



La nuova disciplina del lavoro: dalla legge 183/2014 ai decreti attuativi

con approfondimento sul lavoro autonomo e sul lavoro agile

schede a cura di **Fiovo Bitti**

QUADRO SINOTTICO DELLA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO

Legge 10 dicembre 2014, n. 183, Delega Lavoro (cosiddetto Jobs act)

- **Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 (in vigore dal 7 marzo 2015)**
 - Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl)
 - Sostituisce ASpl e mini-ASpl
 - Dis-Coll
 - Vale per il 2015 e il 2016 per i collaboratori
 - Assegno di disoccupazione (Asdi)
 - È un reddito di ultima istanza
 - Contratto di ricollocazione
- **Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23 (in vigore dal 7 marzo 2015)**
 - Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti
 - Revisione della disciplina dell'articolo 18 della legge 300/1970
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80 (in vigore dal 25 giugno 2015)**
 - Conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro
 - Estensione dei congedi parentali a 12 anni
 - Estensione pagamento indennità a 6 anni
- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (in vigore dal 25 giugno 2015)**
 - Collaborazioni
 - Limitazioni dal 1° gennaio 2016
 - Disciplina delle mansioni
 - Revisione articolo 2103; più spazio alle assegnazioni individuali
 - Lavoro a tempo parziale
 - Definizione per legge delle percentuali di lavoro supplementare
 - Lavoro intermittente
 - Limiti di età e 400 giornate massime in tre anni
 - Lavoro a tempo determinato
 - 36 mesi per mansioni di pari livello e categoria legale
 - Somministrazione di lavoro
 - Apprendistato
 - Rivisitazione del 1° (diploma professionale) e del 3° (alta formazione) livello
 - Lavoro accessorio
 - Limite di reddito per il lavoratore a 7mila euro
 - Associazione in partecipazione
- **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 (in vigore dal 24 settembre 2015)**
 - Integrazioni salariali ordinarie
 - 52 settimane in due anni; revisione dei contributi ordinari più contributo addizionale per utilizzo
 - Integrazioni salariali straordinarie
 - 24 mesi (36 con contratto di solidarietà) nel quinquennio mobile; contributo ordinario più contributo addizionale

QUADRO SINOTTICO DELLA NUOVA DISCIPLINA DEL LAVORO

- Fondi di solidarietà
 - Bilaterali
 - Nei settori non coperti dall'ordinario
 - Alternativi
 - Nell'artigianato e nella somministrazione
 - Residuale
 - Fino al 31 dicembre 2015; più 15 dipendenti
 - Integrazione
 - Dal 1° gennaio 2016; più di 5 dipendenti
- Solidarietà espansiva
 - Part time di anticipo della pensione

- **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 (in vigore dal 24 settembre 2015)**
 - Ispettorato nazionale del lavoro

- **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 (in vigore dal 24 settembre 2015)**
 - Agenzia nazionale per le politiche attive (Anpal)
 - Principi di politica attiva
 - Stato di disoccupazione, patto di servizio personalizzato, condizionalità, livelli essenziali delle prestazioni
 - Assegno di ricollocazione su richiesta del disoccupato
 - Incentivi per l'occupazione
 - Istituzione del Repertorio nazionale degli incentivi

- **Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 (in vigore dal 24 settembre 2015)**
 - Semplificazioni
 - Collocamento disabili
 - Assunzioni nominali prima delle graduatorie
 - Rapporto di lavoro
 - Modalità telematica per il Libro unico e le comunicazioni
 - Salute e sicurezza
 - Revisione composizione della Commissione consultiva permanente
 - Rapporto di lavoro
 - Controlli a distanza
 - Non è richiesto accordo sindacale sulle strumentazioni
 - Cessione riposi e ferie
 - Fra lavoratori della medesima azienda
 - Dimissioni volontarie
 - Modalità telematica
 - Pari opportunità
 - Risorse assicurate per il solo livello nazionale

La Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)	
Cosa è?	La Nuova assicurazione sociale per l'impiego è una indennità mensile riconosciuta in caso di disoccupazione involontaria, per dimissioni per giusta causa e per risoluzione consensuale in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo; sostituisce dal 1° maggio 2015 l'Aspi e la mini-Aspi. Dal 1° gennaio 2017 sostituisce l'indennità di mobilità
Fonte normativa	Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – articoli da 1 a 14; Circolari Inps 12 maggio, n. 92; 29 luglio, n. 142; 27 novembre 2015, n. 194; Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185; legge 28 giugno 2012, n. 92, art. 2
Destinatari	Tutti i lavoratori dipendenti (esclusa pubblica amministrazione e agricoltura), in stato di disoccupazione, con almeno 13 settimane di contribuzione nei quattro anni precedenti lo stato di disoccupazione e con almeno 30 giornate di lavoro effettivo o equivalenti nei dodici mesi. Sono compresi i soci delle cooperative e il personale artistico.
Calcolo	Si considera la retribuzione imponibile ai fini previdenziali degli ultimi quattro anni utili, divisa per il numero delle settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33.
Ammontare	Il tetto massimo dell'indennità è stabilito in 1.300 euro, con riduzione progressiva del 3% a partire dal 4° mese. Se retribuzione pari o inferiore a 1.195 euro, Naspi pari al 75% della retribuzione mensile; se superiore a 1.195, è previsto un incremento pari al 25% del differenziale fra retribuzione mensile ed importo.
Durata	Un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni; la durata massima è quindi di 24 mesi.
Domanda	La domanda va presentata telematicamente entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; la Naspi decorre dall'ottavo giorno la cessazione del rapporto di lavoro o dal primo successivo alla presentazione della domanda
Condizioni	Il beneficiario è tenuto a partecipare alle iniziative e alle attività lavorative previste dai centri per l'impiego (si veda il dlgs 150/2015)
Liquidazione anticipata	È ammessa liquidazione anticipata in un'unica soluzione per l'avvio di attività autonoma, impresa individuale o per sottoscrizione quota capitale in cooperativa.
Cumulabilità	Se nuovo rapporto di lavoro subordinato supera i sei mesi e reddito superiore ai limiti, vi è decadenza dalla Naspi. Se nuovo rapporto è inferiore a sei mesi, vi è sospensione. Se reddito è inferiore ai minimi, è ammessa cumulabilità, ma vi è obbligo di comunicazione all'Inps entro 30 giorni; datore di lavoro diverso rispetto al precedente. Se lavoro autonomo, con reddito inferiore ai minimi, è ammessa la cumulabilità, ma con importo ridotto dell'80% del reddito previsto.
Decadenza	Si decade per perdita stato di disoccupazione, per inizio attività lavorativa senza effettuare le comunicazioni, raggiungimento dei requisiti pensionistici, acquisizione del diritto all'assegno di invalidità.
Contribuzione	La contribuzione figurativa è entro il limite di 1,4 volte l'importo massimo mensile della Naspi.
Lavoratori stagionali	Per gli eventi di disoccupazione verificatisi nel 2016, la durata della Naspi per i lavoratori stagionali del turismo e degli stabilimenti termali è incrementata di un mese nel caso in cui la stessa durata risultasse essere inferiore a quella percepita con la mini-Aspi.

Indennità di disoccupazione per lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL)	
Cosa è?	Si tratta di una indennità mensile riconosciuta in caso di disoccupazione involontaria riconosciuta ai lavoratori cococo e cocopro, esclusi sindaci, amministratori non pensionati e privi di partita Iva; dal 1° luglio 2017 è riconosciuta anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con borsa di studio.
Fonte normativa	Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – articolo 15; Legge 28 dicembre 2015, n. 208 – articolo 1, comma 310; Circolare Inps 5 maggio 2016, n. 74; decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244; Legge 22 maggio 2017, n. 81
Destinatari	Tutti i lavoratori cococo e cocopro iscritti soltanto alla Gestione separata, in stato di disoccupazione, con almeno tre mesi di contribuzione dal 1° gennaio dell'anno solare precedente lo stato di disoccupazione e, nell'anno solare, con almeno un mese di contribuzione o un rapporto di collaborazione di almeno un mese e che abbia dato luogo ad un reddito pari alla metà dell'importo che dà diritto all'accredito di un mese di contribuzione.
Destinatari	L'indennità è riconosciuta ai collaboratori coordinati con limite di risorse, fissate a regime (2026) in 44 mln. Si segue l'ordine cronologico di presentazione delle domande.
Calcolo	Si considera la retribuzione imponibile ai fini previdenziali dell'anno in cui si è verificata la cessazione del rapporto e il precedente, diviso per il numero di mesi di contribuzione.
Ammontare	Il tetto massimo dell'indennità è stabilito in 1.300 euro, con riduzione progressiva del 3% a partire dal 4° mese. Se retribuzione pari o inferiore a 1.195 euro, Naspi pari al 75% della retribuzione mensile; se superiore a 1.195, è previsto un incremento pari al 25% del differenziale fra retribuzione mensile ed importo.
Durata	Un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione presenti, per una durata massima di sei mesi.
Domanda	La domanda va presentata telematicamente; decorre dall'ottavo giorno la cessazione del rapporto di lavoro o dal primo successivo alla presentazione della domanda
Condizioni	Il beneficiario è tenuto a partecipare alle iniziative e alle attività lavorative previste dai centri per l'impiego (si veda il dlgs 150/2015)
Liquidazione anticipata	È ammessa liquidazione anticipata in un'unica soluzione per l'avvio di attività autonoma, impresa individuale o per sottoscrizione quota capitale in cooperativa.
Cumulabilità	Se nuovo rapporto di lavoro subordinato, la DIS-COLL è sospesa d'ufficio fino a 5 giorni; al termine, la DIS-COLL riprende. Se lavoro autonomo, con reddito inferiore ai minimi, è ammessa la cumulabilità, ma con importo ridotto dell'80% del reddito previsto e obbligo di comunicazione all'Inps entro 30 giorni; se non c'è presentazione della dichiarazione dei redditi, la dichiarazione è entro il 31 marzo dell'anno successivo.
Decadenza	Si decade per perdita stato di disoccupazione, per inizio attività lavorativa senza effettuare le comunicazioni, raggiungimento dei requisiti pensionistici, acquisizione del diritto all'assegno di invalidità.
Contribuzione	Non è prevista contribuzione figurativa. Dal 1° luglio 2017 è prevista una aliquota contributiva dello 0,51%

Assegno di disoccupazione (ASDI)	
Cosa è?	Si tratta di una misura sperimentale per il 2015 e rifinanziata per il 2016 e il 2017
Fonte normativa	Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 22 – articolo 16; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articolo 43; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – articolo 20; Decreti interministeriali 29 ottobre 2015 e 23 maggio 2016; Circolare Inps 3 marzo 2016, n. 47; Circolare Mpls 4 marzo 2016, n. 12; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 239
Destinatari	Tutti coloro che hanno terminato la fruizione della NASpl entro il 31 dicembre 2015 senza aver trovato una nuova occupazione e che si trovano in una condizione economica di bisogno. Sono compresi anche coloro con la NASpl in scadenza successivamente al 31 dicembre 2015.
Caratteristica	Per il primo anno, la misura riguarda lavoratori con figli minorenni a carico (almeno un under 18) o vicino al pensionamento (55 anni o più).
Esclusione	Sono esclusi dalla fruizione dell'ASDI: chi decade dalla fruizione della NASpl; chi ha chiesto ed ottenuto l'anticipazione della NASpl; i casi di disoccupazione con fruizione di ASpl e mini ASpl iniziati prima del 1° maggio 2015; chi ha fruito di NASpl per 24 mesi nel quinquennio precedente
Ammontare	Pari al 75% dell'ultima prestazione NASpl percepita, se non superiore all'assegno sociale più gli eventuali assegni familiari. Il pagamento è con strumento elettronico
Durata	Massimo sei mesi.
Domanda	La domanda va presentata telematicamente (via web, tramite patronato o contact center integrato al numero 803164, entro il termine perentorio di 30 giorni a partire dalla fine della fruizione della NASpl; deve essere preceduta da una Dichiarazione sostitutiva unica.
Reddito	Situazione economica (Isee) con un valore pari o inferiore a 5mila euro,
Condizioni	Il beneficiario è tenuto a partecipare alle iniziative e alle attività lavorative previste dai centri per l'impiego, con sottoscrizione del patto di servizio personalizzato (si veda il dlgs 150/2015)
Compatibilità	La percezione dell'ASDI è compatibile con lo svolgimento di un rapporto di lavoro subordinato o con l'avvio di attività lavorativa autonoma o di impresa individuale, con obbligo di comunicazione all'Inps. L'ASDI è compatibile con lo svolgimento di un tirocinio. Se il reddito è inferiore al minimo annuo escluso da imposizione (8mila euro), l'indennità ASDI è ridotta di un importo pari all'80% del reddito previsto; se il reddito è superiore e la durata è oltre sei mesi, c'è decadenza dall'indennità; se reddito è superiore, ma la durata è inferiore a sei mesi, c'è sospensione.
Cumulabilità	Assegno a cieco civile; assegno a sordomuti; indennità ex lege 448/2001 e 350/2003; assegno a invalidi civili; pensione ai superstiti; pensione di guerra; pensione facoltativa; rendite vitalizie da infortunio; pensione a carico di stati esteri senza convenzioni; pensione a carico di paese Ue; pensione privilegiata tabellare.
Decadenza	Perdita stato disoccupazione; raggiungimento requisiti pensionistici; inizio altra attività senza comunicazione; opzione per assegno ordinario o pensione di invalidità; superamento valore massimo soglia Isee; mancata presentazione Dsu; violazione delle regole di condizionalità

Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti	
Cosa è?	È la forma contrattuale che si applica ai contratti a tempo indeterminato dal 7 marzo 2015.
Fonte normativa	Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23; Note direttoriali MLPS 27 maggio e 22 luglio 2015
Destinatari	Tutti i nuovi assunti, non necessariamente al primo impiego, dal 7 marzo 2015; si applica anche ai casi di conversione di contratti a tempo determinato o di apprendistato o di superamento delle soglie di applicazione dell'articolo 18 della legge 300/1970; in quest'ultimo caso, si applica anche ai dipendenti già in servizio.
Licenziamento discriminatorio, nullo o orale	Obbligo di reintegra del lavoratore, in caso di licenziamento illegittimo; il rapporto è risolto se il lavoratore non si presenta nei 30 giorni successivi alla sentenza. È riconosciuto un indennizzo del danno subito di minimo cinque mensilità. In alternativa, il lavoratore può chiedere un'indennità di 15 mensilità non assoggettata a contribuzione previdenziale con richiesta entro 30 giorni dal deposito o dall'invito a riprendere servizio.
Licenziamento per giustificato motivo o giusta causa (licenziamento disciplinare)	Se licenziamento dichiarato illegittimo, previsto il pagamento di una indennità pari a due mensilità per anno di servizio da un minimo di quattro ad un massimo di 24. Nel solo caso di insussistenza del fatto, senza peraltro valutazione della sproporzione del licenziamento (manca infatti il riferimento ai contratti collettivi previsto invece nell'articolo 18 della legge 300/1970), vi è la reintegra più il pagamento di una indennità risarcitoria di non più di 12 mensilità e il versamento dei contributi previdenziali. In alternativa alla reintegra è ammessa l'indennità di 15 mensilità.
Vizi formali o procedurali	Non c'è reintegra (salvo che non sia un caso di licenziamento discriminatorio), ma solo pagamento di una indennità pari ad una mensilità per anno di lavoro da un minimo di due ad un massimo di 12 mensilità.
Revoca	Se effettuata entro 15 giorni, ripristina il rapporto di lavoro
Conciliazione	Il datore di lavoro può offrire una indennità, esente da Irpef e contributi, pari ad una mensilità per anno da un minimo di due ad un massimo di 18 mensilità, con pagamento con assegno circolare. La conciliazione è in una delle sedi previste dal codice di procedura civile, dalla legge o dalla contrattazione collettiva.
Appalti	Per l'anzianità si tiene conto dei mesi complessivi in cui il lavoratore è stato occupato nell'appalto. Per la responsabilità solidale negli appalti si veda il decreto legge 25/2017.
Piccole imprese	Non c'è reintegra; l'importo dell'indennità è dimezzato
Organizzazioni di tendenza	Si applica la disciplina qui prevista.
Licenziamento collettivo	Se violazione delle procedure o dei criteri di scelta, è prevista la sola indennità.
Fisco	Se non specificamente previsto, si applica la tassazione ordinaria (se il rapporto di lavoro prosegue) o separata (se il rapporto di lavoro si interrompe o sulle mensilità non relative all'anno in corso).

Misure di conciliazione vita-lavoro	
Cosa sono?	Si tratta di misure volte a conciliare la maternità e la paternità col lavoro.
Fonte	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80; Decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151; Circolari Inps 17 luglio 2015, n. 139, 23 febbraio 2016, n. 40, 26 febbraio 2016, n. 42, 15 aprile 2016, n. 65, e 11 luglio 2016, n. 128; Legge 28 dicembre 2015, n. 208; decreto interministeriale 24 febbraio 2016;
Astensione obbligatoria (congedo maternità)	In caso di parto prematuro, i giorni non goduti di aggiungono al periodo di congedo di maternità, anche se superano i cinque mesi. Il ricovero del neonato comporta la sospensione del congedo di maternità; vale una sola volta per figlio; la donna rientra al lavoro, se le condizioni mediche lo permettono e poi riprende il congedo
Astensione obbligatoria per il padre	Il padre ha diritto all'astensione obbligatoria totale o per la parte rimanente per morte o grave infermità della madre (anche se lavoratrice autonoma), per abbandono o affidamento esclusivo del bambino. Occorre presentare all'Inps la documentazione relativa.
Indennità	È corrisposta anche in caso di licenziamento per colpa grave della lavoratrice.
Astensione facoltativa (congedo parentale)	Utilizzabile fino a dodici anni di vita del bambino, anche ad ore sulla base di accordi collettivi o in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero di periodo di paga quadri-settimanale o mensile. Non è ammesso cumulo con permessi diversi. È previsto un preavviso non inferiore a cinque giorni; la domanda è telematica (circolare INPS 139/2015).
Astensione facoltativa (Indennità)	Una indennità pari al 30% della retribuzione è riconosciuta fino a sei anni di vita del bambino che salgono ad otto anni, se il reddito individuale del beneficiario è inferiore a due volte e mezzo il minimo pensionistico (1.255,95; valore 2015).
Gestione separata	La lavoratrice iscritta alla gestione separata ha diritto ad una indennità nei cinque mesi di effettivo ingresso del minore in caso di adozione; l'indennità spetta anche in caso di mancato versamento dei contributi previdenziali.
Esclusioni	Il congedo ad ore non è possibile nel comparto sicurezza, difesa e salute.
Lavoro notturno	Anche in caso di adozione o affidamento, nei primi tre anni dall'ingresso e fino a dodici anni di età del bambino, no impiego in attività notturne
Dimissioni volontarie	L'indennità di disoccupazione spetta anche alla lavoratrice che si dimette volontarie durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento; non vale il periodo di preavviso.
Indennità giornaliera	L'indennità giornaliera per lavoratrici autonome, imprenditrici agricole e libere professioniste spetta al padre nei casi in cui la madre non possa fruirla.
Adozioni e affidamenti	Si applicano le medesime norme applicate in caso di parto naturale. Si considera il momento dell'ingresso in famiglia.
Telelavoro	Il personale ammesso a telelavoro per esigenze di conciliazione non viene computato nel numero dei lavoratori.
Violenza di genere	Un congedo di tre mesi, anche su base oraria, spetta alle lavoratrici dipendenti inserite in percorsi di protezione contro la violenza di genere; non si applica al lavoro domestico. Le collaboratrici coordinate possono chiedere la sospensione del rapporto fino a tre mesi. È prevista un'indennità. Il congedo va goduto in un arco di tre anni.
Cessione permessi	L'articolo 24 del dlgs 151/2015 ammette la cessione a titolo gratuito di

permessi e ferie fra colleghi per assistere figli minori che necessitano di cure costanti; serve un accordo collettivo



ADESSO SCIOPERO GENERALE

Sì alla tutela dell'ARTICOLO 18

NO alla PRECARIETA'

Sì al CCNL del PUBBLICO IMPIEGO

NO al TFR in busta paga

Sì alle risorse per i PENSIONATI



12

DICEMBRE

Contratto di collaborazione	
Cosa è?	È una forma contrattuale che si applica con limitazioni a decorrere dal 1° gennaio 2016.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 2 e 53-54; decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, art. 1, comma 8 (in attesa di conversione)
Limitazioni	Le collaborazioni caratterizzate da prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e con modalità organizzate dal committente si considerano rapporti di lavoro subordinato.
Campo di applicazione	I rapporti di collaborazione sono utilizzabili: <ul style="list-style-type: none"> a. Se regolate dai contratti collettivi per particolari esigenze produttive e organizzative; b. Se si tratta di professioni intellettuali con iscrizione ad albi; c. Per i componenti degli organismi di amministrazione e controllo delle società e ai partecipanti a collegi e commissioni; d. Se rese a favore di associazioni sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal Coni.
Certificazione	Committente e collaboratore possono richiedere la certificazione dell'assenza delle limitazioni alle commissioni previste dal dlgs 276/2003.
Pubblica amministrazione	Non trovano attuazione le limitazioni; dal 1° gennaio 2017 (in attesa di conversione in legge, la previsione che estende il periodo transitorio al 31 dicembre 2017) le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere contratti di collaborazione.
Tipologia progetto	a Dal 25 giugno 2015 non è più possibile utilizzare la tipologia di contratti di collaborazione a progetto. Gli articoli da 61 a 69-bis del dlgs 276/2003 continuano ad applicarsi ai contratti in essere.
Ruolo del sindacato	Il sindacato assiste il collaboratore nell'ipotesi di certificazione.
Stabilizzazione	A decorrere dal 1° gennaio 2015, è ammessa una procedura di stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato di personale già occupato con contratto di collaborazione; è necessario sottoscrivere un atto di conciliazione, mentre il datore di lavoro deve impegnarsi a non recedere dal rapporto di lavoro nei successivi dodici mesi, salvo i casi di giusta causa o giustificato motivo soggettivo. Si estinguono eventuali illeciti amministrativi, contributivi e fiscali. La stessa procedura si applica alle partita Iva.

La prestazione di lavoro – le mansioni	
Cosa è?	Si riformula l'articolo 2103 del Codice civile, relativo alla prestazione di lavoro.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Vincolo	Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore successivamente acquisito o a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.
Demansionamento per riorganizzazione	In caso di riorganizzazione degli assetti aziendali, il lavoratore può essere assegnato al livello inferiore sempre nella medesima categoria legale (operaio, impiegato, quadro, dirigente).
Formazione	Può essere prevista in caso di mutamento di mansione; non c'è però sanzione in caso di mancata erogazione.
Demansionamento per accordi collettivi	Gli accordi collettivi, anche aziendali, possono prevedere cause di demansionamento.
Comunicazione	La comunicazione di mutamento di mansioni è sempre per iscritto, a pena nullità.
Diritti del lavoratore	Nei casi di demansionamento per riorganizzazione o per accordo collettivo, il lavoratore conserva il livello di inquadramento e il trattamento retribuzione, escluse le voci collegate a particolari modalità di svolgimento.
Demansionamento per accordi individuali	Accordi individuali, stipulati presso le sedi previste (art. 2113, Codice civile; commissioni di certificazione), possono prevedere il mutamento di mansioni, categoria legale, livello di inquadramento e retribuzione.
Mansioni superiori	Il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente; l'assegnazione è definitiva su richiesta del lavoratore, decorsi sei mesi continuativi o altra periodo fissato dai contratti collettivi.
Mansioni superiori per sostituzione	Non è possibile chiedere l'assegnazione definitiva.
Trasferimento	Servono comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive per il trasferimento ad altra unità produttiva.
Sindacato	Il sindacato assiste il lavoratore in tutte le fasi, compresi gli accordi individuali.

Rapporto di lavoro a tempo parziale (part time)	
Cosa è?	È una forma contrattuale che prevede un orario di lavoro ridotto rispetto al normale orario di lavoro disciplinato nel contratto collettivo nazionale di lavoro. È orizzontale, se la riduzione di orario è giornaliera (ad esempio, 6 ore invece di 8); è verticale, se la riduzione è nel numero delle giornate (ad esempio, alcuni giorni della settimana); è misto, se la riduzione riguarda le due voci.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 4-12
Forma e contenuti	Il contratto è in forma scritta con indicazione della durata della prestazione e della collocazione temporale della stessa.
Prestazioni supplementari	Possono essere richieste dal datore di lavoro; se non disciplinate dal contratto collettivo, la prestazione può arrivare al 25% in più, con una retribuzione maggiorata del 15%. Il lavoratore può rifiutarsi.
Clausole elastiche	Variazioni dell'orario di lavoro, anche con riferimento alla collocazione temporale, possono essere concordate fra datore di lavoro e dipendente; di norma, la variazione è comunicata con un preavviso di due giorni.
Limiti alle clausole	Stessi limiti (25% prestazioni e 15% maggiorazioni) anche per le clausole elastiche, in assenza di accordo collettivo.
Ruolo del sindacato	Definisce le prestazioni supplementari e può assistere il dipendente nella definizione delle clausole elastiche.
Patologie	Dipendenti affetti da patologie gravi o che assistono familiari con le stesse patologie, o con figli fino a 13 anni o con figlio convivente affetto da handicap possono revocare il consenso alle clausole elastiche, senza rischio licenziamento. Chi è affetto ha diritto alla trasformazione del rapporto a tempo ridotto; chi assiste ha una priorità
Trattamento	Il trattamento economico e normativo è il medesimo del lavoratore a tempo pieno.
Trasformazione	Il rifiuto di trasformazione del rapporto non è causa di licenziamento per giustificato motivo. La trasformazione è con atto scritto
Congedo parentale	La trasformazione a tempo parziale (riduzione non superiore al 50%) è ammessa in alternativa al ricorso ai congedi parentali, per una sola volta. Il via libera entro 15 giorni dalla richiesta.
Sanzioni	Se manca l'atto scritto, il lavoratore può far accertare la sussistenza del rapporto di lavoro a tempo pieno con sentenza giudiziale. Se non è apposta la durata, il lavoratore procede allo stesso modo, con il rapporto di lavoro che diventa a tempo pieno dalla sentenza. Se non è definita la collocazione temporale, il giudice determina le modalità di svolgimento. Il lavoratore ha diritto alla retribuzione dovuta e al risarcimento danni.
Assegni familiari	Spettano per l'intera settimana, se almeno 24 ore di lavoro; in caso contrario, tanti assegni giornalieri, quante sono le giornate di lavoro prestate.
Computo	I lavoratori part time sono computati in proporzione all'orario svolto a tempo pieno; gli arrotondamenti sono per eccesso.
Pubblica amministrazione	La presente disciplina, tranne alcuni aspetti sul lavoro supplementare e le sanzioni, si applica anche nella pubblica amministrazione.

