

## **DONNE A LAVORO**

L'età minima per lavorare, anche per gli apprendisti, è di 15 anni in tutti i settori, compreso quello agricolo.

L'appartenenza all'uno o all'altro sesso non può non costituire un ostacolo per la costituzione di un rapporto di lavoro nè può essere motivo di differente trattamento, ad eccezione di lavori particolarmente pesanti che sono indicati nei contratti collettivi. L'accertamento dell'idoneità fisica è generalmente richiesto per i minori di 18 anni. Per gli adulti riguarda soltanto chi deve lavorare in industrie nelle quali vengono impiegate o prodotte sostanze tossiche e infettanti. L'idoneità fisica viene accertata con una visita medica eseguita da un ufficiale sanitario che rilascia un certificato.

Sono vietate le visite "preassuntive" per accertare l'esistenza di uno stato di gravidanza, tossicodipendenza e sieropositività.

Non si può essere licenziati a causa del matrimonio. L'eventuale licenziamento intervenuto tra la richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo le nozze è da considerarsi nullo: il datore di lavoro deve riassumere la lavoratrice e corrisponderle la retribuzione anche per il periodo precedente la riassunzione.

### **Il periodo di prova**

#### **NORMATIVA**

L'assunzione in prova è disciplinata dall'art. 2096 c.c. e, in particolare per gli impiegati, dall'art. 4 del R.D.L. 1824/1924.;

#### **FINALITA'**

Il patto di prova mira a tutelare l'interesse del datore di lavoro e del lavoratore:

- il datore di lavoro può accertare le capacità e le qualità del prestatore di lavoro in relazione alle mansioni per le quali è assunto e alla retribuzione che gli è corrisposta;
- il prestatore di lavoro può accertare l'entità della prestazione che gli viene richiesta e le condizioni in cui il rapporto si svolge.

#### **FORMA**

E' richiesta la forma scritta e la mancanza di tale requisito comporta la nullità del patto di prova e la sua immediata ed automatica conversione in assunzione definitiva.

#### **MANSIONI**

Il patto di prova deve contenere la specifica indicazione delle mansioni da espletare, dal momento che il datore di lavoro dovrà esprimere la propria valutazione sull'esito della prova in riferimento alle mansioni che il lavoratore ha svolto.

La mancanza dell'indicazione della mansione costituisce motivo di nullità del patto; ciò sta a significare che si ha l'automatica conversione dell'assunzione in definitiva sin dall'inizio a prescindere dal livello contrattuale.

#### **DURATA**

Salvo diversa specifica previsione del CCNL, la durata massima del patto di prova è di sei mesi.

#### **INVALIDI**

Il patto di prova opera anche nelle assunzioni obbligatorie degli invalidi ed, inoltre, deve riguardare mansioni compatibili con lo stato dell'invalido.

#### **MALATTIA E INFORTUNIO**

La sospensione del rapporto di lavoro in prova trova applicazione in caso di malattia e di infortunio, in quanto si è riconosciuto che, durante tali periodi (di malattia e di infortunio), il lavoratore non ha la possibilità di dimostrare le sue capacità, né il datore di lavoro quella di accertarle. Di conseguenza, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

### **DIRITTI DELLA/L LAVORATRICE/TORE**

Le/i lavoratrici/tori in prova hanno diritto alla:

- retribuzione;
- ferie;
- gravidanza;
- festività;
- TFR, anche nell'ipotesi di mancato superamento del periodo di prova o di dimissioni della/l lavoratrice/tore.

### **La qualifica**

Viene assegnata all'atto dell'assunzione sulla base delle mansioni da svolgere e dei livelli professionali precedentemente acquisiti.

Se si viene momentaneamente adibite a mansioni inferiori a quelle stabilite nel contratto, sia queste che la retribuzione rimangono invariate.

Nel caso si svolga per un tempo limitato una mansione superiore a quella definita nel contratto, si ha diritto temporaneamente alla sola retribuzione relativa alla qualifica superiore. Solo dopo un tempo determinato, regolato dai contratti nazionali di categoria, si ha l'attribuzione definitiva della qualifica (salvo i casi di sostituzione).

### **La busta paga**

#### **DEFINIZIONE**

La busta paga è il prospetto che indica la somma che il/la lavoratore/trice percepisce come compenso per il suo lavoro.

#### **COMPOSIZIONE**

La busta paga contiene:

- gli elementi della retribuzione ;
- l'assegno per il nucleo familiare;
- le trattenute previdenziali ed assistenziali. Sono quote di retribuzione che l'azienda preleva per conto degli enti previdenziali e assistenziali dalla busta paga del lavoratore specificandone l'importo. La stessa azienda ha poi l'obbligo di versarle assieme alle quote a suo carico (che sono la parte più rilevante) agli enti interessati;
- le trattenute fiscali. Sono la quota di retribuzione che il lavoratore deve versare allo Stato a titolo di imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF). Le normative vigenti prevedono una serie di scaglioni di reddito, rivalutati annualmente in base agli indici di inflazione (nel caso l'inflazione annua sia superiore al 2%), ai quali si applica una specifica aliquota fiscale.

#### **A CHI RIVOLGERSI**

Per sapere se l'importo indicato nella busta paga è quello che ti spetta, puoi rivolgerti:

- alle RSA;
- alle organizzazioni sindacali;
- alla Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del lavoro).

## **Incentivi all'occupazione**

### **A)NORMATIVA**

Art. 8, 9° comma, della L. 407/1990.

