PIL 2015
Diritto del lavoro

Alberto Avio

- A cosa serve il diritto del lavoro, quali sono le sue peculiarità.
- Diritti e doveri del lavoratore.
- Contratti flessibili e PIL.

Oggetto degli incontri

- Il rapporto di lavoro è un contratto.
- Il contratto si conclude mediante lo scambio del consenso.

A cosa serve

I requisiti del contratto sono:

1) l'accordo delle parti;

2) la causa;

3) l'oggetto;

4) la forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità.

Art. 1325 Indicazione dei requisiti

- La volontà può essere alterata da errore, violenza o dolo;
- La volontà può essere viziata per incapacità o inabilità del contraente;
- La volontà può essere viziata quando il contraente è «debole»: quando le circostanze lo inducono a contrarre un'obbligazione che non avrebbe voluto o che non avrebbe contratto a quelle condizioni; [ma in questo caso il c.c. prevede solo le due ipotesi di rescissione per lo stato di pericolo e *l'ultra dimidium*]

Il problema

- Lavoratore subordinato
- Consumatore

I casi tipici

Il lavoratore subordinato social tipico (per circa 2 secoli)
Maschio
Operaio
Grande impresa

perché il lavoratore subordinato

- Tutela collettiva: Rappresentanza a soggetto non debole (il sindacato stipula il contratto collettivo)
- Tutela individuale: Specialità introdotte dalla legge con riguardo alle modalità di estrinsecazione della volontà del soggetto debole
- Sistema di protezione sociale

I rimedi possibili

- ✓ Il rischio quale elemento discriminante.
- ✓ La possibilità di infliggere sanzioni conservative quale elemento tipico della subordinazione.
- ✓ Onerosità
- ✓ Collaborazione
- ✓ Continuità (intesa non in senso temporale ma teleologico)
- ✓ Subordinazione (eterodirezione)
- ✓ (Gli elementi sintomatici: l'orario di lavoro, il luogo della prestazione, …)

lavoro subordinato vs. lavoro autonomo

- Art. 2094 Prestatore di lavoro subordinato. *E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore*

La subordinazione nel c.c.

- Art.2222. Contratto d'opera. *Quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, si applicano le norme di questo capo, salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel libro IV* (delle obbligazioni)

Lavoratore autonomo vs. imprenditore

- Rapporto di lavoro autonomo caratterizzato dagli elementi della continuità e coordinazione con il committente.
- Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).
- Il contratto di lavoro a progetto.

Il rapporto parasubordinato

- Collegamento tra la prestazione e l'impresa industriale.
- Obbedienza alle direttive impartite dall'imprenditore
- Collaborazione come vincolo fiduciario
- Retribuzione dovuta anche in casi di astensioni (legittime) dal lavoro: ferie, festività, malattia, gravidanza, infortunio, etc.

Caratteristiche del rapporto subordinato 1

- Inquadramento previdenziale (versamento dei contributi)
- Disciplina limitativa del licenziamento
- Limitazioni o procedimentalizzazione dei poteri del datore di lavoro

Caratteristiche del rapporto subordinato 2

- Controllo da parte del committente solo sul “prodotto” finito
- Autonomia decisionale e di esecuzione
- Vincolo fiduciario e revoca del mandato
- Pluralità di committenti
- Nessuna garanzia di reddito e rischio proprio in relazione ad alcune vicende (malattia, infortunio)

Caratteristiche del lavoro autonomo

- In generale uguali al lavoro autonomo
- L’uso distorto dei contratti di collaborazione
- L’intervento del legislatore: rinvio al contratto di lavoro a progetto.

Caratteristiche del lavoro parasubordinato

- Il ruolo del sindacato: soggetto non «ricattabile».
- Obiettivo: La contrattazione collettiva quale strumento per ottenere condizioni di lavoro non sperequate.
- Mezzi: la negoziazione ed il conflitto collettivo (sciopero)
- Ruolo della normativa: rispetto alle organizzazioni sindacali anomia; rispetto alle condizioni di lavoro: detta i minimi non derogabili.