Rapporto di lavoro intermittente	
Cosa è?	Tipologia contrattuale, anche a tempo determinato, in base alla quale il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro in modo intermittente o discontinuo su base settimanale, mensile o annuale.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 13-18
Forma	Forma scritta con indicazione di alcuni elementi: durata, ipotesi oggettive e soggettive, luogo, modalità, preavviso (non meno di un giorno), trattamento economico e normativo, indennità di disponibilità, esecuzione della prestazione, tempi e modalità di pagamento, misure di sicurezza.
Destinatari	Meno di 24 anni di età, con svolgimento dell'attività entro il 25° anno, o più di 55 anni di età.
Tetto massimo	400 giornate di effettivo lavoro in tre anni solari (i tre anni scattano quindi dalla prima giornata di effettivo lavoro); il limite non vale per alcuni settori: turismo, pubblici esercizi, spettacolo. Superato il limite, il rapporto è a tempo pieno e indeterminato.
Divieti	Non è utilizzabile: per sostituire lavoratori in sciopero; nelle unità produttive dove nei sei mesi precedenti si sono effettuati licenziamenti collettivi per le stesse mansioni (salvo sostituzione di lavoratori assenti; assunzione di lavoratori in mobilità; durata iniziale non superiore a tre mesi); in unità produttive ove vi sia ricorso alla cassa integrazione; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.
Comunicazione	Il datore di lavoro comunica preventivamente via sms o posta certificata l'utilizzo di personale con contratto di lavoro intermittente, pena una sanzione da 400 a 2.400 euro per lavoratore.
Indennità di disponibilità	L'indennità di disponibilità mensile è stabilita con contratto collettivo o decreto ministeriale. L'indennità non matura durante la malattia.
Malattia	Il lavoratore è tenuto a comunicare la malattia e la durata presunta. Se non comunica la malattia, il lavoratore perde il diritto all'indennità per quindici giorni o per il tempo previsto nel Ccnl.
Rifiuto	Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione delle quote di indennità percepite dopo il rifiuto.
Retribuzione	È atteso un decreto per la definizione della retribuzione convenzionale.
Computo	I lavoratori intermittenti sono computati in proporzione all'orario effettivamente svolto nel semestre.
Non discriminazione	Il lavoratore intermittente non può essere discriminato.
Sindacato	Il datore di lavoro comunica, di norma annualmente, alle Rsu/Rsa circa l'utilizzo dello strumento.
Pubblica amministrazione	Le disposizioni non si applicano al lavoro pubblico.

Rapporto di lavoro a tempo determinato	
Cosa è?	È una forma contrattuale che prevede l'apposizione di un termine della durata massima di 36 mesi, fatte salve diverse previsioni contenute nei contratti collettivi. Sono esclusi gli stagionali, individuati con decreto ministeriale.
Fonte	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 19-29
Forma e contenuti	Il contratto è in forma scritta con indicazione della durata della prestazione lavorativa; copia del contratto è consegnata al lavoratore entro cinque giorni. La forma scritta non serve in caso di contratto di durata inferiore a 12 giorni.
Computo	Nei 36 mesi si conteggiano mansioni di pari livello e categoria legale, compresi gli eventuali periodi di missione
Superamento	Il superamento del limite di 36 mesi (con unico contratto o con successione di contratti) comporta la trasformazione in contratto a tempo indeterminato; è però possibile sottoscrivere presso la Direzione territoriale del lavoro un ulteriore contratto della durata di 12 mesi.
Informazione e precedenza	Il lavoratore a tempo determinato ha diritto ad essere informato sui posti vacanti in azienda ed ha diritto di precedenza per nuove assunzioni nei dodici mesi successivi nelle mansioni espletate per chi ha prestato lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi.
Divieto di utilizzo	Non è utilizzabile per: a) sostituire lavoratori in sciopero; b) in unità produttive dove negli ultimi sei mesi si è proceduto a licenziamenti collettivi per le medesime mansioni (esclusa sostituzione lavoratori assenti e assunzione lavoratori in mobilità o con durata iniziale massimo tre mesi); c) in unità produttive con riduzione/sospensione per cassa integrazione; d) da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.
Esclusioni	Non è utilizzabile in: agricoltura; per il personale volontario dei vigili del fuoco; per i dirigenti; per speciali servizi nel turismo e nei pubblici servizi (durata massima tre giorni; individuati dalla contrattazione); personale docente e ATA per supplenze; personale Servizio sanitario nazionale; università (legge 240/2010).
Proroghe	Sono ammesse cinque proroghe nei 36 mesi; con la sesta proroga il contratto si trasforma in tempo indeterminato. Si presume a tempo indeterminato, il contratto di riassunzione dopo dieci giorni dalla scadenza di un contratto fino a sei mesi, che diventano venti se la durata è superiore a sei mesi. Sono escluse le imprese start-up innovative.
Continuazione	Se il rapporto continua dopo la sua naturale scadenza, il datore di lavoro corrisponde una maggiorazione del 20% fino al decimo giorno e del 40% per ogni giorno successivo. Superati i 30 giorni (contratto inferiore a sei mesi) o i 50 giorni (contratto superiore a sei mesi), il contratto è a tempo indeterminato dalla naturale scadenza.
Percentuale	Salvo diversa previsione nei contratti collettivi, percentuale massima 20% della forza lavoro a tempo indeterminato; se dipendenti fino a cinque, sempre possibile un contratto a tempo determinato. No limiti per nuove attività, start-up innovative per quattro anni, attività stagionali, spettacoli, sostituzione lavoratori assenti, lavoratori over 55, università private, istituti di ricerca pubblici, istituti di cultura e mostre temporanee. In caso di violazione, è prevista una sanzione pecuniaria.
Trasformazione	Il contratto va impugnato entro 120 giorni dalla sua cessazione.

Indennità	In caso di conversione per via giudiziale, il datore di lavoro è condannato al pagamento di una indennità onnicomprensiva (2,5-12 mensilità) a favore del lavoratore.
Pubblica amministrazione	Si applica l'articolo 36 del dlgs 165/2001: assunzioni soltanto per esigenze di carattere temporaneo o eccezionale.



Rapporto di lavoro in somministrazione	
Cosa è?	Tipologia contrattuale con la quale una agenzia autorizzata mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori che, durante la missione, svolgono la prestazione secondo le direttive dell'utilizzatore.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 30-40 Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 476 – articolo 4
Forma	Forma scritta con indicazione di alcuni elementi: estremi autorizzazione agenzia, numero lavoratori, presenza di rischi per salute e sicurezza, inizio e durata, mansioni e inquadramento, luogo, orario, trattamento economico e normativo. Le informazioni sono comunicate per iscritto al lavoratore.
Percentuali di utilizzo	Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, non più del 20% dei dipendenti in caso di somministrazione a tempo indeterminato. Come previsto nei contratti collettivi, in caso di somministrazione a tempo determinato
Esenzioni da limiti	Non rientra nei limiti la somministrazioni di persone in mobilità, di disoccupati che da almeno sei mesi godono di un sostegno al reddito (esclusa disoccupazione agricola) o ammortizzatori sociali, di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati
Divieti	Non è utilizzabile: per sostituire lavoratori in sciopero; nelle unità produttive dove nei sei mesi precedenti si sono effettuati licenziamenti collettivi per le stesse mansioni (salvo sostituzione di lavoratori assenti; assunzione di lavoratori in mobilità; durata iniziale non superiore a tre mesi); in unità produttive ove vi sia ricorso alla cassa integrazione; da parte di datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi.
Trattamento economico	L'utilizzatore è tenuto a comunicare al somministratore trattamento economico e normativo applicato ai dipendenti nella medesima mansione.
Oneri retributivi e contributivi	L'utilizzatore assume l'obbligo di rimborsare il somministratore. Vi è un obbligo in solido con il somministratore sui versamenti e retribuzioni.
Indennità di disponibilità	L'indennità di disponibilità mensile, divisibile in quote orarie, è prevista in caso di somministrazione a tempo indeterminato.
Diritto di precedenza	L'utilizzatore informa i somministrati su eventuali posti vacanti in azienda, anche attraverso un avviso affisso nei luoghi di lavoro.
Sanzioni	Le violazioni ai diversi obblighi comportano sanzioni fra 250 e 1.250 euro.
Tutele	Se giudice accoglie istanza di costituzione di rapporto di lavoro subordinato, lavoratore ha diritto a indennità risarcitoria fra 2,5 e 12 mensilità.
Computo	Il somministrato non è computato, salvo che per la salute e sicurezza; se persona disabile, è computato se missione dura più di 12 mesi.
Non discriminazione	Il lavoratore intermittente non può essere discriminato.
Sindacato	L'utilizzatore comunica ogni 12 mesi il ricorso alla somministrazione.
Pubblica amministrazione	La somministrazione a tempo indeterminato non si applica nella pubblica amministrazione.

Rapporto di lavoro in apprendistato	
Cosa è?	Contratto a tempo indeterminato per la formazione e l'occupazione dei giovani in tre tipologie (livelli): 1) qualifica e diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; 2) professionalizzante; 3) alta formazione e ricerca.
Fonte	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 41-47; Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, Decreto direttoriale Mpls 16 novembre 2016, n. 367 e Circolare Inps 1° marzo 2016, n. 41 per incentivi Decreto interministeriale 12 ottobre 2015 per gli standard formativi Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
Forma e contenuti	È in forma scritta con piano formativo individuale (moduli definiti in contrattazione collettiva, dagli enti bilaterali o da istituzione formativa e impresa). Durata minima di sei mesi, con possibile recesso con preavviso
Principi	No retribuzione a cottimo; inquadramento fino a due livelli inferiori o retribuzione proporzionata ad anzianità; presenza di un tutor; formazione finanziata (fondi interprofessionali o accordi con regioni) e possibile riconoscimento qualifica con registrazione sul libretto formativo; possibile prolungamento per malattia, infortunio o altra causa involontaria superiore a 30 giorni; possibili forme di conferma in servizio.
Previdenza e assistenza	Assicurazione contro infortuni, malattie professionali, malattie, invalidità, vecchiaia, maternità, assegni familiari, Naspi.
Limiti	3 a 2 rispetto alle maestranze qualificate in servizio; 100% nelle aziende con meno di dieci dipendenti. Massimo tre apprendistati in aziende senza personale qualificato. I limiti non si applicano all'artigianato.
Vincoli	Per le sole aziende con almeno 50 dipendenti, obbligo di conferma in servizio di almeno il 20% nei 36 mesi precedenti nuova assunzione. Sempre ammessa una assunzione.
1° livello	Dai 15 ai 25 anni; durata legata al qualifica o del diploma; massimo 3 o 4 anni, con proroga di un anno per certificazione di specializzazione tecnica superiore (IFTS) o di diploma di maturità professionali. Profili formativi definiti dalle regioni. Programmi di alternanza scuola-lavoro attivabili a partire dal secondo anno delle superiori. Necessario un protocollo fra istituzione formativa e datore di lavoro su schema definito da Ministero lavoro. Formazione esterna massimo 60% orario ordinamentale per secondo anno e massimo 50% per terzo e quarto anno. Retribuita al 10% la formazione interna a carico del datore di lavoro. È ammessa successiva trasformazione in apprendistato di 2° livello (professionalizzante). Il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi è causa di giustificato motivo di licenziamento.
2° livello	Giovani da 18 (17, se in possesso di qualifica professionali) a 29 anni in tutti i settori produttivi privati e pubblici. Possibile senza limiti di età per lavoratori in mobilità o in disoccupazione. Profili e qualificazioni individuati dalla contrattazione collettiva che definisce anche la durata (3 anni, salvo artigianato: 5 anni). Integrazione fra formazione interna e formazione pubblica (esterna o interna, per massimo 120 ore nel triennio; disciplinata dalle regioni).
3° livello	Giovani da 18 a 29 anni, con diploma superiore, diploma professionale con certificazione IFTS o di maturità professionale in tutti i settori produttivi

	privati e pubblici. Istituzione formativa/ente di ricerca e datore di lavoro sottoscrivono un protocollo. Formazione esterna non superiore al 60% dell'orario ordinamentale; retribuzione al 10% per la formazione interna.
Standard	Gli standard formativi sono stabiliti con decreto interministeriale 12 ottobre 2015; costituiscono livelli essenziali delle prestazioni
Libretto formativo	La registrazione sul libretto formativo spetta al datore di lavoro nel 2° livello e all'istituzione formativa/ente di ricerca nel 1° e 3° livello.
Sanzioni	Previste per inadempimento sulla formazione (restituzione maggiorata del 100% della differenza fra contribuzione versata e dovuta) e su forma e contenuti (100-600 euro)
Pubblica amministrazione	Possibile per 2° e 3° livello.
Contribuzione	Aziende con meno di 9 dipendenti: 1,61% a carico del datore di lavoro e 5,84 del lavoratore (primi tre anni); aziende con oltre 9 dipendenti: 11,31% a carico del datore di lavoro e 5,84% del lavoratore (vale anche per il quarto anno). Lavoratori in mobilità: 10% a carico del datore di lavoro e 5,84% per il lavoratore (primi 18 mesi).
Proroga	I contratti di primo livello in essere alla data del 24 settembre 2016 possono essere prorogati di un anno, se l'apprendista non ha conseguito la relativa qualifica o diploma professionale.