#### **SOGGETTI BENEFICIARI**

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori disoccupati, registrati nell'anagrafe dei lavoratori presso i Centri per l'impiego oppure in cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS), da più di 24 mesi.

#### **DATORI DI LAVORO**

Di tali benefici possono usufruire:

- le imprese operanti nel Mezzogiorno;
- le imprese del Centro-Nord;
- le imprese artigiane.

#### **CONDIZIONI**

Le assunzioni nelle imprese citate non devono avvenire per sostituire lavoratori che sono stati licenziati per qualsiasi causa.

#### **TIPI DI CONTRATTO**

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se assumono tali lavoratori con contratto a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale.

#### **INCENTIVI**

Per l'assunzione di tali soggetti:

- le imprese operanti nel Sud e le imprese artigiane usufruiscono di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali per 36 mesi;
- le imprese operanti al Centro-Nord usufruiscono di una riduzione dei contributi assistenziali e previdenziali nella misura del 50% per 36 mesi.

### **B) Normativa**

Art. 8, 4° comma, della L. 223/1991 e art. 4, 3° comma, della L. 236/1993.

#### **SOGGETTI BENEFICIARI**

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori che abbiano usufruito della cassa integrazione guadagni straordinaria (CIGS) per almeno 3 mesi, anche non continuativi, dipendenti di aziende beneficiarie di CIGS da almeno 6 mesi.

#### **DATORI DI LAVORO**

Tutte le imprese, comprese le cooperative di produzione e lavoro.

#### **CONDIZIONI**

Le assunzioni nelle imprese citate non devono avvenire per sostituire lavoratori che sono stati licenziati o sospesi.

#### **TIPI DI CONTRATTO**

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se assumono tali lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

#### **INCENTIVI**

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono: 1. di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali, per 12 mesi;  
2. di un contributo mensile per ogni mensilità di retribuzione corrisposta pari al 50% dell'indennità del lavoratore per:  
- 9 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni;  
- 21 mesi per i lavoratori di età superiore a 50 anni;  
- 33 mesi nelle zone ad alto tasso di disoccupazione (ad esempio, Campania, Basilicata, ecc...).

#### C) Normativa

Art. 25, 9° comma, della L. 223/1991 e art. 8, 2° e 4° comma, della L. 223/1991.

#### SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori in mobilità con indennità.

#### DATORI DI LAVORO

Hanno diritto a tali incentivi tutte le imprese.

#### TIPI DI CONTRATTO

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se assumono tali lavoratori con contratto a tempo indeterminato, indipendentemente che sia a tempo pieno o parziale.

#### INCENTIVI

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono:

1. di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali per 18 mesi;
2. di un contributo mensile per ogni mensilità di retribuzione corrisposta pari al 50% dell'indennità del lavoratore per:  
- 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni;  
- 24 mesi per i lavoratori di età superiore a 50 anni;  
- 36 mesi nelle zone ad alto tasso di disoccupazione (ad esempio, Campania, Basilicata, ecc...).

#### D) Normativa

Art. 8, 2° e 4° comma, della L. 223/1991 e art. 4, 1° comma, della L. 236/1993.

#### SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori in mobilità con indennità.

#### Datori di lavoro

Tale normativa si applica a tutte le imprese.

#### TIPI DI CONTRATTO

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se:

- assumono tali lavoratori con contratto a tempo determinato, per un periodo massimo di 12 mesi, anche a tempo parziale;
- trasformano il contratto di lavoro in contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno.

#### INCENTIVI

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono:

1. di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali, per la durata del contratto;
2. di un contributo mensile per ogni mensilità di retribuzione corrisposta pari al 50%

dell'indennità del lavoratore per:

- 12 mesi per i lavoratori di età inferiore a 50 anni;
- 24 mesi per i lavoratori di età superiore a 50 anni;
- 36 mesi nelle zone ad alto tasso di disoccupazione (ad esempio, Campania, Basilicata, ecc...).

#### E) NORMATIVA

Art. 25, 9° comma, della L. 223/1991 e art. 8, 2° e 4° comma, della L. 223/1991.

#### SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori in mobilità senza indennità.

#### DATORI DI LAVORO

La normativa citata si applica a tutte le imprese.

#### TIPI DI CONTRATTO

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se assumono tali lavoratori con contratto a tempo indeterminato, indipendentemente che sia a tempo pieno o parziale.

#### INCENTIVI

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali, per 18 mesi.

#### F) Normativa

Art. 8, 2° comma, della L. 223/1991.

#### SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori in mobilità, senza indennità.

#### DATORI DI LAVORO

Si applica a tutte le imprese.

#### TIPI DI CONTRATTO

Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se assumono tali lavoratori con contratto a tempo determinato, indipendentemente che sia a tempo pieno o parziale, per un massimo di 12 mesi.

#### INCENTIVI

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali, per la durata del contratto.

#### G) Normativa

Art. 4, 1° comma, della L. 236/1993.

#### SOGGETTI BENEFICIARI

Possono beneficiare degli incentivi tutti i lavoratori in mobilità, senza indennità.

Datori di lavoro · La normativa si applica a tutte le imprese. Tipi di contratto · Le imprese usufruiscono degli incentivi soltanto se trasformano il contratto in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

#### INCENTIVI

Per l'assunzione di tali soggetti le imprese usufruiscono di un totale sgravio dei contributi assistenziali e previdenziali, per i 12 mesi successivi alla trasformazione del contratto.

