



Percorsi di Inserimento Lavorativo

Prof. Alberto Avio

Dipartimento di Giurisprudenza, UniFe

Settembre 2019

Obiettivi

- conoscere le principali dinamiche di regolamentazione del mercato del lavoro
- conoscere le normative essenziali dei contratti di lavoro
- conoscere i principi generali delle pari opportunità e della non discriminazione.
 - Contenuti:
 - caratteristiche delle relazioni industriali
 - i contratti di lavoro: normativa essenziale
 - principi generali delle pari opportunità e di non discriminazione

Precisazione sugli obiettivi e i contenuti

Rapporto tra

- conoscere le principali dinamiche di regolamentazione del mercato del lavoro
- e
- caratteristiche delle relazioni industriali

La regolamentazione del mercato del lavoro

- La regolamentazione del mercato del lavoro è stabilita dalle leggi che disciplinano l'ingresso nel mercato del lavoro. Quindi il sistema di collocamento pubblico e privato.
- Le relazioni industriali, invece, sono il sistema di regolazione dei contratti di lavoro collettivi. Siamo in presenza di un corpus di regole eteronome (dettate dal legislatore) e autonome (stabilite da accordi sindacali)

Programma

- relazioni industriali:
 - Il sindacato e la confederazione; la categoria sindacale
 - La rappresentatività sindacale
 - Il contratto collettivo nazionale
 - Il contratto collettivo aziendale
 - Il rapporto tra contratto collettivo e contratto individuale
- i contratti di lavoro: normativa essenziale
 - Tipologia dei contratti: subordinato e autonomo
 - Il contratto di lavoro subordinato: i contratti non standard: part-time; a termine, “agile”; apprendistato
 - Inquadramento, mansioni, categorie civilistiche
 - Orario di lavoro, straordinario, riposi (giornaliero, settimanale), ferie
 - La retribuzione; il tfr
- principi generali delle pari opportunità e di non discriminazione

La categoria sindacale: il riferimento aggregante

- La categoria sindacale:
 - dal sindacato di mestiere al sindacato d'industria (+il sindacato di mestiere oggi)
 - Dal sindacato d'industria individuato secondo la categoria merceologica al
 - Sindacato d'industria individuato liberamente (art.39 Cost.)

Sindacati e Confederazioni

- Sindacato (federazione sindacale): associazione di lavoratori.
 - Compiti:
 - Rappresentanza dei lavoratori
 - Stipula dei contratti collettivi
- Confederazione: associazione di sindacati
 - Compiti:
 - Rappresentanza politica generale
 - Coordinamento dei sindacati aderenti alla confederazione (servizi comuni)
 - Stipula degli accordi interconfederali (regole di funzionamento e indirizzi comuni)
- Sindacati e confederazioni dei datori di lavoro (specialità)

Rappresentatività sindacale

- La rappresentatività e la forza contrattuale: il lavoratore quale contraente debole è tutelato dal sindacato «forte».
- La mancata attuazione dell'art.39 Cost. (2^a parte):
 - Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.
 - E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.
 - I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, **rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti**, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.
- Rappresentatività di fatto... maggiore rappresentatività; ... comparativamente più rappresentativi...

Rappresentanza in azienda

- RSA - Art.19, st.lav.: Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito: delle associazioni sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati nell'unità produttiva. (anche nell'ambito di associazioni sindacali che, pur non firmatarie, abbiano comunque partecipato alla negoziazione relativa agli stessi contratti - C.Cost.231/2013)*
- RSU – **Accordo interconfederale** 1993. Rappresentanza sindacale unitaria: viene eletta da tutti i lavoratori.
 - LE RSA/RSU POSSONO: indire assemblee, promuovere referendum (sindacali), svolgere attività contrattuale

* Ma chi decide chi può partecipare alla negoziazione? Vd. TU rappresentanza ...

Testo unico rappresentanza

- Unifica gli accordi interconfederali del 28/6/2011, il Protocollo del 31/5/2013 ed aggiorna i contenuti dell'Accordo sulle RSU del 20/12/1993. NON è un testo normativo.
- E' considerato rappresentativo, ai fini della partecipazione alla contrattazione chi raggiunge il 5% come media tra dato elettorale e dato associativo (come nel PI). Ma [ATTENZIONE] rimane un accordo interconfederale NON è legge (=si applica solo a chi ha sottoscritto l'accordo)

II CCNL

- Differenza tra lavoro pubblico e privato
- Problemi (dati dal fatto che è un contratto che – giuridicamente – segue le regole civilistiche comuni a tutti i contratti):
 - Pluralità di ccnl nello stesso settore
 - Campo di applicazione soggettivo
 - Campo di applicazione oggettivo
 - Dura 3 anni

Contenuti del CCNL

- Individuazione delle mansioni richiedibili al lavoratore (inquadramento)
- Orario di lavoro
- Retribuzione
- Permessi
- Ferie
- Codice disciplinare

In generale: la legge stabilisce i confini (limiti massimi/minimi) all'interno dei quali la contrattazione definisce la regola da applicare. Es. Orario normale massimo settimanale per legge 40h. La CC può stabilire 38 ore settimanali medie nell'arco di un trimestre.