Comizio: Viale Giochi del Mediterraneo

Rapporto di lavoro accessorio (disciplina applicabile ai voucher acquistati entro il 17 marzo)	
Vigenza	La disciplina si applica ai buoni richiesti entro il 17 marzo per essere utilizzati entro il 31 dicembre 2017.
Cosa è?	Tipologia contrattuale con la quale un lavoratore presta la propria attività in maniera occasionale con il pagamento attraverso dei buoni orari (voucher) emessi da un concessionario.
Fonte normativa	Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articoli 48-50; Nota direttoriale MLPS 25 giugno 2015; Circolare Inps 12 agosto 2015, n. 149; Circolare Ispettorato nazionale lavoro 17 ottobre 2016, n. 1; Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185; Decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25
Limiti	Per il lavoratore, il limite è fissato a 7mila euro nell'anno civile (1° gennaio-31 dicembre), rivalutati annualmente a prescindere dal numero dei committenti, per i quali il limite è fissato a 2mila euro. Per i percettori di integrazione salariale, il limite è di 3mila euro.
Stato disoccupazione	Rispettando i limiti indicati (7mila euro o 3mila), la persona non perde lo stato di disoccupazione o inoccupazione.
Agricoltura	È ammesso: per attività stagionale effettuate da pensionati e giovani con meno di 25 anni, compatibilmente con il corso di studi frequentato; per produttori agricoli con volume d'affari non superiore a 7mila euro.
Appalti	Non ammesso, salvo diversa previsione contenuta in decreti ministeriali da adottare.
Pubblica amministrazione	Il lavoro accessorio è ammesso nel rispetto dei vincoli assunzionali.
Immigrati	I compensi sono computati ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.
Committenti imprenditori o professionisti	Acquistano, in modalità telematica, carnet di buoni orari numerati progressivamente e datati
Committenti non imprenditori	Acquistano i buoni presso le rivendite autorizzate (uffici postali, tabaccherie, sportelli bancari abilitati) o in via telematica.
Valore del buono	Fissato con decreto ministeriale, salvo che per il settore agricolo dove è pari alla prestazione individuata nel Ccnl. Al momento il valore nominale è di 10 €; è esente da imposizione fiscale. Il valore netto è di 7,5 € (-20% fra contributi previdenziali ed Inail e -5% per la gestione del servizio).
Utilizzo del buono	Necessaria comunicazione preventiva, via sms o posta elettronica, almeno sessanta minuti prima dell'inizio della prestazione da parte dei committenti imprenditori o professionisti alla Direzione territoriale del lavoro con indicazioni anagrafiche o codice fiscale della persona impiegata e luogo, giorno e ora di inizio e di fine della prestazione. Gli imprenditori agricoli fanno riferimento ad un arco temporale non superiore a tre giorni.
Contributi	Il concessionario versa i contributi previdenziali, pari al 13% del valore nominale, alla Gestione separata, ed assicurativi, pari al 7%, all'Inail.
Pagamento	Il concessionario provvede al pagamento del corrispettivo del buono dopo la presentazione dello stesso da parte del lavoratore impiegato, trattenendo e successivamente versando i contributi previdenziali ed assistenziali nonché le spese di servizio.
Sanzioni	In caso di violazione della norma sulla comunicazione preventiva è prevista una sanzione da 400 a 2.400 euro per ciascun lavoratore.

Rapporto di lavoro occasionale (nuova disciplina)	
Vigenza	La nuova disciplina è entrata in vigore il 10 luglio 2017
Cosa è?	Si tratta di prestazioni lavorative occasionali, regolate attraverso il Libretto Famiglia o il contratto di prestazione occasionale
Fonte normativa	Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, articolo 54
Limiti compenso	Considerando l'anno civile: i compensi per il prestatore non possono superare la soglia di 5mila euro; medesima soglia anche per gli utilizzatori; per singolo utilizzare non più di 2.500 euro per singolo prestatore
Computazione compenso	I compensi sono computati al 75% se la prestazione è resa da: titolari di pensione; studente under 25 regolarmente iscritto; persona disoccupata; percettore di ammortizzatore sociale
Limiti all'impiego	Non utilizzabili coloro che hanno in corso o che abbiano cessato da meno di sei mesi un rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore
Diritti del prestatore	Assicurazione per invalidità, vecchiaia e superstiti con iscrizione alla Gestione separata; assicurazione contro gli infortuni; riposo giornaliero e settimanale, pause; salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. I compensi sono esenti da imposizione fiscale
Stato disoccupazione	Rispettando i limiti, la persona non perde lo stato di disoccupazione o inoccupazione
Pubblica amministrazione	Fermo restando i limiti assunzionali, l'impiego è ammesso per esigenze temporanee o eccezionali per progetti con particolari categorie (persone in povertà, disabili, detenzione, tossicodipendenza, fruitori di ammortizzatori sociali), in caso di calamità o eventi naturali improvvisi, in attività di solidarietà in collaborazione con enti pubblici o del privato sociale, per l'organizzazione di eventi sociali, sportivi, culturali o di carità
Immigrati	I compensi sono computati ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.
Registrazione	Sia gli utilizzatori che i prestatori sono tenuti a registrarsi sulla Piattaforma informatica Inps, anche per il tramite di un intermediario; nel caso del Libretto Famiglia la registrazione è tramite patronato
Libretto Famiglia	Utilizzato da persone fisiche non imprenditori (famiglie); è un libretto nominativo prefinanziato, acquistabile per via telematica o presso gli uffici postali. Le prestazioni sono relative a: piccoli lavori domestici (giardinaggio, pulizie, manutenzioni); assistenza domiciliare (bambini o anziani, ammalati o disabili); ripetizioni scolastiche. Sul Libretto Famiglia è erogato anche il contributo per i servizi di baby sitting o per altri servizi per l'infanzia (art. 4, comma 24, legge 92/2012)
Valore del voucher	Il singolo buono contenuto nel Libretto Famiglia ha un valore nominale orario di dieci euro; sono a carico dell'utilizzatore il pagamento dei contributi Inps (1,65 euro), il premio Inail (0,25 euro) e il finanziamento degli oneri gestionali (0,1 euro).
Comunicazione	Nel caso del Libretto Famiglia, l'utilizzatore comunica all'Inps entro il 3 del mese successivo i dati identificativi del prestatore, il compenso pattuito, luogo, la durata. Il prestatore riceve un avviso via sms o posta elettronica
Pagamento	Entro il giorno 15 del mese successivo alla prestazione con accredito su C/C o con bonifico bancario pagabile alla Posta, ma con addebito degli oneri
Contratto di prestazione occasionale	Possibile nelle aziende fino a 5 dipendenti subordinati a tempo indeterminato

Agricoltura	Non impiegabile per un prestatore iscritto l'anno precedente agli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli
Edilizia	Non ammesso nei settori dell'edilizia, della escavazione o lavorazione di materiale lapideo, in miniere, cave e torbiere
Appalti	Non ammesso
Procedura	L'utilizzatore versa, utilizzando la Piattaforma informatica Inps, le somme a compensazione della prestazione che dovrà essere erogata
Compenso minimo orario	È fissato in almeno 9 euro (per la sola agricoltura si fa riferimento ai Ccnl)
Contributi e premio Inail	Contributi Inps a carico dell'utilizzatore; sono pari al 33% del compenso, con versamento alla Gestione separata. Il premio Inail è pari al 3,5% del compenso.
Comunicazione preventiva	Almeno un'ora prima dell'inizio, l'utilizzatore comunica: i dati identificativi del prestatore, luogo, oggetto, data e ora di inizio e di conclusione (nel solo caso dell'agricoltura, la durata può essere su tre giorni), il compenso pattuito. Il prestatore riceve un avviso via sms o posta elettronica
Durata massima giornaliera	La durata massima giornaliera della prestazione è fissata in quattro ore
Revoca	Con le stesse modalità, l'utilizzatore può comunicare nei tre giorni successivi l'eventuale mancata effettuazione della prestazione lavorativa
Pagamento	Entro il giorno 15 del mese successivo alla prestazione con accredito su C/C o con bonifico bancario pagabile alla Posta, ma con addebito degli oneri
Accreditamento	Accreditamento dei contributi e trasferimento dei premi Inail avviene due volte all'anno (30 giugno e 31 dicembre)
Trasformazione	In caso di superamento dei limiti di importo o di durata (280 ore), il rapporto si trasforma in tempo pieno ed indeterminato, tranne che nella pubblica amministrazione
Sanzione	Da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione giornaliera accertata in caso di mancata comunicazione o di divieto di utilizzo



Trattamenti di integrazione salariale – Disposizioni generali	
Cosa è?	Si tratta di un sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articoli 1 – 8 e 42 Circolari Inps 5 ottobre 2015, n. 24, e 2 dicembre 2015, n. 197 Legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, comma 308 Circolare Mlps 2 febbraio 2016, n. 4 Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185 Decreto-legge 30 dicembre 2016, n. 244, art. 3, comma 1 (in attesa di conversione)
Beneficiari	Ne beneficiano i lavoratori subordinati; sono compresi gli apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante (2° livello) con proroga della durata del contratto alla ripresa; sono esclusi i dirigenti e i lavoratori a domicilio.
Anzianità di servizio	È richiesta una anzianità di servizio presso l'azienda di almeno 90 giorni, fatta eccezione per i casi oggettivamente non evitabili.
Appalto	In caso di cambio di appalto, l'anzianità si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio.
Misura	Il trattamento dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale spettante fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale; si tiene conto dell'orario di ciascuna settimana. Sono previsti dei massimali, rivalutati annualmente, fissati, per il 2015, a 971,71 euro (retribuzione pari o inferiore a 2.102,24 euro) e a 1.167,91 euro (se la retribuzione è superiore a 2.102,24 euro). Spetta l'assegno familiare.
Malattia	L'integrazione sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale.
Durata	La durata massima complessiva è di 24 mesi in un quinquennio mobile; 30 mesi per le imprese industriali e artigiani dell'edilizia, che svolgono attività di escavazione e di lavorazione di materiali lapidei.
Contribuzione addizionale	Alla contribuzione ordinaria, si aggiunge una contribuzione addizionale in caso di utilizzo dell'integrazione salariale, rapportata alla retribuzione globale e calcolata nel quinquennio mobile, pari a: 9% fino a 52 settimane; 12% da 52 a 104 settimane; 15% oltre le 104 settimane.
Contribuzione figurativa	Si riconosce la contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici per i periodi di trattamento di integrazione salariale.
Pagamento	Sono direttamente le imprese ad effettuare il pagamento delle integrazioni salariali, con successivo rimborso/conguaglio da parte dell'Inps che può pagare direttamente in caso di serie e documentate difficoltà finanziarie delle imprese.
Politiche attive	I lavoratori con sospensione o riduzione superiore al 50% per un periodo di 12 mesi sono convocati presso il centro per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato.
Aree di crisi complesse	90 milioni (117 milioni, se verrà convertito il decreto-legge 244/2016) per il 2017 e 100 milioni per il 2018 sono destinati alla prosecuzione degli ammortizzatori sociali nelle aziende in aree di crisi complessa con notevoli ricadute occupazionali sul territorio. La disciplina si applica anche alle aziende cosiddette strategiche. Gli accordi, sottoscritti entro il 31 luglio 2015, devono prevedere l'utilizzo dei contratti di solidarietà.

Trattamenti di integrazione salariale – Ordinaria (Cigo)	
Cosa è?	Si tratta di un sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articoli 9 – 18 Circolari Inps 5 ottobre 2015, n. 24, 2 dicembre 2015, n. 197 e 1 agosto 2016, n. 139 Decreto ministeriale 15 aprile 2016, n. 95442 Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
Campo di applicazione	a) imprese industriali manifatturiere, di trasporti, estrattive, di installazione di impianti, produzione e distribuzione dell'energia, acqua e gas; b) cooperative di produzione e lavoro, che svolgono attività lavorative simili a quelle degli operai delle imprese industriali, ad eccezione delle cooperative elencate nel Dpr 602/1970; c) industrie boschive, forestali e del tabacco; d) cooperative agricole, zootecniche e loro consorzi che esercitano attività di trasformazione, manipolazione e commercializzazione di prodotti agricoli propri per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato; e) imprese addette al noleggio e alla distribuzione dei film e allo sviluppo e stampa di pellicola cinematografica; f) imprese industriali per la frangitura delle olive per conto terzi; g) imprese produttrici di calcestruzzo preconfezionato; h) imprese addette agli impianti elettrici e telefonici; i) imprese addette all'armamento ferroviario; j) imprese industriali degli enti pubblici, salvo il caso in cui il capitale sia interamente di proprietà pubblica; k) imprese industriali e artigiane dell'edilizia e affini; l) imprese industriali esercenti l'attività di escavazione e/o lavorazione di materiale lapideo; m) imprese artigiane che svolgono attività di escavazione e di lavorazione lapidei (sono esclusi i laboratori con strutture e organizzazione distinte)
Causali	Sono due: 1) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali; 2) situazioni temporanee di mercato.
Appalto	In caso di cambio di appalto, l'anzianità si computa tenendo conto dell'intero periodo di servizio.
Durata	13 settimane consecutive, prorogabili trimestralmente fino ad un massimo di 52 settimane. Superato il plafond di 52 settimane, una nuova domanda è possibile decorse ulteriori 52 settimane.
Contribuzione ordinaria	Fissata in rapporto alla retribuzione imponibile nella misura di: a) 1,7% per le imprese industriali fino a 50 dipendenti; 2% per le imprese industriali sopra a 50 dipendenti; 4,7% per gli operai delle imprese dell'industria e dell'artigianato edile; 3,3% per le imprese dell'industria e dell'artigianato lapidei; 1,7% per gli impiegati delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano fino a 50 dipendenti; 2% per gli impiegati delle imprese dell'industria e artigianato edile e lapidei che occupano più di 50 dipendenti.
Contribuzione addizionale	Alla contribuzione ordinaria, si aggiunge una contribuzione addizionale in caso di utilizzo dell'integrazione salariale, rapportata alla retribuzione globale e calcolata nel quinquennio mobile, pari a: 9% fino a 52 settimane; 12% da 52 a 104 settimane; 15% oltre le 104 settimane.
Informazione sindacale e consultazione	L'azienda comunica l'avvio della procedura alle Rsu/Rsa o alle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali, indicando causa, entità, durata e numero dei lavoratori coinvolti; una delle parti chiede l'esame congiunto; la

