorevole all'agente.

L'agente non ha diritto al rimborso delle spese di agenzia.

Il contratto di agenzia a tempo determinato che continui ad essere eseguito dalle parti successivamente alla scadenza del termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Se il contratto di agenzia è a tempo indeterminato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto stesso dandone preavviso all'altra entro un termine stabilito.

Il rapporto tra le parti è altresì disciplinato dagli accordi economici di settore (AEC).

La predetta disciplina si applica anche nell'ipotesi in cui all'agente è conferita dal preponente la rappresentanza per la conclusione dei contratti.

Presso ciascuna camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura è istituito un ruolo per gli agenti e rappresentanti di commercio.

Al ruolo di cui al precedente comma devono iscriversi coloro che svolgono o intendono svolgere l'attività di agente o rappresentante di commercio che siano in possesso dei requisiti fissati.

Gli agenti e rappresentanti di commercio sono assicurati all'**INPS** nella gestione speciale dei commercianti.

Gli agenti e rappresentanti beneficiano inoltre di un trattamento previdenziale integrativo di invalidità, vecchiaia e superstiti gestito dall'ENASARCO e della corresponsione dell'indennità di scioglimento del contratto a carico del FIRR.

Riferimenti normativi: artt. dal 1742 al 1753, codice civile; art. 1, Legge 22 luglio 1966, n. 613; Legge 2 febbraio 1973, n. 12; Legge 3 maggio 1985, n. 204

Agevolazioni contributive (vd. Assunzioni agevolate)

ANF (vd. Assegno nucleo familiare)

Anticipazioni TFR (vd. Trattamento di fine rapporto)

Anzianità (vd. Scatti di anzianità)

Anzianità, Trattamento di (vd. Trattamento di fine rapporto)

Appalto

Il contratto di appalto si distingue dalla **somministrazione di lavoro** per la organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare, in relazione alle esigenze dell'opera o del servizio dedotti in contratto, dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per la **assunzione**, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa.

In caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i **contributi** previdenziali dovuti.

L'acquisizione del personale già impiegato nell'appalto a seguito di subentro di un nuovo appaltatore, in forza di legge, di **contratto collettivo nazionale di lavoro**, o di clausola del contratto d'appalto, non costituisce **trasferimento d'azienda** o di parte d'azienda.

Quando il contratto di appalto sia stipulato in assenza dei predetti requisiti e configuri, pertanto, intermediazione di manodopera, il lavoratore interessato può chiedere, mediante ricorso giudiziale, notificato anche soltanto al soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze di quest'ultimo.

Riferimenti normativi: art. 1655, codice civile; art. 29, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; Nota INAIL 10 giugno 2005; Risoluzione Ag. Entr. n. 481/E/2008

Apprendistato

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro, in forza del quale l'imprenditore è obbligato ad impartire o a far impartire, nella sua impresa, all'apprendista assunto alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario perché possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato, utilizzandone l'opera nell'impresa medesima.

Il rapporto di apprendistato è un rapporto bilaterale e a titolo oneroso, nel quale ricorrono due prestazioni d'opera giuridicamente correlate e principali - la prestazione di insegnamento da una parte e la prestazione di energia lavorativa dall'altra - ciascuna delle quali funziona reciprocamente da controprestazione.

Nel rapporto di apprendistato l'insegnamento non è pertanto fine a sé stesso, ma si svolge in funzione dell'attività produttiva dell'azienda e corrisponde quindi anche allo scopo di trarre dalla prestazione dell'apprendista una utilità per l'imprenditore, utilità che è crescente in relazione alla progressiva formazione professionale dell'apprendista. Peculiarità del contratto di apprendistato è quindi il diritto di ricevere l'insegnamento professionale.

La normativa in materia prevede tre diversi tipi di contratto di apprendistato:

- A) Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione,
- B) Apprendistato professionalizzante,
- C) Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.

L'apprendistato professionalizzante è la tipologia che riveste attualmente maggior interesse stante la possibilità di pratica applicazione.

Possono essere assunti, in tutti i settori di attività, con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione

sul lavoro e la acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per soggetti in possesso di una **qualifica** professionale, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

I **contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o regionale stabiliscono, in ragione del tipo di qualificazione da conseguire, la durata del contratto di apprendistato professionalizzante che, in ogni caso, non può comunque essere superiore a sei anni.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di **cottimo**;

c) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro alla fine del periodo di apprendistato;

d) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata stabilito dalla legge ed ai **CCNL**;

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo**.

La regolamentazione dei profili formativi dell'apprendistato professionalizzante è rimessa alle regioni e alle province autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con le associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano regionale e nel rispetto dei seguenti criteri e principi direttivi:

1) previsione di un monte ore di formazione formale, interna o esterna alla azienda, di almeno centoventi ore per anno, per la acquisizione di competenze di base e tecnico-professionali;

2) rinvio ai **contratti collettivi di lavoro** stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale per la determinazione delle modalità di erogazione e della articolazione della formazione, esterna e interna alle singole aziende;

3) riconoscimento sulla base dei risultati conseguiti all'interno del percorso di formazione, esterna e interna alla impresa, della qualifica professionale ai fini contrattuali;

4) registrazione della formazione effettuata nel libretto formativo;

5) presenza di un tutore aziendale con formazione e competenze adeguate.

Durante il rapporto di apprendistato, la categoria di **inquadramento del lavoratore** non potrà essere inferiore, per più di due **livelli**, alla categoria spettante, in applicazione del **contratto collettivo nazionale di lavoro**, ai lavoratori addetti a **mansioni** o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il contratto.

A fronte del contratto di apprendistato, la **contribuzione** dovuta dai datori di lavoro è stabilita in misura pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. I **contributi** a carico dell'apprendista sono dovuti in ragione del 5,84%. per i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze un numero di addetti pari o inferiore a 9, la predetta aliquota del 10%, è così ridotta:

- 1,50% per il primo anno di contratto,

- 3%, per il secondo anno di contratto.

In caso di inadempimento nella erogazione della formazione di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità del contratto, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la **contribuzione** versata e quella dovuta con riferimento al **livello** di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 per cento.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e **contratti collettivi** per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Riferimenti normativi: art. 2134, codice civile; art. 2, comma 1, L. 19 gennaio 1955, n. 25; artt. 47, 48, 49 e 53 D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; art. 1, comma 773, Legge 27 dicembre 2006, n. 296

Artigiani

Sono coloro che svolgono un'attività con carattere di professionalità e di prevalenza (falegnami, tassisti, fabbri, trasportatori ecc.). L'attività artigiana prevede principalmente la produzione di beni o la prestazione di servizi ad esclusione delle attività agricole o commerciali.

Deve essere svolta prevalentemente con il proprio lavoro e quello dei familiari coadiuvanti, che abbiano almeno 15 anni d'età e prestino la loro opera nell'impresa in maniera abituale e prevalente.

La domanda di iscrizione dell'imprenditore artigiano deve essere presentata al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. Con l'iscrizione al registro delle imprese l'artigiano assolve anche l'obbligo di iscrizione all'**INPS** ai fini pensionistici.

La decisione sull'iscrivibilità del titolare e dei familiari coadiutori dell'impresa artigiana spetta alla Commissione provinciale per l'artigianato istituita presso la Camera di Commercio, la quale provvede poi a trasmetterla all'**INPS** per l'inserimento nella gestione speciale degli artigiani.

Per agevolare la nascita di nuove imprese artigiane, è prevista la sostituzione degli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione con un'unica comunicazione (presentata *on line* al Registro delle imprese) con effetto anche ai fini previdenziali e assistenziali.

L'importo dei **contributi** da versare si calcola in base al reddito di impresa (denunciato ai fini dell'Irpef) per l'anno al quale i **contributi** si riferiscono. Poiché non è possibile conoscere in anticipo quali saranno i redditi prodotti nel corso dell'anno, il versamento in acconto va effettuato sulla base dei redditi d'impresa dichiarati nell'anno precedente. Nell'anno successivo andrà quindi effettuato un versamento a conguaglio che tenga conto degli importi già versati in acconto.

Il **contributo** è dovuto entro limiti minimi e massimi di reddito.

I versamenti per le quote contributive sui minimali di reddito devono essere effettuati alle seguenti scadenze:

- 16 maggio
- 16 agosto
- 16 novembre
- 16 febbraio

dell'anno successivo.

I **contributi** dovuti, sulle eventuali quote di reddito d'impresa superiori al minimale, vanno versati in due rate uguali alle scadenze previste per l'Irpef.

Il reddito inizialmente preso in considerazione è quello dell'anno precedente. Il versamento è perciò considerato come acconto della somma da corrispondere in base alla totalità dei redditi di impresa effettivamente prodotti nell'anno in corso.

Il versamento viene effettuato *online* tramite il modello F24.

Riferimenti normativi: art. 117, Costituzione; Legge 8 agosto 1985, n. 443; art. 31, Legge 9 marzo 1989, n. 88; art. 18, c. 2, D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 24;1 Circ. INPS n. 140/2001; Risoluzione Ag. Entr. n. 81/E/2002; art. 44, c. 8, Legge 24 novembre 2003, n. 326

Artisti (vd. Lavoro nello spettacolo)

Aspettativa

L'istituto dell'aspettativa, se si eccettuano alcuni ben determinati casi - quali nomina a cariche sindacali o elezione a cariche pubbliche - non è disciplinato da alcuna norma di legge. E' peraltro possibile che alcuni **contratti collettivi di lavoro** prevedano il diritto

del lavoratore ad ottenere aspettative per specifici motivi (**malattia**, terapie disintossicanti, ecc.).

E' in ogni caso possibile, anche in assenza di una specifica disciplina normativa, che le parti si accordino per un periodo di aspettativa non retribuita.

L'aspettativa si configura come sospensione del rapporto di lavoro e dei relativi obblighi. Il lavoratore è pertanto legittimato a non prestare attività lavorativa durante il periodo di aspettativa e, correlativamente, non matura alcun diritto alla **retribuzione** corrente, alle mensilità aggiuntive, alle **ferie**, al **TFR**; i periodi di aspettativa non sono inoltre riconosciuti ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio.

Riferimenti normativi: CCNL vari

Assegni familiari (vd. Assegno nucleo familiare)

Assegno nucleo familiare

È una prestazione a sostegno delle famiglie con redditi inferiori a determinati limiti, stabiliti di anno in anno.

Compete a tutti i lavoratori dipendenti, ai disoccupati, ai lavoratori in mobilità, ai cassintegrati, ai soci di cooperative, ai pensionati. Spetta anche ai lavoratori parasubordinati, iscritti alla Gestione separata, che non sono assicurati ad altre forme pensionistiche obbligatorie e non sono pensionati.

Sono esclusi i lavoratori autonomi dell'agricoltura e i pensionati ex **lavoratori autonomi**, ai quali invece spetta il vecchio "assegno familiare".

Il trattamento spetta per i componenti del nucleo familiare, e più precisamente per:

- il richiedente,
- il coniuge non legalmente separato,
- i figli (legittimi, legittimati, adottivi, affiliati, naturali, legalmente riconosciuti o giudizialmente dichiarati, nati da precedente matrimonio dell'altro coniuge, affidati a norma di legge) aventi un'età inferiore ai 18 anni,
- i figli maggiorenni inabili che si trovano, per difetto fisico o mentale, nella assoluta e permanente impossibilità di dedicarsi ad un lavoro,
- i nipoti, di età inferiore ai 18 anni, a carico di un ascendente diretto (nonno o nonna) che siano in stato di bisogno e siano mantenuti da uno dei nonni.

Possono far parte del nucleo familiare anche i fratelli, le sorelle ed i nipoti collaterali del richiedente (figli di fratelli e sorelle, minori di età o maggiorenni inabili, a condizione che non abbiano diritto alla pensione ai superstiti e che siano orfani di entrambi i genitori).

Per i nuclei familiari con almeno quattro figli (rientrano in tale tipologia i nuclei con figli di età inferiore ai 26 anni indipendentemente dal carico fiscale, dalla convivenza, dallo stato civile e dall'attività lavorativa) sono considerati per la determinazione dell'assegno, al pari dei figli minori, anche i figli di età compresa tra i 18 e i 21 anni, purché studenti o apprendisti.

Il reddito del nucleo familiare deve derivare, per almeno il 70%, da **lavoro dipendente** o da prestazione derivante da **lavoro dipendente** (pensione, indennità di **disoccupazione**, indennità di **maternità**, indennità di **malattia** ecc).

La domanda di assegno per il nucleo familiare deve essere presentata:

- al proprio datore di lavoro dai **lavoratori dipendenti**;
- direttamente agli uffici **INPS** competenti per residenza in tutti gli altri casi (pensionati, disoccupati, **lavoratori domestici** ecc.).

Le domande possono anche essere inviate per posta o presentate tramite i patronati che, per legge, offrono assistenza gratuita.

Alla domanda deve essere allegata autocertificazione in sostituzione dello stato di famiglia.

I moduli sono disponibili, oltre che presso gli uffici **INPS**, anche sul sito dell'Istituto.

Ogni domanda per essere presa in esame deve contenere la documentazione prescritta e le informazioni indicate nel modulo.

Il pagamento può essere anticipato in busta paga dal datore di lavoro che è poi rimborsato dall'**INPS** con il conguaglio dei **contributi**; può essere fatto direttamente al

lavoratore con assegno circolare, bonifico bancario o postale, oppure allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale.

Il pagamento degli arretrati spettanti è comunque nei limiti della **prescrizione** di 5 anni dalla data di presentazione della domanda.

Il pagamento dell'assegno al coniuge può essere effettuato direttamente al coniuge del lavoratore che ne ha diritto. Il coniuge, che non deve essere titolare di un autonomo diritto all'assegno, deve fare domanda al datore di lavoro del marito/moglie o all'**INPS** utilizzando i moduli disponibili presso le sedi dell'Istituto o sul sito dello stesso.

Riferimenti normativi: art. 87, Costituzione; D.P.R. 30 maggio 1955, n. 797; art. 2, Legge 13 maggio 1988, n. 153; art. 1, D.M. 11 maggio 1990; Circ. INPS n. 136/1991; art. 80, comma 12, della Legge 23 dicembre 2000, n. 388; D.M. 4 aprile 2002; Circ INPS n. 41/2006

Assenza per malattia (vd. Malattia)

Associato in partecipazione (vd. Associazione in partecipazione)

Associazione in partecipazione

Con il contratto di associazione in partecipazione, l'associante attribuisce all'associato una partecipazione agli utili della sua impresa o di uno o più affari verso il corrispettivo di un determinato apporto. Salvo patto contrario, l'associante non può attribuire partecipazioni per la stessa impresa o per lo stesso affare ad altre persone senza il consenso dei precedenti associati.

La stipulazione del contratto di associazione in partecipazione non è soggetta a forme particolari.

I terzi acquistano diritti e assumono obbligazioni soltanto verso l'associante. La gestione dell'impresa o dell'affare spetta all'associante.

Il contratto può determinare quale controllo possa esercitare l'associato sull'impresa o sullo svolgimento dell'affare per cui l'associazione è stata contratta. In ogni caso, l'associato ha diritto al rendiconto dell'affare compiuto, o a quello annuale della gestione se questa si protrae per più di un anno.

Salvo patto contrario, l'associato partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, ma le perdite che colpiscono l'associato non possono superare il valore del suo apporto. Le **partecipazioni agli utili** attribuite ai prestatori di lavoro sono determinate in base agli utili netti dell'impresa, e, per le imprese soggette alla pubblicazione del bilancio, in base agli utili netti risultanti dal bilancio regolarmente approvato e pubblicato.

Al fine di evitare fenomeni elusivi della disciplina di legge e **contratto collettivo**, in caso di rapporti di associazione in partecipazione resi senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora, il lavoratore ha diritto ai trattamenti contributivi, economici e normativi stabiliti dalla legge e dai **contratti collettivi** per il **lavoro subordinato** svolto nella posizione corrispondente del medesimo settore di attività, o in mancanza di **contratto collettivo**, in una corrispondente posizione secondo il contratto di settore analogo, a meno che il datore di lavoro, o committente, o altrimenti utilizzatore non compri, con idonee attestazioni o documentazioni, che la prestazione rientra in un contratto di **lavoro subordinato** speciale o con particolare disciplina, o in un contratto nominato di **lavoro autonomo**, o in altro contratto espressamente previsto nell'ordinamento.

Riferimenti normativi: artt. dal 2549 al 2554, codice civile; art. 89, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Associazioni sindacali (vd. Diritti sindacali)

Assunzioni (vd. Collocamento)

Assunzioni agevolate

Esistono attualmente diverse casistiche di riconoscimento di sgravi contributivi o di vere e proprie erogazioni finanziarie a favore dei datori di lavoro che assumano lavoratori appartenenti a categorie che il legislatore ha individuato come meritevoli di tutela.

1. Assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità

I lavoratori in mobilità possono essere assunti con **contratto di lavoro a termine** di durata non superiore a dodici mesi. La quota di **contribuzione** a carico del datore di lavoro è pari a quella prevista per gli **apprendisti**. Nel caso in cui, nel corso del suo svolgimento, il predetto contratto venga trasformato a **tempo indeterminato**, il beneficio contributivo spetta per ulteriori dodici mesi.

Per ciascun lavoratore iscritto nella lista di mobilità assunto a **tempo indeterminato**, la quota di **contribuzione** a carico del datore di lavoro è, per i primi diciotto mesi, quella prevista per gli apprendisti.

Al datore di lavoro che, senza esservi tenuto, assuma a **tempo pieno e indeterminato** i lavoratori iscritti nella lista di mobilità è concesso, per ogni mensilità di **retribuzione** corrisposta al lavoratore, un contributo mensile pari al cinquanta per cento della indennità di mobilità che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. Il predetto contributo non può essere erogato per un numero di mesi superiore a dodici e, per i lavoratori di età superiore a cinquanta anni, per un numero superiore a ventiquattro mesi, ovvero a trentasei mesi per le aree del Mezzogiorno.

I benefici di cui sopra non spettano qualora il precedente datore di lavoro presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulti con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.

2. Assunzione di lavoratori disoccupati o beneficiari dell'intervento della CIGS da almeno 24 mesi

In caso di assunzioni con **contratto a tempo indeterminato** di lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di **trattamento straordinario di integrazione salariale** da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi, i **contributi** previdenziali ed assistenziali sono applicati nella misura del 50% per un periodo di 36 mesi. L'assunzione deve essere a **tempo indeterminato** sin dall'origine. Sono ammesse le assunzioni a **tempo parziale**.

3. Assunzioni in sostituzione di lavoratori assenti per maternità/paternità

Nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i **contributi** a carico del datore di lavoro che assume personale con **contratto a tempo determinato** in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di **lavoro temporaneo**, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto.

4. Assunzione di dirigenti disoccupati

Alle imprese che occupano meno di duecentocinquanta dipendenti, ed ai consorzi tra di esse, che assumano, anche con **contratto di lavoro a termine**, **dirigenti** privi di occupazione, è concesso, per ciascuno dei predetti lavoratori, un contributo pari al 50 per cento della **contribuzione** complessiva dovuta agli Istituti di previdenza per una durata non superiore a dodici mesi e nei limiti dei fondi stanziati a finanziamento dello sgravio.

5. Giovani in possesso di diploma o di attestato di qualifica

Per i primi sei mesi dall'assunzione di giovani in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale o di attestato di qualifica, i **contributi** per detti lavoratori sono dovuti nella misura prevista per gli **apprendisti**, sia per la parte a carico dell'azienda che per la parte a carico dei lavoratori.

Riferimenti normativi: art. 22, Legge 28 febbraio 1987, n. 56 art. 8, c. 9, Legge 29 dicembre 1990, n. 407; artt. 8 e 25, Legge 23 luglio 1991, n. 223; art. 20, c. 2, Legge 7 agosto 1997, n. 266; art. 4, c. 3, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151

Attività ispettiva

Le Direzioni regionali e provinciali del lavoro organizzano, mediante il proprio personale ispettivo, eventualmente anche in concorso con i CLES e con le Commissioni regionali e

provinciali per la emersione del lavoro non regolare, attività di prevenzione e promozione, su questioni di ordine generale, presso i datori di lavoro, finalizzata al rispetto della normativa in materia lavoristica e previdenziale, con particolare riferimento alle questioni di maggior rilevanza sociale, nonché alle novità legislative e interpretative. Durante lo svolgimento di tali attività il personale ispettivo non esercita le funzioni di polizia giudiziaria (diversamente da quanto accade nell'espletamento dell'attività di accertamento e repressione delle condotte illecite).

Qualora nel corso della attività ispettiva di tipo istituzionale emergano profili di inosservanza o di non corretta applicazione della normativa di cui sopra, con particolare riferimento agli istituti di maggiore ricorrenza, da cui non consegua l'adozione di sanzioni penali o amministrative, il personale ispettivo fornisce indicazioni operative sulle modalità per la corretta attuazione della predetta normativa.

La Direzione generale e le Direzioni regionali e provinciali del lavoro, anche d'intesa con gli enti previdenziali, propongono a enti, datori di lavoro e associazioni, attività di informazione ed aggiornamento, da svolgersi, a cura e spese di tali ultimi soggetti, mediante stipula di apposita convenzione.

Le predette attività possono essere svolte, secondo le rispettive competenze, anche dagli enti previdenziali, nel rispetto delle indicazioni e direttive della Direzione generale.

La Direzione provinciale del lavoro, sentiti gli organismi preposti, sulla base di direttive del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, fornisce i criteri volti a uniformare l'azione dei vari soggetti abilitati alla **certificazione dei rapporti di lavoro**.

I verbali di accertamento redatti dal personale ispettivo sono fonti di prova ai sensi della normativa vigente relativamente agli elementi di fatto acquisiti e documentati e possono essere utilizzati per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori, amministrativi e civili, da parte di altre amministrazioni interessate.

Qualora nell'ambito dell'attività di vigilanza emergano inosservanze alla disciplina contrattuale da cui scaturiscono crediti patrimoniali in favore dei prestatori di lavoro, il personale ispettivo delle Direzioni del lavoro **diffida** il datore di lavoro a corrispondere gli importi risultanti dagli accertamenti.

Riferimenti normativi: D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124; Direttiva Ministero lavoro, 18 settembre 2008

Attività di vigilanza (vd. Attività ispettiva)

Attività sindacale (vd. Diritti sindacali)

Aumenti periodici di anzianità (vd. Scatti di anzianità)

Badante (vd. Lavoro domestico)

Bambini (vd. Minori)

Cassa integrazione guadagni edilizia

Agli operai dipendenti dalle aziende industriali dell'edilizia e affini ed agli operai dipendenti aziende industriali esercenti l'attività di escavazione e lavorazione di materiali lapidei che, per effetto delle intemperie stagionali o per altre cause non imputabili al datore di lavoro o ai lavoratori, sono costretti a sospendere il lavoro od a lavorare ad orario ridotto, è dovuta per le ore di lavoro non prestate comprese tra 0 e 40 ore settimanali.

Nelle intemperie stagionali si debbono comprendere tutte quelle cause di ordine meteorologico che impediscano la normale prosecuzione dell'attività lavorativa in qualsiasi periodo dell'anno. Per altre cause non imputabili debbono invece intendersi le cause fortuite o di forza maggiore o, comunque, estranee alla sfera dell'azienda (es: la mancanza di energia elettrica, l'ordine del committente, la fine dei lavori).

L'intervento della Cassa riguarda anche le sospensioni dell'attività, non imputabili al datore di lavoro o al lavoratore, connesse al mancato rispetto dei termini previsti nei

contratti di **appalto** per la realizzazione di opere pubbliche di grandi dimensioni, alle varianti di carattere necessario apportate ai progetti originari delle predette opere, nonché ai provvedimenti dell'autorità giudiziaria.

Per provvedere alla corresponsione della integrazione è istituita in seno alla Cassa per l'integrazione dei guadagni degli operai dell'industria una gestione speciale per gli operai dell'edilizia avente contabilità separata delle prestazioni e dei contributi.

L'integrazione salariale è corrisposta dall'**Istituto nazionale della previdenza sociale** previa autorizzazione della Commissione provinciale.

Per quanto riguarda i lavoratori beneficiari del trattamento, si fa rinvio alla disciplina generale in materia di **Cassa integrazione guadagni ordinaria**.

Per l'ammissione al trattamento di integrazione salariale l'imprenditore presenta alla sede provinciale dell'**INPS** apposita domanda nella quale devono essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'**orario di lavoro** e la loro presumibile durata, il numero dei lavoratori interessati e delle ore di effettivo lavoro. La domanda deve essere presentata entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'**orario di lavoro**.

L'integrazione salariale è disposta da una commissione provinciale, nominata con decreto del direttore dell'ufficio regionale del lavoro e composta dal direttore della sede provinciale dell'**Istituto nazionale della previdenza sociale**, che la presiede, da un funzionario dell'ispettorato provinciale del lavoro, da tre rappresentanti dei lavoratori e da tre rappresentanti degli imprenditori designati dalle rispettive **organizzazioni sindacali** di categoria più rappresentative operanti nella provincia.

L'integrazione viene corrisposta per un periodo massimo di 13 settimane consecutive, prorogabili per successivi periodi trimestrali nei soli casi di riduzione dell'**orario di lavoro**, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane consecutive.

L'integrazione salariale è dovuta nella misura dell'80 per cento della **retribuzione** globale che agli operai sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese tra le ore 0 e il limite dell'orario contrattuale, ma comunque non oltre le 40 ore settimanali.

L'ammontare dei trattamenti di integrazione salariale, compresi quelli ordinari, qualunque sia la causa di intervento, non può superare, l'importo del massimale previsto per l'intervento straordinario della Cassa. Nel caso di trattamento concesso per intemperie stagionali il predetto massimale è incrementato del 20%.

L'importo delle integrazioni anticipate dall'azienda per conto dell'**INPS** viene posto a conguaglio in occasione della presentazione della dichiarazione mensile (mod. DM 10/2).

I periodi di sospensione per i quali è ammessa l'integrazione salariale sono riconosciuti utili d'ufficio per il conseguimento del diritto alla pensione per l'invalidità, vecchiaia e superstiti e per la determinazione della misura di questa fino ad un massimo complessivo di 36 mesi nell'intero **rapporto assicurativo** del lavoratore.

Per detti periodi il contributo figurativo è calcolato sulla base della **retribuzione** cui è riferita l'integrazione salariale.