Contratto collettivo aziendale

- Contratto specifico per le esigenze dell'azienda
- Può modificare, in meglio **o in peggio**, le condizioni stabilite dal CCNL ma solo negli ambiti stabiliti dal CCNL: tipicamente orario di lavoro e istituti legati alla produttività
- Si applica a tutti i lavoratori dell'azienda (anche se non iscritti a nessun sindacato)

Contratto individuale

- Può contenere condizioni migliorative rispetto al CCNL (non peggiorative)
- (può) Patto di prova (deve essere contestuale all'assunzione)
- Eventuali condizioni particolari (superminimo)
- Rinvio alla legge e al contratto collettivo (normalmente)
- (deve) Indicazioni relative al datore di lavoro.
- (deve) Inquadramento del lavoratore

Insieme al contratto individuale o anche al suo interno vi può essere anche un altro contratto il "**patto di non concorrenza**", che riguarda la fase successiva all'estinzione del rapporto. E' un contratto autonomo rispetto a quello di lavoro.

2125 c.c. – 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

Tipologia dei contratti: subordinato e autonomo

- Subordinazione: scambio energie/retribuzione. Obbedienza, diligenza, fedeltà. Nessun rischio economico.
- Autonomia: scambio risultato/retribuzione. Lavoro prevalentemente personale; rischio economico.
- La rarefazione delle fattispecie: la subordinazione variabile e l'autonomia ristretta.

La subordinazione

Il modello socialtipico sul quale si è sviluppata la normativa: lavoratore a tempo pieno, a tempo indeterminato, maschio, operaio della grande impresa...

- Fedeltà/diligenza/riservatezza
- Orario di lavoro/luogo di lavoro
- Retribuzione
- Tutela normativa
- Protezione sociale

L'inquadramento

- Categoria civilistica (operaio, impiegato, quadro, dirigente)
- Inquadramento contrattuale:
 - Qualifica
 - Mansioni

Diritti e doveri contrattuali sono commisurati all'inquadramento

Diligenza, fedeltà (=riservatezza e non concorrenza)

- Diligenza: non quella media (buon padre di famiglia) ma quella richiesta dalla natura della prestazione dovuta (contrattualmente) e dall'interesse dell'impresa. Compresa l'esecuzione dei comportamenti accessori.
- Riservatezza: non divulgazione delle informazioni. Il diritto a esprimere le proprie opinioni può esercitarsi nell'ambito della continenza sostanziale (=verità delle proprie affermazioni) e della continenza formale (=utilizzare mezzi di diffusione non confliggenti con l'interesse del datore). Per la rivelazione di comportamenti illeciti = vd. tutela del whistleblower.
- Concorrenza: divieto di porre in essere affari per conto proprio o di terzi in concorrenza. Non c'è, invece, obbligo di esclusiva se non con il datore di lavoro pubblico.

Orario di lavoro, straordinario, riposi (giornaliero, settimanale), ferie.

- Settimanale max 48 compreso di straordinari ma riferito alla media anche annuale (60 ore una settimana e 36 un'altra= 48 medie).
- Straordinario: obbligatorio se previsto dal CCNL, sempre obbligatorio in determinati casi. Pagato di più oppure riposo «compensativo»
- 11 h. di riposo continuativo (salvo sanità, turni e altri particolari) giornaliero
- 1 giorno alla settimana (2 come media nei 14 giorni)
- Ferie: riposo annuale pagato non rinunciabile. La malattia (qualificata) sospende le ferie. Sono concordate con il datore. 15 gg. continuativi. Altre 2 settimane entro i 18 mesi successivi alla maturazione.