	procedura si conclude entro 25 giorni (10 giorni nelle imprese fino a 50 dipendenti). Tempi ridotti (3 giorni per richiesta esame; 5 giorni per conclusione) in caso di eventi oggettivamente non evitabili con sospensione/riduzione superiore a 16 ore settimanali.
Procedimento	Domanda telematica da parte dell'impresa all'Inps, entro 15 giorni dall'inizio della sospensione/riduzione, fatte salve le domande per eventi oggettivamente non evitabili per le quali la scadenza è entro la fine del mese successivo.
Concessione	Da 1° gennaio 2016, concessa dalla sede Inps territorialmente competente.
Ricorso	È ammesso ricorso avverso diniego da parte dell'Inps.
Misura	Il trattamento dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale spettante fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale; si tiene conto dell'orario di ciascuna settimana. Sono previsti dei massimali, rivalutati annualmente, fissati, per il 2015, a 971,71 euro (retribuzione pari o inferiore a 2.102,24 euro) e a 1.167,91 euro (se la retribuzione è superiore a 2.102,24 euro). Spetta l'assegno familiare.
Malattia	L'integrazione sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale.
Contribuzione figurativa	Si riconosce la contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici per i periodi di trattamento di integrazione salariale.
Pagamento	Sono direttamente le imprese ad effettuare il pagamento delle integrazioni salariali, con successivo rimborso/conguaglio da parte dell'Inps che può pagare direttamente in caso di serie e documentate difficoltà finanziarie delle imprese.
Politiche attive	I lavoratori con sospensione o riduzione superiore al 50% per un periodo di 12 mesi sono convocati presso il centro per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato.



**IL GOVERNO
VOLTA LE SPALLE
AI PENSIONATI**

Il BONUS
che ti viene offerto
è solo una parte
di ciò che ti **SPETTA**

DIFENDI I TUOI DIRITTI

IN PIAZZA L'1 E 8 AGOSTO

ASSISTENZA GRATUITA PER I RICORSI


pensioni@ugl.it

Trattamenti di integrazione salariale – Straordinaria	
Cosa è?	Si tratta di un sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articoli 19-25 Circolari Inps 5 ottobre 2015 e n. 24, 2 dicembre 2015, n. 197 Decreto interministeriale 25 marzo 2016, n. 95075 Circolare Ministero del lavoro, 11 luglio 2016, n. 22
Campo di applicazione 1	Imprese con almeno quindici dipendenti, compresi apprendisti e dirigenti, dei seguenti settori: a) imprese industriali, comprese quelle edili ed affini; b) imprese artigiane che procedono alla sospensione dei lavoratori in conseguenza di sospensione/riduzione del committente principale; c) imprese appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione che subiscono una riduzione di attività in conseguenza del ricorso al trattamento ordinario o straordinario dell'azienda appaltante; d) imprese di pulizie, anche in forma di cooperativa, con riduzione di attività conseguente a ricorso ad integrazione straordinaria dell'azienda appaltante; e) imprese dei settori ausiliari del servizio ferroviario o del comparto della produzione e della manutenzione del materiale rotabile; f) imprese cooperative di trasformazione di prodotti agricoli e loro consorzi; g) imprese di vigilanza
Campo di applicazione 2	Imprese con 50 dipendenti: a) le imprese esercenti attività commerciali, comprese quelle della logistica; b) le agenzie di viaggio e turismo, compresi gli operatori turistici.
Campo di applicazione 3	Senza limiti numerici: a) imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale e società derivate e alle imprese del sistema aeroportuale; b) partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali, a condizione che siano iscritti nell'albo dei soggetti che possono accedere ai benefici riconosciuti con il decreto legge 149/2013 (due per mille)
Causali	Sono tre: 1) riorganizzazione aziendale; 2) crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva o di un ramo di essa; 3) contratto di solidarietà.
Durata	Per riorganizzazione aziendale, 24 mesi anche continuativi; per crisi aziendale, 12 mesi anche continuativi, con nuova autorizzazione solo dopo decorso un periodo pari a due terzi della precedente autorizzazione; per solidarietà, 24 mesi anche continuativi, estensibili a 36 mesi. Si considera sempre il quinquennio mobile.
Durata 2	Per gli anni 2016-2018, un ulteriore periodo di cassa straordinaria (12-9-6 mesi) è concesso alle imprese cessate, ma con prospettive di rapida cessione dell'azienda e riassorbimento personale.
Contribuzione ordinaria	Il contributo ordinario è pari allo 0,90% della retribuzione imponibile di cui lo 0,60% a carico dell'azienda e lo 0,30% del dipendente.
Contribuzione addizionale	In caso di utilizzo dell'integrazione salariale, rapportata alla retribuzione globale e calcolata nel quinquennio mobile, pari a: 9% fino a 52 settimane; 12% da 52 a 104 settimane; 15% oltre le 104 settimane.
Consultazione sindacale	L'azienda comunica l'avvio della procedura alle Rsu/Rsa o alle articolazioni territoriali delle organizzazioni sindacali, indicando causa, entità, durata e numero dei lavoratori coinvolti; una delle parti chiede l'esame congiunto entro tre giorni su programma e modalità di rotazione; la procedura si conclude entro 25 giorni (10 giorni nelle imprese fino a 50 dipendenti).
Procedimento	Domanda telematica da parte dell'impresa all'Inps, entro 7 giorni dalla conclusione della procedura di consultazione sindacale, con elenco nominativo dei lavoratori coinvolti.
Decorrenza	Entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda.

Concessione	Con decreto ministeriale adottato entro 90 giorni
Revisione	È ammessa la possibilità di rivedere il programma in corso d'opera.
Misura	Il trattamento dell'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione globale spettante fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale; si tiene conto dell'orario di ciascuna settimana. Sono previsti dei massimali, rivalutati annualmente, fissati, per il 2015, a 971,71 euro (retribuzione pari o inferiore a 2.102,24 euro) e a 1.167,91 euro (se la retribuzione è superiore a 2.102,24 euro). Spetta l'assegno familiare.
Malattia	L'integrazione sostituisce l'indennità giornaliera di malattia e l'eventuale integrazione contrattuale.
Contribuzione figurativa	Si riconosce la contribuzione figurativa valida ai fini pensionistici per i periodi di trattamento di integrazione salariale.
Pagamento	Sono direttamente le imprese ad effettuare il pagamento delle integrazioni salariali, con successivo rimborso/conguaglio da parte dell'Inps che può pagare direttamente in caso di serie e documentate difficoltà finanziarie delle imprese.
Politiche attive	I lavoratori con sospensione o riduzione superiore al 50% per un periodo di 12 mesi sono convocati presso il centro per l'impiego per la sottoscrizione del patto di servizio personalizzato.



Fondi di solidarietà	
Cosa sono?	Si tratta di Fondi bilaterali che assicurano un sostegno al reddito in costanza di rapporto di lavoro ed altre eventuali prestazioni nei settori non coperti dai trattamenti di integrazione salariale ordinari e straordinari. Sostituiscono la cassa integrazione in deroga.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articoli 26 – 40 Circolari Inps 5 ottobre 2015, n. 24, 16 dicembre 2015, n. 201, 4 febbraio 2016, n. 22 e 12 febbraio 2016, n. 30
Campo di applicazione	A decorrere dal 1° gennaio 2016, tutte le aziende che occupano più di 5 dipendenti, conteggiando gli apprendisti; i dirigenti sono conteggiati, solo se previsto dagli atti istitutivi del Fondo.
Fondi di solidarietà bilaterali (FSB)	Sono istituiti presso l'Inps con decreto ministeriale dalle organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale in tutti i settori non coperti; possono essere anche intersettoriali.
Fondi di solidarietà alternativi (FSA)	Sono istituiti presso l'Inps con decreto ministeriale dalle organizzazioni sindacali e le associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nei settori dell'artigianato e della somministrazione.
Fondo di solidarietà residuale (FSR)	Presso l'Inps; versano fino al 31 dicembre 2015 tutti i datori di lavoro che occupano più di 15 dipendenti dei settori non coperti nei quali le parti sociali non hanno dato vita a Fondi di solidarietà.
Fondo di integrazione salariale (FIS)	Presso l'Inps; versano dal 1° gennaio 2016 tutti i datori di lavoro che occupano più di 5 dipendenti dei settori non coperti nei quali le parti sociali non hanno dato vita a Fondi di solidarietà; l'aliquota di finanziamento è dello 0,65% (aziende con oltre 15 dipendenti) e dello 0,45% (aziende con meno di 15 dipendenti). Riduzione dell'orario non superiore al 60%; per il singolo lavoratore non superiore al 70%.
Assegno ordinario	Erogato dai Fondi, con durata minima di 13 settimane in un biennio mobile fino a 12 mesi (crisi aziendale), 24 mesi (riorganizzazione) e 36 mesi (solidarietà).
Assegno di solidarietà	Erogato dal Fondo di integrazione salariale a decorrere dal 1° gennaio 2016 per un periodo massimo di 12 mesi nel biennio mobile
Altre prestazioni	I FSB possono erogare assegni integrativi e incentivi all'esodo e finanziare programmi formativi; gli FSA solo le prime due ipotesi.
Finanziamento	Per i FSB, fissati dal decreto istitutivo; due terzi a carico del datore di lavoro ed un terzo del lavoratore. In caso di utilizzo, contributo aggiuntivo dell'1,5% a carico del datore di lavoro. Un contributo straordinario è richiesto in caso di incentivi all'esodo.
Equilibrio	I fondi rispettano il principio dell'equilibrio di bilancio, per cui non possono erogare prestazioni in assenza di risorse. Vi è obbligo di bilancio previsionale ad otto anni.
Gestione	I fondi sono gestiti da comitati amministratori con dieci esperti indicati dalle parti istituenti e due rappresentanti dei ministeri del lavoro e dell'economia, in carica quattro anni. Sono richiesti requisiti di competenza, onorabilità ed assenza di conflitto di interesse.

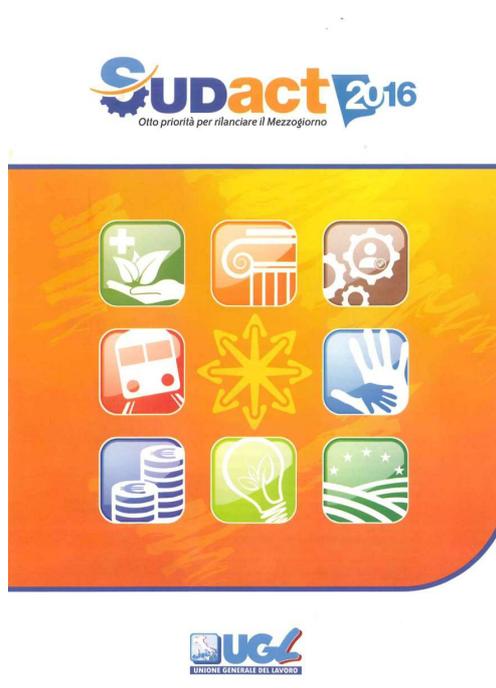
Assegno ordinario dei Fondi di solidarietà	
Cosa è?	Si tratta di una forma di sostegno al reddito in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa erogata dai Fondi di solidarietà bilaterali, istituiti con accordo fra le parti datoriale e sindacale.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articolo 30 Circolare Inps 16 dicembre 2015, n. 201
Campo di applicazione	Le aziende che occupano mediamente più di cinque dipendenti nei settori che non rientrano nella disciplina della cassa integrazione.
Causali	Situazioni aziendali dovute ad eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti; situazioni temporanee di mercato; riorganizzazione aziendale; crisi aziendale, ad esclusione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa; contratto di solidarietà, procedure concorsuali con continuazione dell'attività di impresa (fino al 31 dicembre 2015).
Misura	La misura minima della prestazione è almeno pari all'integrazione salariale; le parti, però, possono individuare un importo diverso; l'atto istitutivo del fondo può prevedere un importo minore. Gli importi sono rivalutati annualmente nella misura del 100% dell'inflazione registrata (indice Istat prezzi al consumo famiglie operai e impiegati).
Durata	La durata è diversificata in ragione della casuale: eventi transitori e situazioni temporanee di mercato da 13 settimane a 52 nel biennio mobile; riorganizzazione aziendale 24 mesi in un quinquennio mobile; crisi aziendale 12 mesi, con nuova istanza presentata non prima che sia decorso un periodo pari a due terzi della precedente autorizzazione; contratto di solidarietà 24+12 mesi in un quinquennio mobile.
Contribuzione	Durante l'erogazione dell'assegno è prevista la contribuzione a carico del fondo.
Contributo addizionale	Il datore di lavoro, oltre alla ordinaria contribuzione al Fondo, definita nell'atto istitutivo, è tenuto a versare un contributo addizionale in misura non inferiore all'1,5%.
Presentazione	La domanda deve essere presentata non prima di 30 giorni dall'inizio della sospensione o riduzione e non oltre il termine di 15 dall'inizio della stessa. Si tratta di tempi ordinatori, per cui la domanda presentata prima è irricevibile; quella presentata tardi slitta nella decorrenza. La domanda è solo on line.
Attività lavorativa	È possibile una incumulabilità totale o parziale fra percezione dell'assegno e attività lavorativa (si veda la circolare Inps 130/2010). Permane comunque l'obbligo di comunicazione preventiva all'Inps da parte del lavoratore in tutti i casi in cui non sia il datore di lavoro ad assolvere a tale obbligo o si tratti di lavoro autonomo.
Patto di servizio	La stipula di un patto di servizio presso il centro per l'impiego è obbligatoria per i lavoratori con sospensione o riduzione dell'attività lavorativa superiore al 50% dell'orario di lavoro, calcolato su base 12 mesi.
Malattia	L'assegno prevale sulla malattia. Il lavoratore già malato entra nel sostegno al reddito se tutto l'ufficio, reparto, squadra o simili entra nel programma di sostegno; se non vengono sospesi tutti i colleghi, il lavoratore rimane in malattia.
Pagamento	Per serie e documentate difficoltà finanziarie è ammesso pagamento diretto da parte dell'Inps