La tutela collettiva

- Non attuazione di quanto stabilito dall'art.39 Cost.
- Rispetta la disciplina comune dei contratti:
  - Efficacia nei confronti delle parti stipulanti
  - Derogabilità di quanto stabilito in un contratto da parte di contratti successivi
- SPECIALITA': i contratti collettivi aziendali e territoriali possono, in determinati casi, derogare anche la normativa «inderogabile»

Il contratto collettivo

- SPECIALITA': il contratto individuale non può derogare *in peius* il contratto collettivo.
- Limiti alla facoltà del singolo di operare rinunce e transazioni
- Diritti indisponibili (ferie, salute)
- Minimi di trattamento economico e normativo (art.36 Cost. nel rispetto dell'art.3 Cost.)

Tutela individuale

- Tutela contro gli infortuni
- Tutela contro l'invalidità
- Tutela contro la vecchiaia
- Tutela per malattia
- Tutela del reddito

Protezione sociale

- **Tendenza dell'imprenditore di sfuggire ai vincoli imposti al rapporto di lavoro subordinato per**
  - Evitare i vincoli legali (diritti dei lav. Sub., limitazione della libertà di licenziamento)
  - Evitare gli oneri contributivi (la tutela per il lavoro autonomo è meno ampia e con contributi più leggeri)
- **Dissimulare il rapporto subordinato formulando un contratto di lavoro formalmente autonomo**

Il lavoro grigio

- **La normativa**
- **Il contratto collettivo**
- **Il contratto individuale**

Le fonti di regolazione del rapporto di lavoro sub.

- L'INDIVIDUAZIONE DEL CONTRATTO DI RIFERIMENTO
- L'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO
- L'EFFICACIA OGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Il ccnl

- Diligenza del prestatore di lavoro
- Obbedienza
- Fedeltà
- Riservatezza
- Non concorrenza

Diritti e doveri del lavoratore

Art. 2103. Prestazione del lavoro

[I] Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello di inquadramento delle ultime effettivamente svolte.

[II] In caso di modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sulla posizione del lavoratore, lo stesso può essere assegnato a mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore.

[III] Il mutamento di mansioni è accompagnato, ove necessario, dall'assolvimento dell'obbligo formativo, il cui mancato adempimento non determina comunque la nullità dell'atto di assegnazione delle nuove mansioni.

[IV] Ulteriori ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore possono essere previste da contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

[V] Nelle ipotesi di cui al secondo e quarto comma, il lavoratore ha diritto alla conservazione del livello di inquadramento e del trattamento retributivo in godimento, fatta eccezione per gli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento della precedente prestazione lavorativa.

[VI] Nelle sedi di cui all'articolo 2113, ultimo comma, o avanti alle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 10 settembre 2003, n. 276, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita.

[VII] Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione diviene definitiva, salva diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi.

[VIII] Il lavoratore non può essere trasferito da un'unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive.

[IX] Salvo che ricorrano le condizioni di cui al secondo e quarto comma e fermo quanto disposto al sesto comma, ogni patto contrario è nullo.

- Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.
- Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende

2104

- Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio

2105

- (diligenza): Orario di lavoro (d.lgs.66/2003)
- Conformazione alle direttive
- Correttezza nell’informazione
- Rispetto delle norme antinfortunistiche (2087+81/2008)

Diritti e doveri del lavoratore

- Retribuzione: schema.
- TFR
- Riposi (D.lgs. 66/2003)
- Ferie (66/2003)
- Permessi
- Assenze tutelate

Diritti e doveri del lavoratore

- Diritti sindacali (assemblea, referendum, sciopero)
- Non discriminazione
- Diritto alla libertà di espressione
- Tutela della dignità (diritti dallo statuto dei lavoratori)