La retribuzione

- In fase di contrattazione spesso indicata nell'ammontare annuale lordo:

Fino a 15.000 = 23% + 1,33 (Emilia Romagna) + 0,60 (FE)

Da 15.000,1 a 28.000 = 27% + 1,93 + 0,70

Da 28.001 a 55.000 = 38% + 2,03 + 0,75

Da 55.001 a 75.000 = 41% + 2,23 + 0,78

Da 75.000,1 = 43% + 2,33 + 0,8

Esempio retribuzione €30.000/annui lordi:

Irpef 3.450 (1° sc.)+ 3.510 (2°sc.)+760 (2.000€ nel 3° sc.)= 7.720

Contributi a carico del lavoratore (10% ca.) = 3.000

Addizionale Regionale e Comunale 289,5 +341,9 +60,2= 691,6

30.000 – 11.411= 18.582 / netti annui pari a 1.429€ netti al mese (se 13 mensilità, ma spesso sono 13,5 con 12 mensilità uguali e 2 pari a 2/3 della mensilità ordinaria).

Lavoro autonomo e 'flat tax'

- Il lavoratore autonomo, dal 2019, può scegliere un regime «forfettario» se fattura sino a 65.000€/annui.
- In questo caso pagherà le tasse con un'aliquota fissa del 15%.
- Si ha una deduzione delle spese forfettario pari al 22% dei ricavi (e totale dei contributi se destinati all'INPS gestione separata)
- Dal 2020 sarà operativa (salvo mutamenti) la flat tax al 20% per i redditi da 65.000 a 100.000.

I conti secondo «il sole-24ore»

	Lavoratore dipendente	Professionista in regime forfettario	Differenza	Professionista in regime ordinario	Differenza
Single					
RICAVI ANNUI		38.462		38.462	
REDDITO	30.000	30.000		30.000	
IRPEF	6.814			4.867	
ADDIZIONALE REGIONALE	519	3.343		386	
ADDIZIONALE COMUNALE	270			201	
TOTALE IMPOSTE	7.603	3.343	-4.260	5.454	-2.149
REDDITO NETTO DISPONIBILE	22.397	26.657		24.546	
REDDITO NETTO MENSILE	1.866	2.221	-355	2.046	-179
Contribuente con un figlio					
RICAVI ANNUI		51.282		51.282	
REDDITO	40.000	40.000		40.000	
IRPEF	10.427			6.731	
ADDIZIONALE REGIONALE	966	4.457		514	
ADDIZIONALE COMUNALE	360			267	
TOTALE IMPOSTE	11.753	4.457	-7.296	7.512	-4.241
REDDITO NETTO DISPONIBILE	28.247	35.543		32.488	
REDDITO NETTO MENSILE	2.354	2.962	-608	2.707	-353
Contribuente con due figli					
RICAVI ANNUI		64.103		64.103	
REDDITO	50.000	50.000		50.000	
IRPEF	14.103			9.287	
ADDIZIONALE REGIONALE	1.259	5.571		882	
ADDIZIONALE COMUNALE	450			334	
TOTALE IMPOSTE	15.812	5.571	-10.241	10.503	-5.309
REDDITO NETTO DISPONIBILE	34.188	44.429		39.497	
REDDITO NETTO MENSILE	2.849	3.702	-853	3.291	-442

Retribuzione giusta?

- Minimi stabiliti dalla CCNL cui si possono aggiungere (quando previsti)
 - Indennità di mensa
 - Indennità di trasporto
 - Indennità di trasferta
 - EDR
 - Scatti di anzianità
 - Premio di produttività (contratto aziendale)
 - Superminimo (contratto individuale)
 - Compenso divieto di concorrenza (se pattuito 2125)
 -

Trattamento di Fine Rapporto

- In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto a un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5.
- Il trattamento è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Il TFR dopo 4 anni di lavoro

Retri. annua	TFR maturato	Svalutazione	Rivalutazione	TFR
30.000	2.222,22			2.222,22
30.000	2.222,22	0%	33,34 (1,5%)	4.477,77
30.000	2.222,22	2%	134,33 (3%)	6.834,32
30.000	2.222,22	4%	307,54 (4,5%)	9.364,08 (lordi)

Il TFR è a tassazione separata e non è gravato da contributi. Questo significa che se alla fine del 4° anno il rapporto si estingue, il lavoratore si vedrà liquidati $9.364,08 - 2334,46 = 7.029,81€$ (se, invece, fossero trattati come normale retribuzione, il lavoratore riceverebbe 4.609,00€)

La scelta di destinazione del TFR

- Entro 6 mesi dall'inizio del rapporto si è chiamati a scegliere se mantenere il TFR in azienda o se devolverlo in un Fondo di previdenza Complementare.
- Se non si comunica la scelta, il TFR verrà versato nel fondo complementare di categoria o, se non è possibile individuarne uno, al fondo costituito presso l'INPS.
- Perché devolverlo. Perché non devolverlo.