Contratti collettivi di solidarietà espansiva	
Cosa sono?	Si tratta di accordi collettivi una riduzione stabile dell'orario di lavoro con contestuale assunzione a tempo indeterminato di nuovo personale.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148 – articolo 41 Circolare Inps 5 ottobre 2015, n. 24 Circolare Inps 27 novembre 2015, n. 194 Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
Beneficio	Per ogni lavoratore assunto, è concesso ai datori di lavoro un contributo a carico dell'Inps per i primi dodici mesi pari al 15% della retribuzione lorda. Il contributo è ridotto nei due anni successivi rispettivamente al 10% e al 5%.
Apprendisti	In caso di assunzione di apprendisti, in sostituzione del beneficio del 15%, la contribuzione dovuta dal datore di lavoro è pari a quella dovuta per gli apprendisti, fermo restando la quota dovuta dai lavoratori.
Esclusioni	Sono esclusi i datori di lavoro che nei dodici mesi abbiano proceduto a riduzione di personale o a sospensione dell'attività lavorativa con ricorso alla Cigs.
Genere	Il datore di lavoro è tenuto a rispettare la parità di genere.
Lavoratori maturi	I lavoratori, cui mancano meno di 24 mesi al raggiungimento dell'età pensionabile, ma che hanno maturato i requisiti contributivi necessari, possono, a domanda e con decorrenza dal mese successivo, accedere al trattamento pensionistico, se accettano di svolgere una prestazione lavorativa con part time non superiore al 50% del normale orario.
Vincoli	La norma sui lavoratori maturi spetta se la trasformazione avviene entro un anno dall'accordo collettivo e se è previsto un incremento di occupazione.
Tetto	Retribuzione e trattamento pensionistico possono cumulare nel limite massimo della somma corrispondente alla retribuzione persa con l'accordo collettivo.
Previdenza	I periodi di part time sono neutralizzati ai fini pensionistici per evitare penalizzazioni per il lavoratore.
Deposito	Per essere validi gli accordi devono essere depositati presso la Direzione territoriale del lavoro.
Computo	I lavoratori assunti in seguito ad accordi di solidarietà espansiva sono esclusi dal computo dei limiti numerici.
Trasformazione	I contratti di solidarietà difensiva in corso da almeno dodici mesi (alla data di entrata in vigore del dlgs 185/2016) e quelli stipulati prima del 1° gennaio 2016 possono essere trasformati in contratti di solidarietà espansiva. Il trattamento di integrazione riconosciuto è pari al 50% dell'integrazione prevista precedentemente con successiva integrazione da parte del datore di lavoro.

Ispettorato nazionale del lavoro	
Cosa è?	Si tratta di una Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata "Ispettorato nazionale del lavoro", che integra i servizi ispettivi del Ministero del lavoro, dell'Inps e dell'Inail. L'Ispettorato ha personalità giuridica di diritto pubblico, autonomia organizzativa e contabile ed è posto sotto la vigilanza del Ministero del lavoro, cui riferisce, e il controllo della Corte dei conti.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 149 Decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 2016, n. 109 Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
Qualifica del personale ispettivo	Al personale ispettivo, compreso quello proveniente da Inps ed Inail, è attribuita la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria.
Sedi	La sede centrale è in Roma; sono previste al massimo 80 sedi territoriali.
Statuto Ente	È adottato con decreto del Presidente della Repubblica.
Funzioni	Esercita e coordina la vigilanza su lavoro, contribuzione, assicurazione sociale e legislazione sociale, compresa salute e sicurezza nei luoghi di lavoro; emana circolari interpretative; propone obiettivi quantitativi e qualitativi delle verifiche; cura formazione e aggiornamento del personale ispettivo; svolge attività di prevenzione e promozione della legalità e di contrasto al sommerso; esercita e coordina le attività di prevenzione sul trasporto su strada; gestisce le risorse assegnate; si coordina con le Aziende sanitarie locali e le Agenzie regionali per l'ambiente.
Organi	Sono organi dell'Ispettorato: 1) il direttore; 2) il consiglio di amministrazione; 3) il collegio dei revisori.
Direttore	È scelto tra esperti o tra il personale incaricato di funzioni di livello dirigenziale generale o altro personale; ha la rappresentanza legale.
Consiglio di amministrazione	È composto di quattro membri, di cui due nominati dal Ministero del lavoro ed uno ciascuno da Inps ed Inail.
Collegio dei revisori	È composto di tre membri, di cui due nominati dal Ministero del lavoro ed uno dal Ministero dell'economia.
Personale	La dotazione organica è prevista non superiore a 6.357 unità, con due posizioni dirigenziali di livello dirigenziale generale e 88 posizioni dirigenziali di livello non generale. La dotazione organica è incrementata a decorrere dal 1° gennaio 2017
Ex Inps ed Inail	Il personale Inps ed Inail interessato alla procedura di transito può chiedere, entro 30 giorni, di essere inquadrato nei corrispondenti profili amministrativi dei rispettivi Istituti; il personale transitato nell'Ispettorato è inserito in un ruolo ad esaurimento con il mantenimento del trattamento economico e normativo in essere.
Carabinieri	Presso la sede centrale è istituito il Comando carabinieri per la tutela del lavoro, mentre presso le sedi territoriali opera un contingente di personale dell'Arma, aggiuntivo rispetto alla dotazione organica.
Rappresentanza in giudizio	L'Ispettorato può farsi difendere in giudizio da propri funzionari; laddove richiesto, nei casi di notevole impatto economico, l'Avvocatura dello Stato assume la difesa dal secondo grado di giudizio.

Agenzia nazionale per le politiche attive (ANPAL)	
Cosa è?	L’Agenzia nazionale per le politiche attive (ANPAL) è istituita a decorrere dal 1° gennaio 2016; è lo strumento con il quale il Ministero del lavoro e delle politiche sociali esercita, per la rispettiva competenza, il ruolo di indirizzo politico in materia di politiche attive. L’Anpal coordina le attività della Rete.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; Decreto del Presidente della Repubblica 26 maggio 2016, n. 108; Circolare MIps 18 febbraio 2016, n. 10; Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, comma 595
Rete nazionale	La Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro comprende: l’Anpal; le strutture regionali dedicate; Inps; Inail; le agenzie per il lavoro e altri soggetti autorizzati o accreditati all’intermediazione; i fondi interprofessionali; i fondi bilaterali; l’Inapp (Istituto nazionale per l’analisi delle politiche pubbliche, già Isfol); Italia lavoro; il sistema delle Camere di commercio; le università; gli istituti di scuola superiore.
Ministero lavoro	Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha potere di indirizzo e vigilanza sull’Anpal.
Dotazione organica Anpal	La dotazione organica è non superiore a 395 unità tra le diverse qualifiche, dirigenziali e non, con applicazione della contrattazione collettiva Area I e del comparto Ministeri. Una quota del 50% dei posti messi a concorso è riservata a personale con precedente esperienza presso enti di ricerca della formazione e delle politiche sociali e del lavoro.
Sede	La sede legale è in Roma.
Dotazione finanziaria	Fondo annuale per il funzionamento dell’Agenzia; Fondo per le politiche attive; Fondo di rotazione; trasferimenti da altre amministrazioni; quota parte dell’inoptato del contributo per la formazione continua
Organi	Gli organi dell’Anpal sono: il presidente (che assume anche l’incarico di commissario straordinario di Italia lavoro); il consiglio di amministrazione (presidente più due componenti, indicati dal Ministero e dalla Conferenza delle regioni); il consiglio di vigilanza; il collegio dei revisori (tre membri, di cui due designati dal Ministero del lavoro ed uno dal Ministero dell’economia).
Mandato	Per tutte le figure, il mandato dura tre anni, rinnovabile per una sola volta; la durata è tassativa anche in caso di subentro.
Consiglio di vigilanza	Il consiglio di vigilanza è composto di dieci membri designati dalle associazioni datoriali e dalle organizzazioni sindacali; senza compenso alcuno. Formula proposte sulle linee di indirizzo generale, propone gli obiettivi strategici e vigila sul perseguimento degli stessi.
Direttore generale	Può assistere, se invitato, alle riunioni del CdA; in carica tre anni, un solo rinnovo possibile.
Funzioni Anpal	Coordinamento della gestione Naspi, del collocamento delle persone con disabilità, delle politiche di attivazione dei beneficiari di sostegno al reddito, della rete Eures; definizione degli standard di servizi, delle modalità operative e dell’importo dell’assegno di ricollocazione, delle metodologie di profilazione; promozione e coordinamento dei programmi cofinanziati dal Fondo sociale europeo; sviluppo e gestione del sistema informativo unitario; gestione dell’albo nazionale sulle Agenzie per il lavoro; gestione dei programmi nazionali nelle materie di competenza e di progetti cofinanziati dai Fondi Ue; definizione e gestione di programmi di riallineamento a garanzia dei livelli essenziali delle prestazioni; metodologie di incentivazione alla mobilità territoriale; vigilanza sui fondi interprofessionali per la formazione continua e sui fondi bilaterali; assistenza e

	consulenza nella gestione delle crisi di aziende ubicate in più Province o Regioni e di aziende in crisi complessa; gestione di programmi di reimpiego e ricollocazione in crisi aziendali, di programmi cofinanziati con il Fondo europeo di adeguamento alla globalizzazione (Feg); gestione del Repertorio nazionale degli incentivi all'occupazione; ulteriori compiti e funzioni dopo stipula di apposite convenzioni con le Regioni e le Province autonome.
Sistema informativo unitario	L'Anpal realizza il sistema informativo unitario in cooperazione con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca; il sistema si compone del nodo di ricerca nazionale, dei nodi di ricerca di coordinamento regionale e del portale unico per la registrazione alla Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro
Italia Lavoro	A decorrere dal 1° gennaio 2017, Italia Lavoro assume la denominazione Anpal Servizi Spa



Principi generali e comuni in materia di politica attiva	
Cosa sono?	Si tratta di principi e criteri comuni su tutto il territorio nazionale, in quanto costituiscono livelli essenziali delle prestazioni.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150; Circolare Inps 27 novembre 2015, n. 194; Circolare Mpls 23 dicembre 2015, n. 34; legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 306 e 312; Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185; Decreto direttoriale Mpls 16 novembre 2016, n. 367; Circolare Inps 1° marzo 2016, n. 41
Centri per l'impiego	Sono costituiti da Regioni e Province autonome per erogare servizi a disoccupati, lavoratori che percepiscono un'integrazione salariale e persone a rischio disoccupazione.
Stato di disoccupazione	È disoccupata la persona, priva di impiego, che dichiara telematicamente la propria disponibilità a svolgere attività lavorativa e a partecipare ad iniziative di politica attiva: dichiarazione di immediata disponibilità. Un lavoro subordinato di oltre sei mesi sospende lo stato di disoccupazione.
Dichiarazione immediata disponibilità	Equivale alla dichiarazione di immediata disponibilità la presentazione di domanda per Aspi, Naspi, Dis-coll o di mobilità. Le persone contattano il Centro per l'impiego entro 15 giorni per la stipula del Patto; se mancato contatto, sono convocati.
Patto di servizio personalizzato	Decorsi 30 giorni dalla dichiarazione di immediata disponibilità, la persona è convocata presso dal Centro per l'impiego per la sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato che contiene: nome del responsabile attività; profilo personale di occupabilità; atti di ricerca attiva; frequenza contatti con responsabile; modalità di ricerca; disponibilità a partecipare a iniziative formative e ad accettare congrue offerte di lavoro. Se convocazione non arriva entro 60 giorni, la persona può richiedere credenziali all'Anpal.
Patto di servizio in costanza di rapporto	I dipendenti con integrazione salariale per riduzione/sospensione dell'orario di lavoro, contratto di solidarietà o intervento dei fondi di solidarietà sono convocati per la stipula del patto se la riduzione è superiore al 50%.
Asdi	Per l'assegnazione dell'assegno di disoccupazione (Asdi), la persona deve aver sottoscritto il Patto di servizio.
Condizionalità	Oltre a quanto previsto per il Patto di servizio, la persona è tenuta a presentarsi su convocazione nei giorni feriali con preavviso di 24-72 ore.
Sanzioni	Sono previste sanzioni differenziate per tipologia di indennità (Aspi, Naspi, Dis-coll e mobilità; Asdi), di mancanza in assenza di giustificazione (mancata presentazione agli appuntamenti; mancata partecipazione a orientamento; mancata partecipazione ad iniziative formative; mancata accettazione di congrua offerta di lavoro) e per recidiva. La sanzione varia dalla decurtazione di un quarto di mensilità alla decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.
Offerta di lavoro congrua	L'offerta di lavoro è congrua se è coerente con le esperienze e le competenze maturate; si considerano la distanza dal domicilio e i tempi di trasferimento con mezzi pubblici; durata della disoccupazione; retribuzione di almeno il 20% superiore all'ultima mensilità di indennità percepita, senza eventuale integrazione dal fondo di solidarietà. È atteso un decreto.
Utilizzo diretto	Le persone che fruiscono di forme di sostegno al reddito possono essere chiamate a svolgere attività di pubblica utilità a beneficio delle comunità territoriali di appartenenza.