## **La retribuzione**

### **NOZIONE**

La retribuzione è un diritto del lavoratore subordinato.

### **MODALITA' PER LA CORRESPONSIONE**

La L. 5 maggio 1953 n. 4 fa obbligo ai datori di lavoro di corrispondere la retribuzione con un prospetto su cui devono essere indicati tutti gli estremi relativi al lavoratore, alla retribuzione e alle trattenute. Tale prospetto deve portare la sigla o il timbro del datore di lavoro.

### **FORME DI RETRIBUZIONE**

L'art.2099 c.c. distingue varie forme di retribuzione:

- retribuzione a tempo: la forma indubbiamente più diffusa e consiste nella corresponsione di una somma di denaro stabilita in base al tempo di lavoro;
- retribuzione a cottimo: commisurata alla quantità prodotta (cottimo a misura) e alla quantità di tempo impiegato per ottenere una certa unità di prodotto (cottimo a tempo);
- retribuzione in natura: trova applicazione in certe forme di lavoro, come domestico, agricolo e nel settore della pesca e consiste, ad esempio, nella somministrazione di vitto ed alloggio, nella concessione di vestiario, ecc...
- provvigione: percentuale sugli affari conclusi dal prestatore di lavoro nei casi in cui l'oggetto della prestazione consista appunto nella trattazione di affari in nome e per conto del datore di lavoro;
- partecipazione agli utili: percentuale sugli utili netti che, nel caso di imprenditore obbligato alla pubblicazione del bilancio, sono quelli risultanti dall'ultimo bilancio approvato e pubblicato.

### **ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE**

La retribuzione si compone di varie voci:

- paga base = è la retribuzione minima prevista dai contratti collettivi nazionali di categoria per le diverse qualifiche;
- indennità di contingenza = è l'elemento che, attraverso un meccanismo automatico di indicizzazione, consentiva di adeguare periodicamente (ogni sei mesi) il potere d'acquisto dei salari e degli stipendi all'aumento di una parte del costo della vita (45% circa). Applicata fino al novembre '91. Da luglio 1999 = la paga base e l'indennità di contingenza sono state inglobate nel minimo retributivo mensile;
- E.D.R. = elemento distinto della retribuzione e consiste in una somma pari a Euro 10,33 mensili erogata per 13 mensilità;
- Indennità varie = le più diffuse sono: l'indennità di mensa, l'indennità di trasporto, l'indennità per lavori nocivi e pesanti, l'indennità di cassa, l'indennità di trasferta, ecc

## **L'orario di lavoro**

L'orario di lavoro può variare a seconda del contratto adottato.

Normalmente si lavora 40 ore per cinque giorni la settimana nei settori industriali e 36 ore nel pubblico per sei giorni.

In alcuni settori industriali la produzione viene garantita anche la notte e per sette giorni la settimana sulla base del lavoro a turno, per il quale, in genere, sono previste

riduzioni dell'orario fino a 32 ore settimanali.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere ed è retribuito con percentuali aggiuntive.

Ferie e riposi settimanali sono regolati in modo diverso a seconda del contratto che si ha.

Esistono varie forme di flessibilità dell'orario di lavoro che prevedono una gestione non rigida degli orari.

La più utilizzata è quella che prevede un'elasticità dell'orario di entrata e di uscita: il primo può essere allungato di un'ora e mezzo e il secondo fino a due ore.

Possono essere previste fasce di flessibilità più lunghe, anche mensili: in questo caso si possono scaglionare anticipi e prolungamenti dell'orario su diversi giorni.

Altre forme di flessibilità riguardano l'orario multiperiodale (permette di superare il limite orario settimanale di lavoro fissato dal contratto: le ore in più vengono recuperate in altri periodi dell'anno), il calendario annuo, il lavoro nel fine settimana.

Sono possibili anche orari speciali per singole persone, purchè concordati, su richiesta del lavoratore interessato, tra datore di lavoro e organizzazioni sindacali.

I lavoratori impegnati in organismi di volontariato iscritti sui registri regionali hanno il diritto a forme di flessibilità di orario e di turnazioni, compatibilmente con l'organizzazione aziendale

## **Il lavoro notturno**

Nella totalità dei contratti nazionali di categoria per lavoro notturno s'intende quasi sempre quello compiuto in una certa fascia oraria predefinita (tra le 22 e le 6).

Ai minori e alle donne in gravidanza o con figli fino a un anno di età non è consentito lavorare di notte.

Non possono, inoltre, essere obbligati a tale tipo di prestazione:

la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai tre anni o alternativamente il padre convivente con la stessa;

il genitore che fosse l'unico convivente di un bambino con meno di 12 anni;

chi abbia a carico un soggetto disabile.

## **Contributi**

### **FUNZIONE**

I contributi servono al lavoratore per poter avere la pensione.

### **TIPOLOGIE**

Sono previste 4 forme di contribuzione:

1) contribuzione obbligatoria per legge, indipendentemente dagli accordi tra le parti. Il prelievo viene fatto direttamente dalla busta paga dal datore di lavoro che lo versa all'ente previdenziale del lavoratore.