Riferimenti normativi: Legge 3 febbraio 1963, n. 77; Circ. INPS n. 50581/1963; Legge 6 dicembre 1971, n. 1058; art. 2, Legge 20 maggio 1975, n. 164; artt. 2, 4 e 5, Legge 6 agosto 1975, n. 427; Circ. INPS. n. 50665/1976; Circ. INPS n. 55380/1978; artt. 10 e 11, Legge 23 luglio 1991, n. 223; Mess. INPS n. 28336/1998; Circ. INPS n. 11/2009

Cassa integrazione guadagni ordinaria

La Cassa integrazione guadagni rappresenta uno strumento di sostegno delle imprese che, a causa delle situazioni di crisi o di difficoltà individuate dalla legge, si vedono temporaneamente costrette a ridurre o a sospendere la propria attività.

L'intervento prevede l'erogazione, a carico dell'**INPS**, di una prestazione consistente in una indennità sostitutiva della **retribuzione** in favore dei lavoratori che siano stati sospesi dal lavoro, o abbiano subito una riduzione dell'**orario di lavoro** a seguito dei suddetti eventi.

L'intervento riguarda i lavoratori con qualifica di **quadro, impiegato od operaio**, dipendenti da aziende industriali. Sono esclusi dall'integrazione salariale ordinaria: i lavoratori con qualifica di **dirigente**, gli **apprendisti** e i lavoratori a domicilio.

Il ricorso alla Cassa integrazione richiede l'espletamento di una specifica procedura. In via preliminare, a richiesta dell'imprenditore, si deve ad un esame congiunto con la **RSA** o con le **OO.SS.** territorialmente competenti, in ordine alla ripresa della normale attività produttiva e ai criteri di distribuzione degli **orari di lavoro**. L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta dell'esame congiunto, deve esaurirsi entro 25 giorni dalla data della richiesta medesima, ridotti a 10 per le aziende fino a 50 dipendenti.

Esperita la procedura sindacale, l'imprenditore presenta alla sede provinciale dell'**Istituto nazionale della previdenza sociale** apposita domanda nella quale dovranno essere indicati la causa della sospensione o riduzione dell'**orario di lavoro** e la loro presumibile durata, il numero dei lavoratori interessati e delle ore di effettivo lavoro. La domanda deve essere presentata entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'orario di lavoro.

L'integrazione salariale è disposta dalla sede provinciale dell'**Istituto nazionale della previdenza sociale**, competente per territorio, previa conforme deliberazione di una commissione provinciale.

L'integrazione salariale è dovuta nella misura pari all'80% della **retribuzione** che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate, comprese fra 0 ed il limite dell'orario fissato dal contratto applicato, (in ogni caso, non oltre le 40 ore settimanali). L'importo delle integrazioni salariali non può superare il massimale mensile in atto per l'intervento straordinario della cassa.

Si rammenta che sussiste una incumulabilità tra che varia a seconda del tipo di attività lavorativa svolta (autonoma o subordinata) e dell'ammontare dei redditi.

Il trattamento di integrazione salariale viene erogato ai lavoratori sospesi dal lavoro o soggetti a prestazioni ad orario ridotto a causa di:

- situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'imprenditore o agli operai;
- situazioni temporanee di mercato.

Il riconoscimento del diritto all'integrazione è subordinato alla certezza della piena ripresa dell'attività con conseguente riammissione di tutti i lavoratori sospesi; tale condizione deve essere valutata a priori, sulla base delle previsioni del datore di lavoro, della documentazione fornita da quest'ultimo e delle risultanze della consultazione sindacale.

L'integrazione salariale è corrisposta per un periodo sino a 13 settimane consecutive, prorogabile per successivi periodi trimestrali, fino ad un massimo complessivo di 52 settimane. Non possono essere richiesti interventi della Cassa integrazioni eccedenti le 52 settimane nell'arco di un biennio mobile (ultime 104 settimane).

Riferimenti normativi: Legge 20 maggio 1975, n. 164; Circ. INPS n. 57684/1975; Circ. INPS n. 212/1984, art. 14, Legge 23 luglio 1991, n. 223; Circ. INPS n. 179/2002

Cassa integrazione guadagni straordinaria

La Cassa integrazione guadagni rappresenta uno strumento di sostegno del reddito a favore dei lavoratori (**operai, impiegati e quadri**) che siano sospesi dal lavoro o lavoranti ad orario ridotto in dipendenza di crisi economiche settoriali o locali delle attività industriali o nei casi di ristrutturazione e riorganizzazione aziendale. Il diritto alla corresponsione dell'integrazione salariale straordinaria è escluso nei confronti dei **dirigenti**, degli **apprendisti** e dei lavoratori a domicilio.

La disciplina in materia di intervento straordinario di integrazione salariale trova applicazione limitatamente alle imprese industriali che abbiano occupato mediamente più di quindici lavoratori nel semestre precedente la data di presentazione della richiesta (compresi gli apprendisti ed i lavoratori assunti con **contratto di formazione e lavoro**). Il campo di applicazione dell'istituto è stato peraltro oggetto di numerosi interventi di estensione, spesso temporanea.

L'imprenditore che intende richiedere l'intervento straordinario di integrazione salariale, direttamente o tramite l'associazione imprenditoriale cui aderisca o conferisca mandato, ne dà tempestiva comunicazione alle **rappresentanze sindacali unitarie** o, in

manca di queste, alle **organizzazioni sindacali** di categoria dei lavoratori comparativamente più rappresentative operanti nella provincia.

La richiesta di esame congiunto è presentata:

- a) al competente ufficio individuato dalla regione nel cui territorio sono ubicate le unità aziendali interessate dall'intervento straordinario di integrazione salariale, qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in una sola regione;
- b) al Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Direzione generale dei rapporti di lavoro, qualora l'intervento riguardi unità aziendali ubicate in più regioni. In tal caso, l'ufficio richiede, comunque, il parere delle regioni interessate.

Costituisce oggetto dell'esame congiunto il programma che l'impresa intende attuare, comprensivo della durata e del numero dei lavoratori interessati alla sospensione, nonché delle misure previste per la gestione di eventuali eccedenze di personale, i criteri di individuazione dei lavoratori da sospendere e le modalità della rotazione tra i lavoratori occupati nelle unità produttive interessate dalla sospensione. L'impresa è tenuta ad indicare le ragioni tecnico-organizzative della mancata adozione di meccanismi di rotazione.

L'intera procedura di consultazione, attivata dalla richiesta di esame congiunto, si esaurisce entro i venticinque giorni successivi a quello in cui è stata avanzata la richiesta medesima, ridotti a dieci per le aziende fino a cinquanta dipendenti.

Esperita la predetta procedura, l'impresa presenta o invia la domanda di integrazione salariale straordinaria corredata dalla documentazione richiesta, entro venticinque giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione dell'**orario di lavoro**.

La durata dei programmi di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale non può essere superiore a due anni. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale ha facoltà di concedere due proroghe, ciascuna di durata non superiore a dodici mesi, per quelli tra i predetti programmi che presentino una particolare complessità in ragione delle caratteristiche tecniche dei processi produttivi dell'azienda, ovvero in ragione della rilevanza delle conseguenze occupazionali che detti programmi comportano con riferimento alle dimensioni dell'impresa ed alla sua articolazione del territorio.

L'autorizzazione all'intervento della Cassa è concessa mediante emanazione di apposito decreto ministeriale.

Riferimenti normativi: art. 2, Legge 5 novembre 1968, n. 1115; art. 1, Legge 23 luglio 1991, n. 223; D.P.R. 10 giugno 2000, n. 218

Casse Marittime (vd. IPSEMA)

CCNL (vd. Contratto collettivo nazionale di lavoro)

Cedolino paga (vd. Libro unico del lavoro)

Certificazione dei contratti

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto.

Sono organi abilitati alla certificazione dei contratti di lavoro le commissioni di certificazione istituite presso:

- a) gli enti bilaterali costituiti nell'ambito territoriale di riferimento ovvero a livello nazionale quando la commissione di certificazione sia costituita nell'ambito di organismi bilaterali a competenza nazionale;
- b) le Direzioni provinciali del lavoro e le province, secondo quanto stabilito da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
- c) i Consigli provinciali dei Consulenti del lavoro;
- d) le università pubbliche e private, comprese le Fondazioni universitarie, esclusivamente nell'ambito di rapporti di collaborazione e consulenza attivati con docenti di diritto del lavoro.

La procedura di certificazione è volontaria e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta comune delle parti del contratto di lavoro.

Le procedure di certificazione si svolgono nel rispetto dei codici di buone pratiche, nonché dei seguenti principi:

- 1) l'inizio del procedimento deve essere comunicato alla Direzione provinciale del lavoro che provvede a inoltrare la comunicazione alle autorità pubbliche nei confronti delle quali l'atto di certificazione è destinato a produrre effetti. Le autorità pubbliche possono presentare osservazioni alle commissioni di certificazione;
- 2) il procedimento di certificazione deve concludersi entro il termine di trenta giorni dal ricevimento della istanza;
- 3) l'atto di certificazione deve essere motivato e contenere il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere;
- 4) l'atto di certificazione deve contenere esplicita menzione degli effetti, civili, amministrativi, previdenziali o fiscali, in relazione ai quali le parti richiedono la certificazione.

Gli effetti dell'accertamento dell'organo preposto alla certificazione del contratto di lavoro permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili, fatti salvi i provvedimenti cautelari.

Nei confronti dell'atto di certificazione, le parti e i terzi nella cui sfera giuridica l'atto stesso è destinato a produrre effetti, possono proporre ricorso, presso l'autorità giudiziaria, per erronea qualificazione del contratto oppure difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione. Sempre presso la medesima autorità giudiziaria, le parti del contratto certificato potranno impugnare l'atto di certificazione anche per vizi del consenso.

Riferimenti normativi: artt. dal 75 all'81, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Cessione di ramo di azienda (vd. Trasferimento di azienda)

CFL (vd. Contratto di formazione e lavoro)

CIGE (vd. Cassa integrazione guadagni edilizia)

CIG (vd. Cassa integrazione guadagni ordinaria)

CIGS (vd. Cassa integrazione guadagni straordinaria)

Clausole elastiche (vd. Contratto a tempo parziale)

Clausole flessibili (vd. Contratto a tempo parziale)

Co.co.co. (vd. Collaborazione coordinata e continuativa)

Colf (vd. Lavoro domestico)

Collaborazione a progetto (vd. Lavoro a progetto)

Collaborazione coordinata e continuativa

La collaborazione coordinata e continuativa rientra tra i cd. rapporti di "lavoro parasubordinato" e si caratterizza per la sussistenza dei seguenti requisiti:

- la continuità, che ricorre quando la prestazione non sia occasionale, ma perduri nel tempo con un legame funzionale fra collaborato e collaboratore;
- la coordinazione, intesa come inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente e, in senso lato, nelle finalità perseguite dal committente;
- la prevalenza del lavoro del collaboratore, rispetto ai mezzi da lui forniti.

Nell'ambito della normativa fiscale, la collaborazione coordinata e continuativa, risulta definita come una attività:

- non rientrante nell'oggetto dell'arte o della professione esercitata abitualmente dal contribuente;
- svolta senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto;
- esercitata nel quadro di un rapporto unitario e continuativo;
- senza impiego di mezzi;
- con retribuzione periodica prestabilita;
- avente per oggetto compiti istituzionali compresi nell'attività di **lavoro dipendente**.

A decorrere dall'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa (vd. anche **Lavoro a progetto**).

Sono esclusi dall'obbligo del progetto, i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese e utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal CONI; sono altresì esclusi dal predetto obbligo i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e i partecipanti a collegi e commissioni, nonché coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia.

I redditi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa sono assimilati a quelli da **lavoro dipendente**.

Riferimenti normativi: art. 409, n. 3, cod. proc. civ.; art. 50 e 51, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917; art. 61, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Collaborazione domestica (vd. Lavoro domestico)

Collocamento

Le competenze inerenti al collocamento ordinario sono state trasferite alle regioni e agli enti locali, nell'ambito di un ruolo generale di indirizzo, promozione e coordinamento dello Stato.

Di fatto, le funzioni disimpegnate dalle regioni risultano prevalentemente di indirizzo, mentre la vera e propria organizzazione dei servizi per l'impiego è rimessa alle province.

La gestione dei servizi di collocamento avviene attraverso i Centri per l'impiego distribuiti sul territorio.

Le persone che, essendo in cerca di lavoro perché inoccupate, disoccupate, nonché occupate in cerca di altro lavoro, si rivolgono ai Centri per l'impiego, vengono inserite in un elenco anagrafico indipendentemente dal luogo della propria residenza. L'elenco anagrafico contiene i dati anagrafici completi del lavoratore nonché i dati relativi alla residenza, all'eventuale domicilio, alla composizione del nucleo familiare, ai titoli di studio posseduti, all'eventuale appartenenza a categorie protette e allo stato occupazionale.

L'elenco anagrafico è integrato ed aggiornato sulla base delle informazioni fornite dal lavoratore e, d'ufficio, sulla base delle comunicazioni obbligatorie provenienti dai datori di lavoro, dalle società di fornitura di **lavoro temporaneo** e dai soggetti autorizzati all'attività di mediazione tra domanda e offerta di lavoro.

Al lavoratore che si iscriva nel predetto elenco è rilasciata dal competente servizio per l'impiego una scheda professionale, contenente i dati relativi alla certificazione delle competenze professionali.

In caso di instaurazione del rapporto di **lavoro subordinato** e di **lavoro autonomo** in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di **associato in partecipazione** con apporto lavorativo, i datori di lavoro privati, ivi compresi quelli agricoli, gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni sono tenuti a darne comunicazione al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la **sede di lavoro** entro il giorno antecedente a quello di instaurazione dei relativi rapporti, mediante documentazione avente data certa di

trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a **tempo indeterminato**, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai **tirocini di formazione e di orientamento** e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

I datori di lavoro privati sono altresì tenuti a comunicare, entro cinque giorni, al servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la **sede di lavoro** le seguenti variazioni del rapporto di lavoro:

- a) proroga del termine inizialmente fissato;
- b) trasformazione da **tempo determinato** a **tempo indeterminato**;
- c) trasformazione da **tempo parziale** a tempo pieno e viceversa;
- d) trasformazione da contratto di **apprendistato** a **contratto a tempo indeterminato**;
- e) trasformazione da **contratto di formazione e lavoro** o **contratto di inserimento** a **contratto a tempo indeterminato**;
- f) **trasferimento** del lavoratore;
- g) **distacco** del lavoratore;
- h) modifica della ragione sociale del datore di lavoro;
- i) **trasferimento d'azienda** o di ramo di essa,
- l) cessazione del lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 9 bis, Legge 28 novembre 1996, n. 608; D. Lgs. 23 dicembre 1997, n. 469; D.P.R. 7 luglio 2000, n. 442

Collocamento disabili

La disciplina del collocamento dei disabili è finalizzata alla promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. Per collocamento mirato dei disabili si intende quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione.

Essa si applica:

- a) alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di **handicap** intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;
- b) alle persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento;
- c) alle persone non vedenti o sordomute;
- d) alle persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio.

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui sopra nella seguente misura:

- 1) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- 2) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- 3) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per i datori di lavoro privati che occupano da 15 a 35 dipendenti l'obbligo si applica solo in caso di nuove **assunzioni**.

Agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere, non sono computabili tra i dipendenti i lavoratori disabili, i lavoratori assunti con **contratto a tempo determinato** di durata non superiore a nove mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, nonché i **dirigenti**. I lavoratori assunti con **contratto a tempo indeterminato parziale** sono computati pro rata in relazione all'orario osservato.

I datori di lavoro assumono i lavoratori facendone richiesta di avviamento agli uffici competenti (ovvero attraverso la stipula di convenzioni). A tal fine, i datori di lavoro devono presentare agli uffici competenti la richiesta di **assunzione** entro sessanta giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione dei lavoratori disabili.

Ai lavoratori assunti a norma della presente legge si applica il trattamento economico e normativo previsto dalle leggi e dai **contratti collettivi**.

Il datore di lavoro non può chiedere al disabile una prestazione non compatibile con le sue minorazioni.

Nel caso di aggravamento delle condizioni di salute o di significative variazioni dell'organizzazione del lavoro, il disabile può chiedere che venga accertata la compatibilità delle **mansioni** a lui affidate con il proprio stato di salute. Nelle medesime ipotesi il datore di lavoro può chiedere che vengano accertate le condizioni di salute del disabile per verificare se, a causa delle sue minorazioni, possa continuare ad essere utilizzato presso l'azienda.

Le regioni e le province autonome possono concedere un contributo all'**assunzione** finalizzato al raggiungimento degli scopi di inserimento stabiliti dalla legge.

I datori di lavoro che, per le speciali condizioni della loro attività non possono occupare l'intera percentuale di persone disabili prescritta, possono presentare al competente servizio domanda di esonero parziale dall'obbligo di **assunzione**. La domanda deve essere adeguatamente motivata. L'autorizzazione all'esonero parziale può essere concessa per un periodo di tempo determinato.

Riferimenti normativi: Legge 12 marzo 1999 n. 68; Circ. Ministero Lavoro n. 4/2000; D.M. 7 luglio 2000, n. 357; D.P.R. 10 ottobre 2000, n. 333; Circ. Ministero Lavoro n.66/2001; Circ. Ministero Lavoro n.77/2001

Collocamento obbligatorio (vd. Collocamento disabili)

Compenso (vd. Retribuzione)

Compenso provvigionale (vd. Provvigioni)

Commercianti

Sono titolari o gestori di un'impresa che sia diretta e organizzata prevalentemente con il proprio lavoro e quello dei componenti della famiglia o coadiutori (che devono avere almeno 15 anni d'età) e che:

- esercitano attività commerciali e turistiche;
- lavorano come ausiliari del commercio: **agenti e rappresentanti di commercio**, agenti aerei, marittimi raccomandatari, mediatori, propagandisti e procacciatori d'affari, promotori finanziari, ecc.

La domanda di iscrizione deve essere presentata dal commerciante al Registro delle Imprese presso la Camera di Commercio competente per territorio, entro 30 giorni dall'inizio dell'attività lavorativa. La domanda si presenta sia per il titolare sia per gli eventuali coadiutori familiari. La Camera di Commercio trasmette poi all'**INPS** i dati dei soggetti da iscrivere nella gestione speciale dei commercianti. La decisione sull'iscrivibilità del lavoratore spetta all' **INPS**.

Per agevolare la nascita di nuove imprese commerciali, è stata previsto un nuovo modello di comunicazione unica che sostituisce tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione, con effetto anche ai fini previdenziali e assistenziali. La comunicazione deve essere presentata *on line* al Registro delle imprese.

L'importo dei **contributi** da versare si calcola in base al reddito di impresa (denunciato ai fini dell'IRPEF) dell'anno al quale i **contributi** si riferiscono. Poiché non è possibile conoscere in anticipo quali saranno i redditi prodotti nel corso dell'anno, il versamento in acconto va effettuato sulla base dei redditi d'impresa dichiarati nell'anno precedente.

Nell'anno successivo andrà quindi effettuato un versamento a conguaglio che tenga conto degli importi versati in acconto.

Il **contributo** è dovuto entro limiti minimi e massimi di reddito.

I versamenti per le quote contributive sui minimali di reddito devono essere effettuati alle seguenti scadenze:

- 16 maggio
- 16 agosto
- 16 novembre
- 16 febbraio

dell'anno successivo.

I **contributi** dovuti, sulle eventuali quote di reddito d'impresa superiori al minimale, vanno versati in due rate uguali alle scadenze previste per l'IRPEF.

Il reddito inizialmente preso in considerazione è quello dell'anno precedente. Il versamento è perciò considerato come acconto della somma da corrispondere in base alla totalità dei redditi di impresa effettivamente prodotti nell'anno in corso.

Il versamento viene effettuato *online* tramite il modello F24.

Riferimenti normativi: artt. 76, 87 e 117, Costituzione; Legge 17 maggio 1983, n. 217; art. 34, Legge 9 marzo 1989, n. 88; art. 18, c. 2, D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241; D. Lgs. 31 marzo 1998, n. 114; Circ. INPS 26 settembre 2002, n. 152; art. 44, c. 8, Legge 24 novembre 2003, n. 326

Compensazione (vd. Contributi)

Conciliazione monocratica

Nelle ipotesi di richieste di intervento ispettivo alla Direzione provinciale del lavoro dalle quali emergano elementi per una soluzione conciliativa della controversia, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può, mediante un proprio funzionario, anche con qualifica ispettiva, avviare il tentativo di conciliazione sulle questioni segnalate.

Le parti convocate possono farsi assistere anche da **associazioni** o **organizzazioni sindacali** ovvero da professionisti cui abbiano conferito specifico mandato.

In caso di accordo, non è suscettibile di impugnazione alla stregua di una conciliazione avente carattere di definitività.

I versamenti dei **contributi** previdenziali e assicurativi, da determinarsi secondo le norme in vigore, riferiti alle somme concordate in sede conciliativa, in relazione al periodo lavorativo riconosciuto dalle parti, nonché il pagamento delle somme dovute al lavoratore, estinguono il procedimento ispettivo. Al fine di verificare l'avvenuto versamento dei **contributi** previdenziali e assicurativi, le Direzioni provinciali del lavoro trasmettono agli enti previdenziali interessati la relativa documentazione.

Nella ipotesi di mancato accordo ovvero di assenza di una o di entrambe le parti convocate, attestata da apposito verbale, la Direzione provinciale del lavoro dà seguito agli **accertamenti ispettivi**.

Analoga procedura conciliativa può aver luogo nel corso della **attività di vigilanza**, qualora l'ispettore ritenga che ricorrano i presupposti per una soluzione conciliativa.

Riferimenti normativi: art. 11, D. Lgs. 23 aprile 2004, n. 124

Conciliazioni (vd. Rinunce)

Condotta antisindacale

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della **attività sindacale** nonché del diritto di **sciopero**, su ricorso degli organismi locali delle **associazioni sindacali** nazionali che vi abbiano interesse, il giudice del lavoro territorialmente competente ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al giudice del lavoro che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Il datore di lavoro che non ottempera al decreto o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è penalmente perseguibile.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dal Codice penale.

Se il comportamento è posto in essere da una amministrazione statale o da un altro ente pubblico non economico, l'azione è proposta con ricorso davanti al giudice del lavoro competente per territorio.

Qualora il comportamento antisindacale sia lesivo anche di situazioni soggettive inerenti al rapporto di impiego, le **organizzazioni sindacali**, ove intendano ottenere anche la rimozione dei provvedimenti lesivi delle predette situazioni, propongono il ricorso davanti al tribunale amministrativo regionale competente per territorio, che provvede in via di urgenza. Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti allo stesso tribunale, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Riferimenti normativi: art. 28, Legge 20 maggio 1970, n. 300; artt. 36 e 650, codice penale

Congedo di maternità (vd. Maternità e paternità)

Congedo matrimoniale

La legge riconosce agli **impiegati** la possibilità di richiedere, per contrarre matrimonio, un congedo straordinario non eccedente la durata di giorni quindici. Durante il predetto congedo straordinario l'**impiegato** è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Per quanto riguarda invece i lavoratori con qualifica di intermedi e di **operai**, è il **c.c.n.l.** corporativo del 31 maggio 1941 (aziende industriali ed artigiane e cooperative) a prevedere il diritto alla concessione di un congedo della durata minima di 8 giorni consecutivi. Durante il suddetto periodo agli operai dipendenti da aziende industriali, artigiane e cooperative viene erogato un assegno a carico della Cassa unica assegni famigliari.

Attualmente, il diritto a fruire di un congedo matrimoniale è di norma previsto e disciplinato dai diversi **contratti collettivi** cui è pertanto necessario fare riferimento.

Riferimenti normativi: R.D.L. 24 giugno 1937, n. 1334

Congedi parentali (vd. Maternità e paternità)

Congedo per malattia del figlio (vd. Maternità e paternità)

Contratti di solidarietà

Esistono due distinte tipologie di contratti di solidarietà: quelli difensivi e quelli espansivi.

Contratti di solidarietà difensivi.

La tipologia di cui trattasi individua come possibili destinatari del trattamento, gli **operai** e gli **impiegati** delle imprese industriali le quali abbiano stipulato contratti collettivi aziendali, con i **sindacati** aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che stabiliscano una riduzione dell'**orario di lavoro** al fine di evitare, in tutto o in parte, la riduzione o la dichiarazione di esuberi del personale anche attraverso un suo più razionale impiego.

In tale ipotesi, l'ammontare del trattamento è determinato nella misura del 50 per cento del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione di orario. Il predetto trattamento, che grava sulla contabilità separata dei trattamenti straordinari della **Cassa integrazione guadagni**, viene corrisposto per un periodo non superiore a ventiquattro mesi ed il suo ammontare è ridotto in corrispondenza di eventuali successivi aumenti retributivi intervenuti in sede di contrattazione aziendale.

Il periodo per il quale viene corrisposto il trattamento di integrazione salariale, riconosciuto utile di ufficio ai fini della acquisizione del diritto, della determinazione della misura della pensione e del conseguimento dei supplementi di pensione da liquidarsi a carico della gestione pensionistica cui sono iscritti i lavoratori interessati.

Contratti di solidarietà espansivi.

Nel caso in cui i contratti collettivi aziendali stipulati con i **sindacati** aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale, al fine di incrementare gli organici, prevedano, una riduzione stabile dell'**orario di lavoro**, con riduzione della

retribuzione, e la contestuale **assunzione a tempo indeterminato** di nuovo personale, ai datori di lavoro è concesso, per ogni lavoratore assunto sulla base dei predetti contratti collettivi e per ogni mensilità di **retribuzione** ad esso corrisposta, un contributo a carico della gestione dell'assicurazione per la **disoccupazione involontaria**, pari, per i primi 12 mesi, al 15 per cento della **retribuzione** lorda prevista dal **contratto collettivo** di categoria per il **livello** di inquadramento. Per ciascuno dei due anni successivi il predetto contributo è ridotto, rispettivamente, al 10 e al 5 per cento.

Riferimenti normativi: artt. 1 e 2, legge 19 dicembre 1984, n. 863

Contratto a progetto (vd. Lavoro a progetto)

Contratto a tempo determinato

Il contratto di **lavoro subordinato** è stipulato di regola a **tempo indeterminato**. E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del **contratto di lavoro subordinato** purché sussistano ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo; tali ragioni devono sussistere al momento della stipula del contratto e per tutta la durata dello stesso e devono essere oggettive e verificabili. L'onere della prova incombe sul datore di lavoro.