Diritti e doveri del lavoratore

- 1. Gli impianti audiovisivi e gli altri strumenti dai quali derivi anche la possibilita' di controllo a distanza dell'attivita' dei lavoratori possono essere impiegati esclusivamente per esigenze organizzative e produttive, per la sicurezza del lavoro e per la tutela del patrimonio aziendale e possono essere installati previo accordo collettivo stipulato dalla rappresentanza sindacale unitaria o dalle rappresentanze sindacali aziendali. In alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive ubicate in diverse province della stessa regione ovvero in piu' regioni, tale accordo puo' essere stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale. In mancanza di accordo gli impianti e gli strumenti di cui al periodo precedente possono essere installati previa autorizzazione della Direzione territoriale del lavoro o, in alternativa, nel caso di imprese con unita' produttive dislocate negli ambiti di competenza di piu' Direzioni territoriali del lavoro, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
- 2. La disposizione di cui al comma 1 non si applica agli strumenti utilizzati dal lavoratore per rendere la prestazione lavorativa e agli strumenti di registrazione degli accessi e delle presenze.
- 3. Le informazioni raccolte ai sensi dei commi 1 e 2 sono utilizzabili a tutti i fini connessi al rapporto di lavoro a condizione che sia data al lavoratore adeguata informazione delle modalita' d'uso degli strumenti e di effettuazione dei controlli e nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196.».

Art. 4 Impianti audiovisivi e altri strumenti di controllo.

- L’autotutela del datore: sanzioni disciplinari e licenziamento
- La tutela del lavoratore: nullità degli atti discriminatori; procedimentalizzazione dei poteri del datore; non validità di atti particolari sottoscritti dal lavoratore e potenzialmente dannosi per lo stesso (2113).

La tutela dei diritti

- limiti e procedure
- Importanza del precedente
- Impugnazione

Sanzioni disciplinari

- Le dimissioni (2118-2119) - Il preavviso
- Il recesso consensuale
- Il licenziamento per giustificato motivo (soggettivo ed oggettivo)
- Il licenziamento per giusta causa
- Le sanzioni in caso di licenziamento illegittimo, invalido o nullo.

Il recesso

- 1. …, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro sono fatte, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito www.lavoro.gov.it e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente ….
- 2. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1 il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.
- 3. [occorre l'emanazione di un dm].
- 4. La trasmissione dei moduli di cui al comma 1 può avvenire anche per il tramite dei patronati, delle organizzazioni sindacali nonché degli enti bilaterali e delle commissioni di certificazione ….
- 5. Salvo che il fatto costituisca reato, il datore di lavoro che alteri i moduli di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa da euro 5.000 ad euro 30.000. L'accertamento e l'irrogazione della sanzione sono di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro. …

Art. 26 d.lgs.151/2015 - dimissioni

- GMO: Ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.
- GM soggettivo: inadempimento (notevole)
- Giusta causa (2119 cc): una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto

Licenziamento

- Art. 2. Licenziamento discriminatorio, nullo e intimato in forma orale: reintegrazione + risarcimento

- Art.3. … nei casi in cui risulta accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giustificato motivo oggettivo o per giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a due mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a quattro e non superiore a ventiquattro mensilità.
- insussistenza del fatto materiale contestato: reintegrazione + indennizzo (max 12 mensilità)

Contratto a tutele crescenti d.lgs.23/2015

- Art. 4. Vizi formali e procedurali: indennizzo 2-12 mensilità
- Art. 9. Piccole imprese e organizzazioni di tendenza: reintegrazione solo per discriminazione & Co. In tutti gli altri casi metà indennità (cmq max 6 mensilità)

Ctc: segue…

- Attenzione alle conseguenti diverse a seconda della cessazione del rapporto: Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI):
  - Licenziamento sì
  - Dimissioni no
  - Dimissioni per Giusta causa: sì
  - Risoluzione consensuale: dipende
- Requisiti: 13 settimane nei 4 anni precedenti + 30 gg nell'anno.