2) contribuzione figurativa attribuita per i periodi di assenza forzata, quali:

a) malattia, infortunio, malattia professionale (periodi accreditati su domanda dell'interessato corredata da specifica documentazione):

- fino al 31 dicembre 1996: il periodo accreditato è di 12 mesi;

- a partire dal 1997: il periodo accreditato è progressivamente di 22 mesi nella misura di 2 mesi per ogni 3 anni;

- per il triennio 2003-2005: il periodo accreditato è di 18 mesi (78 settimane).

b) gravidanza e puerperio (periodi accreditati su domanda dell'interessato corredata da specifica documentazione):

- astensione obbligatoria:

in costanza del rapporto di lavoro;

per i periodi fuori dal rapporto di lavoro, purché la lavoratrice possa vantare 5 anni di

anzianità contributiva;

- astensione facoltativa: in costanza del rapporto di lavoro:

la contribuzione figurativa è piena, per un periodo cumulativo di 6 mesi fino al terzo anno di vita del bambino;

per gli altri 4 o 5 mesi, se il padre usufruisce della aspettativa per un periodo non inferiore a 3 mesi, di astensione facoltativa fino all'ottavo anno del bambino, la contribuzione figurativa ha quale valore retributivo il doppio dell'assegno familiare;

c) disoccupazione (periodi accreditati d'ufficio dall'Inps): periodi indennizzati;

d) cassa integrazione ordinaria (periodi accreditati d'ufficio dall'Inps): senza limite, dopo la L. 155/1981;

e) cassa integrazione straordinaria e mobilità (automaticità dell'accredito): tutti i periodi;

f) assistenza per Tbc (periodi accreditati d'ufficio dall'Inps per l'assistenza oppure periodi accreditati su domanda dell'interessato per l'assistenza a carico di altri enti): tutti i periodi di assistenza e di indennizzo;

g) servizio militare (periodi accreditati su domanda dell'interessato corredata da specifica documentazione):

tutti i periodi, purché in precedenza risulti almeno un contributo obbligatorio;

h) aspettativa sindacale e politica (periodi accreditati su domanda dell'interessato corredata da specifica documentazione):

tutti i periodi, successivi all'11 giugno 1970;

i) persecuzione politica e razziale (periodi accreditati su domanda dell'interessato): tutti i periodi di attività politica antifascista o per condizione razziale dopo il 1° luglio 1920;

l) donazione di sangue (periodi accreditati su domanda dell'interessato): il giorno di donazione;

m) tutela del bambino (periodi accreditati su domanda dell'interessato):

- permessi giornalieri durante il primo anno di vita del bambino = contribuzione figurativa pari al doppio dell'assegno sociale;

- assenza dal lavoro per malattia del bambino =

fino a 3 anni, periodo riconosciuto senza limite di durata, contribuzione figurativa piena;

dal quarto all'ottavo anno per assenza non superiore a 5 giorni l'anno per ciascun genitore, copertura figurativa pari al doppio dell'assegno sociale;

n) handicap in situazione di gravità (periodi accreditati su domanda dell'interessato): 2 anni di contribuzione figurativa per entrambi i genitori che usufruiscono dei benefici previsti dall'art. 33 della L. 104/1992, per congedi cumulativi o frazionati per l'assistenza al figlio, avente handicap grave, accertato da almeno 5 anni;

o) onorevole (periodi accreditati su domanda dell'interessato corredata da specifica documentazione):

art. 38 della L. 488/1999 per il periodo di aspettativa non retributiva concessa per lo svolgimento del mandato elettivo;

p) sordomuti e invalidi per qualsiasi causa, superiore al 74% (periodi accreditati su domanda dell'interessato):

art. 80, 3° comma, della L. 388/2000 = per ogni anno di servizio svolto presso P.A., aziende private o cooperative, il beneficio di 2 mesi di contribuzione figurativa, per un massimo di 5 anni di contribuzione e ciò è utile ai soli fini del diritto alla pensione e dell'anzianità contributiva.

## **CONTRIBUZIONE VOLONTARIA**

La contribuzione volontaria richiesta dal lavoratore all'ente previdenziale, per raggiungere i requisiti per il diritto alla pensione ed è possibile:

- qualora sia interrotto o cessato, per qualsiasi causa, il rapporto di lavoro, purché il

lavoratore, al momento della presentazione della domanda, abbia 3 anni di contribuzione (156 settimane), versati nei 5 anni precedenti alla domanda citata;  
- qualora, a decorrere dal 1° gennaio 2001, il lavoratore abbia versato 5 anni di contribuzione nell'intera vita lavorativa;

### **CONTRIBUZIONE DA RISCATTO**

La contribuzione da riscatto richiesta dal lavoratore in attività, dal lavoratore già in pensione o dai superstiti del lavoratore, per le seguenti ipotesi:

- corsi di studio universitario (diploma universitario, diploma di laurea, diploma di specializzazione, dottorato di ricerca):

il riscatto è dovuto per una parte o per l'intero corso legale ed anche per due o più corsi;

però, esso è escluso per i periodi già coperti da altre contribuzioni, ad esempio lo studente-lavoratore;

- lavoro svolto all'estero in uno Stato non legato da convenzioni con l'Italia;

- lavoro che è stato svolto come lavoro impiegatizio dal 1920 al 1950: per gli impiegati non soggetti all'obbligo assicurativo per il superamento dei limiti di reddito;

- corsi di formazione professionale:

il riscatto, a partire dall' 1 gennaio 1997, è dovuto per la durata del corso;

- periodo di omessa e prescritta contribuzione:

il riscatto è possibile solo se il lavoratore fornisca la prova dell'esistenza del rapporto di lavoro e della mancata contribuzione;