La clausola di apposizione del termine deve risultare da atto scritto e deve essere sottoscritta prima dell'inizio del rapporto lavorativo; in difetto, la clausola è considerata nulla ed il contratto si considera stipulato a **tempo indeterminato**. Sempre a pena di nullità della clausola, dovranno essere indicate per iscritto le ragioni che vengono addotte per giustificare l'apposizione del termine.

Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

Non è consentito il ricorso al contratto a termine:

- a) per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** riguardanti lavoratori adibiti alle stesse **mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato;
- c) presso unità produttive destinatarie di interventi di **cassa integrazione guadagni** che interessino lavoratori adibiti alle **mansioni** cui si riferisce il contratto a termine;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Sono rimesse alla contrattazione collettiva:

- l'individuazione di particolari casistiche di ricorso ai contratti a termine,
 - l'apposizione di limiti al numero dei lavoratori assunti a termine nell'organico aziendale.
- Nell'ipotesi di prosecuzione del rapporto dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della **retribuzione** per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore. Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a **tempo indeterminato** dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a **tempo indeterminato**. Quando si tratta di due **assunzioni** successive a termine, effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a **tempo indeterminato** dalla data di stipulazione del primo contratto.

Ferma restando la disciplina della successione di contratti di cui sopra, qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di **mansioni** equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a **tempo indeterminato**. Un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti, in deroga alla predetta disciplina, può essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle **organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. Con accordo interconfederale, le **organizzazioni sindacali** dei lavoratori e dei datori di lavoro hanno stabilito in otto mesi la durata massima del predetto ulteriore contratto. In caso di mancato rispetto della descritta procedura, nonché nel caso di superamento del termine stabilito nel medesimo contratto, il nuovo contratto si considera a **tempo indeterminato**
Riferimenti normativi: D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

Contratto a tempo indeterminato

Il contratto individuale di lavoro è stipulato tra un datore di lavoro (persona fisica, giuridica o ente dotato di soggettività) e un lavoratore, necessariamente persona fisica per la costituzione di un rapporto di lavoro. E' un contratto tipico (cioè previsto espressamente dall'ordinamento giuridico), bilaterale e sinallagmatico (cioè che prevede reciproche obbligazioni) e necessariamente oneroso.

L'oggetto del rapporto di **lavoro subordinato** è la prestazione del lavoratore, cioè la messa a servizio del datore delle energie psico-fisiche sotto la direzione di quest'ultimo e nel rispetto del vincolo di subordinazione.

Il contratto di **lavoro subordinato** è stipulato, di regola, a tempo indeterminato. L'apposizione di un termine è consentita in presenza di ragioni previste dalla legge (vd. **Contratto a tempo determinato**).

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato può essere legittimamente risolto, da parte del datore di lavoro, soltanto in presenza di una **giusta causa** o di un **giustificato motivo**.

Riferimenti normativi: art. 2094, codice civile; art. 1, D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368

Contratto a tempo parziale

Nel rapporto di **lavoro subordinato**, l'**assunzione** può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale, sulla base dell'accordo tra le parti. Il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, non costituisce **giustificato motivo di licenziamento**.

Per "tempo pieno" si intende l'orario normale di lavoro stabilito dalla legge o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati. Si definisce invece "tempo parziale" l'**orario di lavoro**, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore a quello a "tempo pieno".

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere :

- di "tipo orizzontale" la riduzione rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- di "tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- di "tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate ai punti precedenti.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta ai fini probatori. Nel contratto di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale od orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Il datore di lavoro ha facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare rispetto a quelle concordate con il lavoratore. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di **lavoro straordinario**. Il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del **giustificato motivo di licenziamento**.

Previa disciplina da parte della contrattazione collettiva, nei contratti di lavoro a tempo parziale possono essere stabilite:

- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.
- clausole elastiche, relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (limitatamente ai contratti di tipo verticale o misto).

I lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno.

Riferimenti normativi: D. Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61

Contratto a termine (vd. Contratto a tempo determinato)

Contratto collettivo

Contratto collettivo di lavoro

Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) è un contratto tra associazioni di datori di lavoro e associazioni di lavoratori avente per oggetto le condizioni di lavoro e i rapporti tra le parti contraenti.

La parte contraente che rappresenta i datori di lavoro può essere costituita da una o più associazioni di datori di lavoro, mentre i lavoratori sono invece, di norma, rappresentati da una o più associazioni di lavoratori.

Un CCNL contiene disposizioni sulla stipulazione, il contenuto e la fine del contratto individuale di lavoro (disposizioni normative), disposizioni sui diritti e gli obblighi delle parti contraenti fra loro e disposizioni sull'applicazione e il controllo dell'applicazione del CCNL.

Il legislatore costituzionale aveva previsto che ai **sindacati** registrati fosse riconosciuta personalità giuridica; in tale ipotesi, i contratti collettivi stipulati dalle **associazioni sindacali** avrebbero avuto efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie di riferimento.

Non essendo state attuate le procedure atte a conseguire il riconoscimento della personalità giuridica, i **sindacati**, quali enti di diritto privato, possono sottoscrivere contratti che si applicano unicamente ai membri delle associazioni contraenti.

La giurisprudenza ha da tempo affrontato la problematica dell'efficacia limitata dei CCNL ponendo in essere un "meccanismo" alternativo finalizzato all'estensione della loro applicazione; secondo un ormai consolidato orientamento, la magistratura ha infatti individuato la **retribuzione** stabilita dai **contratti collettivi** come il compenso atto a soddisfare la previsione costituzionale del diritto del lavoratore a percepire una remunerazione "sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa".

L'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore.

Le disposizioni normative di un CCNL, entrando in vigore, diventano parte integrante del contratto individuale di lavoro.

Fra le principali questioni che sono oggetto delle disposizioni normative si possono citare:

- **retribuzione, tredicesima mensilità, indennità varie,**
- **malattia, maternità e infortunio sul lavoro,**
- **ferie,**
- **durata dell'orario di lavoro,**
- **prova,**
- **preavviso,**
- **fattispecie di apposizione del termine.**

Nell'interpretare il contratto collettivo trovano applicazione i principi generali fissati per l'interpretazione dei contratti, e più precisamente:

- si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole.
- si deve valutare il comportamento complessivo delle parti anche posteriore alla conclusione del contratto.

Non trova applicazione nei confronti del contratto collettivo di lavoro di diritto comune il principio dell'ultrattività. I contratti collettivi hanno pertanto efficacia limitatamente al periodo di vigenza dagli stessi individuato. Resta ferma, a garanzia del lavoratore, la conservazione delle condizioni pregresse nel periodo di carenza contrattuale. All'atto del rinnovo, i CCNL possono legittimamente prevedere la retroattività delle disposizioni in essi contenute a sanare il periodo intercorrente tra la scadenza del contratto precedente e la stipula del relativo rinnovo.

Riferimenti normativi: art.36 e 39, Cost.; artt. 1362, 2070 e 2074 codice civile

Contratto di formazione e lavoro

Dal 1 novembre 2004, le aziende private non possono più procedere all'**assunzione** di lavoratori con contratti di formazione e lavoro. In sostituzione di tale istituto è stato introdotto il **Contratto di inserimento**, caratterizzato peraltro da finalità e destinatari in buona parte diversi.

Riferimenti normativi: art. 59 bis, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro delle seguenti categorie di persone:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave **handicap** fisico, mentale o psichico.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- 1) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- 2) gruppi di imprese;
- 3) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- 4) fondazioni;
- 5) enti di ricerca, pubblici e privati;
- 6) organizzazioni e associazioni di categoria.

Per poter assumere mediante contratti di inserimento i datori di lavoro devono avere mantenuto in servizio almeno il sessanta per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a **tempo indeterminato**.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi. In caso di **assunzione** di lavoratori di persone affette da un grave **handicap** la durata massima può essere estesa fino a trentasei mesi.

Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di **inquadramento del lavoratore** non può essere inferiore, per più di due **livelli**, alla categoria spettante, in applicazione del **contratto collettivo nazionale di lavoro**, ai lavoratori addetti a **mansioni** o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto (la disciplina non trova applicazione nei confronti dei soggetti di cui al precedente punto e).

Gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di contratto di formazione e lavoro trovano applicazione al contratto di inserimento con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui alle precedenti lettere b), c), d), e) ed f).

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Riferimenti normativi: artt. dal 54 al 59, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Contratto di lavoro a termine (vd. Contratto a tempo determinato)

Contributi

Il datore di lavoro ed il dipendente sono tenuti al pagamento di contributi volti a finanziare le prestazioni previdenziali ed assicurative erogate dagli enti di previdenza sociale.

Tali contribuzioni sono calcolate in base ad aliquote variabili in relazione al settore di **inquadramento dell'azienda**. La base imponibile è costituita dalla **retribuzione** lorda complessiva percepita dal lavoratore, con eventuale l'applicazione di minimali o di massimali giornalieri ove ne ricorrano le condizioni.

Rientrano tra le forme assicurative finanziate da specifiche contribuzioni: l'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, l'indennità di **mobilità**, la Cassa unica **assegni familiari**, la Cassa integrazione guadagni, il Fondo di garanzia per il **trattamento di fine rapporto**, i contributi di solidarietà, l'indennità di **malattia**, l'indennità di **maternità**, i Fondi a sostegno del reddito e dell'occupazione.

Le somme dovute dalle aziende e risultanti dal saldo del modello DM10/2 devono essere versate, tramite il modello di pagamento unificato (mod. F24), entro il giorno 16 del mese di scadenza, ossia, di norma, il mese successivo a quello in cui è scaduto l'ultimo periodo di paga cui si riferisce il modello di denuncia DM10/2.

La denuncia mensile, contenente le partite creditorie e debitorie riferite allo stesso periodo di paga, non riveste unicamente natura di comunicazione di carattere contabile dei dati (complessivi), ma è altresì l'unico documento attraverso il quale il datore di lavoro può manifestare la volontà di ricorrere all'autoliquidazione degli importi da conguagliare.

Più specificatamente, possono essere oggetto di compensazione:

- le eccedenze di versamento dell'imposta indicate nella dichiarazione annuale come importi da compensare;
- i crediti nei confronti degli Enti previdenziali, risultanti dalle denunce contributive o dalle dichiarazioni annuali.

Tali importi possono essere compensati con gli importi da versare a titolo di imposte e contributi, così come indicati nel mod. F24. Ovviamente, la compensazione potrà essere operata soltanto fino all'azzeramento del saldo finale;

Il termine di **prescrizione** dei contributi di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria è fissato in cinque anni; tale termine è peraltro elevato a dieci anni nell'ipotesi di denuncia, da parte del lavoratore o dei suoi aventi causa, dell'omissione contributiva relativa alle contribuzioni di pertinenza del Fondo pensioni lavoratori dipendenti e delle altre gestioni pensionistiche obbligatorie.

Riferimenti normativi: art. 4, comma 1, D.P.R. 26 aprile 1957, n. 818; art. 12, Legge 30 aprile 1969, n. 153; art. 51, commi 5 e 6, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917; art. 2, comma 18, L. 8 agosto 1995, n. 335; art. 3, comma 9, L. 8 agosto 1995, n. 335; art. 2, comma 25, Legge 28 dicembre 1995, n. 549

Contributi sindacali (vd. Diritti sindacali)

Contribuzione (vd. Contributi)

Costrittività organizzativa

Nella varietà di azioni di **mobbing** possiamo inoltre individuare due ambiti ben distinti:

- a) le azioni intimidatorie, vessatorie, discriminative puramente interpersonali
- b) le azioni identificabili come "costrittività organizzativa".

Per quanto riguarda le azioni ricadenti nel primo gruppo si fa rinvio alla voce **Mobbing**.

Nel secondo gruppo comprendiamo invece tutti gli atti e le azioni che comportano conseguenze chiare e rilevanti sulla posizione lavorativa e sulle possibilità di svolgimento del lavoro del soggetto coinvolto. Esempi di questo tipo di azioni sono (come da circolare Inail n. 71/2003):

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle **mansioni**
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti **trasferimenti** ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di **handicap** psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo.

In generale, si può dire che le azioni del primo tipo rientrano nella sfera della responsabilità individuale del persecutore e la causa della sofferenza non riguarderebbe in senso stretto l'attività lavorativa se non per la coincidenza di tempi e di luoghi.

Le azioni rientranti nella categoria della costrittività organizzativa, invece, coinvolgono direttamente e in modo esplicito l'organizzazione del lavoro, la posizione lavorativa, assumendo pertanto un diverso rilievo dal punto di vista del riconoscimento della natura professionale del danno conseguente.

(Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa, a cura di P. Pappone, A. Citro, O. Natullo, E. Del Castello, INAIL - SOVRINTENDENZA MEDICA GENERALE, 2005)

Cottimo

Il sistema di remunerazione a cottimo si contrappone a quello a tempo. Ai fini della determinazione del compenso, infatti, anziché moltiplicare la **retribuzione** unitaria per le unità di tempo prestate, si deve moltiplicare il compenso stabilito per una unità di

risultato (es.: lavorazione di un determinato pezzo) per il numero di unità effettivamente lavorate in un periodo dato.

Nei casi di ricorso al cottimo, la **contrattazione collettiva** adotta di fatto un sistema di **retribuzione** "misto" atto ad assicurare al lavoratore un minimo retributivo fisso. Sistemi di cottimo "puro" sono adottati soltanto nell'ambito del lavoro a domicilio.

La forma di **retribuzione** a cottimo è obbligatoria per l'imprenditore:

- a) quando il lavoratore è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo in conseguenza dell'organizzazione del lavoro adottata dall'azienda;
- b) quando la valutazione della prestazione del lavoratore è fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione.

Riferimenti normativi: artt. 2099, 2100 e 2101, codice civile

Crediti lavoro (vd. Rivalutazione crediti lavoro)

Decadenza

Quando un diritto deve esercitarsi entro un dato termine sotto pena di decadenza, non si applicano le norme relative all'interruzione della **prescrizione**. Del pari non si applicano le norme che si riferiscono alla sospensione, salvo che sia disposto altrimenti.

La decadenza non è impedita se non dal compimento dell'atto previsto dalla legge o dal contratto. Tuttavia, se si tratta di un termine stabilito dal contratto o da una norma di legge relativa a diritti disponibili, la decadenza può essere anche impedita dal riconoscimento del diritto proveniente dalla persona contro la quale si deve far valere il diritto soggetto a decadenza.

Nei casi in cui la decadenza è impedita, il diritto rimane soggetto alle disposizioni che regolano la **prescrizione**.

Le parti non possono modificare la disciplina legale della decadenza, né possono rinunciare alla decadenza medesima, se questa è stabilita dalla legge in materia sottratta alla disponibilità delle parti.

La decadenza non può essere rilevata d'ufficio dal giudice.

Un esempio di decadenza in materia di lavoro è rappresentato dal termine di 60 giorni stabilito per proporre **impugnativa del licenziamento**.

Riferimenti normativi: artt. dal 2961 al 2969, codice civile

Denuncia infortunio (vd. Infortunio sul lavoro)

Denuncia mensile (vd. Contributi)

Destinazione TFR (vd. Previdenza complementare)

Dichiarazione sostituto d'imposta

Ai fini delle imposte sui redditi, le dichiarazioni sono redatte, a pena di nullità, su modelli conformi a quelli approvati entro il 31 gennaio con provvedimento amministrativo. I modelli di dichiarazione sono resi disponibili in formato elettronico dall'Agenzia delle entrate in via telematica. I modelli cartacei necessari per la redazione delle dichiarazioni presentate dalle persone fisiche non obbligate alla tenuta delle scritture contabili possono essere gratuitamente ritirati presso gli uffici comunali.

La dichiarazione è sottoscritta, a pena di nullità, dal contribuente o da chi ne ha la rappresentanza legale o negoziale. La dichiarazione dei soggetti diversi dalle persone fisiche è sottoscritta, a pena di nullità, dal rappresentante legale, e in mancanza da chi ne ha l'amministrazione anche di fatto, o da un rappresentante negoziale.

La nullità è sanata se il soggetto tenuto a sottoscrivere la dichiarazione vi provvede entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito da parte del competente ufficio dell'Agenzia delle entrate.

La dichiarazione indica i dati e gli elementi necessari:

- per l'individuazione del sostituto d'imposta,

- per la determinazione dell'ammontare dei compensi e proventi, sotto qualsiasi forma corrisposti, delle ritenute, dei **contributi** e dei premi,
- per l'effettuazione dei controlli e gli altri elementi richiesti nel modello di dichiarazione, esclusi quelli che l'Agenzia delle entrate, l'**INPS** e l'**INAIL** sono in grado di acquisire direttamente e sostituisce le dichiarazioni previste ai fini contributivi e assicurativi.

I sostituti d'imposta che effettuano le ritenute sui redditi, tenuti al rilascio della certificazione, trasmettono in via telematica all'Agenzia delle entrate i dati fiscali e contributivi contenuti nella predetta certificazione, nonché gli ulteriori dati necessari per l'attività di liquidazione e controllo dell'Amministrazione finanziaria e degli enti previdenziali e assicurativi, entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello di erogazione.

Riferimenti normativi: art. 4, D.P.R. 22 luglio 1998, n. 322; Circ. Agenzia delle entrate, 25 gennaio 2002, n. 6/E

Diffida (vd. Attività ispettiva)

Dimissioni

E' l'atto mediante il quale il dipendente risolve il rapporto lavorativo. Trattandosi di negozio recettizio, le dimissioni producono l'estinzione del rapporto di lavoro dal momento della ricezione da parte del datore di lavoro e senza bisogno dell'accettazione di questi.

Salva diversa previsione contrattuale, le dimissioni non richiedono una forma particolare, tuttavia ragioni probatorie portano a preferire l'adozione della forma scritta che consente di verificare l'effettività e la data del recesso.

Il lavoratore che receda dal contratto di lavoro è tenuto al rispetto dell'obbligo del **preavviso** secondo quanto disposto dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

L'obbligo del **preavviso** non vincola il lavoratore che si dimetta durante il **periodo di prova**.

Il dipendente può dimettersi con effetto immediato quando un grave inadempimento o una qualsiasi azione od omissione del datore di lavoro (**giusta causa**) non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro. La legge stabilisce che il lavoratore dimissionario per **giusta causa** ha diritto all'**indennità sostitutiva del preavviso**, essendo la cessazione del rapporto imputabile a un'inadempienza del datore di lavoro.

L'**indennità di disoccupazione** non spetta in caso di dimissioni volontarie a meno che non siano motivate da **giusta causa** o siano rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di **divieto di licenziamento per maternità**.

Procedure di conferma delle dimissioni sono previste dalla legge per i casi di **maternità e paternità** e **matrimonio della lavoratrice**.

Riferimenti normativi: artt. 2118 e 2119, codice civile

Dirigenti

La categoria legale dei dirigenti ricomprende tutti quei **lavoratori subordinati** che si caratterizzano per l'esercizio di ampi poteri decisionali e discrezionali finalizzati alla determinazione degli obiettivi dell'azienda; in virtù del conferimento di tali poteri, essi assumono scelte operative di portata tale da ripercuotersi sul complesso dell'azienda o, quantomeno, su un suo rilevante ramo/settore autonomo.

Ai dirigenti si applicano, in buona misura, le stesse disposizioni normative efficaci nei confronti della generalità dei dipendenti. Sussistono tuttavia significative differenze.

CCNL. Il rapporto di lavoro dirigenziale è disciplinato da specifici **contratti collettivi** di lavoro differenziati per settore di attività.

Lavoro a tempo determinato. E' possibile la stipulazione con il dirigente di **contratti a termine** di durata sino a 5 anni, senza l'individuazione di particolari motivazioni; il dirigente può recedere liberamente dai predetti contratti dopo i primi 3 anni.

Orario di lavoro. Non si applicano ai dirigenti le limitazioni legali previste in materia.

Lavoro notturno. Anche in questo caso non trova applicazione la disciplina prevista per la generalità dei lavoratori.

Lavoro a tempo parziale. Pur non potendosi escludere, in via di principio, l'applicabilità della disciplina dei rapporti a tempo parziale al personale con qualifica di dirigente, paiono sussistere fondate perplessità circa la compatibilità tra l'istituto del **part-time** e la disciplina dell'**orario di lavoro** osservata dai **dirigenti**.

Licenziamento. I dirigenti non beneficiano della tutela legale in materia di licenziamenti; la contrattazione collettiva ha peraltro previsto meccanismi risarcitori per il dirigente licenziato illegittimamente. Nell'ipotesi di licenziamento discriminatorio, il dirigente è tutelato, come gli altri lavoratori, con la reintegra. Inoltre, il licenziamento deve, a pena di nullità, essere comunicato per iscritto.

Procedimenti disciplinari. Giurisprudenzialmente controversa l'applicabilità al dirigente delle garanzie procedurali (contestazione scritta e diritto di difesa tramite controdeduzioni) nel caso di licenziamento disciplinare. La Corte di Cassazione è persa, da ultimo, propendere per l'estensione delle predette garanzie anche ai lavoratori con qualifica dirigenziale.

Per quanto attiene agli aspetti previdenziali del rapporto di lavoro dirigenziale si fa riferimento alle voci: **FASDAC, FASI, FONDO M. Negri, PREVINDAI, PREVINDAPI.**

Riferimenti normativi: artt. 2095, artt. 2118 e 2119, codice civile; artt. 7 e 18, Legge 20 maggio 1970, n. 300; Circ. INPS n. 65/1991; art. 10, c. 4, D. Lgs. n. 368/2001; art. 17, c. 5, D. Lgs. n. 66/2003; Nota Ministero lavoro n. 4746/2007

Diritti sindacali

L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme stabilite dalla legge.

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;

b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di **qualifiche** o **mansioni**, nei **trasferimenti**, nei **provvedimenti disciplinari**, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno **sciopero**.

E' altresì vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio con riguardo all'iscrizione o all'esercizio di attività sindacali.

Al fine di evitare la costituzione di sindacati di comodo, è infine fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

Rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o Rappresentanze sindacali unitarie (RSU) possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale;

b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di **contratti collettivi nazionali** o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nell'unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'**orario di lavoro**, nonché durante l'**orario di lavoro**, nei limiti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale **retribuzione**.

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori **dell'orario di lavoro**, di referendum sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le Rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti all'unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Il **trasferimento** dall'unità produttiva dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, dei candidati e dei membri di Commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti, nonché a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

Le Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul **salario** nonché sulle prestazioni erogate per conto degli enti previdenziali, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai **contratti collettivi di lavoro**, che garantiscono la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle Rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Riferimenti normativi: art. 39, Costituzione; artt. dal 14 al 17, e dal 19 al 27, Legge 20 maggio 1970, n. 300

Diritto di affissione (vd. Diritti sindacali)

Disabilità (vd. Portatori di handicap)

Discriminazione (vd. Parità di trattamento)

Disoccupazione involontaria

Il diritto al trattamento ordinario di disoccupazione è riconosciuto a:

- i **dirigenti**;
- i lavoratori agricoli;
- i **lavoratori a domicilio**;
- i **lavoratori dello spettacolo** per i quali sussiste il rapporto di **lavoro subordinato** con esclusione del personale artistico, teatrale e cinematografico;
- il personale dipendente degli Istituti di credito;
- i portieri, i **domestici** e gli addetti familiari in genere;
- i soci lavoratori di società cooperative;
- gli autisti che prestano la loro attività alle dipendenze di titolari d'impresе o di attività comunque soggette alle norme sull'**assegno per il nucleo familiare**, anche se addetti a servizi personali del titolare medesimo o dei suoi familiari;
- i lavoratori rimpatriati, compresi i lavoratori occupati in Paesi esteri non convenzionati.

Non hanno diritto alla prestazione i lavoratori dimissionari (ad eccezione dell'ipotesi di dimissioni per **giusta causa** o **dimissioni** rassegnate dalla lavoratrice durante il periodo di **divieto di licenziamento per maternità**), i lavoratori licenziati per **giusta causa**, i lavoratori che abbiano sottoscritto atti di risoluzione consensuali a seguito di notevoli variazioni del rapporto di lavoro. L'indennità ordinaria di disoccupazione non spetta altresì ai lavoratori assunti con **contratto a tempo parziale** verticale per i periodi di inattività, né ai lavoratori a domicilio per i periodi di inoperosità.

Il lavoratore ha diritto all'indennità in questione qualora possa far valere almeno due anni di assicurazione e almeno un anno di **contribuzione** nel biennio precedente l'inizio del periodo di disoccupazione.

La domanda per ottenere il trattamento va presentata all'**INPS**, su apposito mod. DS 21, entro 60 giorni a partire dal giorno di inizio della disoccupazione indennizzabile.

L'indennità di disoccupazione è corrisposta a decorrere dall'ottavo giorno successivo a quello della cessazione dal lavoro.

Qualora all'assicurato sia pagata una **indennità per mancato preavviso**, l'indennità per disoccupazione è corrisposta dall'ottavo giorno successivo a quello della scadenza del periodo corrispondente alla **indennità per mancato preavviso** ragguagliata a giornate.

Il trattamento di disoccupazione ordinaria è stabilito in otto mesi per i soggetti con età anagrafica inferiore a cinquanta anni e in dodici mesi per i soggetti con età anagrafica pari o superiore a cinquanta anni. L'importo dell'indennità è fissato al 60% dell'ultima **retribuzione** per i primi 6 mesi, al 50% per i successivi due mesi (dal 7° all'8° mese), al 40% per gli ulteriori mesi.

Il lavoratore decade dal trattamento di disoccupazione ordinaria quando:

a) rifiuti di essere avviato ad un progetto individuale di inserimento nel mercato del lavoro, ovvero ad un corso di formazione o di riqualificazione o non lo frequenti regolarmente;

b) non accetti l'offerta di un lavoro inquadrato in un **livello** retributivo non inferiore del 20 per cento rispetto a quello delle **mansioni** di provenienza.

Le predette disposizioni si applicano quando le attività lavorative o di formazione ovvero di riqualificazione si svolgono in un luogo che non dista più di 50 chilometri dalla residenza del lavoratore o comunque raggiungibile mediamente in 80 minuti con i mezzi di trasporto pubblici.

Riferimenti normativi: art. 73, R.D.L. 4 ottobre 1935, n. 1827; art. 2946, cod. civ.; art. 19, c. 1, R.D.L. n. 636/1939; art. 1, c. 1, D.P.R. n. 818/1957; art. 34, c. 5, L. n. 448/1998; art. 1 quinquies, D.L. n. 249/2004; art. 1, c. 25, Legge 24 dicembre 2007, n. 247

Disoccupazione requisiti ridotti

Spetta ai lavoratori che non possono vantare 52 contributi settimanali riferiti agli 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.**);
- risultino 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.