Mezzogiorno	Le assunzioni a tempo indeterminato di persone disoccupate nel Mezzogiorno, effettuate fra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017, sono sostenute con un incentivo pari ad 8.060 euro, relativamente alla parte contributiva.
--------------------	--

Sanzioni e condizionalità	
Cosa sono?	La sottoscrizione del Patto di servizio personalizzato da parte di beneficiari di forme di sostegno al reddito comporta per gli stessi l'obbligo di porre in essere alcuni comportamenti (condizionalità) pena l'applicazione di sanzioni crescenti in caso di recidiva.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – articolo 21 Circolare Inps 27 novembre 2015, n. 194
Principi generali	Le sanzioni non si applicano in caso di valida giustificazione. L'entità della sanzione varia per tipologia di indennità (Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità da una parte; Asdi dall'altra) e per recidiva.
Convocazioni e appuntamenti iniziative di orientamento	1^ assenza: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decurtazione di un quarto di mensilità; medesima sanzione per Asdi con riconoscimenti assegni familiari. 2^ assenza: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decurtazione di una mensilità; medesima sanzione per Asdi con riconoscimenti assegni familiari. Assenza successiva: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione; medesima sanzione per Asdi con riconoscimenti assegni familiari.
Iniziative formative	1^ assenza: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decurtazione di una mensilità; medesima sanzione per Asdi. Assenza successiva: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione; medesima sanzione per Asdi.
Congrua offerta di lavoro	Mancata accettazione: Aspi, Naspi, Dis-Coll e indennità di mobilità: decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione; medesima sanzione per Asdi.
Sanzione accessoria	I titolari di Asdi che non accettano una congrua offerta di lavoro non possono iscriversi nuovamente prima di due mesi.
Adozione	Le sanzioni sono adottate dal Centro per l'impiego con comunicazione all'Anpal e all'Inps.
Ruolo Inps	L'Inps emette il provvedimento sanzionatorio e recupera le somme indebite eventualmente erogate.
Ricorso	Contro il provvedimento è ammesso ricorso all'Anpal all'interno del quale si istituisce un comitato con la partecipazione delle parti sociali.

Assegno di ricollocazione	
Cosa è?	L'assegno di ricollocazione è uno strumento per favorire il rientro al lavoro delle persone disoccupate
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150 – articolo 23 Sono attesi ulteriori decreti ministeriali.
Beneficiari	Beneficiano dell'assegno di ricollocazione i disoccupati percettori della Naspi da oltre quattro mesi.
Iter	Per beneficiare della somma è necessario presentare domanda al Centro per l'impiego presso il quale hanno sottoscritto il Patto di servizio personalizzato.
Ammontare	L'ammontare dell'assegno è proporzionale al profilo personale di occupabilità della persona disoccupata.
A cosa serve?	Può essere speso presso il Centro per l'impiego o presso altri servizi accreditati per un servizio di assistenza intensiva, richiesto entro due mesi dal rilascio dell'assegno.
Durata	L'assegno ha durata semestrale con possibile proroga per altri sei mesi.
Effetti	La richiesta di un servizio di assistenza intensiva sospende il Patto di servizio personalizzato precedentemente sottoscritto.
Contenuti	Il servizio di assistenza intensiva prevede: l'affiancamento di un tutor; un programma di ricerca intensiva; assunzione dell'onere da parte del beneficiario su attività e accettazione offerta; obblighi di comunicazione per il soggetto erogatore in caso di rifiuti o mancate partecipazioni; sospensione in caso di assunzione in prova o a termine.
Tassazione	L'assegno non concorre alla formazione del reddito ai fini Irpef né è assoggettato a contribuzione previdenziale e assistenziale.
Ruolo Anpal	Definisce le modalità operative e l'ammontare dell'assegno; monitora l'utilizzo.
Pagamento	Il soggetto che eroga il servizio di assistenza intensiva riscuote l'assegno a risultato occupazionale conseguito.



Modifiche alla disciplina del collocamento obbligatorio	
Cosa è?	Si tratta di norme per favorire l’inserimento e l’integrazione lavorativa delle persone con disabilità.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – articoli 1 – 13; Legge 12 marzo 1999, n. 68; Circolare Mlps 23 dicembre 2015, n. 34; Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185; Nota Mlps-Anpal 23 gennaio 2017
Applicazione	Le norme si applicano alle persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%; agli invalidi civili con riduzione a meno di un terzo; agli invalidi del lavoro con riduzione superiore al 33%; alle persone non vedenti o sordomute; agli invalidi di guerra o per servizio.
Collocamento mirato	Il termine indica una serie di strumenti tecnici e di supporto per valutare le persone con disabilità ai fini dell’inserimento nel posto di lavoro adatto.
Quote	A decorrere dal 1° gennaio 2017, non vige più l’obbligo per i datori di lavoro che occupano fra 15 e 35 dipendenti di assumere una persona disabile in caso di nuove assunzioni. Rimangono le altre quote: 7% se 50 e più dipendenti; due lavoratori, se occupati fra 36 e 50 dipendenti.
Criteri di computo	Il lavoratore, già disabile prima dell’assunzione, è computato nella quota di riserva, anche se non assunto tramite il collocamento obbligatorio, purché abbia una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o abbia minorazioni indicate nel Dpr 915/1978 (prima-sesta categoria) o una disabilità intellettiva e psichica con riduzione superiore al 45%.
Esclusioni ed esoneri	Datori di lavoro ed enti pubblici di settori con pagamento di un tasso di premio Inail pari o superiore al 60 per mille possono autocertificare l’esonero dall’obbligo di assunzione con versamento di un contributo esonerativo pari a 30,64 euro per giorno per lavoratore non occupato. I datori di lavoro pubblici possono assumere in una unità produttiva un numero superiore di persone con disabilità, portando a compensazione le eccedenze.
Modalità assunzione	L’assunzione avviene mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti, con eventuale richiesta di preselezione, o mediante la stipula di convenzioni. In caso di mancata assunzione con le predette modalità entro sessanta giorni, gli uffici competenti avviano i lavoratori secondo l’ordine di graduatoria. È previsto un monitoraggio del Ministero del lavoro.
Elenchi e graduatorie	Le persone rientranti nel campo di applicazione della legge 68/1999 si iscrivono nell’elenco tenuto dai servizi per il collocamento mirato dove risiedono; è possibile iscriversi anche in altro ambito territoriale, previa cancellazione di precedente iscrizione.
Scheda	Per ogni iscritto agli elenchi, viene predisposta una scheda con capacità lavorative, abilità, competenze, inclinazioni, natura e grado di disabilità, caratteristiche dei posti. La predisposizione della scheda spetta al comitato.
Comitato	Un comitato tecnico opera presso i servizi per il collocamento mirato con esperti del settore sociale e medico-legale.
Banca dati	Una apposita sezione relativa al collocamento mirato è istituita all’interno dalla banca dati politiche attive e passive.
Convenzioni	Le convenzioni sono finalizzate all’inserimento temporaneo di persona con disabilità; non ripetibili per lo stesso soggetto, salva diversa valutazione del comitato tecnico. Sono sottoposte ad alcuni vincoli su assunzione, computabilità, durata (12 + 12 mesi), indicazione delle commesse.

Incentivi	A domanda, per la durata di 36 mesi: a) 70% della retribuzione mensile lorda per lavoratore con riduzione superiore al 79% o minorazioni dalla prima alla terza categoria (Dpr 915/1978); b) 35% della retribuzione mensile lorda per riduzione fra 67 e 79% o minorazioni dalla quarta alla sesta categoria; c) 70% della retribuzione mensile lorda per riduzione superiore al 45% per un periodo di 60 mesi (assunzione a tempo indeterminato) o per tutta la durata del contratto, se il contratto a tempo determinato ha durata non inferiore a 12 mesi. L'erogazione del contributo è mediante conguaglio contributivo; l'Inps entro cinque giorni dalla presentazione della domanda comunica se ci sono risorse disponibili.
Sanzioni	Trascorsi sessanta giorni dal momento in cui scatta l'obbligo di assumere senza procedere ad assunzione, il datore di lavoro è sanzionato con una ammenda pari a cinque volte la misura del contributo esonerativo; è prevista la procedura di diffida
Fondo regionale	Il Fondo eroga contributi agli enti che svolgono attività di sostegno e di integrazione lavorativa più un rimborso forfetario per le spese di accomodamento delle postazioni di lavoro per persone con disabilità superiore al 50%.
Centralinisti	L'albo nazionale dei centralinisti telefonici privi della vista (legge 594/1957) è soppresso; le persone interessate si iscrivono nell'elenco per il collocamento mirato.



Modifiche alla disciplina sulla salute e sicurezza sul lavoro	
Cosa è?	Si tratta di interventi diversi in materia di normativa su salute e sicurezza sul lavoro, sugli adempimenti in caso di infortunio o malattia professionale e sulle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – articoli 20 – 22; Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81; Decreto Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124; Decreto legge 22 febbraio 2002, n. 12
Lavoro accessorio	La normativa sulla salute e sicurezza si applica nel solo caso di lavoro accessorio con prestazione a favore di un committente imprenditore o professionista.
Volontariato	Alle persone che prestano attività di volontariato si applicano le disposizioni previste per le imprese familiari.
Comitato	Il Comitato per l'indirizzo e la valutazione delle politiche attive e per il coordinamento nazionale delle attività di vigilanza in materia di salute e sicurezza è presso il Ministero della salute; è composto da 9 membri.
Commissione	La Commissione consultiva permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro è presso il Ministero del lavoro; è composta da 30 membri, di cui quattro di espressione sindacale, in carica per cinque anni.
Interpello	Le regioni e le province autonome possono presentare interpello.
Valutazione dei rischi	L'Inail fornisce al datore di lavoro strumenti tecnici e specialistici per la riduzione dei livelli di rischio, compreso il prototipo europeo <i>online interactive risk assessment (oira)</i> .
Imprese fino a 5 dipendenti	Il datore di lavoro può svolgere direttamente compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle imprese o unità produttive fino a cinque dipendenti.
Medico competente	La sorveglianza sanitaria del medico competente non si estende alla visita medica pre-assuntiva.
Registri	Rimane l'obbligo di tenuta dei registri degli esposti ad agenti cancerogeni e biologici, ma non quello del registro infortuni; periodo transitorio di 90 giorni.
Sanzioni	Sono introdotte sanzioni specifiche per: il mancato avviamento dei lavoratori alle visite periodiche (art. 18, comma 1, lettera g); la mancata erogazione della formazione (art. 37, commi 1, 7, 9 e 10); l'utilizzo di impianti e apparecchiature elettriche (art. 87).
Premi assicurativi	L'Inail entro il 31 dicembre di ciascun anno rende disponibili sul proprio sito gli elementi necessari per il calcolo del premio assicurativo annuale.
Infortuni	Non è più necessario l'invio del certificato medico in caso di infortunio o malattia professionale; è sufficiente il solo riferimento al certificato già trasmesso dal medico o dalla struttura sanitaria. Qualunque medico che presti la prima assistenza ad un lavoratore infortunato o affetto da malattia professionale è tenuto ad inviare la relativa certificazione all'Istituto assicuratore. L'obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro all'autorità locale di pubblica sicurezza è circoscritto agli infortuni con prognosi superiore a 30 giorni o ai casi mortali. È previsto un periodo transitorio di entrata in vigore (180 giorni).
Sommerso	La sanzione varia in ragione dei giorni di mancata regolarizzazione: 30 (sanzione da 1.500 a 9mila euro), 60 (sanzione fra 3mila e 18mila) e oltre 60 (sanzione fra 6mila e 36mila euro). Possibile ravvedimento con procedura di diffida ad adempiere con assunzione a tempo indeterminato, anche part time, o a tempo determinato; più 20% sanzioni, se impiegati lavoratori stranieri.