- intervalli tra lavori discontinui, stagionali o temporanei:

il riscatto è dovuto per tali periodi di intervallo. In alternativa al riscatto è possibile la contribuzione volontaria, sempre che il lavoratore abbia 1 anno di contribuzione negli ultimi 5 anni;

- sospensione o interruzione del rapporto di lavoro:

il riscatto è dovuto per un massimo di 3 anni. In alternativa al riscatto è possibile la contribuzione volontaria;

- astensione facoltativa per maternità fuori del rapporto di lavoro:

il riscatto è dovuto per un periodo non superiore a 6 mesi per ogni maternità;

- assistenza ad una persona disabile per l'80% nei periodi non coperti da assicurazione successivi al 1° gennaio 1994: il riscatto è dovuto per un periodo non superiore a 5 anni.

### **RICONGIUNZIONE DEI CONTRIBUTI**

Il lavoratore, che ha versato i contributi in vari fondi di previdenza (ad esempio: Inps, Inpdap, ecc...), può chiedere la ricongiunzione di tali contributi.

La ricongiunzione è:

- a titolo gratuito quando le ricongiunzioni sono riferite esclusivamente a contribuzioni derivanti da lavoro dipendente (ad esempio: si ricongiungono periodi presso l'Inps e periodi presso l'Inpdap);

- a titolo oneroso quando si ricongiungono contributi versati da liberi professionisti o riferiti ad attività autonoma e professionale con i contributi successivamente versati all'Inps.

In alternativa alla ricongiunzione a titolo oneroso è possibile la totalizzazione (art. 76 L. 388/ 2000) che consente, a decorrere dal 1° gennaio 2001, a chi ha pagato i contributi in diversi fondi di previdenza (Inps, Inpdap, casse di previdenza, ecc...) e non riesce a raggiungere il diritto alla pensione di vecchiaia, di utilizzarli tutti.

### **RECUPERO DEI CONTRIBUTI OMESSI**

Per recuperare i contributi omessi è necessario:

1. denuncia del lavoratore all'Ispettorato del lavoro;

2. non devono essere trascorsi 5 anni. Trascorso tale termine, si chiede:  
- all'Inps il riscatto dei periodi di lavoro non coperti da contribuzione;  
- all'azienda, in base all'art. 2116 c.c., il risarcimento del danno, facendo ricorso al giudice.

#### **A CHI TI PUOI RIVOLGERE**

Per recuperare i contributi omessi dal datore di lavoro, oppure per sapere notizie in merito alla tua posizione contributiva o, ancora, per riscattare degli anni, usufruendo dei contributi da riscatto, puoi rivolgerti:

- all'Inps;
- ai Patronati del sindacato;
- alla Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del lavoro).

### **Pensioni**

#### **PENSIONE DI ANZIANITA'**

FINO AL 31 DICEMBRE 2007

La pensione di anzianità si potrà ottenere:

1. per i lavoratori subordinati:

- a 57 anni di età e 35 anni di contribuzione;
- oppure, a prescindere dall'età anagrafica, 38 anni di contribuzione nel biennio 2004-2005, che poi diventeranno 39 anni nel biennio 2006-2007.

2. per i lavoratori autonomi:

- a 58 anni di età e 35 anni di contribuzione;

DAL 1 GENNAIO 2008

La pensione di anzianità si potrà ottenere:

1. per i lavoratori subordinati:

- 40 anni di contribuzione;

oppure

- nel biennio 2008-2009 sia per gli uomini che per le donne con un minimo di 35 anni di contributi e almeno 60 anni di età; specificando che solo per gli uomini, dal 2010 al 2013, sono necessari 35 anni di contributi e 61 anni di età e dal 2014 in poi, 35 anni di contributi e 62 anni di età.

2. per i lavoratori autonomi:

- 40 anni di contribuzione;

oppure

- nel biennio 2008-2009 sia per gli uomini che per le donne un minimo di 35 anni di contributi e almeno 61 anni di età; specificando che, dal 2010 al 2013, sono necessari 35 anni di contributi e 62 anni di età, e dal 2014 in poi, 35 anni di contributi e 63 anni di età.

Inoltre per le lavoratrici autonome è prevista la possibilità di ottenere la pensione con 58 anni di età e 35 di contribuzione e per le lavoratrici subordinate con 57 anni di età e 35 di contribuzione scegliendo che la stessa pensione venga calcolata col sistema contributivo (basato sul parametro dei contributi versati nel corso dell'intera vita).

#### **PENSIONE DI VECCHIAIA**

FINO AL 31 DICEMBRE 2007

Per poter usufruire della pensione di vecchiaia sono richiesti i seguenti requisiti:

1. per i lavoratori subordinati:

- età pensionabile (65 anni per gli uomini e 60 per le donne);
- requisiti minimi assicurativi e contributivi (20 anni dal 1° gennaio 2001);
- cessazione dell'attività lavorativa dipendente sia in Italia che all'estero.

**DAL 1 GENNAIO 2008**

La pensione di vecchiaia si potrà ottenere:

1. per i lavoratori subordinati e autonomi:

- dal 2008: requisito minimo contributivo di 5 anni e l'età di 65 anni per gli uomini e 60 per le donne, oppure 40 anni di contribuzione indipendentemente dall'età;
- dal 2008 al 2009: requisito minimo contributivo di 35 anni e l'età di 60 anni per i soli uomini, in quanto le donne raggiungono il diritto con 5 anni di contribuzione effettiva e 60 anni di età (61 per gli autonomi);
- dal 2010 al 2013: requisito minimo contributivo di 35 anni e l'età di 61 anni, sempre per i soli uomini;
- dopo il 2013: requisito minimo contributivo di 35 anni e l'età di 62 anni, sempre per i soli uomini.