L'importo è pari al 35% della **retribuzione** media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i giorni successivi, nei limiti di un massimale mensile.

La domanda di indennità di disoccupazione con requisiti ridotti deve essere presentata agli uffici **INPS** entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è cessato il rapporto di lavoro. Il modulo di domanda è disponibile presso gli uffici e sul sito dell' **INPS**.

Ogni domanda per essere presa in esame deve contenere la documentazione richiesta e le informazioni indicate nel modulo.

L'indennità può essere riscossa:

- allo sportello di un qualsiasi ufficio postale del territorio nazionale;
- con assegno circolare;
- con bonifico sul proprio conto corrente bancario o postale.

Riferimenti normativi: art. 7, c.3, Legge 20 maggio 1988, n. 160; Circ. INPS n. 148/1998; Circ. INPS n. 273/1998; Circ. INPS n. 60/2002

Distacco

L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore.

Il distacco che comporti un mutamento di **mansioni** deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a

più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Riferimenti normativi: art. 30, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Divieto di licenziamento (vd. Maternità e paternità)

Domestici (vd. Lavoro domestico)

ENASARCO (VD. Agenti di commercio)

ENPALS

Ente di diritto pubblico che gestisce l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, sostitutiva di quella generale gestita dall'**INPS** per i **lavoratori dello spettacolo**, siano essi subordinati o autonomi.

L'obbligo assicurativo presso l'ENPALS è indipendente dall'attività svolta dal datore di lavoro essendo sufficiente l'appartenenza del lavoratore ad una delle categorie individuate dalla legge.

Le aziende che occupano, sia con rapporto autonomo che subordinato, lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria all'ENPALS, sono tenute all'immatricolazione all'Ente stesso, provvedendo altresì alla denuncia delle persone occupate ed all'indicazione della **retribuzione** giornaliera corrisposta. La denuncia delle **retribuzioni** ed il versamento dei **contributi** sono effettuate, sempre a cura del datore di lavoro, con cadenza mensile.

Riferimenti normativi: D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1420

Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo (vd. ENPALS)

Esercenti attività commerciali (vd. Commercianti)

Ex festività (vd. Permessi contrattuali retribuiti)

FASC

Le aziende che applicano il **C.C.N.L.** autotrasporto, spedizione e logistica o il **C.C.N.L.** per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi e risultano iscritte presso l'**INPS** nel settore Commercio/Terziario, sono obbligate ad iscrivere il proprio personale con **qualifica di impiegato** (compresi i **quadri**) ed a versare un contributo nella misura prevista dai rispettivi **contratti collettivi**.

Il lavoratore iscritto matura il diritto a richiedere la liquidazione del conto individuale esclusivamente dopo che siano trascorsi quattro mesi dalla cessazione di condizione di obbligatorio di iscrizione e contribuzione al FASC.

La cessazione della condizione d'obbligo può avvenire:

- per pensionamento,
- per avvio di attività autonoma o per la quale è previsto un rapporto non subordinato,
- per disoccupazione,
- per rioccupazione in settore non obbligato alla contribuzione al FASC,
- per passaggio alla categoria dirigenziale,
- per decesso.

Riferimenti normativi: Decreto Interministeriale 2 novembre 1995; C.C.N.L. autotrasporto, spedizione e logistica; C.C.N.L. per il personale dipendente dalle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi

FASDAC

Il FASDAC ha lo scopo di garantire, in forma indiretta, l'assistenza sanitaria ai **dirigenti** di aziende che applichino i **contratti collettivi** del commercio, dei trasporti, degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

Le prestazioni sanitarie sono erogate, oltre al **dirigente**, anche al coniuge di questi, nonché ai familiari per i quali spettino all'assicurato gli assegni familiari. I contributi, calcolati su una retribuzione convenzionale annua, sono versati, a cura dell'azienda, con cadenza trimestrale.

FASI

Il Fondo garantisce una forma di assistenza sanitaria integrativa per i **dirigenti** dipendenti da aziende industriali (più precisamente, da datori che applichino il contratto per i dirigenti di aziende industriali).

Le prestazioni sono erogate a favore sia dei **dirigenti** - in servizio che in pensione - sia dei loro familiari.

Il Fondo è finanziato con contributi in parte a carico dell'azienda, in parte a carico del lavoratore, versati, con cadenza trimestrale, a cura del datore di lavoro.

Il FASI ha origine contrattuale; ne consegue l'inapplicabilità allo stesso della disciplina prevista per il funzionamento degli istituti previdenziali di diritto pubblico.

Riferimenti normativi: Circ. FASI n. 2/2008; Circ. FASI n. 31/2008

Ferie

Sia nella Costituzione che nel codice civile sono contenute disposizioni in materia di diritto alle ferie. In base a tali norme:

- il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuito, possibilmente continuativo, nel tempo che l'imprenditore stabilisce, tenuto conto delle esigenze dell'impresa e degli interessi del prestatore di lavoro,
- l'imprenditore deve preventivamente comunicare al prestatore di lavoro il periodo stabilito per il godimento delle ferie,
- il **periodo di preavviso** non può essere computato nelle ferie.

Fermo restando quanto sopra, il legislatore, recependo una direttiva dell'Unione Europea, ha stabilito che il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla **contrattazione collettiva**, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Il predetto periodo minimo di 4 settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

A fronte dell'assenza per ferie spetta al lavoratore la **retribuzione** cui avrebbe avuto diritto in caso di presenza al lavoro.

Le ferie maturano in ragione di un dodicesimo della spettanza annua per ciascun mese o frazione pari/superiore a quindici giorni).

L'obbligazione contributiva relativa alla **retribuzione** corrispondente alle ferie maturate e non fruita e, conseguentemente, la collocazione temporale dei **contributi** è stabilita entro il termine fissato per la fruizione delle ferie dalla contrattazione collettiva o, in difetto di tale disciplina, entro il diciottesimo mese successivo alla fine dell'anno solare di maturazione delle ferie.

Riferimenti normativi: art. 36, Costituzione; art. 2109, codice civile; art. 10, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66; INPS circolare 7 ottobre 1999, n. 186

Festività

La legge individua come giornate festive le domeniche e fissa le festività nazionali e infrasettimanali. Sono considerate festività nazionali il 25 aprile (anniversario della liberazione) e il 1 maggio (festa del lavoro).

Sono invece considerate festività infrasettimanali:

- il 1 gennaio;
- il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
- il giorno di lunedì dopo Pasqua (mobile);
- il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- il giorno di Ognissanti (1 novembre);

- il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
- il giorno di Natale (25 dicembre);
- il 26 dicembre.

A decorrere dal 2001, è stata inoltre ripristinata la festività nazionale del 2 giugno (fondazione della Repubblica).

Infine, i **contratti collettivi di lavoro** prevedono, di norma, quale ulteriore festività il giorno del Santo Patrono del luogo ove è ubicata la **sede di lavoro**.

In occasione delle festività, al lavoratore compete il seguente trattamento:

a) se non viene resa prestazione, la normale **retribuzione** globale di fatto giornaliera, solitamente ragguagliata a quella corrispondente ad un sesto dell'orario normale settimanale;

b) se viene resa la prestazione, in aggiunta a quanto previsto al precedente punto a), la **retribuzione** per le ore di lavoro effettivamente prestate, maggiorata in ragione della percentuale fissata dai **contratti collettivi**.

Riferimenti normativi: Legge 27 maggio 1949, n. 260

FIRR (Vd. Agenti di commercio)

Fondo "Antonio Pastore" (vd. Fondo Negri)

Fondo Besusso (vd. FASDAC)

Fondo Milano (vd. FASC)

Fondo Negri

Il Fondo "Mario Negri" gestisce i trattamenti previdenziali ed assistenziali, integrativi delle assicurazioni sociali obbligatorie, a favore dei **dirigenti** di aziende commerciali, dei trasporti, dei servizi, del terziario avanzato, degli alberghi, delle agenzie marittime e dei magazzini generali.

La misura dei contributi volti al finanziamento delle predette prestazioni è stabilita dai **contratti collettivi**; i suddetti contributi, comprensivi di quelli dovuti al Fondo "Antonio Pastore", calcolati su retribuzioni convenzionali stabilite annualmente, sono versati, con cadenza trimestrale, a cura del datore di lavoro.

Il **Fondo Negri** ha origine contrattuale; non sono pertanto applicabili allo stesso le norme stabilite per il funzionamento degli istituti previdenziali di diritto pubblico.

Riferimenti normativi: Circ. Fondo Negri n. 192/2002

Genitori di disabili (vd. Portatori di handicap)

Giusta causa (vd. Licenziamento individuale)

Giustificato motivo (vd. Licenziamento individuale)

Gratifica natalizia (vd. Tredicesima)

Gravidanza (vd. Maternità e paternità)

Handicap (vd. Portatori di handicap)

Impiegato (vd. Inquadramento del lavoratore)

Imponibile contributivo e fiscale

Sono redditi di **lavoro dipendente**, ai fini contributivi e fiscali, quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi **qualifica**, alle dipendenze e sotto la direzione di altri, compreso il lavoro a domicilio quando è considerato **lavoro dipendente** secondo le norme della legislazione sul lavoro.

Il reddito di **lavoro dipendente** va determinato, ai fini fiscali, utilizzando il criterio di cassa, mentre ai fini contributivi, occorre utilizzare il criterio di competenza.

Il reddito di **lavoro dipendente** è costituito da tutte le somme e i valori in genere, a qualunque titolo percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di erogazioni liberali, in relazione al rapporto di lavoro. Si considerano percepiti nel periodo d'imposta anche le somme e i valori in genere, corrisposti dai datori di lavoro entro il giorno 12 del mese di gennaio del periodo d'imposta successivo a quello cui si riferiscono.

Non concorrono a formare il reddito fiscale e contributivo:

a) i **contributi** previdenziali e assistenziali versati dal datore di lavoro o dal lavoratore in ottemperanza a disposizioni di legge; i **contributi** di assistenza sanitaria versati dal datore di lavoro o dal lavoratore ad enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale in conformità a disposizioni di contratto o di accordo o di regolamento aziendale;

b) le somministrazioni di vitto da parte del datore di lavoro, nonché quelle in mense organizzate direttamente dal datore di lavoro o gestite da terzi, o, fino all'importo complessivo giornaliero di lire 10.240 (€ 5,29), le prestazioni e le indennità sostitutive corrisposte agli addetti ai cantieri edili, ad altre strutture lavorative a carattere temporaneo o ad unità produttive ubicate in zone dove manchino strutture o servizi di ristorazione;

c) le prestazioni di servizi di trasporto collettivo alla generalità o a categorie di dipendenti; anche se affidate a terzi ivi compresi gli esercenti servizi pubblici;

d) i compensi reversibili a titolo di indennità, gettoni presenza, ecc.;

e) l'utilizzazione delle opere e dei servizi di utilità sociale da parte dei dipendenti e dei famigliari a carico degli stessi;

f) le somme erogate dal datore di lavoro alla generalità dei dipendenti o a categorie di dipendenti per frequenza di asili nido e di colonie climatiche da parte dei familiari a carico nonché per borse di studio a favore dei medesimi familiari;

g) il valore delle azioni offerte alla generalità dei dipendenti per un importo non superiore complessivamente nel periodo d'imposta a lire 4 milioni, a condizione che non siano riacquistate dalla società emittente o dal datore di lavoro o comunque cedute prima che siano trascorsi almeno tre anni dalla percezione; qualora le azioni siano cedute prima del predetto termine, l'importo che non ha concorso a formare il reddito al momento dell'acquisto è assoggettato a tassazione nel periodo d'imposta in cui avviene la cessione;

h) le somme trattenute al dipendente per oneri di cui all'articolo 10, TUIR, e alle condizioni ivi previste, nonché le erogazioni effettuate dal datore di lavoro in conformità a **contratti collettivi** o ad accordi e regolamenti aziendali a fronte delle spese sanitarie deducibili;

i) le mance percepite dagli impiegati tecnici delle case da gioco (*croupiers*) direttamente o per effetto del riparto a cura di appositi organismi costituiti all'interno dell'impresa nella misura del 25 per cento dell'ammontare percepito nel periodo d'imposta;

l) le quote di **retribuzione** derivanti dall'esercizio, da parte del lavoratore, della facoltà di rinuncia all'accredito contributivo presso l'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti dei lavoratori dipendenti e le forme sostitutive della medesima, per il periodo successivo alla prima scadenza utile per il pensionamento di anzianità, dopo aver maturato i requisiti minimi secondo la vigente normativa.

Sono esclusi dalla base imponibile contributivo:

1) le somme corrisposte a titolo di **trattamento di fine rapporto**;

2) le somme corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro al fine di incentivare l'esodo dei lavoratori, nonché quelle la cui erogazione trae origine dalla predetta cessazione, fatta salva l'imponibilità dell'**indennità sostitutiva del preavviso**;

3) i proventi e le indennità conseguite, anche in forma assicurativa, a titolo di risarcimento danni;

4) le somme poste a carico di gestione assistenziali e previdenziali obbligatorie per legge; le somme e le provvidenze erogate da casse, fondi e gestioni e quelle erogate dalle Casse edili; i proventi derivanti da polizze assicurative; i compensi erogati per conto di terzi non aventi attinenza con la prestazione lavorativa;

5) nei limiti ed alle condizioni stabilite dalla legge, le erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali, ovvero di secondo livello, delle quali sono incerti l'ammontare e la cui struttura sia correlata dal **contratto collettivo** medesimo alla misurazione di incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati;

6) i contributi e le somme a carico del datore di lavoro, versate o accantonate, sotto qualsiasi forma, a finanziamento delle forme pensionistiche complementari, e a casse, fondi, gestioni previste da **contratti collettivi** o da accordi o da regolamenti aziendali, al fine di erogare prestazioni integrative previdenziali o assistenziali a favore del lavoratore e suoi familiari nel corso del rapporto o dopo la sua cessazione. I contributi e le somme predetti, diverse dalle quote di accantonamento al **t.f.r.**, sono assoggettati al contributo di solidarietà del 10 per cento a carico del datore di lavoro e devoluto alle gestioni pensionistiche di legge cui sono iscritti i lavoratori. Resta fermo l'assoggettamento a **contribuzione** ordinaria nel regime obbligatorio di appartenenza delle quote ed elementi retributivi a carico del lavoratore destinati al finanziamento delle forme pensionistiche complementari e alle casse, fondi e gestioni predetti.

Riferimenti normativi: Art. 12, c. 1, Legge 30 aprile 1969, n. 153; artt. 49, 50 e 51, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917

Impugnativa del licenziamento (vd. Licenziamenti individuali)

INAIL

Ente di diritto pubblico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali.

La legge stabilisce che l'assicurazione in questione copre i casi di **infortunio** avvenuti:

- a) per causa violenta
- b) in occasione di lavoro
- c) da cui sia derivata la morte o l'inabilità permanente al lavoro totale o parziale, o temporanea assoluta che comporti l'astensione al lavoro per più di tre giorni.

L'assicurazione copre altresì le **malattie professionali** contratte nell'esercizio ed a causa delle lavorazioni cui il lavoratore è adibito; sono comprese tra le patologie esplicitamente assicurate anche la silicosi e l'asbestosi.

I datori di lavoro soggetti debbono denunciare all'Istituto assicuratore, contestualmente all'inizio dei lavori, la natura dei lavori stessi e debbono fornire all'Istituto tutti gli elementi e le indicazioni che siano da esso richiesti per la valutazione del rischio e la determinazione del premio di assicurazione.

La spesa dell'assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro. I premi o contributi di assicurazione debbono essere versati dai datori di lavoro all'Istituto assicuratore anticipatamente, con le modalità stabilite dalla legge, per la durata di un anno solare o per la minor durata dei lavori, sulla base:

1. dell'importo delle **retribuzioni** che si presume saranno corrisposte dal datore di lavoro durante l'anno o durante il periodo di tempo al quale si riferiscono i premi o contributi medesimi,
2. del tasso applicabile all'attività sulla base della cd. tariffa INAIL.

Riferimenti normativi: D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124; Legge 9 marzo 1989, n. 88

Indennità di disoccupazione (vd. Disoccupazione)

Indennità di disoccupazione requisiti ridotti (vd. Disoccupazione requisiti ridotti)

Indennità di disponibilità (vd. Lavoro intermittente)

Indennità di mobilità

Nel caso di disoccupazione derivante da licenziamento per riduzione di personale (**procedura di mobilità**) da parte delle imprese, diverse da quelle edili, rientranti nel

campo di applicazione della disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale il lavoratore (**operaio, impiegato o quadro**) qualora possa far valere una anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato, ivi compresi i periodi di sospensione del lavoro derivanti da **ferie, festività, infortuni sul lavoro e maternità**, con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine, ha diritto alla indennità di mobilità.

L'indennità spetta per un periodo massimo di dodici mesi, elevato a ventiquattro per i lavoratori che hanno compiuto i quaranta anni e a trentasei per i lavoratori che hanno compiuto i cinquanta anni. L'indennità spetta nella misura percentuale, di seguito indicata, del **trattamento straordinario di integrazione salariale** che hanno percepito ovvero che sarebbe loro spettato nel periodo immediatamente precedente la risoluzione del rapporto di lavoro:

a) per i primi dodici mesi: cento per cento;

b) dal tredicesimo al trentaseiesimo mese: ottanta per cento.

L'indennità di mobilità non può comunque essere corrisposta per un periodo superiore all'anzianità maturata dal lavoratore alle dipendenze dell'impresa che abbia attivato la **procedura di mobilità**.

Riferimenti normativi: artt. 7 e 16, Legge 23 luglio 1991, n. 223

Indennità di trasferimento (vd. Trasferimento)

Indennità per mancato preavviso (vd. Periodo di preavviso)

Indennità sostitutiva del preavviso (vd. Periodo di preavviso)

Infortunio sul lavoro

Si definiscono infortuni tutti gli eventi avvenuti per causa violenta in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte o un'inabilità permanente al lavoro, assoluta o parziale, ovvero un'inabilità temporanea assoluta che importi l'astensione dal lavoro per più di tre giorni. Salvo il caso di interruzione o deviazione del tutto indipendenti dal lavoro o, comunque, non necessitate, l'assicurazione comprende gli infortuni occorsi alle persone assicurate durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro se il lavoratore ha più rapporti di lavoro e, qualora non sia presente un servizio di mensa aziendale, durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di lavoro a quello di consumazione abituale dei pasti. L'interruzione e la deviazione si intendono necessitate quando sono dovute a cause di forza maggiore, ad esigenze essenziali ed improrogabili o all'adempimento di obblighi penalmente rilevanti. L'assicurazione opera anche nel caso di utilizzo del mezzo di trasporto privato, purché necessitato.

L'assicurato è obbligato a dare immediata notizia di qualsiasi infortunio che gli accada, anche se di lieve entità, al proprio datore di lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a denunciare all'Istituto assicuratore (**INAIL**) gli infortuni da cui siano colpiti i dipendenti prestatori d'opera, e che siano prognosticati non guaribili entro tre giorni indipendentemente da ogni valutazione circa la ricorrenza degli estremi di legge per l'indennizzabilità. La denuncia dell'infortunio deve essere fatta entro due giorni da quello in cui il datore di lavoro ne ha avuto notizia e deve essere corredata da certificato medico (in caso di morte o pericolo di morte dell'infortunato, la denuncia deve essere preceduta da comunicazione telegrafica da effettuarsi entro 24 ore). Entro il medesimo termine, il datore di lavoro, deve dare notizia all'autorità locale di pubblica sicurezza di ogni infortunio sul lavoro che abbia per conseguenza la morte o l'inabilità al lavoro per più di tre giorni. La denuncia deve essere fatta all'autorità di pubblica sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio.

In caso di infortunio, è riconosciuto al lavoratore il diritto alla conservazione del posto per il periodo (cd. **periodo di comportamento**) previsto dalle leggi o dai **contratti collettivi**.

Il **licenziamento** comunicato al lavoratore durante il **periodo di comportamento** è valido, ma non dispiega effetti. Al superamento del termine finale di conservazione del posto,

ciascuna delle parti può recedere dal rapporto; in difetto, il rapporto rimane sospeso senza decorrenza dell'anzianità.

Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere al lavoratore infortunato l'intera **retribuzione** per la giornata nella quale è avvenuto l'infortunio e il sessanta per cento della **retribuzione** stessa, salvo migliori condizioni previste da norme legislative e regolamentari, nonché da **contratti collettivi** o individuali di lavoro, per i giorni successivi fino a quando sussiste la carenza dell'assicurazione.

Le prestazioni economiche a carico dell'**INAIL** sono:

- per il lavoratore, un'indennità giornaliera per l'inabilità temporanea assoluta o una rendita per l'inabilità permanente;
- per i superstiti, una rendita ed un assegno "una tantum" in caso di morte;
- per la persona che svolge un'assistenza personale continuativa, un assegno.

A decorrere dal quarto giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio e fino a quando dura l'inabilità assoluta, che impedisca totalmente e di fatto all'infortunato di attendere al lavoro, è corrisposta all'infortunato stesso un'indennità giornaliera nella misura del sessanta per cento della retribuzione giornaliera.

Ove la durata dell'inabilità si prolunghi oltre i novanta giorni, anche non continuativi, la misura dell'indennità giornaliera è elevata, a decorrere dal novantunesimo giorno, al settantacinque per cento.

In caso di ricovero in un istituto di cura, l'Istituto assicuratore ha facoltà di ridurre di un terzo l'indennità per inabilità temporanea.

Il datore di lavoro non può rifiutarsi di fare anticipazioni sull'indennità per inabilità temporanea quando ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore.

Riferimenti normativi: art. 2110, codice civile; D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124

INPGI

La previdenza e l'assistenza, attuate dall'Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani (INPGI) "Giovanni Amendola" nelle forme e nelle misure stabilite dal suo statuto e dal regolamento a favore dei giornalisti iscritti all'istituto stesso, sostituiscono a tutti gli effetti, nei confronti dei giornalisti ad esso iscritti, le corrispondenti forme di previdenza e di assistenza obbligatorie.

L'iscrizione all'INPGI è obbligatoria per tutti i giornalisti professionisti, iscritti all'Albo, che prestino con continuità e vincolo di dipendenza la loro opera, anche all'estero, in favore di editori di giornali, agenzie di informazione per la stampa, uffici ed agenzie di stampa, siano essi soggetti privati o pubblici, nonché i telecineoperatori di testate giornalistiche televisive ed i giornalisti praticanti.

L'INPGI gestisce, in regime sostitutivo, le seguenti forme assicurative:

- assicurazione obbligatoria I.v.s. (invalidità, vecchiaia e superstiti),
- assicurazione obbligatoria contro la **disoccupazione involontaria**,
- **assegni familiari**,
- indennità infortuni sul lavoro ed extraprofessionali,
- **trattamento di integrazione salariale**,
- fondo di garanzia per il **trattamento di fine rapporto**,
- trattamento aggiuntivo all'indennità di fine rapporto.

Restano invece a carico dell'**INPS** le prestazioni di **maternità**.

Riferimenti normativi: art. 1, Legge 20 dicembre 1951 n. 1564; art. 1, D.M. 1 gennaio 1953; art. 17, comma 3, D. Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503; artt. 26 e 27, L. n. 25 febbraio 1987, n. 67

INPS

Ente di diritto pubblico che gestisce le forme di assicurazione sociale per la maggioranza dei lavoratori subordinati e per alcune categorie di lavoratori autonomi.

In particolare, gestisce: il Fondo pensioni lavoratori dipendenti, l'assicurazione contro la **disoccupazione involontaria**, la Cassa unica **assegni familiari**, la **Cassa integrazioni guadagni**, il Fondo garanzia del **trattamento di fine rapporto**, il Fondo **malattia e maternità**.

L'**INPS** è incaricato dell'erogazione di indennità di natura economica derivanti dalle predette assicurazioni sociali, come pure della riscossione dei **contributi** volti al finanziamento delle anzidette prestazioni.

Il **rapporto assicurativo** si costituisce all'atto dell'**assunzione** del lavoratore e vede il datore di lavoro quale unico soggetto passivo dell'obbligazione contributiva; sul datore di lavoro incombe altresì il connesso obbligo di fornire all'**INPS** tutti i dati necessari all'Istituto ai fini dell'inquadramento dell'azienda (**vd. INPS-Inquadramento azienda**).

Riferimenti normativi: Legge 9 marzo 1989, n. 88

INPS-Domanda iscrizione datore di lavoro (vd. INPS-Inquadramento azienda)

INPS-Inquadramento azienda

L'obbligo di iscrizione all'**INPS** incombe su tutti i datori di lavoro che occupino alle proprie dipendenze lavoratori per i quali debba essere versato almeno uno dei **contributi** gestiti dall'Istituto.

L'obbligo di presentare la domanda di iscrizione sorge contestualmente alla instaurazione del rapporto di lavoro.

La domanda di iscrizione si intenderà tempestiva se presentata dal datore di lavoro (corredata di tutti i documenti necessari) in tempo utile per consentire all'Istituto di fornire alla ditta stessa i moduli di denuncia contributiva entro la scadenza di legge per la presentazione della prima denuncia. Per le ditte che hanno presentato tardivamente la domanda di iscrizione trovano applicazione le sanzioni civili ed amministrative per i periodi contributivi già scaduti al momento della domanda stessa.

Di recente istituzione è la comunicazione unica per via telematica; in base a tale procedura, ai fini dell'avvio dell'attività d'impresa, l'interessato presenta all'ufficio del registro delle imprese la cd. comunicazione unica che vale quale assolvimento di tutti gli adempimenti amministrativi previsti per l'iscrizione al registro delle imprese ed ha effetto, sussistendo i presupposti di legge, ai fini previdenziali, assistenziali, fiscali, nonché per l'ottenimento del codice fiscale e della partita IVA. La procedura di cui al presente articolo si applica anche in caso di modifiche o cessazione dell'attività d'impresa. La domanda di iscrizione deve essere corredata dalla documentazione - diversificata per settori di attività - necessaria per l'effettuazione del corretto inquadramento dell'azienda. Sulla base degli elementi forniti all'atto della presentazione della domanda di immatricolazione, l'**INPS** attribuisce all'azienda il numero di matricola, il codice statistico contributivo (CSC) indicante il ramo, la classe e la categoria d'inquadramento dell'azienda, ed eventuali altri codici per mezzo dei quali l'**INPS** individua più precisamente le caratteristiche aziendali con riguardo all'adempimento dell'obbligazione contributiva.