Cenni sulla pensione di vecchiaia e perché bisogna conoscerla a 30 anni di età

- Oggi il sistema promette di erogare una pensione a tutti coloro che avranno pagato i contributi in proporzione ad essi ed in modo equo su base generazionale.
- Ovvero: daremo in proporzione al versato ma rispetto a quanto avremo in cassa. Se 2 lavoratori hanno dato uno 5 l'altro 10, daremo a uno il doppio dell'altro. Ma se in Cassa c'è poco, ad uno daremo pochissimo e all'altro poco.

Calcolo della pensione

- Montante contributivo (sulla base delle retribuzioni percepite durante l'intera vita lavorativa):

Retribuzione	Contributi accreditati	Var.PIL	
30.000 x5	$9.900 \times 5 = 49.500$	0	0
40.000 x5	$13.200 \times 5 = 66.000$	2%	$264 * 5$
45.000 x10	$14.850 = 148.500$	2,5%	$371 * 10$
50.000 x20	$16.500 = 330.000$	3%	$495 * 20$
	594.000		14.930
Totale montante	608.930		

Calcolo della pensione

- Il montante contributivo si moltiplica per il **coefficiente di trasformazione**. Il CT è determinato con decreto interministeriale e calcolato ogni anno sulla base dell'andamento demografico, anagrafico e del PIL (gli elementi determinanti l'equilibrio del sistema di finanziamento a ripartizione). Per garantire l'equità all'interno della generazione, il coefficiente tiene conto della speranza di vita al momento del pensionamento e quindi è diverso a seconda dell'età di pensionamento
- 2019-2021:
 - 68 anni : 5,804% = pensione annua lorda 35.342
 - 69 anni : 6,021% = pensione annua lorda 36.663
 - 70 anni : 6,257 % = pensione annua lorda 38.100
 - (con il calcolo retributivo, a parità di contribuzione, la pensione sarebbe stata 40.000 a prescindere dall'età (80%))

Il CT che cambia

A 65 anni (oltre è stato previsto solo dal 2013)

- 1995: 6,136
- 2010: 5,620
- 2013: 5,435
- 2016: 5,326
- 2019: 5,245
- Nel 2059?

- La soluzione secondo il legislatore degli anni '90: la previdenza complementare. Finanziata dal TFR + un contributo compreso tra 1% ed il 1,5% della retribuzione. Sistema a capitalizzazione.
- Nell'esempio precedente, a 70 anni il nostro lavoratore dovrebbe aggiungere ai 38.000€ di pensione pubblica, ca. 10.000 di complementare.

I contratti subordinati

- **A termine:** previsione di un termine del rapporto nel contratto. Diritti e doveri uguali. Diritti che si maturano in un anno riproporzionati. Il termine di durata vale per entrambe le parti: non posso dare le dimissioni se non per giusta causa.

Con il decreto-legge n. 87/2018, la durata massima è fissata in **dodici mesi** e può essere elevata a **ventiquattro mesi solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:**

- ❖ esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
 - ❖ esigenze sostitutive di altri lavoratori;
 - ❖ esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.
- **Part-time:** Lavoro sub. a tempo ridotto rispetto al CC. Diritti proporzionati al tempo di lavoro. Possibilità di inserire clausole elastiche e flessibili
 - **Somministrazione:** Lavoro in affitto

- **Lavoro agile:** senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, utilizzo di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa. La prestazione lavorativa viene eseguita, in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa. Licenziamento con preavviso di 30 gg. o senza preavviso per g.m.
- **Apprendistato:** progetto formativo per min. 6 mesi max 3 anni. Al termine della formazione si può essere licenziati con preavviso. Retribuzione o inquadramento inferiori rispetto alle mansioni da svolgere

Il lavoro occasionale

- Occasionale subordinato:

- lavoro a termine di max 12 gg./ 3 gg.
- Lavoro a chiamata
- Libretto famiglia (ex voucher)
- Prestazione occasionale (ex voucher)

- Occasionale autonomo:

- limite di esonero dalla contribuzione 5.000€
- Non può essere attività svolta in modo «professionale» (altrimenti P.IVA)

Lavoro autonomo

- Devono essere prestazioni svolte in modo prevalentemente personale.
- NO se 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. Salvo che
 - Non sia previsto dal CCNL
 - Il soggetto non sia iscritto a un ordine