La tutela previdenziale

ART. 2125 PATTO DI NON CONCORRENZA

IL PATTO CON IL QUALE SI LIMITA LO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ DEL PRESTATORE DI LAVORO, PER IL TEMPO SUCCESSIVO ALLA CESSAZIONE DEL CONTRATTO, È NULLO SE NON RISULTA DA ATTO SCRITTO, SE NON È PATTUITO UN CORRISPETTIVO A FAVORE DEL PRESTATORE DI LAVORO E SE IL VINCOLO NON È CONTENUTO ENTRO DETERMINATI LIMITI DI OGGETTO, DI TEMPO E DI LUOGO.

LA DURATA DEL VINCOLO NON PUÒ ESSERE SUPERIORE A CINQUE ANNI, SE SI TRATTA DI DIRIGENTI, E A TRE ANNI NEGLI ALTRI CASI. SE È PATTUITA UNA DURATA MAGGIORE, ESSA SI RIDUCE NELLA MISURA SUINDICATA .

La concorrenza dopo la cessazione del lavoro

- E' possibile apporre un termine per qualsiasi tipo di mansione. Durata max 36 mesi+12 (d.lgs.81/2015)
- Atto scritto
- Max 5 proroghe del contratto (nel triennio, quindi contratti semestrali)
- Prosecuzione del rapporto:; il rapporto può proseguire fino a 30/50 gg. con maggiorazione retributiva(+/- 6 mesi); oltre: conversione ex nunc
- Successione dei contratti: dopo 10/20 gg. salvo deroghe CCNL
- Diritto di precedenza (contratti >6mesi) per le assunzioni
- Impugnazione entro 120 gg. (azione entro 180 gg.)// indennizzo 2,5-12 mensilità

Il contratto a termine

- Cos'è il part-time: orizzontale, verticale, misto.
- Clausole elastiche e clausole di flessibilità
- Tendenziale disfavore

Il contratto part-time

- Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti

Il lavoro supplementare

- Nel caso di variazione temporale della prestazione o variazione in aumento il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di due giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi

Clausole elastiche

I contratti formativi

La formazione "vecchio stampo"

- L'apprendistato

Disciplina del 1955, modifiche nel 1968, 1987, 1997, 2003, 2008, 2011, 2012, 2015.

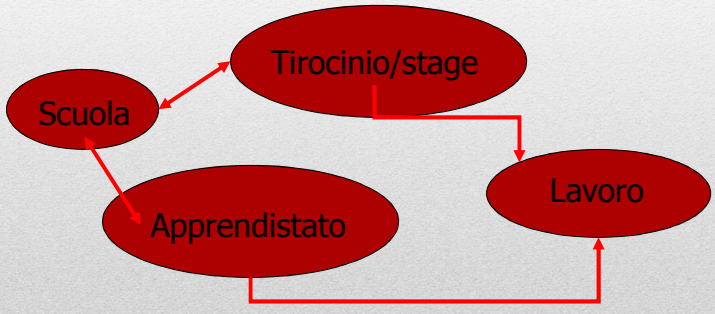
Il primo e tipico strumento formativo strutturato sul modello medievale della bottega artigiane

Durata: da 6 mesi a 4 anni

per soggetti tra i 15 ed i 24/26/28 anni

Addestramento professionale (dal 1997: formazione esterna; dal 1998 tutor)

Il "nuovo" concetto di interrelazione scuola-lavoro



Il tirocinio

Il tirocinio ex l.196/1997

Il praticantato

Adolescenti o giovani regolarmente iscritti a un ciclo di studi (universitario o scolastico di ogni ordine e grado)

A fini orientativi e di addestramento pratico

Modifiche 2011, 2012:
Le competenze regionali

L'apprendistato

- L'apprendistato è un contratto di lavoro **a tempo indeterminato** finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani.
- L'unico contratto di avviamento al lavoro / formativo
- Minimo 6 mesi (salvo lavori stagionali: CCNL)
- Le aziende con +50 dipendenti possono effettuare contratti di apprendistato se hanno assunto almeno il 20% degli apprendisti già formati; rapporto apprendisti/dipendenti max 3:2 (per – di 10 dip. 1:1).

Gli apprendistati

1. Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore
2. contratto di apprendistato professionalizzante
3. contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca.