La classificazione dei datori di lavoro disposta dall'Istituto ha effetto a tutti i fini previdenziali ed assistenziali ed è stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- a) settore industria, per le attività: manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas ed acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; delle lavanderie industriali; della pesca; dello spettacolo; nonché per le relative attività ausiliarie;
- b) settore artigianato, per le attività previste dalla legge quadro dell'artigianato;
- c) settore agricoltura, per le attività individuate dal codice civile;
- d) settore terziario, per le attività: commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali ed artistiche; nonché per le relative attività ausiliarie;
- e) credito, assicurazione e tributi, per le attività: bancarie e di credito; assicurative; esattoriale, relativamente ai servizi tributari appaltati.

I datori di lavoro che svolgono attività non rientranti fra quelle di cui sopra sono inquadrati nel settore "attività varie".

In caso di sospensione, variazione o cessazione della attività, il titolare o il legale rappresentante dell'impresa sono tenuti a farne comunicazione, entro trenta giorni, alla

camera di commercio, industria, artigianato ed agricoltura e agli enti previdenziali nei cui confronti è sussistito il relativo obbligo assicurativo.

I provvedimenti adottati d'ufficio dall'**INPS** di variazione della classificazione dei datori di lavoro ai fini previdenziali, con il conseguente trasferimento nel settore economico corrispondente alla effettiva attività svolta producono effetti dal periodo di paga in corso alla data di notifica del provvedimento di variazione, con esclusione dei casi in cui l'inquadramento iniziale sia stato determinato da inesatte dichiarazioni del datore di lavoro. In caso di variazione disposta a seguito di richiesta dell'azienda, gli effetti del provvedimento decorrono dal periodo di paga in corso alla data della richiesta stessa.

Avverso i provvedimenti con i quali l'Istituto determina la classificazione dei datori di lavoro ai fini dell'applicazione delle norme in materia di previdenza e assistenza sociale è dato il ricorso al comitato esecutivo entro novanta giorni dalla data di comunicazione del provvedimento impugnato. Il ricorso deve essere presentato alla sede provinciale dell'Istituto che ha adottato il provvedimento.

Riferimenti normativi: art. 2135 del codice civile; art. 2, D. L. 6 luglio 1978, n. 352; art. 30, Legge 21 dicembre 1978, n. 843; Circ. INPS 24 maggio 1982, n. 114; Legge 8 agosto 1985, n. 443; art. 1, Legge 20 novembre 1986, n. 778; artt. 49 e 50, Legge 9 marzo 1989, n. 88; art. 3, c. 8, Legge 8 agosto 1995, n. 335, art. 9, Legge 2 aprile 2007, n. 40

Inquadramento del lavoratore

Le norme di legge in materia distinguono i prestatori di **lavoro subordinato** in: **dirigenti**, quadri, impiegati e operai.

La contrattazione collettiva ha, per parte sua, individuato le qualifiche o i livelli nei quali i lavoratori debbono essere inseriti in relazione alle mansioni loro affidate, stabilendo altresì, in corrispondenza a ciascuna qualifica e/o livello, il relativo trattamento economico-normativo.

Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, l'inquadramento del lavoratore deve essere determinato come segue:

- accertamento delle **mansioni** concretamente svolte;
- disamina delle categorie, delle qualifiche e dei livelli previsti dal **contratto collettivo** applicato o applicabile al rapporto;
- individuazione della categoria e della qualifica o livello corrispondenti alle **mansioni** concretamente svolte dal lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 2095, codice civile

Interessi legali (vd. Rivalutazione crediti lavoro)

Invenzione del lavoratore

Quando l'invenzione industriale è fatta nell'esecuzione o nell'adempimento di un contratto o di un rapporto di lavoro o di impiego, in cui l'attività inventiva è prevista come oggetto del contratto o del rapporto e a tale scopo retribuita, i diritti derivanti dall'invenzione stessa appartengono al datore di lavoro. Il prestatore di lavoro conserva infatti sempre il diritto di essere riconosciuto autore dell'invenzione ancorché la stessa sia stata fatta nello svolgimento del rapporto di lavoro.

Se non è prevista e stabilita una **retribuzione** in compenso dell'attività inventiva, i diritti derivanti dalla invenzione appartengono al datore di lavoro, ma all'inventore spetta un equo premio, per la determinazione del quale si terrà conto dell'importanza dell'invenzione.

Qualora l'attività inventiva non sia prevista come oggetto del contratto, ma si tratti di invenzione industriale che rientri nel campo di attività dell'azienda privata a cui è addetto l'inventore, il datore di lavoro ha il diritto di prelazione per l'uso esclusivo, o non esclusivo, della invenzione, o per l'acquisto del brevetto, nonché per la facoltà di chiedere, od acquistare, per la medesima invenzione, brevetti all'estero, verso corresponsione del canone o del prezzo, da fissarsi con deduzione di una somma

corrispondente agli aiuti che l'inventore abbia comunque ricevuti dal datore di lavoro per pervenire all'invenzione.

Il datore di lavoro può esercitare il diritto di prelazione entro tre mesi dalla ricevuta comunicazione del conseguito brevetto.

Riferimenti normativi: artt. 2285, 2588, 2589 e 2590, codice civile; artt. 23 e 24, R. D. 29 giugno 1939, n. 1127

IPSEMA

L'IPSEMA assicura contro gli **infortuni sul lavoro** e le malattie professionali il personale della navigazione marittima, accerta e riscuote contributi dai datori di lavoro, ed eroga le prestazioni previdenziali per gli eventi di **malattia** e **maternità** nei confronti dello stesso personale e di quello della navigazione aerea. Dal gennaio 2006, l'IPSEMA è competente al rilascio del certificato a fini pensionistici dell'eventuale esposizione alle fibre di amianto, in deroga, limitatamente al settore marittimo, alla competenza generale dell'INPS.

L'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali comprende le persone componenti l'equipaggio della nave (regolarmente iscritte sul ruolo equipaggio o, comunque, imbarcate per servizio della nave). Per le navi prive di ruolo equipaggio, si considerano componenti l'equipaggio le persone iscritte sulla licenza di navigazione e tutte quelle indicate nei libri obbligatori previsti dalla legge o, comunque, imbarcate per servizio della nave.

Sono assicurati all'IPSEMA contro gli **infortuni** e le **malattie professionali** i lavoratori marittimi che appartengono alle seguenti categorie di naviglio: passeggeri, carico, rimorchiatori, naviglio ausiliario, traffico locale, diporto, pesca marittima.

L'IPSEMA provvede altresì alla gestione delle prestazioni di **maternità** nei confronti del personale amministrativo dipendente dalle società di navigazione, nonché alla corresponsione delle indennità di **maternità** al personale del volo.

Riferimenti normativi: D. Lgs. n. 479/1994; art. 9, comma 7, D. Lgs. n. 81/2008; art. 1, decreto legge n. 663/1979

Ispezioni (vd. Attività ispettiva)

Istituto di Previdenza per il Settore Marittimo (vd. IPSEMA)

Istituto nazionale della previdenza sociale (vd. INPS)

Istituto nazionale di previdenza dei giornalisti italiani "Giovanni Amendola" (vd. INPGI)

Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (vd. INAIL)

Job sharing (vd. Lavoro ripartito)

Lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di **lavoro straordinario** durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui sopra.

I **contratti collettivi di lavoro** possono prevedere condizioni di miglior favore per i lavoratori studenti, quali, ad esempio, la concessione di permessi per la preparazione degli esami o la frequenza dei corsi, fissando altresì le relative modalità di esercizio.

Riferimenti normativi: art. 10, Legge 20 maggio 1970, n. 300

Lavoratori dello spettacolo (vd. Lavoro nello spettacolo)

Lavoro accessorio

Per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito: 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 o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà; e) dei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado; f) di attività agricole di carattere stagionale; g) dell'impresa familiare limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi; h) della consegna porta a porta e della vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica.

Tali attività lavorative anche se svolte a favore di più beneficiari, configurano rapporti di natura meramente occasionale e accessoria.

Per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più *carne* di buoni per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro trenta giorni e periodicamente aggiornato.

Tale valore nominale è stabilito tenendo conto della media delle **retribuzioni** rilevate per le attività lavorative affini nonché del costo di gestione del servizio.

Il prestatore di lavoro accessorio percepisce il proprio compenso presso il concessionario, all'atto della restituzione dei buoni ricevuti dal beneficiario della prestazione di lavoro accessorio. Tale compenso è esente da qualsiasi imposizione fiscale e non incide sullo stato di disoccupato o inoccupato del prestatore di lavoro accessorio.

Il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona che presenta i buoni, registrandone i dati anagrafici e il codice fiscale, effettua il versamento per suo conto dei **contributi** per fini previdenziali all'**INPS**, alla gestione separata in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'**INAIL**, in misura pari al 7 per cento del valore nominale del buono, e trattiene l'importo autorizzato con decreto a titolo di rimborso spese.

Riferimenti normativi: artt. 70 e 73, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Lavoro a chiamata (vd. Lavoro intermittente)

Lavoro a progetto

Si definiscono contratti a progetto o collaborazioni a progetto i rapporti di **collaborazione coordinata e continuativa**, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della attività lavorativa.

Il contratto di lavoro a progetto è stipulato in forma scritta e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro;
- b) indicazione del progetto o programma di lavoro, o fasi di esso, individuata nel suo contenuto caratterizzante, che viene dedotto in contratto;
- c) il corrispettivo e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi e le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
- d) le forme di coordinamento del lavoratore a progetto al committente sulla esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa, che in ogni caso non possono essere tali da pregiudicare l'autonomia nella esecuzione dell'obbligazione lavorativa;
- e) le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Il collaboratore a progetto può svolgere la sua attività a favore di più committenti; egli non può svolgere attività in concorrenza con i committenti né, in ogni caso, diffondere notizie e apprezzamenti attinenti ai programmi e alla organizzazione di essi, né compiere, in qualsiasi modo, atti in pregiudizio della attività dei committenti medesimi.

Il contratto di lavoro a progetto si risolve al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto. Le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il **preavviso**, stabilite dalle parti nel contratto di lavoro individuale.

I collaboratori a progetto sono tenuti ad effettuare l'iscrizione alla Gestione separata istituita presso l'**INPS** utilizzando l'apposita modulistica.

I **contributi** dovuti alla Gestione separata devono essere calcolati sulla stessa base utilizzata per il calcolo dell'imposta sul reddito delle persone fisiche (nei limiti di un massimale), mediante l'applicazione di aliquote differenziate in relazione alle caratteristiche dell'assicurato (es: pensionati, assicurati ad altre gestioni obbligatorie, ecc).

Per i soggetti non iscritti ad altre forme di previdenza obbligatoria, oltre all'assicurazione I.v.s. (invalidità, vecchiaia e superstiti), sono state introdotte le seguenti ulteriori tutele:

- **maternità,**
- **assegni nucleo familiare,**
- **malattia,**
- **congedo parentale.**

Riferimenti normativi: art. 409, c. 3, cod. proc. civ.; art. 2, comma 26, Legge n. 335/1995; art. 59, comma 16, Legge n. 449/1997; art. 61, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276; Circ. INPS n. 103/2004; art. 1, comma 788, Legge n. 296/2006, art. 7, D.M. 12 luglio 2007; INPS mess. n. 27090/2007

Lavoro a tempo determinato (vd. Contratto a tempo determinato)

Lavoro a tempo indeterminato (vd. Contratto a tempo indeterminato)

Lavoro a tempo parziale (vd. Contratto a tempo parziale)

Lavoro a termine (vd. Contratto a tempo determinato)

Lavoro autonomo

Si definisce lavoratore autonomo chi si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione. Egli assume infatti una obbligazione cd. "di risultato".

Le eventuali direttive impartite dal committente pertanto non potranno che essere limitate alle caratteristiche e alle modalità del risultato da realizzare.

Inoltre, il lavoratore autonomo si assume il rischio economico inerente alla produzione dell'opera che deve realizzare con una propria organizzazione di mezzi.

Riferimenti normativi: art. 2222, codice civile.

Lavoro dipendente (vd. Lavoro subordinato)

Lavoro domestico

Rientrano nel lavoro domestico i rapporti di lavoro concernenti gli addetti ai servizi domestici che prestano la loro opera, continuativa e prevalente, di almeno 4 ore giornaliere presso lo stesso datore di lavoro, a titolo oneroso.

S'intendono per addetti ai servizi personali domestici i lavoratori di ambo i sessi che prestano a qualsiasi titolo la loro 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.

Il rapporto di lavoro domestico è disciplinato dalla legislazione del lavoro applicabile alla generalità dei lavoratori, in quanto compatibile, nonché dalla **contrattazione collettiva** di settore.

Tra le parti dovrà essere inoltre stipulato un contratto di lavoro (lettera di **assunzione**), nel quale andranno indicati, oltre alla data dell'inizio del rapporto di lavoro, alla durata del **periodo di prova**, all'esistenza o meno della convivenza (totale o parziale), alla durata dell'orario giornaliero di lavoro, alla **retribuzione** pattuita, anche tutti gli altri elementi indicati nel **contratto collettivo**.

La **retribuzione**, oltre che il denaro, può comprendere anche elementi in natura, quali il vitto e l'alloggio.

Il lavoratore domestico ha diritto ad un **riposo settimanale** di una giornata intera, di regola coincidente con la domenica o di due mezze giornate, una delle quali coincidente con la domenica.

Al personale domestico non si applica la disciplina limitativa dei **licenziamenti individuali**.

I lavoratori addetti ai servizi domestici e familiari, che prestano **lavoro subordinato** presso uno o più datori di lavoro, sono soggetti, qualunque sia la durata delle prestazioni svolte:

- a) alle assicurazioni per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, contro la tubercolosi e la **disoccupazione involontaria**;
- b) alle norme sugli **assegni familiari**;
- c) all'assicurazione per la **maternità**;
- d) all'assicurazione contro le **malattie**;
- e) all'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro**.

Riferimenti normativi: Legge 2 aprile 1958, n. 339; D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1403

Lavoro festivo (vd. Festività)

Lavoro interinale (vd. Somministrazione di lavoro)

Lavoro intermittente

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. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a **tempo determinato**.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai **contratti collettivi** ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.

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

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, 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;
- 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.

Nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai **contratti collettivi** e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori in **sciopero**;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** riguardanti lavoratori adibiti alle stesse **mansioni** cui si riferisce il contratto di **lavoro a tempo determinato**;

c) presso unità produttive destinatarie di interventi di **cassa integrazione guadagni** che interessino lavoratori adibiti alle **mansioni** cui si riferisce il **contratto a termine**;

d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'**orario di lavoro** effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Riferimenti normativi: artt. dal 33 al 40, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Lavoro notturno

La legge definisce:

-"periodo notturno": ogni periodo di almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;

-"lavoratore notturno":

1) qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno 3 ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo abituale;

2) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo **orario di lavoro** secondo le norme definite dai **contratti collettivi di lavoro**. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di 80 giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di **lavoro a tempo parziale**.

E' in ogni caso vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Non sono inoltre obbligati a prestare lavoro notturno:

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

c) la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile in stato di gravità.

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche o per mezzo del medico competente, attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti i lavoratori stessi.

Il trattamento economico spettante al lavoratore per le prestazioni, ordinarie e straordinarie, rese in fascia notturna è stabilito dai **contratti collettivi di lavoro**.

Riferimenti normativi: artt. dall'11 al 15, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Lavoro occasionale

Contratto di lavoro autonomo riconducibile alla prestazione d'opera. Si definiscono prestazioni occasionali ed asistematiche i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro.

Riferimenti normativi: art. 2222, cod. civ.; art. 61, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti o previsioni dei contratti o accordi collettivi, i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'**orario di lavoro**, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro.

Salvo diversa intesa tra le parti, le **dimissioni** o il **licenziamento** di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di **lavoro subordinato**.

Il contratto di lavoro ripartito è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'**orario di lavoro**;
- b) il **luogo di lavoro**, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;
- c) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Ai fini della possibilità di certificare le assenze, i lavoratori sono tenuti a informare preventivamente il datore di lavoro, con cadenza almeno settimanale, in merito all'**orario di lavoro** di ciascuno dei soggetti coobbligati.

La specifica regolamentazione del lavoro ripartito è demandata alla contrattazione collettiva. In assenza di **contratti collettivi**, trova applicazione, nel caso di prestazioni rese a favore di un datore di lavoro, la normativa generale del **lavoro subordinato** in quanto compatibile con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Il trattamento economico e normativo dei lavoratori coobbligati è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della **retribuzione** globale e delle singole componenti di essa, nonché delle **ferie** e dei trattamenti per **malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi parentali**.

Ai fini delle prestazioni della assicurazione generale e obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, della indennità di **malattia** e di ogni altra prestazione previdenziale e assistenziale e delle relative **contribuzioni** connesse alla durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale della prestazione lavorativa i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a **tempo parziale**.

Il calcolo delle prestazioni e dei **contributi** andrà tuttavia effettuato non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa.

Riferimenti normativi: artt. dal 41 al 45, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Lavoro somministrato (vd. Somministrazione di lavoro)

Lavoro temporaneo (vd. Somministrazione di lavoro)

Lavoro nello spettacolo

I lavoratori dello spettacolo erano soggetti ad una particolare disciplina del **collocamento** ora abrogata; ne consegue che l'**assunzione** e le connesse comunicazioni sono attualmente disciplinate dalle stesse norme che trovano applicazione alla generalità dei lavoratori.

L'**orario di lavoro** per i lavoratori dello spettacolo viene di norma fissato dai **CCNL**. Sono considerate **mansioni** discontinue o di semplice attesa e custodia quelle espletate da:

- artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche o televisive;
- operai addetti a spettacoli teatrali cinematografici o televisivi;
- cineoperatori, cameramen, teleoperatori da ripresa, fotografi ed intervistatori.

Per tutto il personale addetto agli spettacoli e divertimenti pubblici, nonché all'allestimento ed ai materiali necessari per gli spettacoli, il **riposo settimanale** può cadere in giorno diverso dalla domenica.

In presenza di comprovate esigenze tecniche, la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente può autorizzare il frazionamento del **riposo settimanale** di 24 ore in due periodi di 12 ore consecutive, per gli addetti a pubblici spettacoli.

L'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti nei confronti dei lavoratori dello spettacolo è gestita dall'Ente nazionale di previdenza ed assistenza per i lavoratori dello spettacolo (**ENPALS**).

Le aliquote contributive sono state armonizzate, negli ultimi anni, con quelle in vigore nel Fondo pensioni lavoratori dipendenti dell'**INPS**. La quota a carico del lavoratore è trattenuta dal datore di lavoro sulla **retribuzione** corrisposta al lavoratore stesso alla scadenza del periodo di paga cui i **contributi** si riferiscono.

Il datore di lavoro è responsabile del pagamento dei **contributi** anche per la parte a carico del lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 15, c. 2, L. n. 370/1934; D.M. 22 giugno 1935; art. 1, D.P.R. 31 dicembre 1971, n. 1420 ; Circ. Ministero Lavoro 1 settembre 1976, n. 44; art. 39, c. 10, lett. d), D.L. n. 112/2008; Circ. Ministero Lavoro n. 25/2008

Lavoro sportivo

Sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica.

Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante **assunzione** diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate.

La società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo.

Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Nello stesso contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli.

Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattauzioni.

Il contratto può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. E' ammessa la successione di **contratto a termine** fra gli stessi soggetti.

E' ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.

Le società sportive devono stipulare una polizza assicurativa individuale a favore degli sportivi professionisti contro il rischio della morte e contro gli **infortuni**, che possono pregiudicare il proseguimento dell'attività sportiva professionistica, nei limiti assicurativi stabiliti, in relazione all'età ed al contenuto patrimoniale del contratto, dalle federazioni sportive nazionali, d'intesa con i rappresentanti delle categorie interessate; tale obbligo non si applica nel caso di sportivi soggetti all'assicurazione contro gli **infortuni sul lavoro** e le **malattie professionali**.

Gli sportivi sono soggetti all'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti e l'assicurazione contro le malattie gestite dall'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo (**ENPALS**).

Ai fini del calcolo del **contributo** e delle prestazioni, l'importo del compenso mensile degli sportivi professionisti titolari di contratto di **lavoro autonomo** è determinato convenzionalmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del turismo e dello spettacolo, sentite le federazioni sportive nazionali.

Riferimenti normativi: Legge 23 marzo 1981, n. 91; D. Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38

Lavoro straordinario

I limiti entro i quali il ricorso al lavoro straordinario è considerato legittimo, la durata delle prestazioni di lavoro straordinario nonché la misura della maggiorazione retributiva, sono stabiliti dalla legge o dalla **contrattazione collettiva**.

Si definisce straordinario il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, ovvero quello che eccede le 40 ore settimanali considerate come durata media in un arco di tempo non superiore all'anno.

Viene pertanto fissata una durata massima settimanale che, cumulata con le ore di lavoro normale, non può superare il livello medio di 48 ore.

Tali limiti non trovano applicazione nei confronti delle categorie di soggetti esplicitamente e tassativamente individuati dalla legge, quali **dirigenti**, viaggiatori e piazzisti, operai agricoli a tempo determinato, ecc.

E' rimessa alla **contrattazione collettiva** la disciplina delle modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario. Il ricorso al lavoro straordinario deve ritenersi legittimo in presenza di un accordo collettivo che ne preveda la disciplina ovvero, in mancanza di esso, in presenza di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 2108, cod. civ.; artt. dall'1 al 6, D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Lavoro subordinato

Si definisce prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante **retribuzione** a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore. Quest'ultimo è il capo dell'impresa da cui dipendono gerarchicamente i collaboratori.

Elemento tipico del contratto di lavoro subordinato è pertanto quello della subordinazione tecnica e funzionale del lavoratore nei confronti del datore di lavoro e, più precisamente, nell'assoggettamento del dipendente al potere direttivo, organizzativo, disciplinare e di controllo del datore di lavoro con conseguente sistematico inserimento nell'organizzazione dell'impresa dell'attività di lavoro, prestata in base alle modalità fissate dal datore di lavoro.

Da tale soggezione gerarchica ed organizzativa, consegue che il rischio del risultato della prestazione, come anche dell'intera attività economica organizzata, è sopportato dal datore di lavoro e non anche dal prestatore di lavoro subordinato, il quale contrae una obbligazione cd. "di mezzi" e non già "di risultato" (oggetto della prestazione è infatti costituito dalle energie lavorative che il prestatore di lavoro pone a disposizione dell'imprenditore).

Riferimenti normativi: artt. 2086 e 2094, codice civile.

Lavoro supplementare (vd. Contratto a tempo parziale)

Libertà sindacale (vd. Diritti sindacali)

Libro matricola (vd. Libro unico del lavoro)

Libro paga (vd. Libro unico del lavoro)

Libro unico del lavoro

Il libro unico del lavoro nasce da una esigenza di semplificazione in materia di tenuta dei documenti di lavoro. A tale fine sono stati soppressi i libri paga e matricola ed è stato istituito detto libro unico costruito sulla base di due elementi: le presenze del lavoratore e lo sviluppo del trattamento retributivo.

Il libro unico del lavoro equivale, infatti, al cedolino paga integrato con il dettaglio delle presenze del lavoratore. Esso assolve alla duplice funzione di documentare ad ogni lavoratore lo stato del proprio rapporto di lavoro ed agli organi di vigilanza lo stato occupazionale dell'impresa.

A tale riguardo, si sottolinea l'importante novità riguardante i limiti temporali delle registrazioni obbligatorie sul libro unico del lavoro, che debbono avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento (non più giornalmente come precedentemente previsto per il preesistente libro paga), termine entro il quale il datore di lavoro o il professionista stampa il cedolino paga.

Di rilievo è anche l'obbligo di registrazione sul libro unico del lavoro dei lavoratori in **somministrazione**, sia da parte dell'utilizzatore che dell'agenzia per il lavoro che li assume, per finalità antielusive.

A differenza di quanto stabilito per i libri paga e matricola, il luogo di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro può essere, alternativamente:

- la sede legale dell'impresa
- lo studio del consulente del lavoro o di altro professionista abilitato
- i servizi e i centri di assistenza delle associazioni di categoria delle imprese artigiane e delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa.

In caso di gruppi di impresa, rientrano tra i soggetti ai quali possono essere affidati gli adempimenti in materia di lavoro anche le società capogruppo che, pertanto, possono tenere e conservare il libro unico del lavoro.

I soggetti sopra elencati hanno l'obbligo di conservare il libro unico del lavoro per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione.

Il termine di conservazione per la durata di cinque anni dalla data dell'ultima registrazione è esteso anche ai preesistenti libri di paga e di matricola.

Il datore di lavoro obbligato all'istituzione del libro unico del lavoro deve istituire e tenere un unico libro, anche in presenza di più posizioni assicurative e previdenziali in ambito aziendale o di più sedi di lavoro, sebbene stabili ed organizzate.

Rispetto al sistema previgente, il libro unico del lavoro non può essere tenuto in forma manuale. Gli unici sistemi di tenuta previsti sono i seguenti:

- 1) elaborazione e stampa meccanografica su fogli mobili a ciclo continuo (vidimazione da parte dell'**INAIL** o, in alternativa, da parte dei soggetti autorizzati dall'**INAIL**);
- 2) stampa laser (autorizzazione preventiva da parte dell'**INAIL** alla stampa e generazione della numerazione automatica);
- 3) su supporti magnetici o ad elaborazione automatica dei dati.

A tale riguardo, il decreto ministeriale di attuazione del libro unico individua l'**INAIL** come unico ente preposto ad effettuare la vidimazione, anche nel caso quindi dei datori di lavoro che provvedevano alla vidimazione presso altri Istituti (es. i datori di lavoro agricoli presso l'**INPS**).

Comunque, in linea generale, riguardo alla tenuta del libro unico del lavoro ed indipendentemente dal sistema di tenuta adottato, è obbligatorio:

- attribuire, in fase di stampa, una numerazione sequenziale a ciascun foglio che compone il libro unico del lavoro;
- conservare eventuali fogli deteriorati o annullati;
- istituire un documento unitario. Il libro unico del lavoro deve essere, quindi, unitario, quanto a vidimazione, numerazione, registrazioni, tenuta e conservazione.

E' ritenuta, comunque corretta, all'interno del libro unico del lavoro regolarmente istituito, l'eventuale elaborazione separata del calendario delle presenze, mantenendo una numerazione sequenziale.