**COSA FARE**

Per l'erogazione della pensione la/il lavoratrice/tore deve presentare domanda all'Inps.

## **PENSIONE DI REVERSIBILITA'**

**SOGGETTI BENEFICIARI**

La pensione di reversibilità spetta:

- al coniuge;
- ai figli minorenni;
- ai figli maggiorenni inabili a proficuo lavoro;
- ai figli che seguono corsi di studio, sino al compimento della durata minima legale del corso di studio seguito e, comunque, nel caso di studi universitari, non oltre il compimento del 26° anno di età.

**PERCENTUALI**

I beneficiari per le pensioni con decorrenza dal 1° settembre 2005 hanno diritto alla seguente percentuale:

- per il coniuge superstite 60% della pensione percepita del deceduto;
- per il coniuge superstite + 1 figlio 80% della pensione percepita del deceduto;
- per il coniuge superstite + 2 figli 100% della pensione percepita del deceduto;
- per 1 figlio 60% della pensione percepita del deceduto;
- per 2 figli senza genitori 80% della pensione percepita del deceduto;
- per 3 figli o più senza genitori 100% della pensione percepita del deceduto;
- per genitori (ciascuno) 15% della pensione percepita del deceduto;
- per fratelli e sorelle (ciascuno) 15% della pensione percepita del deceduto.

**DECORRENZA**

Decorre dal primo giorno del mese successivo al decesso del pensionato.

**COSA FARE**

Il superstite deve presentare domanda in carta semplice agli Enti previdenziali (Inps, Inpdap, ecc...).

## **ASSEGNO SOCIALE**

### **NOZIONE**

Dal 1° gennaio 1996 l'assegno sociale ha sostituito la pensione sociale.

### **SOGGETTI**

Possono usufruire dell'assegno sociale:

- i cittadini italiani;
- gli abitanti di San Marino;
- i rifugiati politici;
- i cittadini di uno Stato dell'Unione europea residenti in Italia;
- i cittadini extracomunitari in possesso di carta di soggiorno.

### **REQUISITI**

Per poter fare domanda è necessario che si verifichino tre condizioni:

- non si abbia nessun reddito o se ne percepisca uno inferiore all'assegno sociale;
- la residenza in Italia,
- età superiore ai 65 anni.

### **IMPORTO**

Per l'anno 2005, l'importo mensile dell'assegno è di 374,97 euro.

### **A CHI TI PUOI RIVOLGERE**

La domanda di assegno sociale va compilata su un modulo disponibile:

- presso gli uffici dell'Inps,
- oppure nel sito [www.inps.it](http://www.inps.it)
- oppure presso gli Enti di Patronato.

## **PENSIONI ALLE CASALINGHE**

### **SOGGETTI BENEFICIARI**

Possono iscriversi al Fondo per le pensioni alle casalinghe i soggetti (sia uomini che donne), su base volontaria, di età tra i 15 e i 65 anni, che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi e non sono titolari di pensione di vecchiaia e di anzianità (la reversibilità non è calcolata).

### **CONTRIBUTI**

A decorrere dal 1° gennaio 1999, l'importo della contribuzione da versare al Fondo non può essere inferiore a Euro 25,82 (lire 50.000) mensili.

In caso di iscrizione in età superiore ai 60 anni, l'iscritto ha facoltà di incrementare l'anzianità contributiva fino ad un numero di anni che consentano il perfezionamento del requisito dei 5 anni di contribuzione al raggiungimento del 65° anno di età mediante il versamento di una somma.

### **PRESTAZIONI**

L'iscritto al Fondo ha diritto alle seguenti prestazioni:

- trattamento pensionistico che viene calcolato con il nuovo criterio contributivo, a partire dal 57° anno di età con cinque anni di contribuzione, a condizione che l'importo di pensione maturato non sia inferiore a 1,2 volte l'importo dell'assegno sociale, oppure, senza limiti di importo, al compimento del sessantacinquesimo anno di età con almeno cinque anni di contribuzione;
- pensione di inabilità, con almeno cinque anni di contribuzione, quando sia

intervenuta l'assoluta e permanente impossibilità a svolgere qualsiasi attività lavorativa.

## **COME FINISCE UN RAPPORTO DI LAVORO**

Trattamento di fine rapporto

### **NOZIONE**

Il trattamento di fine rapporto (TFR) spetta al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro.

### **CALCOLO**

Il trattamento di fine rapporto (TFR) si calcola: dividendo la retribuzione annua per 13,5. Per retribuzione annua si intendono tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale al lavoratore, con esclusione dei rimborsi spese.

Dal 2008

Il 24 novembre 2005 il Governo ha approvato un decreto legislativo in tema di trattamento di fine rapporto, il quale ancora non è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Tale decreto entrerà in vigore il 1° gennaio 2008.

Lo scopo di tale decreto legislativo è quello di destinare il TFR ai fondi pensione con il meccanismo del silenzio-assenso o con modalità esplicite.

Cosa significa ciò?