Utilizzo di impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo	
Cosa è?	Si tratta della normativa che regola l'utilizzo degli impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo a distanza
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – articolo 23 Legge 20 maggio 1970, n. 300 – articolo 4
Motivazioni	Gli impianti audiovisivi e altri strumenti con possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale.
Vincolo	Impianti e strumenti possono essere installati previo accordo collettivo stipulato con la rappresentanza sindacale unitaria o aziendale.
Imprese con più sedi	Le imprese con più unità produttive in più province o regioni possono stipulare un accordo collettivo con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Mancato accordo	In caso di mancanza di accordo collettivo, impianti e strumenti possono essere installati previa autorizzazione della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro o, nel caso di più unità produttive, della sede centrale dello stesso Ispettorato
Esclusione	La procedura per l'installazione di impianti audiovisivi e di altri strumenti di controllo non si applica agli strumenti di lavoro e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
Privacy	Le informazioni raccolte possono essere utilizzate a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro purché il lavoratore sia informato delle modalità d'uso degli strumenti stessi e di effettuazione dei controlli nel rispetto della normativa sulla privacy (dlgs 196/2003).
Telefoni, Pc ed altro	I controlli su telefoni, pc, smartphone, tablet ed altre strumentazioni informatiche sono ammessi; non è necessario un accordo collettivo, ma il datore di lavoro deve comunque informare il dipendente della possibilità di essere controllato a distanza.
Ricorsi	Contro l'autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o del Ministero del lavoro e delle politiche sociali non è previsto un ricorso, cosa viceversa ammessa nella precedente versione dell'articolo 4 della legge 300/1970.



Dimissioni volontarie e sulla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro	
Cosa è?	Si tratta di norme volte ad evitare il cosiddetto fenomeno delle dimissioni in bianco.
Fonte	Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 – articolo 26 Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – articolo 12 Decreto ministeriale 15 dicembre 2015 Circolare MPLS 4 marzo 2016, n. 12 Decreto legislativo 24 settembre 2016, n. 185
Operatività	Dal 12 marzo 2016
Modalità	Le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su moduli disponibili sul sito www.lavoro.gov.it
Trasmissione	Il modulo telematico è trasmesso al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro.
Supporto	La trasmissione del modulo telematico può avvenire anche attraverso i patronati, le organizzazioni sindacali, gli enti bilaterali, le commissioni di certificazione, i consulenti del lavoro e le sedi territoriali dell'Ispezztorato nazionale del lavoro
Revoca	Il lavoratore entro sette giorni dalla data di trasmissione può revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con le medesime modalità.
Sanzioni	Il datore di lavoro che altera i moduli è punito con una sanzione amministrativa compresa fra 5mila e 30mila euro. Competente ad accertare e ad irrogare la sanzione è la Direzione territoriale del lavoro.
Esclusioni	La disciplina non si applica al lavoro domestico, alle dimissioni o risoluzioni consensuali intervenute in sede di conciliazione (articolo 2113, comma 4, codice civile) o avanti alle commissioni di certificazione (art. 76, dlgs 276/2003) e al lavoro pubblico
Disciplina particolare	Le dimissioni o la risoluzione consensuale presentate da una lavoratrice, durante la gravidanza, o dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino (nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento; nei primi tre anni dalla comunicazione di legge prevista per adozione internazionale) devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. L'efficacia delle dimissioni o della risoluzione è sospesa in attesa della convalida.
Entrata in vigore	Dal 60° giorno successivo alla data di entrata in vigore del decreto ministeriale per la definizione dei moduli telematici, previsto entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore del dlgs 151/2015. L'entrata in vigore è avvenuta il 12 marzo 2016.
Naspi	La lavoratrice, che si dimette volontariamente durante il periodo in cui vige il divieto di licenziamento (art. 54, dlgs 151/2001: inizio periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro nonché fino al compimento di un anno di età del bambino), ha diritto alle indennità previste dalla legge e dai contratti collettivi in caso di licenziamento; la norma si applica anche al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità. Lavoratrice e lavoratore non sono tenuti al preavviso.

La detassazione dei premi di risultato e di produttività	
NOTA	La disciplina cambia a decorrere dal 1° gennaio 2017
Cosa è?	Si tratta di una agevolazione fiscale, consistente nella applicazione di una imposta sostitutiva del 10% dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali, su una somma non quantificabile a priori come premio di risultato, riconosciuta nel settore privato in seguito alla sottoscrizione di un apposito contratto collettivo aziendale o territoriale.
Fonte normativa	Legge 28 dicembre 2015, n. 208, articolo 1, commi 182-191; Decreti legislativi 15 giugno 2015, n. 81 e 14 settembre 2015, n. 151; Decreto interministeriale 25 marzo 2016, comunicato in Gazzetta ufficiale 14 maggio 2016, n. 112; legge 11 dicembre 2016, n. 232, art. 1, commi 160-162; Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, art. 55
Beneficiari	Lavoratori dipendenti del settore privato.
Limiti detassazione	L'importo detassabile è di massimo 3mila euro lordi (dal 1° gennaio 2017; prima 2mila euro) che diventano 4mila euro lordi (dal 1° gennaio 2017; prima 2.500 euro) in caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro (forme di partecipazione).
Limite reddito	80mila euro lordi (dal 1° gennaio 2017; prima erano 50mila euro) nell'anno precedente a quello di percezione, al lordo delle somme assoggettate nel medesimo anno all'imposta sostitutiva.
Premi di risultato	Per premio di risultato si intende la somma di ammontare variabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.
Accesso	Per accedere al beneficio è necessario sottoscrivere (o aver già sottoscritto nel 2015 o 2016 un accordo in linea con il decreto interministeriale) un contratto collettivo che deve essere depositato presso la Direzione territoriale del lavoro competente.
Contratto collettivo	Per contratto collettivo si intende un contratto collettivo nazionale, territoriale o aziendale stipulato da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o un contratto collettivo aziendale stipulato dalle loro rappresentanze sindacali aziendali o dalla rappresentanza sindacale unitaria. Ai fini della applicazione della presente norma sono utilizzabili i contratti collettivi territoriali o aziendali.
Deposito / Trasmissione	Ai fini della applicazione del beneficio fiscale, i contratti collettivi aziendali o territoriali devono essere depositati presso la Direzione territoriale del lavoro competente, con trasmissione in modalità telematica entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.
Criteri	I contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, di redditività, di qualità, di efficienza e di innovazione.
Indicatori	Nel contratto collettivo possono essere previsti i seguenti indicatori: Valore della produzione/n. dipendenti; Fatturato o valore assoluto di bilancio/n. dipendenti; Margine operativo lordo/Valore assoluto di bilancio; Indici di soddisfazione del cliente; Diminuzione n. riparazioni, rilavorazioni; Riduzione degli scarti di lavorazione; % di rispetto dei tempi di consegna; Rispetto previsioni di avanzamento lavori; Modifiche organizzazione del lavoro; Lavoro agile; Modifiche ai regimi di orario; Costi effettivi/costi previsti; Riduzione assenteismo; n. brevetti depositati; Riduzione dei tempi di sviluppo nuovi

	prodotti; Riduzione dei consumi energetici; Riduzione del numero di infortuni; Riduzione tempi di attraversamento interni lavorazioni; Riduzione tempi di commessa; Altro.
Partecipazioni agli utili	Lo sgravio fiscale è riconosciuto anche sugli utili distribuiti ai sensi dell'articolo 2102 del Codice civile.
Coinvolgimento	L'incremento di 500 euro è riconosciuto nel caso in cui il contratto collettivo preveda un piano di coinvolgimento paritetico dei lavoratori con costituzione, a titolo esemplificativo, di gruppi di lavoro o strutture permanenti di monitoraggio e consultazione. Il decreto-legge 50 riconosce una decontribuzione sulla quota di contributi a carico del datore di lavoro fino ad 800 euro.
Voucher	È ammessa l'erogazione tramite voucher cartacei o elettronici, non monetizzabili né cedibili, per l'erogazione di un solo bene, prestazione, opera o servizio, senza integrazione a carico del beneficiario. La norma non si applica ai buoni pasto.
Contratti 2015	La trasmissione deve avvenire entro il 16 giugno 2016.
Previdenza e altre opzioni	Dal 1° gennaio 2017, in alternativa alle somme corrisposte è possibile il versamento di contributi e premi aggiuntivi su forme pensionistiche complementari, per assistenza sanitaria, polizze contro il rischio non autosufficienza, azioni
Anni	Il finanziamento è relativo a contratti collettivi stipulati nel periodo 2015-2019.



Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale	
Cosa sono?	Si tratta di misure di tutela da applicarsi nei rapporti di lavoro non alle dipendenze di un datore di lavoro, disciplinati al Titolo III del libro quinto del Codice civile; sono considerati anche i rapporti di lavoro con disciplina particolare di cui all'articolo 2222 sempre del Codice civile
Fonte	Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 1-17
Transazioni commerciali	Il dlgs 231/2002 sulla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali, compresa la pubblica amministrazione, si applica al lavoro autonomo non imprenditoriale.
Clausole e condotte abusive	Clausole o condotte che permettono al committente di modificare unilateralmente il contratto, compresi i casi del recesso senza congruo preavviso e quello che prevede termini di pagamento superiori a 60 giorni, sono da considerarsi abusive e prive di effetto. È abusivo anche il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta. Il lavoratore ha diritto al risarcimento; è possibile il ricorso alla conciliazione.
Apporti originali e invenzioni	I diritti spettano al lavoratore, salvo il caso in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto.
Deleghe al governo	Il governo è delegato ad intervenire: in materia di atti pubblici rimessi alle professioni organizzate in ordini e collegi; in materia di sicurezza e protezione sociale dei professionisti iscritti ad ordini o collegi e di ampliamento delle prestazioni di maternità e di malattia riconosciute ai lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata; in materia di semplificazione della normativa sulla salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro
Dis-coll	La Dis-coll diventa strutturale dal 1° luglio 2017 ed è estesa anche agli assegnisti e ai dottorandi di ricerca con riferimento ad eventi di disoccupazione involontaria; è introdotta una aliquota dello 0,51%.
Disposizioni fiscali	La determinazione del reddito da lavoro autonomo è definita con l'articolo 54 del Dpr 917/1986; le spese sostenute nell'esecuzione di un incarico non sono considerate compensi in natura per il professionista. Sono integralmente deducibili, entro limiti indicati (10mila-5mila euro), le spese per iscrizioni a master e formazione, di iscrizione a convegni e congressi, comprese le spese di viaggio e soggiorno, le spese per servizi personalizzati di certificazione di competenze, orientamento, ricerca e sostegno all'autoimprenditorialità, per l'assicurazione contro i mancati pagamenti.
Servizi personalizzati ed informazioni	Sono previsti sportelli informativi dedicati presso i centri per l'impiego e gli altri organismi di intermediazione lavorativa. Le amministrazioni pubbliche promuovono la partecipazione a bandi e appalti.
Maternità e congedo parentale	L'indennità di maternità è a prescindere dalla effettiva astensione dal lavoro. Gli iscritti alla sola Gestione separata, non pensionati, hanno diritto ad un congedo parentale retribuito per un periodo massimo di sei mesi nei primi tre anni di vita del bambino, purché siano accreditate almeno tre mensilità nei dodici mesi precedenti.
Gravidanza, malattia, infortunio	Gravidanza, malattia ed infortunio non possono costituire causa di estinzione del rapporto di lavoro; l'esecuzione rimane sospesa fino a 150 giorni per anno solare; è ammessa la sostituzione in caso di maternità con altra lavoratrice autonoma di fiducia della lavoratrice stessa. Malattia o infortunio grave superiore a 60 giorni comportano la sospensione del versamento dei contributi previdenziali ed assicurativi.

Lavoro agile (smart working)	
Cosa è?	Per lavoro agile si intende una modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita con accordo fra le parti, anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro; è possibile l'utilizzo di strumenti tecnologici.
Fonte	Legge 22 maggio 2017, n. 81, articoli 18-24
Luogo di lavoro	Esterno o interno all'azienda, in tutto o in parte, senza una postazione fissa. La scelta del luogo può essere connessa alla necessità del lavoratore di conciliare le esigenze di vita e di lavoro.
Orario di lavoro	Vigono i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliera e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
Strumenti	Il datore di lavoro è responsabile della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici messi a disposizione del lavoratore.
Forma e contenuto	L'accordo, in forma scritta, disciplina l'esecuzione della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, anche con riferimenti ai poteri di direzione del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati. L'accordo individua i tempi di riposo e le misure tecniche per assicurare il diritto alla disconnessione del lavoratore dalle strumentazioni tecnologiche in dotazione.
Durata e recesso	L'accordo può essere a tempo indeterminato o determinato. Il recesso può avvenire con un preavviso minimo di trenta giorni (90 in caso di lavoratore disabile). Il recesso è sempre ammesso in caso di giustificato motivo
Diritti	Il lavoratore in modalità agile ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei colleghi, all'apprendimento permanente e alla periodica certificazione delle competenze.
Controllo e disciplina	L'accordo definisce il potere di controllo da parte del datore di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 della legge 300/1970 (impianti audiovisivi ed altri strumenti di controllo), e le condotte che danno luogo all'eventuale applicazione di sanzioni disciplinari (si veda anche l'articolo 7 della legge 300/1970).
Sicurezza sul lavoro	Spetta al datore di lavoro garantire la salute e la sicurezza del lavoratore in modalità agile; con cadenza almeno annuale, consegna una informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e quelli specifici. Il lavoratore è tenuto a cooperare.
Assicurazione	Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni e la malattie professionali connessi alla prestazione lavorativa esterna e in itinere.
Produttività	Gli incentivi fiscali e contributivi riconosciuti in seguito ad accordi di produttività valgono anche per il lavoro agile.
Pubblica amministrazione	La disciplina si applica anche alla Pubblica amministrazione