Riferimenti normativi: artt. 39 e 40, legge 6 agosto 2008, n. 133; Circ. Ministero lavoro n. 20/2008; D.M. 9 luglio 2008; INAIL nota 10 settembre 2008

Licenziamenti collettivi

Il datore di lavoro che intenda procedere ad un licenziamento collettivo deve esperire una particolare procedura, cd. di "mobilità", nei seguenti casi:

- impresa che sia stata ammessa al **trattamento straordinario di integrazione salariale**, qualora nel corso di attuazione del programma ritenga di non essere in grado di garantire il reimpiego a tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative,
- impresa che occupi più di quindici dipendenti e che, in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intenda effettuare almeno cinque licenziamenti, nell'arco di centoventi giorni, in ciascuna unità produttiva, o in più unità produttive nell'ambito del territorio di una stessa provincia.

Le imprese che intendano attivare l'anzidetta procedura sono tenute a darne comunicazione preventiva per iscritto alle **rappresentanze sindacali aziendali**, nonché alle rispettive associazioni di categoria. In mancanza delle predette rappresentanze la comunicazione deve essere effettuata alle associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

La comunicazione deve contenere indicazione: dei motivi che determinano la situazione di eccedenza; dei motivi tecnici, organizzativi o produttivi, per i quali si ritiene di non poter adottare misure idonee a porre rimedio alla predetta situazione ed evitare, in tutto o in parte, la dichiarazione di mobilità; del numero, della collocazione aziendale e dei profili professionali del personale eccedente nonché del personale abitualmente impiegato; dei tempi di attuazione del programma di mobilità; delle eventuali misure programmate per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale della attuazione del programma medesimo; del metodo di calcolo di tutte le attribuzioni patrimoniali diverse da quelle già previste dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva. Nell'ipotesi di procedura posta in essere da azienda ricadente nel campo di applicazione della **CIGS**, alla comunicazione va allegata copia della ricevuta del versamento all'**INPS** (a titolo di anticipazione del contributo previsto a carico del datore di lavoro che ricorra alla procedura di mobilità) di una somma pari al trattamento massimo mensile di integrazione salariale moltiplicato per il numero dei lavoratori ritenuti eccedenti.

Copia della comunicazione e della ricevuta del versamento devono essere contestualmente inviate all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

Entro sette giorni dalla data del ricevimento della comunicazione, a richiesta delle **rappresentanze sindacali aziendali** e delle rispettive associazioni, si procede ad un esame congiunto tra le parti, allo scopo di esaminare le cause che hanno contribuito a determinare l'eccedenza del personale e le possibilità di utilizzazione diversa di tale personale, o di una sua parte, nell'ambito della stessa impresa, anche mediante **contratti di solidarietà** e forme flessibili di gestione del tempo di lavoro. Qualora non sia possibile evitare la riduzione di personale, è esaminata la possibilità di ricorrere a

misure sociali di accompagnamento intese, in particolare, a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati.

La procedura deve essere esaurita entro quarantacinque giorni dalla data del ricevimento della comunicazione dell'impresa. Quest'ultima dà all'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione comunicazione scritta sul risultato della consultazione e sui motivi del suo eventuale esito negativo.

Qualora non sia stato raggiunto l'accordo, il direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione convoca le parti al fine di un ulteriore esame, anche formulando proposte per la realizzazione di un accordo. Tale esame deve comunque esaurirsi entro trenta giorni.

Qualora il numero dei lavoratori interessati dalla procedura di mobilità sia inferiore a dieci, i termini di cui sopra sono ridotti alla metà.

Raggiunto l'accordo sindacale ovvero esaurita la procedura l'impresa ha facoltà di collocare in mobilità gli **impiegati**, gli **operai** e i **quadri** eccedenti, comunicando per iscritto a ciascuno di essi il recesso, nel rispetto dei **termini di preavviso**.

La scelta dei lavoratori da porre in mobilità deve essere effettuata in base ai criteri previsti dagli accordi collettivi stipulati con le rispettive **associazioni sindacali** o, in mancanza, in base ai seguenti criteri in concorso tra loro: carichi di famiglia, anzianità, esigenze tecnico-produttive e organizzative.

L'inosservanza dei criteri di scelta comporta l'annullabilità del **licenziamento**.

Contestualmente, l'elenco dei lavoratori collocati in mobilità, con l'indicazione per ciascun soggetto del nominativo, del luogo di residenza, della **qualifica**, del **livello** di inquadramento, dell'età, del carico di famiglia, nonché con puntuale indicazione delle modalità con le quali sono stati applicati i criteri di scelta deve essere comunicato per iscritto all'Ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione competente, alla Commissione regionale per l'impiego e alle associazioni di categoria.

Gli accordi sindacali stipulati nel corso delle procedure di mobilità, che prevedano il riassorbimento totale o parziale dei lavoratori ritenuti eccedenti, possono stabilire, anche in deroga al divieto di legge, la loro assegnazione a **mansioni** diverse ed inferiori rispetto a quelle in precedenza svolte.

Per ciascun lavoratore posto in mobilità, l'impresa è tenuta a versare all'**INPS**, in trenta rate mensili, una somma pari a nove volte il trattamento mensile iniziale di mobilità spettante al lavoratore. Tale somma è ridotta a tre mensilità per lavoratore quando la dichiarazione di eccedenza del personale abbia formato oggetto di accordo sindacale.

Riferimenti normativi: artt. 4, 5, 8 e 24, Legge 23 luglio 1991, n. 223

Licenziamento individuale

Nel rapporto di **lavoro a tempo indeterminato**, intercedente con datori di lavoro privati o con enti pubblici, ove la stabilità non sia assicurata da norme di legge, di regolamento e di **contratto collettivo** o individuale, il licenziamento del prestatore di lavoro non può avvenire che per giusta causa o per giustificato motivo.

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro. Il prestatore di lavoro può chiedere, entro 15 giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso, il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto. In difetto il recesso è inefficace.

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a **tempo determinato**, o senza **preavviso**, se il contratto è a **tempo indeterminato**, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria del rapporto.

Diversamente, il licenziamento per giustificato motivo con **preavviso** è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa. In mancanza di **preavviso**, il recedente è tenuto verso l'altra parte a un'indennità equivalente all'importo della **retribuzione** che sarebbe spettata per il **periodo di preavviso**.

Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un **sindacato** e dalla partecipazione ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta al datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di **decadenza** entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'**organizzazione sindacale** diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui sopra decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Il lavoratore che intenda proporre in giudizio una domanda relativa all'impugnativa del licenziamento deve preliminarmente promuovere, anche tramite l'associazione sindacale alla quale aderisce o conferisca mandato, il tentativo di **conciliazione** presso la commissione di conciliazione istituita nanti la Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente.

Qualora il giudice accerti l'illegittimità del licenziamento, ovvero ne dichiari la nullità, ordina al datore di lavoro, che in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo nel quale ha avuto luogo il licenziamento occupa alle sue dipendenze più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo, di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro (tali disposizioni si applicano altresì ai datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori, che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti, anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti, e in ogni caso al datore di lavoro, imprenditore e non imprenditore, che occupa alle sue dipendenze più di sessanta prestatori di lavoro).

Il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore stabilendo un'indennità commisurata alla **retribuzione** globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e al versamento dei **contributi** assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell'effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di **retribuzione** globale di fatto.

Al prestatore di lavoro è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità di **retribuzione** globale di fatto.

In assenza dei requisiti dimensionali di cui sopra, il giudice che accerti l'illegittimità del licenziamento, ordina al datore di lavoro di riassumere il lavoratore entro il termine di 3 giorni o, in mancanza, di risarcire il danno corrispondendogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima **retribuzione** globale di fatto. Nel caso di datori di lavoro con oltre 15 dipendenti (occupati in più di un comune), la misura massima della predetta indennità può essere maggiorata:

- fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità di servizio superiore ai 10 anni;

- fino a 14 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore a 20 anni.

Il lavoratore può essere licenziato anche in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo (cd. licenziamento "*ad nutum*") nei seguenti casi:

- lavoratori in **periodo di prova**;

- **lavoratori domestici**;

- lavoratori in possesso dei requisiti di legge per il conseguimento della pensione di vecchiaia.

Il licenziamento dei **dirigenti** può avvenire a prescindere dalla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; il provvedimento deve essere tuttavia intimato per iscritto.

Riferimenti normativi: artt. 2118 e 2119, codice civile; artt. dal 409 al 412bis, cod. proc. civ.; Legge 15 luglio 1966, n. 604; art. 18, legge 20 maggio 1970, n. 300; Legge 11 maggio 1990, n. 108

Livelli (vd. Inquadramento del lavoratore)

LUL (vd. Libro unico del lavoro)

Luogo della prestazione

Le disposizioni generali in materia di obbligazioni, stabiliscono che il luogo nel quale la prestazione lavorativa deve avere esecuzione può desumersi, ove non sia stato specificamente pattuito tra le parti al momento della costituzione del rapporto, dalla natura della prestazione stessa.

Con riguardo al rapporto di lavoro subordinato, il luogo della prestazione di lavoro può pertanto essere individuato, di norma, nella sede del datore di lavoro.

In alcuni casi particolari (quali telelavoro o lavoro a domicilio), nel domicilio del lavoratore.

Infine, per le attività che implicano frequenti spostamenti da un luogo ad un altro (quali i viaggiatori ed i piazzisti, gli addetti a montaggi, riparazioni, manutenzioni esterne), con una più o meno estesa zona di territorio.

La determinazione della sede di lavoro può essere stabilita sia all'atto dell'instaurazione del rapporto sia successivamente.

Per le variazioni della sede di lavoro vd. **Trasferta, Trasferimento e Distacco.**

Riferimenti normativi: art. 1182, codice civile

Malattia

Per malattia deve intendersi una alterazione dello stato di salute tale da determinare una incapacità temporanea al lavoro, in relazione alle concrete modalità di svolgimento delle **mansioni** del lavoratore.

Le tutele poste a favore del lavoratore comportano che l'insorgere di una malattia:

- legittimi l'assenza del dipendente dal lavoro;
- inibisce la facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto di lavoro intercorrente con il dipendente per tutta la durata della malattia o, quantomeno, sino alla scadenza di un "periodo di conservazione del posto" la cui durata è stabilita, dalla contrattazione collettiva;
- faccia sorgere in capo al lavoratore il diritto a prestazioni economiche a carico dell'**INPS**, di norma, anticipate dal datore di lavoro nonché, in sostituzione o ad integrazione di tali prestazioni, il diritto a percepire trattamenti retributivi nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva.

Il lavoratore che si assenti dal servizio a causa di una malattia è tenuto:

1. a comunicare al datore di lavoro lo stato di malattia secondo i tempi e le modalità stabilite dal **CCNL** o da regolamenti aziendali,
2. a presentare od inviare a mezzo raccomandata a.r., nel termine di due giorni dal rilascio, un certificato di malattia rilasciato da qualsiasi medico abilitato all'esercizio della professione.

L'inottemperanza ai predetti obblighi è sanzionabile disciplinarmente.

L'omessa, incompleta o inesatta indicazione dell'indirizzo sulla certificazione di malattia comporta la perdita della relativa indennità, qualora pregiudichi la rintracciabilità del lavoratore.

Il lavoratore deve consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo da parte dei sanitari appartenenti alle strutture pubbliche. Nell'ipotesi di assenza ingiustificata alla visita di controllo effettuata nelle fasce di reperibilità (10.00-12.00 e 17.00-19.00), il lavoratore:

- subisce la decurtazione o la perdita del trattamento economico di malattia,
- può essere oggetto di **procedimento disciplinare**.

Le sanzioni non trovano ovviamente applicazione nei casi in cui l'assenza risulti dovuta a giustificati motivi. L'**INPS** ha così individuato tali giustificazioni:

- cause di forza maggiore;

- concomitanza di visite, prestazioni e accertamenti specialistici, che non potevano essere effettuati in ore diverse da quelle corrispondenti alle fasce orarie di reperibilità;
- circostanze che abbia reso imprescindibile e indifferibile la presenza personale dell'assicurato altrove, per evitare gravi conseguenze per sé e/o per i componenti il suo nucleo familiare.

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia del lavoratore dipendente; il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

L'indennità giornaliera di malattia è erogata in misura diversa a seconda della categoria di appartenenza del lavoratore e del settore di **inquadramento dell'azienda**.

Agli **operai, impiegati** e **quadri** del commercio l'indennità giornaliera di malattia spetta in misura pari:

1. al 50% della **retribuzione** media globale giornaliera per le giornate indennizzabili comprese nei primi 20 giorni di malattia;
2. al 66,66% della **retribuzione** media globale giornaliera a decorrere dal 21° giorno di malattia e sino al 180° giorno (limite applicabile per anno civile).

Ai dipendenti da pubblici esercizi e da laboratori di pasticceria non artigiani, l'indennità giornaliera spetta in misura pari all'80% della **retribuzione** media globale giornaliera per tutte le giornate indennizzabili, per l'intero periodo di malattia, fermo restando il limite massimo dei 180 giorni di malattia indennizzabili.

L'**INPS** riconosce il diritto all'indennità di malattia anche il lavoratore sottoposto al trattamento di emodialisi, relativamente alle giornate di assenza dal lavoro coincidenti con l'effettuazione del trattamento.

Le prestazioni idrotermali possono essere fruite dai lavoratori dipendenti pubblici e privati, anche al di fuori dei congedi ordinari e delle **ferie** annuali, esclusivamente per la terapia o la riabilitazione relative ad affezioni o stati patologici per la cui risoluzione sia giudicato determinante, anche in associazione con altri mezzi di cura, un tempestivo trattamento termale motivatamente prescritto da un medico specialista dell'unità sanitaria locale. La legittima assenza per cure termali non preclude quindi il diritto del lavoratore a percepire il trattamento economico di malattia.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in **lavoro a tempo parziale** verticale od orizzontale. Il rapporto di **lavoro a tempo parziale** deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 2110, cod. civ.; artt. 5 e 10, L. 20 maggio 1970, n. 300; art. 74, comma 1, Legge 23 dicembre 1978, n. 833; Circ. INPS n. 134368/1981; art. 16, Legge 30 dicembre 1991, n. 412; Circ. INPS n. 146/1996; Circ. INPS n. 182/1997; Circ. INPS n. 183/1998; art. 46, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Malattia del bambino (vd. Maternità e paternità)

Malattia professionale

E' malattia professionale quella contratta nell'esercizio e a causa della lavorazione alla quale è adibito il lavoratore. Secondo un orientamento consolidato della giurisprudenza, la natura di malattia professionale deve essere individuata nello stato di aggressione dell'organismo del lavoratore - causalmente connesso all'attività lavorativa - in esito del quale si determini una definitiva alterazione dell'organismo stesso che comporti una riduzione della capacità lavorativa.

Attualmente, sono considerate malattie professionali non solo le malattie comprese nelle tabelle allegate al T.U. **INAIL** e contratte nell'esercizio delle lavorazioni specificate nelle tabelle medesime, bensì qualsiasi malattia di cui sia comunque provata la causa di lavoro.

L'assicurato ha l'obbligo di denunciare la malattia professionale al datore di lavoro nel termine di 15 giorni dalla manifestazione della stessa; in difetto, egli decade dal diritto all'indennità per il tempo antecedente la denuncia. La denuncia di malattia professionale deve essere redatta su appositi modelli ed inoltrata dal datore di lavoro all'**INAIL**, entro i cinque giorni successivi a quello nel quale il prestatore d'opera ha portato a conoscenza del datore di lavoro la manifestazione della malattia. La denuncia deve essere corredata da certificato medico.

Il lavoratore colpito da malattia professionale ha diritto all'indennità economica giornaliera a carico dell'**INAIL** in tutti i casi in cui, in conseguenza dell'evento lesivo, si trovi in condizioni di temporanea inabilità assoluta (ovvero, in tutti i casi in cui non possa attendere al proprio lavoro).

L'**INAIL** corrisponde al lavoratore la suddetta indennità a decorrere dal 4° giorno successivo a quello in cui si è manifestata la malattia professionale). Il datore di lavoro, su richiesta dell'**INAIL**, è tenuto ad anticipare al lavoratore l'indennità per inabilità temporanea.

L'**INAIL** ha facoltà di ridurre l'indennità di 1/3 nel caso di ricovero del lavoratore in una casa di cura (la riduzione non si applica nell'ipotesi in cui il tecnopatico abbia coniuge, figli o gli ascendenti a proprio carico).

Riferimenti normativi: artt. 3, 53, 68, 70, 72, 139, 157, D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124; D.P.R. 13 aprile 1994, n. 336; Circ. INAIL n. 80/1997; art. 10, D. Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38; Circ. INAIL n. 70/2001; D.M. 9 aprile 2008

Mansioni (vd. Inquadramento del lavoratore)

Maternità e Paternità

La normativa a tutela della maternità si applica nei confronti dei dipendenti - compresi quelli con contratto di **apprendistato** - di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro, nonché dei soci lavoratori di cooperative.

La legge prescrive misure per la tutela della sicurezza e della salute delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza e fino a sette mesi di età del figlio. Tale tutela si applica, altresì, alle lavoratrici che hanno ricevuto bambini in adozione o in affidamento, fino al compimento dei sette mesi di età. E' vietato adibire le lavoratrici al trasporto e al sollevamento di pesi, nonché ai lavori pericolosi, faticosi ed insalubri.

Le lavoratrici gestanti hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'**orario di lavoro**.

E' vietato adibire al lavoro le donne:

- a) durante i due mesi precedenti la data presunta del parto;
- b) ove il parto avvenga oltre tale data, per il periodo intercorrente tra la data presunta e la data effettiva del parto;
- c) durante i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Il Servizio ispettivo del Ministero del lavoro può disporre, sulla base di accertamento medico, avvalendosi dei competenti Organi del Servizio sanitario nazionale, l'interdizione anticipata dal lavoro delle lavoratrici in stato di gravidanza:

- a) nel caso di gravi complicanze della gravidanza o di preesistenti forme morbose che si presume possano essere aggravate dallo stato di gravidanza;
- b) quando le condizioni di lavoro o ambientali siano ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
- c) quando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre **mansioni**.

Ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della

prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Le lavoratrici hanno diritto ad un'indennità giornaliera pari all'80 per cento della **retribuzione** per tutto il periodo del congedo di maternità. Agli effetti della determinazione della misura dell'indennità, per **retribuzione** s'intende quella media globale giornaliera del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto ed immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha avuto inizio il congedo di maternità.

Il congedo di maternità spetta, per un periodo massimo di cinque mesi, anche alle lavoratrici che abbiano adottato un minore. In caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice. In caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva.

Per ogni bambino, nei primi suoi otto anni di vita, ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro. I relativi congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità cd. obbligatoria, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi (in tale ipotesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi);
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi.

Il congedo parentale spetta anche nel caso di adozione, nazionale e internazionale, e di affidamento.

Per i periodi di congedo parentale alle lavoratrici e ai lavoratori è dovuta fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30 per cento della **retribuzione**, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi.

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili durante la giornata. Il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore.

I predetti periodi di riposo sono riconosciuti al padre lavoratore:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

Le disposizioni in materia di riposi si applicano anche in caso di adozione e di affidamento entro il primo anno di vita del bambino.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni.

Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

Il congedo per la malattia del bambino di cui al presente capo spetta anche per le adozioni e gli affidamenti.

E' vietato adibire le donne al lavoro, dalle ore 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare **lavoro notturno**:

- a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni.

Al termine dei periodi di divieto di lavoro, le lavoratrici hanno diritto di conservare il posto di lavoro e, salvo che espressamente vi rinuncino, di rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza o in altra ubicata nel medesimo comune, e di permanervi fino al compimento di un anno di età del bambino; hanno altresì diritto di essere adibite alle **mansioni** da ultimo svolte o a **mansioni** equivalenti, nonché di beneficiare di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro, previsti dai **contratti collettivi** ovvero in via legislativa o regolamentare, che sarebbero loro spettati durante l'assenza.

Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di **licenziamento** opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza.

In caso di fruizione del congedo di paternità, il divieto di **licenziamento** si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:

- a) di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente **giusta causa** per la risoluzione del rapporto di lavoro;
- b) di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;
- c) di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;
- d) di esito negativo della **prova**.

In caso di **dimissioni** volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento; la disposizione si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.

La richiesta di **dimissioni** presentata dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza del minore adottato o in affidamento, deve essere convalidata dal Servizio ispettivo del Ministero del lavoro, competente per territorio. A detta convalida è condizionata la risoluzione del rapporto di lavoro.

Riferimenti normativi: art. 37, Costituzione; D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151

Matrimonio della lavoratrice

Le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte.

Del pari nulli sono i **licenziamenti** attuati a causa di matrimonio.

Si presume che il **licenziamento** della dipendente nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa, sia stato disposto per causa di matrimonio.

Sono nulle le **dimissioni** presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al precedente comma, salvo che siano dalla medesima confermate entro un mese presso la Direzione provinciale del lavoro.

Al datore di lavoro è data facoltà di provare che il **licenziamento** della lavoratrice, avvenuto nel periodo di cui sopra, non è stato effettuato a causa di matrimonio.

La predetta nullità dei **licenziamenti** comporta la corresponsione, a favore della lavoratrice allontanata dal lavoro, della **retribuzione** globale di fatto sino al giorno della riammissione in servizio.

La lavoratrice che, invitata a riassumere servizio, dichiara di recedere dal contratto, ha diritto al trattamento previsto per le **dimissioni** per **giusta causa**, ferma restando la corresponsione della **retribuzione** fino alla data del recesso.

A tale scopo, il recesso deve essere esercitato entro il termine di dieci giorni dal ricevimento dell'invito.

Riferimenti normativi: artt. 1 e 2, Legge 9 gennaio 1963, n. 7

Minori

Ai fini dell'applicazione delle norme a tutela dei minori, si intende:

a) bambino: il minore che non ha ancora compiuto 15 anni di età o che è ancora soggetto all'obbligo scolastico;

b) adolescente: il minore di età compresa tra i 15 e i 18 anni di età e che non è più soggetto all'obbligo scolastico.

Il limite minimo di età per l'instaurazione di un rapporto di lavoro con minori è individuabile in relazione alla sussistenza di due requisiti, e cioè:

- 1) il compimento del quindicesimo anno di età,
- 2) l'avvenuto assolvimento dell'obbligo scolastico.

La Direzione provinciale del lavoro può autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della potestà genitoriale, l'impiego di bambini in attività lavorative di carattere culturale, artistico, sportivo o pubblicitario e nel settore dello spettacolo, purché si tratti di attività che non pregiudicano la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo del minore, la frequenza scolastica o la partecipazione a programmi di orientamento o di formazione professionale.

E' vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori specificamente individuati dalla legge. In deroga al predetto divieto, tali attività possono essere svolte dagli adolescenti, per indispensabili motivi didattici o di formazione professionale e soltanto per il tempo strettamente necessario alla formazione stessa svolta in aula o in laboratorio adibiti ad attività formativa, oppure svolte in ambienti di lavoro di diretta pertinenza del datore di lavoro dell'apprendista purché siano svolti sotto la sorveglianza di formatori competenti anche in materia di prevenzione e di protezione e nel rispetto di tutte le condizioni di sicurezza e di salute previste dalla vigente legislazione.

I minori possono essere ammessi al lavoro, nei casi previsti dalla legge, purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica.

L'idoneità dei minori all'attività lavorativa cui sono addetti, deve essere altresì accertata mediante visite periodiche da effettuare ad intervalli non superiori ad un anno.

Le visite mediche di cui al presente articolo sono effettuate, a cura e spese del datore di lavoro, presso un medico del Servizio sanitario nazionale.

I minori che, a seguito di visita medica, risultano non idonei ad un determinato lavoro non possono essere ulteriormente adibiti allo stesso.

E' vietato adibire i minori al **lavoro notturno**. Gli adolescenti che hanno compiuto 16 anni possono essere, eccezionalmente e per il tempo strettamente necessario, adibiti al **lavoro notturno** quando si verifica un caso di forza maggiore che ostacola il funzionamento dell'azienda, purché tale lavoro sia temporaneo e non ammetta ritardi, non siano disponibili lavoratori adulti e siano concessi periodi equivalenti di riposo compensativo entro tre settimane. Il datore di lavoro deve dare immediata comunicazione alla Direzione provinciale del lavoro indicando i nominativi dei lavoratori, le condizioni costituenti la forza maggiore, le ore di lavoro.

Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, l'**orario di lavoro** non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. Per gli adolescenti l'**orario di lavoro** non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.

L'**orario di lavoro** dei bambini e degli adolescenti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezza; la Direzione provinciale del lavoro può, nei casi in cui il lavoro presenti carattere di pericolosità o gravosità, prescrivere che il lavoro dei bambini e degli adolescenti non duri senza interruzione più di 3 ore, stabilendo anche la durata del riposo intermedio.

Ai minori deve essere assicurato un periodo di **riposo settimanale** di almeno due giorni, se possibile consecutivi, e comprendente la domenica.

I bambini e gli adolescenti hanno diritto ad un periodo annuale di **ferie** retribuite che non può essere inferiore a giorni 30 per coloro che non hanno compiuto i 16 anni e a giorni 20 per coloro che hanno superato i 16 anni di età.

Riferimenti normativi: art. 37, Costituzione; Legge 17 ottobre 1967, n. 977; Circ. Ministero Lavoro, n. 1/2000 art. 1, c. 622, Legge 27 dicembre 2006, n. 296

Missione (vd. Trasferta)

Mobbing

Comunicazione ostile e contraria ai principi etici, perpetrata in modo sistematico da una o più persone principalmente contro un singolo individuo che viene per questo spinto in una posizione di impotenza e impossibilità di difesa e qui costretto a restare da continue attività ostili (Leymann, 1996).

Attacco continuato e persistente nei confronti dell'autostima e della fiducia in sé della vittima. La ragione sottostante tale comportamento è il desiderio di dominare, soggiogare, eliminare; la caratteristica dell'aggressore è il totale rifiuto di farsi carico di ogni responsabilità per le conseguenze delle sue azioni (Field, 1996).

La condizione di mobbing più frequentemente denunciata e in genere più facilmente dimostrabile è quella definita *mobbing* "strategico": è un'azione sviluppata nel tempo che mira a mettere uno più lavoratori in una condizione di forte disagio col fine dell'espulsione dal contesto lavorativo (**licenziamento** o **trasferimento**) o del soggiogamento (frustrarne cioè la capacità personale di contrattare, di difendere i propri diritti, di far valere le proprie ragioni).