Tutti i lavoratori, entro 6 mesi dall'entrata in vigore del citato decreto (1° giugno 2006) o entro 6 mesi dalla data di prima assunzione successiva al decreto possono liberamente e volontariamente aderire alle forme pensionistiche complementari conferendo il TFR maturato. A riguardo è bene fare una distinzione tra lavoratori che trovano lavoro successivamente alla data di entrata in vigore del decreto legislativo e lavoratori che hanno iniziato a lavorare prima del 23 aprile 1993.

Per i primi, il conferimento del TFR maturato alle forme pensionistiche complementari avviene secondo:

1. modalità esplicite: entro 6 mesi dalla data di prima assunzione, il lavoratore può conferire l'intero importo del TFR maturando a una forma di previdenza complementare dallo stesso lavoratore prescelta; qualora, in alternativa, il lavoratore decida, nel predetto periodo di tempo, di mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, tale scelta può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando alla forma pensionistica complementare prescelta;
2. modalità tacite: nel caso in cui il lavoratore nel periodo di 6 mesi dalla data di prima assunzione non esprima alcuna volontà:
  - il datore di lavoro deve trasferire il TFR maturando del proprio dipendente alla forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o contratti collettivi, anche territoriali, salvo sia intervenuto un diverso accordo;
  - in caso di presenza di più forme pensionistiche alle quali l'azienda abbia aderito, il datore di lavoro deve trasferire il TFR maturando del proprio dipendente alla forma pensionistica individuata in accordo tra le parti; in caso di mancato accordo il tfr maturando è conferito a quella delle predette forme pensionistiche alla quale l'azienda abbia aderito con il maggior numero di lavoratori.

Si precisa che in caso di mancato accordo tra le parti e in assenza di una forma pensionistica complementare collettiva prevista da accordi o contratti collettivi, il datore di lavoro deve trasferire il TFR maturando alla forma pensionistica complementare istituita presso l'Inps.

Per i secondi, invece, è necessario distinguere:

- qualora risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme

pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il residuo TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, anche nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, alla forma complementare collettiva alla quale gli stessi abbiano già aderito;

- qualora non risultino iscritti, alla data di entrata in vigore del presente decreto, a forme pensionistiche complementari, è consentito scegliere, entro sei mesi dalla predetta data, se mantenere il TFR maturando presso il proprio datore di lavoro, ovvero conferirlo, nella misura non inferiore al 50%, con possibilità di incrementi successivi, a una forma pensionistica complementare. Nel caso in cui non esprimano alcuna volontà, si applica la c.d. "modalità tacita" con le sue conseguenze sopra citate.

## **INDENNITA'ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE**

### **LAVORATORI**

Beneficiano della indennità di disoccupazione tutti i/le lavoratori/ trici disoccupati/e per cessazione del contratto a termine o per licenziamento, purché possano far valere 2 anni di anzianità, almeno 52 settimane di contributi versati nel biennio precedente.

Non possono beneficiare della indennità di disoccupazione:

- apprendisti;
- soci di cooperative di facchinaggio;
- personale artistico, teatrale e cinematografico, con rapporto non dipendente;
- personale delle ferrovie, tramvie, linee di navigazione interna;
- addetti ai servizi di trasporto delle linee urbane ed extraurbane.

### **DATORI DI LAVORO**

Si applica a tutti i datori di lavoro.

### **DURATA**

Il periodo di fruizione (D. L. 35/2005) è di:

- 7 mesi per i soggetti di età inferiore a 50 anni;
- 10 mesi per i soggetti di età pari o superiore a 50 anni.

### **TRATTAMENTO ECONOMICO**

Il lavoratore riceve una indennità, nella seguente misura, dal 1° aprile 2005 al 31 dicembre 2006 (art. 13 D. L. 35/2005), della retribuzione:

- 50% per i primi 6 mesi;
- 40% per i successivi 3 mesi;
- 30 % per gli ultimi mesi.

### **COSA FARE**

Il lavoratore, per ottenere il trattamento di disoccupazione, deve registrarsi nell'anagrafe dei lavoratori del Centro per l'impiego di appartenenza e presentare entro 68 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro domanda all'Inps, allegando il certificato rilasciato dal Centro per l'Impiego e gli attestati rilasciati dal datore di lavoro.

Tale domanda all'Inps, in caso di malattia, infortunio e maternità obbligatoria, va presentata entro 60 giorni, purché l'evento sia iniziato entro l'ottavo giorno dal licenziamento.

## **Cassa integrazione guadagni**

### TIPOLOGIE

La cassa integrazione guadagni può essere:

1. ordinaria;
2. straordinaria.

## **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI ORDINARIA (CIGO)**

### NORMATIVA

I riferimenti normativi in tale materia sono:

- D. Lgs. 788/1945;
- L. 164/1975;
- L. 549/1989;
- L. 223/1991.

### LAVORATORI

Beneficiano della CIGO:

- gli operai (senza vincolo di anzianità contributiva);
- gli impiegati (senza vincolo di anzianità contributiva);
- i quadri (senza vincolo di anzianità contributiva).

### SONO ESCLUSI:

- i dirigenti;
- gli apprendisti;
- i lavoratori a domicilio.

### DATORI DI LAVORO

La CIGO si applica alle imprese industriali, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.

### IPOTESI

Le ipotesi di applicazione della CIGO sono sospensione o riduzione di orario di lavoro per:

- eventi aziendali transitori non imputabili all'impresa o ai lavoratori;
- calo temporaneo di mercato.

