

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

Con riferimento alla stipula
del primo rapporto a tempo determinato:

- Di durata non superiore a 12 mesi;
- Per lo svolgimento di **qualunque mansione**;
- Non è più richiesto il requisito del c.d. **causalone** (apposizione del termine per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo).

Durata 36 mesi

- Nel calcolo dei 36 mesi i datori di lavoro dovranno tener conto anche dei periodi di lavoro svolti in forza di contratti di somministrazione a tempo determinato

Contribuzione

- Applicazione di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, a partire dal 1 gennaio 2013 di **1,4%** della retribuzione imponibile. Restituito, nei limiti delle ultime 6 mensilità, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Intervallo minimo tra contratti

Il periodo di intervallo minimo da rispettare prima di una successiva riassunzione con contratto a tempo determinato risulta pari a:

- **60 giorni** (in luogo dei previgenti 10 giorni) dalla data di scadenza del rapporto a tempo determinato nel caso di contratto di durata fino a 6 mesi;
- **90 giorni** (in luogo dei previgenti 2 giorni) dalla data di scadenza del rapporto a tempo determinato se la durata è superiore a 6 mesi;

DIMISSIONI

Per garantire l'efficacia delle dimissioni è necessario che il lavoratore :

- le convalidi presso la Dtl o Centro per l'impiego;
- sottoscriva un'apposita dichiarazione apposta in calce alla ricevuta di trasmissione della comunicazione del rapporto di lavoro .

In mancanza di convalida o della sottoscrizione:

Il datore di lavoro per rendere efficaci le dimissioni deve trasmetterle al lavoratore entro 30 giorni un invito scritto a presentarsi presso le sedi competenti o ad apporre la sottoscrizione.

Se il lavoratore non aderisce all'invito del datore di lavoro (entro 7 giorni dalla sua ricezione) il rapporto di lavoro si intende risolto.

Ammortizzatori sociali

- Dal 2013 viene istituita presso la gestione Inps l'Aspi con la funzione di fornire ai lavoratori che abbiano perduto la propria occupazione un'indennità di disoccupazione
- Sul fronte delle imprese, l'ASPI peserà nella forma di un contributo pari all' 1,3% per i lavoratori a tempo indeterminato, con un'aliquota addizionale dell' 1,4% per i lavoratori a tempo determinato (con l'esclusione dei contratti stagionali e di quelli stipulati per sostituire altri dipendenti che hanno diritto a mantenere il proprio posto di lavoro).

Cassa integrazione ordinaria

Spetta agli operai, impiegati e quadri delle aziende industriali in genere, delle imprese industriali ed artigiane del settore edile e lapideo, esclusi gli apprendisti.

- Quando spetta : In caso di sospensione o riduzione dell'attività produttiva dovuta ad eventi **temporanei non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori.**
- Quanto spetta: L'integrazione salariale è pari all'80% della retribuzione complessiva che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. **Esistono limiti massimi mensili stabiliti ogni anno dalla legge.**
- Per quanto tempo : Viene corrisposta al massimo per 13 settimane. Può esserci una proroga fino a 12 mesi e, in determinati casi, il limite è elevato a 24 mesi.

Cassa integrazione straordinaria

- **A chi spetta:** agli operai, impiegati e quadri di: aziende industriali (anche edili) aziende appaltatrici di servizi di mensa o ristorazione e dei servizi di pulizia (tali imprese devono avere più di 15 dipendenti nel semestre precedente la presentazione della domanda) imprese commerciali, di spedizione e trasporto, agenzie di viaggio e turismo che occupano più di 50 dipendenti, esclusi gli apprendisti e gli assunti con contratto di formazione imprese di vigilanza con più di 15 dipendenti aziende di trasporto aereo

- **Quando spetta:** quando l'azienda si trova in una delle seguenti condizioni:
 - ristrutturazione
 - riorganizzazione conversione
 - crisi aziendale
 - procedure concorsuali.

L'intervento straordinario non si può chiedere se, per lo stesso periodo, è stato chiesto l'intervento ordinario.

•**Quali lavoratori**: La scelta dei lavoratori da porre in Cassa Integrazione deve essere effettuata con il criterio della rotazione tra coloro che effettuano le stesse mansioni.

•**Quanto spetta**: Viene calcolato l'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata per le ore di lavoro non prestate. **Esistono limiti massimi mensili stabiliti di anno in anno.**

•**Per quanto tempo**: Viene corrisposta al massimo per 12 mesi in caso di crisi aziendale, 18 mesi in caso di procedure esecutive concorsuali e 24 mesi in caso di riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale. Complessivamente gli interventi ordinari e straordinari non possono superare i 36 mesi in un quinquennio.

LICENZIAMENTI

- Diventa obbligatorio specificare i motivi nella comunicazione scritta del licenziamento individuale
- Per motivi economici
 - il datore di lavoro con più di 15 dipendenti deve comunicare alla Dtl l'intenzione di intimare il licenziamento
 - La dtl convoca il datore di lavoro e il lavoratore per un tentativo di conciliazione

Licenziamento illegittimo

Il nuovo art. 18 dello Statuto lavoratori prevede un triplice regime sanzionatorio, in caso di:

- Licenziamento discriminatorio

reintegro + indennità risarcitoria di almeno 5 mensilità

- Licenziamento disciplinare

reintegro + indennità risarcitoria pari alle retribuzioni non percepite con tetto massimo di 12 mensilità

- Licenziamento per motivi economici

Indennità risarcitoria da un minimo di 12 ad un massimo di 24 mensilità