Gli eventi che più frequentemente si registrano in questi casi evidenti di *mobbing* sono (l'elenco è ovviamente puramente esemplificativo e non esaustivo):

- a) demansionare in modo formale o solo di fatto
- b) marginalizzare il lavoratore fino al punto di metterlo in una condizione di totale inoperosità
- c) costruire ad arte "incidenti" miranti a rovinare la reputazione della vittima
- d) discriminare su: la carriera, le **ferie**, l'aggiornamento, la postazione di lavoro, il carico e la qualità del lavoro
- e) negare diritti contrattuali
- f) utilizzare espressioni o atteggiamenti offensivi o di squalifica, fino alla diffamazione vera e propria
- g) isolare dal contatto con gli altri lavoratori
- h) utilizzare in modo esasperato ed esasperante il potere di controllo e l'azione disciplinare.

Tutte queste azioni agite in modo occasionale possono far parte di una "normale" conflittualità lavorativa; alcune di esse, ritenute discriminanti da una delle parti, possono inoltre essere la conseguenza di esasperati meccanismi premiali, o "normali" strumenti di gestione di una collettività lavorativa.

Una condizione di **mobbing** si distingue da una "normale" conflittualità lavorativa per il protrarsi di queste azioni nel tempo (almeno sei mesi), per l'evidente indipendenza di esse da esplicite e condivisibili esigenze gestionali, ma soprattutto per l'intenzione del gobbe (è così definito colui che mette in atto la strategia persecutoria) di perseguire, di nuocere, di espellere la vittima, negando ogni ragionevole tentativo di soluzione del conflitto e, molto spesso, negando il conflitto stesso.

(Patologia psichica da stress, mobbing e costrittività organizzativa, a cura di P. Pappone, A. Citro, O. Natullo, E. Del Castello, INAIL- SOVRINTENDENZA MEDICA GENERALE, 2005)

Modello DM10/2 (vd. Contributi)

Modello DS21 (vd. Disoccupazione involontaria)

Modello F24 (vd. Contributi)

Multa (vd. Procedimenti disciplinari)

Mutamento mansioni

Il datore di lavoro ha facoltà di mutare le **mansioni** assegnate al lavoratore (*jus variandi*), è tuttavia illegittima l'adibizione a **mansioni** inferiori.

Il prestatore di lavoro deve infatti essere adibito alle **mansioni** per le quali è stato assunto - o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito - ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte.

Nel caso di assegnazione a **mansioni** superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai **contratti collettivi**, e comunque non superiore a tre mesi.

Riferimenti normativi: art. 2103, codice civile; art. 13, L. 20 maggio 1970, n. 300

OO.SS. (vd. Diritti sindacali)

Operaio (vd. inquadramento del lavoratore)

Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

I **contratti collettivi di lavoro** possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

I **contratti collettivi di lavoro** stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di **lavoro straordinario**.

La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi. I **contratti collettivi di lavoro** possono in ogni caso elevare tale limite fino a 6 mesi ovvero fino a 12 mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi **contratti collettivi**.

Riferimenti normativi: artt. 3 e 4, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Organizzazioni sindacali (vd. Diritti sindacali)

Parità di trattamento

Per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, degli **handicap**, dell'età e dell'orientamento sessuale.

Si considera:

a) discriminazione diretta quando, per una delle predette caratteristiche, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza, etnia, religione, età, orientamento sessuale, ecc., in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Sono, altresì, considerate come discriminazioni anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

L'ordine di discriminare persone è considerato una discriminazione.

Il principio di parità di trattamento si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la **retribuzione** e le condizioni del **licenziamento**;

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

- d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;
- e) protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale;
- f) assistenza sanitaria;
- g) prestazioni sociali;
- h) istruzione;
- i) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.

Riferimenti normativi: art. 3, Cost.; art. 15, c. 3, Legge 20 maggio 1970, n. 300; D. Lgs. 9 luglio 2003, n. 215; D. Lgs. 99 luglio 2003, n. 216

Part-time (vd. Contratto a tempo parziale)

Partecipazione agli utili (vd. Retribuzione)

Paternità (vd. Maternità e paternità)

Patologie oncologiche (vd. Contratto a tempo parziale; Malattia)

Patto di non concorrenza

Si definisce patto di non concorrenza l'accordo con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto. Il patto di non concorrenza è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di **dirigenti**, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata.

Riferimenti normativi: art. 2125, codice civile

Patto di prova

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può recedere dal contratto, senza obbligo di **preavviso** o d'indennità. Se però la prova è stabilita per un tempo minimo necessario, la facoltà di recesso non può esercitarsi prima della scadenza del termine.

La durata del patto di prova è stabilita dai **contratti collettivi** ed è, di norma, differenziata per **qualifica e livello**.

L'imprenditore e il prestatore di lavoro sono rispettivamente tenuti a consentire e a fare l'esperimento che forma oggetto del patto di prova.

Il periodo di prova deve risultare da atto sottoscritto in data anteriore all'inizio del rapporto; in difetto, il patto è nullo.

Compiuto il periodo di prova, l'assunzione diviene definitiva e il servizio prestato si computa nell'anzianità del prestatore di lavoro.

Riferimenti normativi: art. 2096, codice civile

Pause

Qualora l'**orario di lavoro** giornaliero ecceda il limite di 6 ore il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa, le cui modalità e la cui durata sono stabilite dai **contratti collettivi di lavoro**, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della eventuale consumazione del pasto, anche al fine di attenuare il lavoro monotono e ripetitivo.

In difetto di disciplina collettiva che preveda un intervallo a qualsivoglia titolo attribuito, al lavoratore deve essere concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, tra l'inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a 10 minuti e la cui collocazione deve tener conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.

Riferimenti normativi: art. 8, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Pensione integrativa (vd. Previdenza complementare)

Periodo di prova (vd. Patto di prova)

Periodo di comportamento (vd. Malattia)

Periodo di preavviso

Ciascuno dei contraenti può recedere dal **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, dando il preavviso nel termine e nei modi stabiliti dei **contratti collettivi**.

In mancanza di rispetto dei termini di preavviso, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un'indennità equivalente all'importo della **retribuzione** che sarebbe spettata a quest'ultimo per il periodo di preavviso. Al lavoratore che si dimetta senza l'osservanza dei termini del preavviso può essere operata, da parte del datore di lavoro, una trattenuta su netto di importo pari alla **retribuzione** lorda che gli sarebbe spettata a fronte del preavviso lavorato.

I termini del preavviso sono, di norma, diversificati per anzianità, **qualifica** e **livello**. Per il personale impiegatizio, i termini di preavviso decorrono dal 1° o dal 16° giorno del mese.

Una indennità calcolata in base agli stessi criteri dell'indennità sostitutiva del preavviso è dovuta dal datore di lavoro nel caso di cessazione del rapporto per morte del prestatore di lavoro (cd. indennità causa morte).

Riferimenti normativi: art. 2118, codice civile; art. 10, comma 2, R.D.L. n. 1825/1924

Permessi contrattuali retribuiti

Numerosi **contratti collettivi nazionali di lavoro**, nell'ambito di una tendenza alla progressiva riduzione dell'orario, hanno introdotto, nei decenni passati, l'istituto dei "permessi contrattuali per riduzione dell'orario annuale di lavoro" (cd. ROL).

Il numero delle ore di permesso concesse ai lavoratori e le relative modalità di fruizione variano da settore a settore.

I **Contratti collettivi nazionali di lavoro** hanno inoltre provveduto ad istituire quattro giornate di permesso a fronte di festività soppresse a seguito di interventi legislativi. Anche in questo caso la disciplina dell'istituto deve essere ricercata nei singoli **contratti collettivi**.

Riferimenti normativi: CCNL vari

Permessi sindacali (vd. Diritti sindacali)

Permessi studio (vd. Lavoratori studenti)

Portatori di handicap

Si definiscono persone con disabilità coloro che presentano una minorazione fisica, psichica o sensoriale stabilizzata o progressiva, che causa difficoltà di apprendimento, di relazione o di integrazione lavorativa.

La disabilità si considera grave se la minorazione, singola o plurima, ha ridotto l'autonomia personale, in modo da rendere necessario un intervento assistenziale permanente e continuativo.

Le persone disabili e i loro familiari hanno diritto ad alcune agevolazioni assistenziali.

I lavoratori disabili hanno diritto ad usufruire di permessi articolati in ore (due ore al giorno) o in giorni (tre giorni al mese). Ogni mese è possibile cambiare il tipo di permesso purché il lavoratore ne faccia richiesta documentata al suo datore di lavoro.

I genitori di figli con disabilità grave hanno diritto a particolari agevolazioni:

- prolungamento del **congedo parentale** (astensione facoltativa). Il **congedo parentale**, nella generalità dei casi, è di sei mesi entro i tre anni di vita del bambino e può essere prolungato fino al compimento degli otto anni di età del bambino, per un periodo complessivo non superiore a undici mesi tra i due genitori. Nel caso di figli con disabilità grave, la madre o il padre hanno diritto all'astensione fino al compimento dei tre anni di età del bambino. In alternativa al **congedo parentale**, la madre o il padre

hanno diritto a una o due ore (a seconda della durata dell'**orario di lavoro**) di permesso giornaliero retribuito, fino al terzo anno di età del bambino;

- tre giorni di permessi mensili retribuiti, da utilizzare anche in maniera continuativa, oltre il terzo anno di età del bambino e fino a diciotto anni di età. I giorni di permesso non utilizzati non possono essere cumulati con quelli del mese successivo.

I riposi, i permessi e i congedi spettano al genitore lavoratore anche quando l'altro genitore non ne ha diritto, perché non lavora o perché svolge **lavoro autonomo**.

I permessi e il congedo per handicap grave non possono essere utilizzati dai due genitori contemporaneamente.

I riposi e i permessi possono essere cumulati con il **congedo parentale** (astensione facoltativa di 6 mesi per la madre e 7 mesi per il padre; 10/11 mesi se viene utilizzato da entrambi) e con il **congedo per malattia del figlio**.

Se un genitore usufruisce dell'astensione facoltativa, l'altro può avere diritto nello stesso periodo, ai permessi mensili per i figli con disabilità. Non è possibile, però, che lo stesso genitore utilizzi nella stessa giornata i permessi per i figli disabili e l'astensione facoltativa.

La norma riconosce il diritto ai riposi, ai permessi e ai congedi anche ai genitori adottivi e agli affidatari.

I **lavoratori dipendenti**, genitori di disabili maggiorenni, possono usufruire di giorni di permesso mensili anche se in famiglia sono presenti altre persone che possono dare assistenza. Non è necessario che l'assistenza sia prestata con continuità ed esclusività (come nel caso in cui i figli siano minorenni).

I **lavoratori dipendenti**, genitori di disabili maggiorenni, possono usufruire di giorni di permesso purché l'assistenza al disabile sia, continua ed esclusiva. Intendendo con questo che l'assistenza non deve necessariamente essere quotidiana ma deve avere i caratteri della sistematicità ed adeguatezza rispetto alle concrete esigenze della persona con disabilità grave. I genitori hanno diritto ai giorni di permesso anche se nel nucleo familiare del disabile sono presenti altre persone che non lavorano e che sono in grado di prestare assistenza. Il diritto ai permessi è subordinato al fatto che l'assistenza al disabile sia prestata con continuità ed esclusività.

Per avere diritto ai permessi è necessario presentare un modulo di domanda corredato dai documenti che provino la disabilità, agli uffici **INPS** e al proprio datore di lavoro. I moduli sono disponibili presso gli uffici **INPS** oppure sul sito dell'Istituto. Ogni domanda per essere presa in esame deve contenere la documentazione richiesta dall'Istituto.

I permessi per assistenza alle persone con disabilità sono retribuiti dal datore di lavoro, il quale procede al relativo conguaglio con i **contributi** dovuti all'**INPS**, in occasione della dichiarazione mensile (**mod. DM 10**).

Per l'assistenza di persone con handicap grave, la legge prevede altresì un congedo straordinario indennizzato.

L'agevolazione spetta:

- al coniuge, se convive con la persona gravemente disabile
- ai genitori, naturali o adottivi, e agli affidatari di persone con disabilità per i quali è stata accertata la situazione di gravità, se il coniuge manca, non ha diritto o a rinunciato al congedo
- ai fratelli o alle sorelle conviventi con il soggetto portatore di handicap grave, se mancano o non hanno diritto o hanno rinunciato al congedo i soggetti di cui sopra.

Per ottenere il congedo sono richiesti gli stessi requisiti che permettono di avere diritto alle speciali agevolazioni previste dalla legge sull'handicap (giorni di permesso mensili retribuiti, prolungamento dell'astensione facoltativa, permessi orari retribuiti).

Il congedo ha la durata massima di due anni nell'arco della vita lavorativa, può essere frazionato a giorni, a settimane, a mesi.

Il congedo è retribuito con un'indennità pari all'ultima **retribuzione** percepita ed è coperto da contributi figurativi.

Nel caso di **part-time** verticale, il congedo non è riconosciuto per i periodi per i quali non è prevista attività lavorativa.

Riferimenti normativi: art.38, Costituzione; Legge 5 febbraio 1992, n. 104; INPS circ. n. 80/1995; INPS circ. n. 37/1999; INPS circ. n. 133/2000; art. 42, c. 5, D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151; Circ. INPS. n. 85/2002; Circ. INPS n. 20/2004

Preavviso (vd. Periodo di preavviso)

Premio di assicurazione (vd. INAIL)

Prescrizione

Ogni diritto si estingue per prescrizione, quando il titolare non lo esercita per il tempo determinato dalla legge. Non sono soggetti alla prescrizione i diritti indisponibili e gli altri diritti indicati dalla legge.

La prescrizione comincia a decorrere dal giorno in cui il diritto può essere fatto valere.

E' nullo ogni patto diretto a modificare la disciplina legale della prescrizione.

Si può rinunciare alla prescrizione solo quando questa è compiuta. La rinuncia può risultare da un fatto incompatibile con la volontà di valersi della prescrizione.

Il giudice non può rilevare d'ufficio la prescrizione non opposta.

Il termine della prescrizione per i diritti in materia di **lavoro subordinato** è:

- cinque anni, per i diritti relativi a compensi da pagarsi periodicamente ad anno o a scadenze più brevi,
- cinque anni, per le indennità dovute in occasione della cessazione del rapporto di lavoro,
- dieci anni, per gli altri diritti,
- un anno, per i crediti di lavoro, diversi da quelli spettanti a titolo di trattamento di fine rapporto, inerenti gli ultimi tre mesi del rapporto di lavoro dovuti dal Fondo di garanzia, in caso di insolvenza del datore di lavoro.

Riferimenti normativi: artt. dal 2934 al 2940, 2946 e 2948 codice civile; art. 2, comma 5, D.Lgs. 27 gennaio 1992, n. 80

Prestazioni occasionali (vd. Lavoro occasionale)

Previdenza complementare

Le fonti di finanziamento della previdenza complementare per un lavoratore dipendente sono rappresentate da:

- a) **trattamento di fine rapporto**,
- b) contributo del lavoratore,
- c) contributo del datore di lavoro.

Il lavoratore può scegliere di versare ulteriori contributi, oltre al **Tfr**. Gli accordi o i **contratti collettivi** possono stabilire che se il lavoratore decide di contribuire non solo con il **Tfr**, ma con ulteriori somme, il datore di lavoro è obbligato al versamento di un proprio contributo.

Il datore di lavoro può comunque decidere, pur in assenza di accordi collettivi, di versare il contributo a proprio carico alla forma pensionistica complementare alla quale il lavoratore abbia aderito.

Il versamento del **Tfr** e degli eventuali altri contributi presso i fondi pensione dà luogo, al raggiungimento dei requisiti, alla liquidazione di una pensione aggiuntiva a quella obbligatoria. La pensione complementare si ottiene quando si maturano i requisiti di legge per la pensione pubblica, di vecchiaia o di anzianità, purché si siano cumulati almeno 5 anni di partecipazione nel fondo pensione. L'iscritto può ottenere la pensione complementare con un anticipo massimo di 5 anni rispetto alla pensione obbligatoria, nei casi di non occupazione superiore a 48 mesi e di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo. In caso di decesso prima che si raggiunga il diritto alla pensione complementare, l'intera posizione è versata agli eredi o alle persone che il titolare ha indicato per iscritto.

Il lavoratore può anche scegliere di farsi liquidare il capitale accumulato. Questo, però, non può essere liquidato interamente, ma solo fino ad un massimo del 50% del montante

finale accumulato, mentre il restante 50% verrà comunque corrisposto come pensione. La pensione potrà essere percepita interamente in capitale solo se:

- convertendo in rendita almeno il 70% del montante finale, la pensione risulterà inferiore al 50% dell'assegno sociale,
- il lavoratore è un vecchio iscritto, ossia è iscritto a forme di previdenza complementare prima del 29 aprile 1993.

Analogamente a quanto avviene con il **Tfr** lasciato in azienda, in alcuni casi e ricorrendo particolari condizioni, possono essere richieste anticipazioni della posizione maturata nei Fondi Pensione.

Dopo due anni di iscrizione, chi aderisce a un fondo può trasferire l'intera posizione presso un'altra forma pensionistica complementare, collettiva o individuale. In questo caso, però, se ci si trasferisce da un fondo pensione negoziale ad una forma individuale si perde il diritto all'eventuale contributo del datore di lavoro a meno che il mantenimento di tale diritto non sia previsto esplicitamente dagli accordi o **contratti collettivi** applicati al rapporto di lavoro. Anche chi cambia settore di attività lavorativa può trasferire la propria posizione individuale.

L'iscritto che perde il diritto all'iscrizione al fondo, per perdita dei requisiti di partecipazione, in alternativa al trasferimento della posizione, può chiedere, in alcuni casi previsti dalla riforma, la restituzione parziale o totale della posizione maturata. La posizione può anche essere mantenuta nel fondo senza il versamento di ulteriori contribuzioni.

Se il lavoratore decide di lasciare il **Tfr** in azienda (ricordiamo che in questo caso, qualora si tratti di aziende con almeno 50 dipendenti, il **Tfr** viene versato al *Fondo della Tesoreria dello Stato presso l'INPS*) sceglie di mantenere il **Tfr** con tutte le sue attuali caratteristiche. Restano pertanto uguali le modalità di rivalutazione, le possibilità di ottenere anticipazioni, la modalità di pagamento al momento della cessazione del rapporto di lavoro.

Riferimenti normativi: D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124; Legge 8 agosto 1995, n. 335; Legge 23 dicembre 2004, n. 243; D. Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252

PREVINDAI

L'ente gestisce il Fondo integrativo di previdenza per i **dirigenti** di aziende industriali cui le aziende del settore sono tenute ad iscriversi in assenza di casse o fondi diretti ad assicurare, a favore dei **dirigenti**, analoghe forme di previdenza integrativa.

La prestazione resa al **dirigente** è quindi quella dell'erogazione di un trattamento pensionistico integrativo rispetto a quello a carico dell'**INPS**.

Il Fondo ha origine contrattuale; ne consegue l'inapplicabilità allo stesso della disciplina prevista per il funzionamento degli istituti previdenziali di diritto pubblico.

Riferimenti normativi: Circ. PREVINDAI n. 1/1990; Circ. PREVINDAI n. 15/1997

PREVINDAPI

Il PREVINDAPI gestisce una forma previdenziale integrativa a favore dei **dirigenti** della piccola o media impresa industriale. Il Fondo è finalizzato all'erogazione, a favore del **dirigente**, di un trattamento pensionistico integrativo rispetto a quello a carico dell'**INPS**.

Sono tenuti all'iscrizione i datori di lavoro aderenti alla Confederazione italiana piccola e media industria.

Il Fondo ha origine contrattuale; ne consegue l'inapplicabilità allo stesso della disciplina prevista per il funzionamento degli istituti previdenziali di diritto pubblico.

Riferimenti normativi: Circ. PREVINDAPI n. 2/1992

PREVIR (vd. Fondo Negri)

Privacy

Il Garante per la protezione dei dati personali ha fornito specifiche indicazioni relative alle problematiche della comunicazione e della diffusione dei dati, dell'informativa che il

datore di lavoro deve rendere ai lavoratori, dei dati idonei a rivelare lo stato di salute e del diritto d'accesso.

Le operazioni di trattamento riguardano per lo più:

- dati anagrafici di lavoratori (assunti o cessati dal servizio), dati biometrici, fotografie e dati sensibili riferiti anche a terzi, idonei in particolare a rivelare il credo religioso o l'adesione a **sindacati**; dati idonei a rivelare lo stato di salute, di regola contenuti in certificati medici o in altra documentazione prodotta per giustificare le assenze dal lavoro o per fruire di particolari **permessi** e benefici previsti anche nei **contratti collettivi**;
- informazioni più strettamente connesse allo svolgimento dell'attività lavorativa, quali la tipologia del contratto (a **tempo determinato** o **indeterminato**, a **tempo pieno** o **parziale**, ecc.); la **qualifica** e il **livello** professionale, la **retribuzione** individuale corrisposta anche in virtù di provvedimenti "*ad personam*"; l'ammontare di premi; il tempo di lavoro anche **straordinario**; **ferie** e permessi individuali (fruiti o residui); l'assenza dal servizio nei casi previsti dalla legge o dai **contratti collettivi di lavoro**; **trasferimenti** ad altra **sede di lavoro**; procedimenti e **provvedimenti disciplinari**.

I medesimi dati sono:

- contenuti in atti e documenti prodotti dai lavoratori in sede di **assunzione** (rispetto ai quali, con riferimento alle informazioni raccolte mediante annunci contenenti offerte di lavoro, il Garante si è già pronunciato) o nel corso del rapporto di lavoro;
- contenuti in documenti e/o *file* elaborati dal (o per conto del) datore di lavoro in pendenza del rapporto di lavoro per finalità di esecuzione del contratto e successivamente raccolti e conservati in fascicoli personali, archivi cartacei o elettronici aziendali;
- resi disponibili in albi e bacheche o, ancora, nelle *Intranet* aziendali.

Le predette informazioni di carattere personale possono essere trattate dal datore di lavoro nella misura in cui siano necessarie per dare corretta esecuzione al rapporto di lavoro; talvolta, sono anche indispensabili per attuare previsioni contenute in leggi, regolamenti, contratti e accordi collettivi.

In ogni caso, deve trattarsi di informazioni pertinenti e non eccedenti e devono essere osservate tutte le disposizioni della vigente disciplina in materia di protezione dei dati personali che trae origine anche da direttive comunitarie.

In particolare, il Codice in materia di protezione dei dati personali prescrive che il trattamento di dati personali avvenga:

- nel rispetto di principi di necessità e liceità e che riguardano la qualità dei dati,
 - informando preventivamente e adeguatamente gli interessati,
 - chiedendo preventivamente il consenso solo quando, anche a seconda della natura dei dati, non sia corretto avvalersi di uno degli altri presupposti equipollenti al consenso,
 - rispettando, se si trattano dati sensibili o giudiziari, le prescrizioni impartite dal Garante nelle autorizzazioni anche di carattere generale rilasciate,
 - adottando le misure di sicurezza idonee a preservare i dati da alcuni eventi tra i quali accessi ed utilizzazioni indebite, rispetto ai quali può essere chiamato a rispondere anche civilmente e penalmente.

Il trattamento di dati personali riferibili a singoli lavoratori, anche sensibili, è lecito, se finalizzato ad assolvere obblighi derivanti dal contratto individuale (ad esempio, per verificare l'esatto adempimento della prestazione o commisurare l'importo della **retribuzione**, anche per **lavoro straordinario**, o dei premi da corrispondere, per quantificare le **ferie** e i **permessi**, per appurare la sussistenza di una causa legittima di assenza).

Se queste finalità sono in termini generali lecite, occorre però rispettare il principio della compatibilità tra gli scopi perseguiti: lo scopo perseguito in concreto dal datore di lavoro sulla base del trattamento di dati personali non deve essere infatti incompatibile con le finalità per le quali i medesimi sono stati raccolti.

Ai fini della protezione dei dati personali assume un ruolo rilevante identificare le figure soggettive che a diverso titolo possono trattare i dati, definendo chiaramente le rispettive attribuzioni, in particolare, quelle del titolare e del responsabile del trattamento.

La conoscenza dei dati personali relativi ad un lavoratore da parte di terzi è ammessa se l'interessato vi acconsente.

Se il datore di lavoro non può avvalersi correttamente di uno degli altri presupposti del trattamento equipollenti al consenso, può prescindere dal consenso stesso per comunicare dati personali (ad esempio, inerenti alla circostanza di un'avvenuta assunzione, allo status o alla **qualifica** ricoperta, all'irrogazione di **sanzioni disciplinari** o a **trasferimenti** del lavoratore) a terzi quali:

- associazioni (anche di categoria) di datori di lavoro, o di *ex* dipendenti (anche della medesima istituzione);
- conoscenti, familiari e parenti.

Devono essere osservate cautele particolari anche nel trattamento dei dati sensibili del lavoratore e, segnatamente, di quelli dati idonei a rivelarne lo stato di salute. Tra questi ultimi, può rientrare l'informazione relativa all'assenza dal servizio per **malattia**, indipendentemente dalla circostanza della contestuale enunciazione della diagnosi.

Per tali informazioni, l'ordinamento appresta anche fuori della disciplina di protezione dei dati personali particolari accorgimenti per contenere, nei limiti dell'indispensabile, i dati dei quali il datore di lavoro può venire a conoscenza per dare esecuzione al contratto.

Il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, prima di procedere al trattamento dei dati personali che lo riguardano (anche in relazione alle ipotesi nelle quali la legge non richieda il suo consenso), un' informativa individualizzata completa degli elementi previsti dalla disciplina normativa applicabile.

Il datore di lavoro titolare del trattamento è tenuto ad adottare ogni misura di sicurezza, anche minima, a protezione dei dati personali dei dipendenti comunque trattati nell'ambito del rapporto di lavoro, ponendo particolare attenzione all'eventuale natura sensibile dei medesimi.

Dette informazioni devono essere conservate separatamente da ogni altro dato personale dell'interessato.

I lavoratori interessati possono esercitare nei confronti del datore di lavoro il diritto di accedere ai dati che li riguardano di ottenerne l'aggiornamento, la rettificazione, l'integrazione, la cancellazione, la trasformazione in forma anonima o il blocco se trattati in violazione di legge, di opporsi al trattamento per motivi legittimi.

Riferimenti normativi: art. 8, Legge 20 maggio 1970, n. 300; D. Lgs. 30 giugno 2003, n. 196; Provvedimento Garante protezione dati personali, 23 novembre 2006

Procedimenti disciplinari

Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.