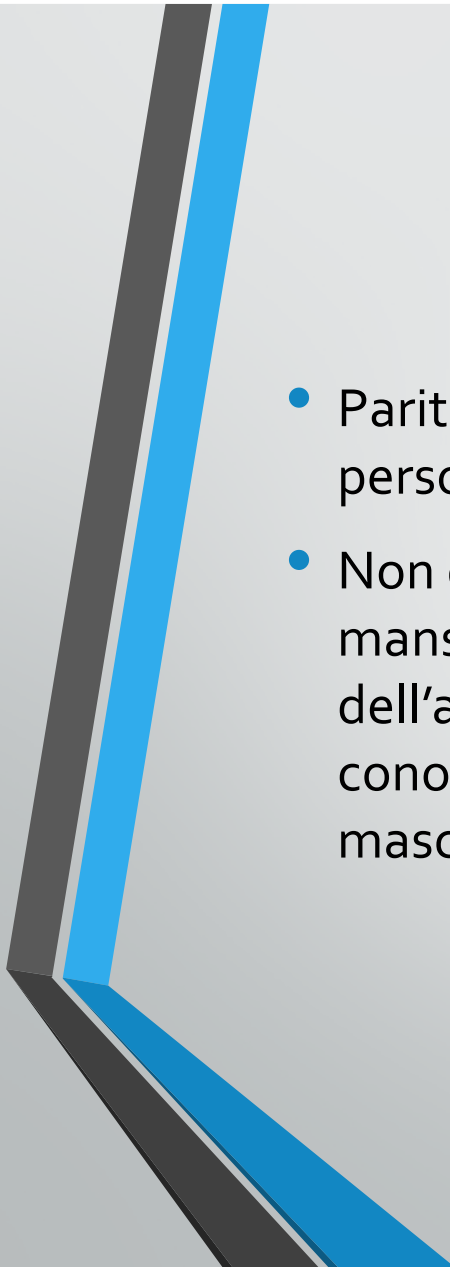
Non discriminazione e pari opportunità

- Parità di trattamento
- Non discriminazione
- Pari opportunità

Sinonimi?

La normativa di riferimento

- Art. 21 Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea
- Art. 14 Convenzione europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali
- Art. 3 e 37 Costituzione della Repubblica italiana
- Art. 15 Legge 300/1970, Statuto dei lavoratori
- Legge 903/1977
- Legge 125/1991
- D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità)
- D.Lgs. 286/1998 (Testo Unico in materia di immigrazione)
- D.Lgs. 215/2003 in attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento fra persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica
- D.Lgs. 216/2003 in attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro
- D.Lgs. 5/2010 in attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego

- 
- Parità di trattamento retributivo: non posso dare retribuzioni diverse a persone con le stesse mansioni.
 - Non discriminazione: posso dare retribuzioni diverse a persone con le stesse mansioni purché non dipenda da fattori del tutto irrilevanti ai fini dell'attività lavorativa. Posso dare di più a mr.X rispetto a mrs.Y perché mr. X conosce 5 lingue, mentre mrs.Y no. Non posso dare di più a mr.X perché è maschio.

Attenzione!!

- E' del tutto irrilevante la finalità discriminatoria del comportamento. Il comportamento è/non è discriminatorio per motivi oggettivi. Non interessa l'elemento psicologico.

Definizione di Discriminazione

- Discriminazione diretta
- Costituisce discriminazione diretta, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.
- Discriminazione indiretta
- Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

Art.3 Cost.

- Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Art.15 st.lav.

- E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso , di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Art. 16. Trattamenti economici collettivi discriminatori

- È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.
- Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

D.lgs. 23/2015 (e art.18 St.lav.)

- 1. Il giudice, con la pronuncia con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio [...] ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo formalmente addotto. [...]
- 2. Con la pronuncia di cui al comma 1, il giudice condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento di cui sia stata accertata la nullità e l'inefficacia, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. In ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Il datore di lavoro è condannato, altresì, per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali.
- 3. Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al comma 2, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. La richiesta dell'indennità deve essere effettuata entro trenta giorni dalla comunicazione del deposito della pronuncia o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione.

D.lgs.198/2006 –Codice delle pari opportunità

- PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ETICO-SOCIALI
- PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI
- PARI OPPORTUNITA' NELL'ESERCIZIO DELL'ATTIVITA' D'IMPRESA
- PARITÀ DI TRATTAMENTO TRA UOMINI E DONNE NELL'ACCESSO A BENI E SERVIZI E LORO FORNITURA
- PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI CIVILI E POLITICI

I consiglieri di parità

- Chi sono
- Che ruolo hanno
- Le azioni positive
- Il supporto giudiziario
- La prova statistica