- L'apprendistato può avvenire anche all'interno di un contratto di somministrazione a tempo indeterminato
- Per lavoratori in mobilità, a prescindere dall'età anagrafica per qualificazione o riqualificazione professionale

Un nuovo tipo di apprendistato?

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

Da 15 anni a 25

Max 3/4 anni (5 artig.) finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca e del Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, […], sono definiti gli standard formativi dell'apprendistato, che costituiscono livelli essenziali delle prestazioni

Contratto di apprendistato professionalizzante

Età: 18-29

Durata: 2 - 6 anni

è integrata, nei limiti delle risorse annualmente disponibili, dalla offerta formativa pubblica, interna o esterna alla azienda, finalizzata alla acquisizione di competenze di base e trasversali per un monte complessivo non superiore a centoventi ore per la durata del triennio e disciplinata dalle regioni

Scopo: conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali

Contratto di Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Età: 18-29

Gli aspetti formativi sono rimessi alle regioni in accordo con le oo.ss per la ricerca o alta formazione; protocollo con l'istituzione formativa negli altri casi.

Scopo: conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche

- Formazione esterna o interna alla azienda
- Registrazione della formazione
- Presenza di tutore aziendale con formazione e competenze adeguate
- Contratto scritto, patto di prova e piano formativo individuale (in forma sintetica)
- Contratto a tempo indeterminato, ma:
  - Divieto di recesso anticipato *per le parti* senza g.c. o g.m.
  - Recesso ex 2118 al termine della formazione
  - Nell'apprendistato per il raggiungimento di un titolo di studio è giustificato motivo il mancato raggiungimento dell'obiettivo
- Inquadramento fino a due livelli inferiore rispetto alla qualifica (o retribuzione inferiore)
- Tutela previdenziale compresa la NASpI

Apprendistato

- Contratto tra Agenzia di lavoro ed utilizzatore
- Contratto tra Agenzia di lavoro e lavoratore
- Rapporto tra lavoratore ed utilizzatore

Somministrazione

Il lavoro (autonomo) coordinato e continuativo

Quel che resta

- 1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

Art. 2. Collaborazioni organizzate dal committente

2. La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione con riferimento:

a) alle collaborazioni per le quali **gli accordi collettivi nazionali** stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale **prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore**;

b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;

c) alle attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;

d) alle collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I., […]

3. Le parti possono richiedere alle commissioni […] **la certificazione dell'assenza dei requisiti di cui al comma 1.** Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

- Autonomo o subordinato?
- A termine o a tempo indeterminato?
- Part-time o apprendista?

Alcune linee guida (senza pretesa)

- Fino a 3.000 (lav. autonomo senza scritture contabili).
- Fino a 15.000 23%
- Da 15.001 a 28.000 27%
- Da 28.001 a 55.000 38%
- Da 55.001 a 75.000 41%
- Da 75.001 43%

Aliquote IRPEF

- La circolare INPS sulle aliquote (marzo 2013) consta di 214 pp….
- Industria fino a 15 dip.

Op: 41,47
Imp. 39,25
Quadri 39,03
Dirigenti 37,55

9,19%

Aliquote contributive (lavoro subordinato)

- 28% ….33% (nel 2018) +0,72 /coordinati e continuativi
  2/3 a carico del committente 1/3 a carico del lavoratore
- 27% ….22% (nel 2018) + 0,72/ titolari di partita iva
- 22%... 24% (nel 2016) iscritti non esclusivi

INPS - gestione separata

- Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all'art. 409 del codice di procedura civile, non sono valide.
- L'impugnazione deve essere proposta, a pena di decadenza, entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto o dalla data della rinunzia o della transazione, se queste sono intervenute dopo la cessazione medesima.
- Le rinunzie e le transazioni di cui ai commi precedenti possono essere impugnate con qualsiasi atto scritto, anche stragiudiziale, del lavoratore idoneo a renderne nota la volontà.
- Le disposizioni del presente articolo non si applicano alla conciliazione intervenuta ai sensi degli artt. 185, 410, 411, 412-ter e 412-quater del codice di procedura civile