Inoltre, egli non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.

L'inosservanza dei predetti obblighi può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione e in conformità delle norme contenute nei **contratti collettivi**.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'**associazione sindacale** cui aderisce o conferisce mandato.

Non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre, la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della **retribuzione** di base e la sospensione dal servizio e dalla **retribuzione** per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai **contratti collettivi di lavoro** e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite la Direzione provinciale del lavoro, di un collegio di **conciliazione** e arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui sopra precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

Riferimenti normativi: artt. 2104, 2105 e 2106, codice civile; art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300

Procedura di mobilità (vd. Licenziamenti collettivi)

Prova (vd. Patto di prova)

Provvedimenti disciplinari (vd. Procedimenti disciplinari)

Provvigioni

Il sistema retributivo a provvigione consiste nel riconoscimento al lavoratore di una percentuale sul valore di uno o più affari da questi conclusi o semplicemente promossi.

Nell'ambito del lavoro subordinato, le provvigioni rappresentano soltanto una parte (eventuale) della **retribuzione**.

Contratti collettivi che prevedono il ricorso a sistemi provvigionali sono, tipicamente, quelli per i viaggiatori e piazzisti dipendenti da aziende industriali o commerciali; è altresì previsto il ricorso all'istituto per talune figure professionali dei settori commercio e pubblici esercizi.

Riferimenti normativi: art. 2099, codice civile

Puerperio (vd. Maternità e paternità)

Qualifiche (vd. Inquadramento del lavoratore)

Quadro (vd. Inquadramento del lavoratore)

Qualifiche (vd. Inquadramento del lavoratore)

Quattordicesima

Alcuni **CCNL** di categoria (ad es: terziario, studi professionali, credito, agenzie marittime, ecc.) prevedono la corresponsione di una quattordicesima mensilità.

La quattordicesima è calcolata in base ai criteri fissati dagli stessi **contratti collettivi**.

La quattordicesima mensilità è, di norma, corrisposta nel mese di luglio con riferimento al periodo che va dal 1° luglio dell'anno precedente al 30 giugno dell'anno di erogazione.

Riferimenti normativi: CCNL vari

Rapporto assicurativo

Il rapporto assicurativo si instaura *ope legis* al momento dell'**assunzione** del lavoratore. L'obbligazione contributiva nelle assicurazioni obbligatorie ha per soggetto attivo l'**INPS**, creditore dei **contributi**, e per soggetto passivo il datore di lavoro, debitore dei **contributi** stessi. Il lavoratore, unico beneficiario della prestazione previdenziale, è stato ritenuto estraneo al suddetto rapporto.

Infatti, pur ponendo la legge a carico del lavoratore e del datore di lavoro l'onere del pagamento dei **contributi**, ha stabilito che il rapporto debitorio intercorre esclusivamente tra l'**INPS** ed il datore di lavoro. Quest'ultimo deve quindi ritenersi il solo responsabile del pagamento sia della sua quota contributiva sia di quella a carico del lavoratore.

Il datore di lavoro per tale ragione è soggetto quindi alle sanzioni civili ed amministrative stabilite per il mancato o ritardato pagamento dei contributi; è chiamato a rispondere di appropriazione indebita aggravata nei confronti dell'**INPS** ed incorre nelle relative sanzioni penali nel caso che esegua trattenute maggiori di quelle dovute. Il lavoratore ha solo un diritto soggettivo nei confronti del datore di lavoro di rivalsa in relazione al pagamento indebito effettuato dal datore di lavoro; tale diritto di rivalsa è riferibile però ad un rapporto privatistico tra datore di lavoro e lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 19, legge 4 aprile 1952, n. 218; Circ. INAIL n. 1111 C. e V., 3 ottobre 1957; Circ. INPS n. 144/1994

Rappresentanti di commercio (vd. Agenti)

Rappresentanze sindacali aziendali (vd. Diritti sindacali)

Rappresentanze sindacali unitarie (vd. Diritti sindacali)

Referendum (vd. Diritti sindacali)

Registro infortuni

Le aziende soggette alla disciplina in materia di sicurezza del lavoro devono tenere un registro, nel quale siano annotati cronologicamente tutti gli **infortuni** occorsi ai lavoratori dipendenti, che comportino un'assenza dal lavoro di almeno un giorno, escluso quello dell'evento.

Su detto registro, conforme al modello stabilito con decreto del Ministro per il lavoro, devono essere indicati oltre al nome, cognome e **qualifica** professionale dell'infortunato, la causa e le circostanze dell'infortunio nonché la data di abbandono e di ripresa del lavoro.

Il registro **infortuni** deve essere tenuto a disposizione degli Ispettori del lavoro sul luogo di lavoro.

Il registro degli **infortuni** deve essere intestato all'azienda alla quale si riferisce, legato e numerato in ogni pagina.

Prima di essere messo in uso, il registro deve essere presentato all'Azienda Sanitaria Locale competente per territorio, la quale, constatata la conformità del registro al modello stabilito dal Ministero, lo contrassegna in ogni sua pagina, dichiarando nell'ultima pagina il numero dei fogli che lo compongono e la data del rilascio.

Il registro deve essere tenuto senza alcun spazio in bianco; le scritturazioni devono essere fatte con inchiostro indelebile; non sono consentite abrasioni e le eventuali rettifiche o correzioni debbono eseguirsi in modo che il testo sostituito sia tuttavia leggibile.

Il registro deve essere conservato almeno per quattro anni dall'ultima registrazione e, se non usato, dalla data in cui fu vidimato.

Va segnalato che è in programma una revisione integrale della materia della sicurezza, tuttavia sino a sei mesi successivi all'adozione del decreto interministeriale per la

realizzazione del Sistema informativo nazionale per la prevenzione resteranno in vigore le disposizioni relative al registro **infortuni**.

Riferimenti normativi: art. 403, D.P.R. 27 aprile 1955, n. 547; D.M. 12 settembre 1958; art. 53, c. 6, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Retribuzione

La retribuzione costituisce il corrispettivo per lavoro svolto dal dipendente.

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa. Secondo un consolidato orientamento giurisprudenziale, gli importi di retribuzione stabiliti dai **contratti collettivi** sono ritenuti, conformi a tale principio.

La donna ed i **minori** hanno gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.

La retribuzione deve essere corrisposta periodicamente con le modalità e nei termini stabiliti nel **contratto collettivo** o individuale. L'obbligo del pagamento sorge dopo che il lavoratore ha effettuato la prestazione.

La **contrattazione collettiva** ricorre ad una pluralità di voci retributive; limitando la citazione a quelle più comuni, si ricordano: paga base, *ex* indennità di contingenza, paga conglobata, **scatti di anzianità**, indennità di funzione, indennità di disagio, diaria, ecc.

Particolari elementi retributivi che possono essere corrisposti al lavoratore sono: i compensi in natura (cessione di beni o servizi), il **cottimo** (parte della retribuzione commisurata al risultato), le **provvigioni** (percentuale sul valore degli affari conclusi), le partecipazioni (compensi commisurati agli utili).

Riferimenti normativi: artt. 36 e 37, Costituzione; artt. 2094 e 2099, codice civile

Retribuzione a cottimo (vd. Cottimo)

Rimprovero scritto (vd. Procedimenti disciplinari)

Rimprovero verbale (vd. Procedimenti disciplinari)

Rinunce

Le rinunce e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di **lavoro subordinato** derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi sono valide.

L'impugnazione deve essere proposta, a pena di **decadenza**, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinuncia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima. L'impugnativa può avvenire con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.

Sono altresì annullabili le transazioni e le rinunce nell'ipotesi in cui il consenso del contraente sia frutto di errore o estorto con violenza o carpito con dolo; l'errore è causa di annullamento del contratto quando è essenziale ed è riconoscibile dall'altro contraente.

Sono invece da subito inoppugnabili le rinunce, transazioni e conciliazioni intervenute in sede giudiziale, sindacale o nanti la Commissione di conciliazione istituita presso le Direzioni provinciali del lavoro, ferma restando la possibilità di impugnativa per uno dei vizi comuni di nullità od annullabilità (ad esempio, consenso estorto con l'inganno).

Riferimenti normativi: artt. 1418, 1425, 1427 e 2113, codice civile; artt. dal 409 al 412 bis, cod. proc. civ.

Riposo giornaliero

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

I **Contratti collettivi** possono stabilire deroghe alla predetta disciplina.

Riferimenti normativi: art. 7, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66

Riposo settimanale

Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e non può rinunziarvi.

Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni a un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni.

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi particolari caratteristiche.

La Repubblica italiana riconosce agli ebrei il diritto di osservare il riposo sabbatico che va da mezz'ora prima del tramonto del sole del venerdì ad un'ora dopo il tramonto del sabato.

Riferimenti normativi: art. 36, Cost.; art. 9, D. Lgs. 8 aprile 2003, n. 66; Art. 4, Legge 8 marzo 1989, n. 101

Risoluzione consensuale

Oltre al **licenziamento** ed alle **dimissioni** (forme unilaterali di recesso dal rapporto di lavoro) è riconosciuta validità anche alla fattispecie dell'estinzione per mutuo consenso tra le parti (cd. risoluzione consensuale).

La giurisprudenza ha da tempo evidenziato come l'espressione della volontà risolutoria del contratto debba emergere in maniera inequivoca. E' opportuna, a tale riguardo, la stipulazione di un chiaro patto scritto da cui emerga, tra l'altro, una congrua contropartita per la rinuncia alla conservazione del posto da parte del lavoratore.

Riferimenti normativi: art. 1372, codice civile

Rivalutazione crediti lavoro

Il giudice, quando pronuncia sentenza di condanna al pagamento di somme di denaro per crediti di lavoro, deve determinare, oltre gli interessi nella misura legale, il maggior danno eventualmente subito dal lavoratore per la diminuzione di valore del suo credito, condannando al pagamento della somma relativa con decorrenza dal giorno della maturazione del diritto.

Tale disposizione trova applicazione relativamente alle controversie aventi per oggetto:

- 1) rapporti di **lavoro subordinato** privato, anche se non inerenti all'esercizio di una impresa;
- 2) rapporti di mezzadria, di colonia parziaria, di compartecipazione agraria, di affitto a coltivatore diretto, nonché rapporti derivanti da altri contratti agrari, salva la competenza delle sezioni specializzate agrarie;
- 3) rapporti di agenzia, di rappresentanza commerciale ed altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato;
- 4) rapporti di lavoro dei dipendenti di enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica;
- 5) rapporti di lavori dei dipendenti di enti pubblici ed altri rapporti di lavoro pubblico, sempreché non siano devoluti dalla legge ad altro giudice.

I criteri di rivalutazione in questione vanno applicati anche ai crediti pensionistici.

Ai fini del calcolo di cui sopra, trova applicazione l'indice dei prezzi calcolato dall'ISTAT per la scala mobile per i lavoratori dell'industria.

Per quanto attiene invece le modalità di calcolo degli interessi legali, le Sezioni Unite della Corte di cassazione (Sent. 29 gennaio 2001, n. 38), hanno stabilito che gli stessi devono essere calcolati sul capitale rivalutato, con scadenza periodica dal momento dell'inadempimento fino a quello del soddisfacimento del creditore.

Riferimenti normativi: art. 409 e 429, c. 3, codice proc. civile; art. 150, disp. att. cod. proc. civ.; Circ. INPS, n. 224/1991

ROL (vd. Permessi contrattuali retribuiti)

RSA (vd. Diritti sindacali)

RSU (vd. Diritti sindacali)

Salario (vd. Retribuzione)

Sanzioni disciplinari (vd. Procedimenti disciplinari)

Scatti di anzianità

L'istituto retributivo degli scatti di anzianità si fonda sul presupposto di una crescente proficuità della prestazione lavorativa resa dal lavoratore in relazione al progredire della sua anzianità di servizio.

L'origine degli scatti è esclusivamente contrattuale, mancando, nell'ambito del rapporto di lavoro privato, provvedimenti legislativi in materia.

Grande risulta essere la variabilità delle condizioni, delle caratteristiche, della misura ed, in genere, della disciplina degli scatti di anzianità da un **contratto collettivo** all'altro.

Regola abbastanza comune è costituita dalla previsione della decorrenza della maturazione dello scatto a partire dal mese successivo a quello di compimento dell'anzianità.

Gli importi corrisposti a titolo di aumenti di anzianità non possono essere assorbiti a fronte di aumenti contrattuali o di merito; i **contratti collettivi** possono prevederne peraltro l'assorbibilità a fronte di un passaggio a **livello** di inquadramento superiore (ferma restando che dall'assorbimento non potrà comunque derivare una **retribuzione** complessivamente inferiore a quella in precedenza riconosciuta).

Riferimenti normativi: CCNL vari

Sciopero

In base a quanto contenuto nella Carta Costituzionale, il diritto di sciopero è riconosciuto e si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

Allo stato attuale, sono intervenute disposizioni normative in materia limitatamente al settore dei servizi pubblici.

Lo sciopero deve pertanto considerarsi lecito se:

- trattasi di astensione collettiva dal lavoro proclamata da **associazioni sindacali** o da coalizioni occasionali di lavoratori;
- l'astensione dal lavoro non configuri lesione di altri diritti costituzionalmente garantiti.

Lo sciopero comporta la sospensione del rapporto di lavoro e, conseguentemente, dei diritti ed obblighi delle parti.

Riferimenti normativi: art. 32, 40, 41 e 42, Costituzione

Sede di lavoro (vd. Luogo della prestazione)

Serrata

Il nostro ordinamento non riconosce un diritto alla serrata; conseguentemente, il datore di lavoro che rifiuta la prestazione lavorativa è comunque tenuto alla corresponsione della **retribuzione**.

Sono sanzionate penalmente le ipotesi di serrata per motivi che esulano dal rapporto contrattuale (ad es: motivi politici o di solidarietà nei confronti di altri datori di lavoro).

Riferimenti normativi: artt. 503 e 505, codice penale

Sgravi contributivi (vd. Assunzioni agevolate)

Sinallagma

In diritto, il sinallagma (dal greco *synallagma*, nesso di reciprocità) è un elemento costitutivo implicito del contratto a obbligazioni corrispettive, quello cioè nel quale ogni

parte assume l'obbligazione di eseguire una prestazione (di dare o di fare) in favore delle altre parti contraenti esclusivamente in quanto siffatte parti a loro volta assumono l'obbligazione di eseguire una prestazione in suo favore.

Nel contratto di lavoro il lavoratore si obbliga nei confronti del datore di lavoro ad eseguire una prestazione di lavoro e, corrispettivamente, il datore di lavoro si impegna a corrispondere al prestatore di lavoro la **retribuzione**.

Riferimenti normativi: art. 2094, codice civile

Sindacati (vd. Diritti sindacali)

Somministrazione di lavoro

Si tratta infatti del contratto mediante il quale l'impresa somministratrice pone uno o più lavoratori a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa. Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

I **lavoratori dipendenti** dal somministratore hanno diritto a un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello dei dipendenti di pari **livello** dell'utilizzatore, a parità di **mansioni** svolte.

Il contratto di somministrazione di manodopera è stipulato in forma scritta deve contenere i seguenti elementi:

- a) gli estremi dell'autorizzazione rilasciata al somministratore;
- b) il numero dei lavoratori da somministrare;
- c) le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo;
- 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 lavoratore 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.

In mancanza di forma scritta, il contratto di somministrazione è nullo e i lavoratori sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze dell'utilizzatore.

La somministrazione di **lavoro a tempo determinato** è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, riferibili non solo ad esigenze di natura eccezionale ma anche all'ordinaria attività dell'utilizzatore. In caso di somministrazione a tempo indeterminato i rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro sono soggetti alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali.

Il compito di individuare limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione a tempo determinato è affidato alla **contrattazione collettiva**.

Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un apposito albo delle agenzie per il lavoro autorizzate allo svolgimento delle attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. La legge stabilisce i requisiti di iscrizione nel predetto albo.

Riferimenti normativi: artt. dal 3 al 28, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Sospensione disciplinare (vd. Procedimenti disciplinari)

Sportivi (vd. Lavoro sportivo)

Straordinario (vd. Lavoro straordinario)

Stage (vd. Tirocini formativi e di orientamento)

Tariffa INAIL (vd. INAIL)

Tasso applicabile (vd. INAIL)

Tempo determinato (vd. Contratto a tempo determinato)

Tempo indeterminato (vd. Contratto a tempo indeterminato)

Tempo parziale (vd. Contratto a tempo parziale)

Tesserino di riconoscimento

Il datore di lavoro e i **dirigenti**, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono nell'ambito dello svolgimento di attività in regime di **appalto** e di subappalto, munire i lavoratori di apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.

I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di **appalto** o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai **lavoratori autonomi** che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

Riferimenti normativi: Circ. Ministero Lavoro, n. 24/2007; art. 18, c. 1, lett. u, ed art. 20, c. 3, D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81

Tirocini formativi e di orientamento

Si tratta di iniziative promosse, a favore di soggetti che abbiano già assolto l'obbligo scolastico, al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro nell'ambito dei processi formativi e di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Per espressa disposizione di legge, i tirocini formativi e di orientamento non costituiscono rapporti di lavoro.

I datori di lavoro possono ospitare tirocinanti in relazione all'attività dell'azienda, nei limiti di seguito indicati:

- 1) aziende con non più di cinque dipendenti a **tempo indeterminato**: un tirocinante;
- 2) con un numero di dipendenti a **tempo indeterminato** compreso tra sei e diciannove: non più di due tirocinanti contemporaneamente;
- 3) con più di venti dipendenti a **tempo indeterminato**: tirocinanti in misura non superiore al dieci per cento dei suddetti dipendenti contemporaneamente.

I tirocini formativi e di orientamento sono promossi, anche su proposta degli enti bilaterali e delle **associazioni sindacali** dei datori di lavoro e dei lavoratori, da parte dei seguenti soggetti, anche tra loro associati:

- a) agenzie per l'impiego, sezioni circoscrizionali per l'impiego ovvero strutture, aventi analoghi compiti e funzioni, individuate dalle leggi regionali;
- b) università e istituti di istruzione universitaria statali e non statali abilitati al rilascio di titoli accademici;
- c) provveditorati agli studi;
- d) istituzioni scolastiche statali e non statali che rilascino titoli di studio con valore legale, anche nell'ambito dei piani di studio previsti dal vigente ordinamento;

- e) centri pubblici o a partecipazione pubblica di formazione professionale e/o orientamento nonché centri operanti in regime di convenzione con la regione o la provincia competente, ovvero accreditati;
- f) comunità terapeutiche, enti ausiliari e cooperative sociali purché iscritti negli specifici albi regionali, ove esistenti;
- g) servizi di inserimento lavorativo per disabili gestiti da enti pubblici delegati dalla regione.

I tirocini possono essere promossi anche da istituzioni formative private, non aventi scopo di lucro, diverse da quelle indicate in precedenza, sulla base di una specifica autorizzazione, fatta salva la possibilità di revoca, della regione.

I soggetti promotori sono tenuti ad assicurare i tirocinanti contro gli **infortuni sul lavoro** presso l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (**INAIL**), nonché presso idonea compagnia assicuratrice per la responsabilità civile verso terzi. Le coperture assicurative devono riguardare anche le attività eventualmente svolte dal tirocinante al di fuori dell'azienda e rientranti nel progetto formativo e di orientamento.

I soggetti promotori garantiscono la presenza di un tutore come responsabile didattico-organizzativo delle attività; i soggetti che ospitano i tirocinanti indicano il responsabile aziendale dell'inserimento dei tirocinanti cui fare riferimento.

I tirocini formativi e di orientamento hanno durata massima:

- a) non superiore a quattro mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano studenti che frequentano la scuola secondaria;
- b) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità;
- c) non superiore a sei mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea, anche nei diciotto mesi successivi al completamento della formazione;
- d) non superiore a dodici mesi per gli studenti universitari, compresi coloro che frequentano corsi di diploma universitario, dottorati di ricerca e scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione nonché di scuole o corsi di perfezionamento e specializzazione post-secondari anche non universitari, anche nei diciotto mesi successivi al termine degli studi;
- e) non superiore a dodici mesi nel caso in cui i soggetti beneficiari siano persone svantaggiate;
- f) non superiore a ventiquattro mesi nel caso di soggetti portatori di **handicap**.

Riferimenti normativi: art. 18, Legge 24 giugno 1997, n. 196; D.M. 25 marzo 1998, n. 142

Transazioni (vd. Rinunce)

Trasferimento

Il trasferimento è una variazione definitiva della **sede di lavoro**.

Il lavoratore non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive; ogni patto contrario è nullo.

Ulteriori condizioni, adempimenti ed obblighi di indennizzo possono essere stabiliti dalla **contrattazione collettiva**.

I lavoratori eletti membri di consigli comunali, provinciali e di altri enti territoriali non possono essere trasferiti durante l'esercizio del mandato consiliare se non a richiesta o con il loro consenso. Il trasferimento dei dirigenti delle **rappresentanze sindacali aziendali** non può essere disposto senza il preventivo nulla osta delle **organizzazioni sindacali** di appartenenza.

Le indennità di trasferimento, quelle di prima sistemazione e quelle equipollenti fruiscono di un abbattimento pari al 50% della base imponibile, nel limite di un massimale previsto dalla legge.

Tale trattamento di esenzione può essere riconosciuto solo per il primi 365 giorni decorrenti dalla data del trasferimento, anche nell'ipotesi di corresponsione pluriennale dell'indennità di trasferimento.

Riferimenti normativi: art. 2103, codice civile; art. 22, L. 20 maggio 1970, n. 300; art. 51, comma 7, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 art. 78, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

Trasferimento di azienda

In caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento. Con le procedure di **rinuncia e transazione** previste dal codice di procedura civile il lavoratore può consentire la liberazione del cedente dalle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro.

Il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai **contratti collettivi nazionali**, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri **contratti collettivi** applicabili all'impresa del cessionario. L'effetto di sostituzione si produce esclusivamente fra **contratti collettivi** del medesimo livello.

Ferma restando la facoltà di esercitare il recesso ai sensi della normativa in materia di **licenziamenti**, il trasferimento d'azienda non costituisce di per sé motivo di licenziamento. Il lavoratore, le cui condizioni di lavoro subiscono una sostanziale modifica nei tre mesi successivi al trasferimento d'azienda, può rassegnare le proprie **dimissioni per giusta causa**.

Ai fini della suddetta disciplina, si intende per trasferimento d'azienda qualsiasi operazione che, in seguito a cessione contrattuale o fusione, comporti il mutamento nella titolarità di un'attività economica organizzata, con o senza scopo di lucro, preesistente al trasferimento e che conserva nel trasferimento la propria identità a prescindere dalla tipologia negoziale o dal provvedimento sulla base del quale il trasferimento è attuato ivi compresi l'usufrutto o l'affitto di azienda. Tali disposizioni si applicano altresì al trasferimento di parte dell'azienda, intesa come articolazione funzionalmente autonoma di un'attività economica organizzata, identificata come tale dal cedente e dal cessionario al momento del suo trasferimento.

Riferimenti normativi: art. 2112, codice civile; artt. dal 409 al 412bis, cod. proc. civ.; art. 1, D. Lgs. 2 febbraio 2001, n. 18; art. 32, D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276

Trasferta

La trasferta è una variazione della **sede di lavoro** temporanea e provvisoria, motivata, di norma, da esigenze di servizio di carattere transitorio e contingente.

I **contratti collettivi** disciplinano la trasferta del lavoratore sotto l'aspetto normativo e procedurale, ma soprattutto sotto il profilo del trattamento economico spettante al lavoratore.

La legge prevede particolari regole per il trattamento contributivo e fiscale delle indennità di trasferta.

Riferimenti normativi: art. 51, commi 5 e 6, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917; art. 12, Legge 30 aprile 1969, n. 153

Trattamento di fine rapporto

In ogni caso di cessazione del rapporto di **lavoro subordinato**, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della **retribuzione** dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni.

Salva diversa previsione dei **contratti collettivi**, la retribuzione annua utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per **infortunio, malattia, gravidanza, puerperio**, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale (**CIG** o **CIGS**), deve essere computato nella base di calcolo del TFR l'equivalente della **retribuzione** cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui sopra, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo e, comunque, del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto documentato della prima casa di abitazione per sé o per i figli,

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Il trattamento di fine rapporto non concorre alla formazione del reddito assoggettabile a tassazione ordinaria con le normali aliquote progressive, ma è sottoposto - assieme alle altre indennità assimilate - a tassazione separata, secondo criteri specifici.

Riferimenti normativi: art. 2120, codice civile; art. 5, Legge 29 maggio 1982, n. 297; art. 17, D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917

Trattamento ordinario di integrazione salariale (vd. Cassa integrazione guadagni ordinaria)

Trattamento straordinario di integrazione salariale (vd. Cassa integrazione guadagni straordinaria)

Tredicesima

La tredicesima mensilità consiste in una quota aggiuntiva di **retribuzione** corrisposta nel mese di dicembre; trae origine da clausole contenute nella generalità dei **contratti collettivi nazionali di lavoro**.

La tredicesima matura annualmente, in ragione di un dodicesimo per ciascun mese o frazione pari o superiore a quindici giorni, e si riferisce al periodo 1 gennaio-31 dicembre. Ai fini della maturazione della gratifica natalizia sono utili i periodi di effettivo lavoro, nonché:

- i periodi di congedo di **maternità**;

- le assenze dal lavoro in caso di **infortunio** e di **malattia**, nei limiti del **periodo di comporta**;

- i periodi di **ferie**;

- i periodi coperti da espletamento di pubbliche funzioni presso i seggi elettorali.

Non sono invece utili ai fini della maturazione della gratifica natalizia:

- i periodi di **congedo parentale** e per **malattie del bambino**;

- i periodi di **aspettativa** concessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali;

- i permessi non retribuiti;

- i periodi di **sciopero**;

- le assenze ingiustificate.

Ai fini dell'individuazione degli elementi da computare, occorre fare riferimento alle previsioni dei singoli **contratti collettivi nazionali di lavoro**.

Di massima, sono inclusi nella base di computo della tredicesima mensilità tutti gli elementi retributivi corrisposti al lavoratore con carattere di normalità.

Riferimenti normativi: art. 22, D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151; art. 119, D.P.R. n. 361/1957; artt. 34 e 4, D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151; art. 31, L.20 maggio 1970, n. 300

Utile di cottimo (vd. Cottimo)

Variazione mansioni (vd. Mutamento mansioni)

Verbali di accertamento (vd. Attività ispettiva)