### TRATTAMENTO ECONOMICO DI DURATA

Per 13 settimane, prorogabili fino ad un anno nel biennio, il/la lavoratore/trice percepisce l'80% della retribuzione.

### TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Il/la lavoratore/trice ha diritto alla contribuzione figurativa ai fini della pensione di invalidità, vecchiaia, anzianità e superstiti.

## **CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI STRAORDINARIA (CIGS)**

### NORMATIVA

I riferimenti normativi in tale materia sono:

- L. 1115/1968;
- L. 164/1975;
- L. 223/1991;

- L. 236/1993;
- L. 451/1994.

#### LAVORATORI

Beneficiano della CIGS:

- gli operai (assunti da almeno 90 giorni);
- gli impiegati (assunti da almeno 90 giorni);
- i quadri (assunti da almeno 90 giorni).

#### DATORI DI LAVORO

La CIGS si applica alle:

- imprese industriali, con più di 15 addetti nell'ultimo semestre;
- aziende appaltatrici di mense, con più di 15 addetti presso aziende industriali;
- aziende editrici;
- imprese artigiane, con più di 15 addetti solo in conseguenza di CIGS concessa all'impresa committente;
- aziende commerciali, con più di 200 addetti;
- imprese appaltatrici di servizi di pulizia, se l'azienda appaltante è in CIGS;
- cooperative agricole e loro consorzi.

#### IPOTESI

Le ipotesi di applicazione della CIGS sono sospensione o riduzione di orario di lavoro dovute a:

- ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale;
- crisi aziendali;
- procedure concorsuali (ad esempio fallimento, liquidazione coatta amministrativa, ecc...).

#### TRATTAMENTO ECONOMICO E DURATA

Il/la lavoratore/trice percepisce l'80% della retribuzione per i seguenti periodi:

- 2 anni (24 mesi) per ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione, prorogabile per 2 volte, ciascuna per un massimo di 12 mesi;
- 1 anno (12 mesi) per crisi aziendale, eccezionalmente prorogabile per altri 12 mesi;
- 1 anno (12 mesi) per procedure concorsuali, prorogabili per altri 6 mesi.

Per ogni unità produttiva, l'intervento della CIGS non può superare la durata di 36 mesi in un quinquennio.

#### TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Il/la lavoratore/trice ha diritto alla contribuzione figurativa ai fini della pensione di invalidità, vecchiaia, anzianità e superstiti.

#### DECADENZA DEI DIRITTI DEL/LA LAVORATORE/TRICE

##### NOZIONE

Spesso il/la prestatore/trice di lavoro ha l'onere di esercitare i propri diritti e facoltà in un preciso arco di tempo, decorso il quale ciò non sarà più possibile (si verifica, cioè, la decadenza del lavoratore dai diritti a lui spettanti).

##### TIPOLOGIE

La decadenza può essere:

1. prevista dalla legge, tra i casi più importanti possiamo ricordare:
  - il termine di 60 giorni per impugnare la lettera di licenziamento;
  - il termine di 6 mesi per impugnare documenti o atti firmati dal lavoratore, a fine

rapporto, relativo alle sue spettanze retributive (ad esempio: trattamento di fine rapporto, lavoro straordinario, ecc...);  
- il termine stabilito per impugnare la sanzione disciplinare (art. 7 L. 300/1970);  
2. stabilita dalle parti, vale a dire dal datore e dal lavoratore.

#### A CHI TI PUOI RIVOLGERE

Se ricevi una lettera di licenziamento, oppure ricevi una lettera contenente una sanzione disciplinare o, ancora, firmi un documento, a chiusura del tuo rapporto di lavoro, in cui dichiari di aver ricevuto tutte le spettanze retributive e non hai più niente a pretendere, puoi rivolgerti:

- alle Organizzazioni sindacali;
- alla Consigliera di parità;
- alla Direzione Provinciale del Lavoro (ex Ispettorato del lavoro).

#### **MOBILITA'**

##### NORMATIVA

La mobilità è regolata dagli artt. 4, 5, 6, 7, 16 e 24 della L. 223/ 1991.

##### LAVORATORI

Beneficiano della mobilità:

- gli operai (a tempo indeterminato con anzianità di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivo);
- gli impiegati (a tempo indeterminato con anzianità di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivo);
- i quadri (a tempo indeterminato con anzianità di almeno 12 mesi, di cui 6 di lavoro effettivo).

##### DATORI DI LAVORO

Nella mobilità rientrano le stesse imprese a cui si applica la CIGS (vedi CIGS).

##### IPOTESI

Le ipotesi di intervento della mobilità sono licenziamento collettivo, direttamente o dopo un periodo di CIGS.

##### TRATTAMENTO ECONOMICO

Il/la lavoratore/trice riceve una indennità nella seguente misura:

- 80% della retribuzione per i primi 12 mesi;
- 64% della retribuzione per i restanti mesi.

##### DURATA

La durata della mobilità è la seguente:

- 12 mesi (24 al Sud) per i/le lavoratori/trici fino a 40 anni;
- 24 mesi (36 al Sud) per i/le lavoratori/trici ultraquarantenni;
- 36 mesi (48 al Sud) per i/le lavoratori/trici ultracinquantenni.

##### TRATTAMENTO PREVIDENZIALE

Il/la lavoratore/trice ha diritto alla contribuzione figurativa ai fini della pensione di invalidità, vecchiaia, anzianità e superstiti.