

Jobs Act e Legge di Stabilità

**il lavoro cambia !
Cosa cambia per le imprese ?**

Marzo 2015



Compagnia
delle Opere

02/03/2015

www.studio-corno.it

Cambia davvero qualcosa ?

Si ! Ciò che si tenta di cambiare è il concetto stesso di rapporto di lavoro. Nella riforma sono presenti tre elementi decisivi a ns parere:

- ✓ **Fiducia nelle capacità di imprenditori e di lavoratori** – antropologia positiva e quindi nella loro capacità di costruire un rapporto di lavoro finalizzato al Bene Comune.
- ✓ **Impresa come Bene Comune** – (nda il prossimo passo legislativo sarà improntato a sistemi di partecipazione attiva dei lavoratori alla governance e finanche alla proprietà dell'impresa).
- ✓ **Flex- security** ossia un sistema di flessibilità del rapporto di lavoro in un contesto normativo e di servizi che favorisce il re-impiego e il costante adeguamento delle competenze dei lavoratori alle esigenze del MdL

Scopi della riforma ?

- Far diventare il **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato la forma comune di rapporto di lavoro**;
- Sostituire al regime fondato **sulla “proprietà” (job Property)** del posto di lavoro da parte del lavoratore, un sistema fondato sul **risarcimento del danno** che si subisce qualora – per ragioni oggettive ovvero di carattere economico organizzativo – questo venga meno (job Liability)
- Affiancando a questo un sistema di **tutele universali** (senza più lavoratori di serie A e di serie B e rivolto anche ai collaboratori)
- Realizzando un sistema di sostegno a chi perde il lavoro efficace e continuativo **basato sulla ricollocazione e non solo sul sostegno al reddito** (contratto di ricollocazione)
- **Semplificare le forme di rapporto di lavoro** riducendo o “superando” forme spurie di rapporto autonomo/dipendente ossia la parasubordinazione

E' un percorso...

- L'estate scorsa con il decreto 34 **è stato completamente rivisto il contratto a termine** che oggi – a ns avviso – nel confronto con il nuovo contratto a tempo indeterminato assume il suo vero ruolo di contratto destinato a situazioni particolari, limitate nel tempo (progetti, avvio di nuove attività ecc.). Esso infatti è più costoso di quello a tempo indeterminato sia sotto il profilo economico sia sotto il profilo giuridico/organizzativo;
- **Verrà completamente riformato il sistema di ammortizzatori sociali** puntando sulla partecipazione attiva (e sincera) dei lavoratori a percorsi di ricollocazione e pagando questi solo a risultato (anche in questo caso si è coraggiosamente deciso di passare da un sistema che paga le procedure ad un sistema che paga i risultati..);
- **A breve verranno emanati i decreti di riordino delle forme contrattuali** e a favore della conciliazione vita lavoro. Con essi verranno “superati” contratti spesso “astratti” e complessi e non più convenienti grazie alla maggior semplicità ed economicità di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Jobs Act 1° atto

I nuovi CONTRATTI A TERMINE

- ✓ **A-causalità fino a 36 mesi** (ad esclusione del caso di sostituzione) comprese le missioni in somministrazione; per gli enti di ricerca no-limits;
- ✓ **Fino a 5 proroghe indipendentemente dai rinnovi;**
- ✓ **Un massimo del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato** conteggiati al 1/1 di ciascun anno (fino a 5 dipendenti → 1 lavoratore a tempo determinato);

In caso di superamento “multa” pari al 20% della retribuzione del lavoratore in sovrannumero ovvero del 50% se i lavoratori sono più di uno.

Jobs Act 2° atto

Nel Consiglio dei Ministri del 20/02/2015 sono stati approvati definitivamente i primi due decreti attuativi della Legge 183/2014 e sono stati predisposti altri due che dovranno essere presentati al parlamento per l'esame preliminare.

I decreti approvati che sono entrati in vigore lo scorso 7 marzo

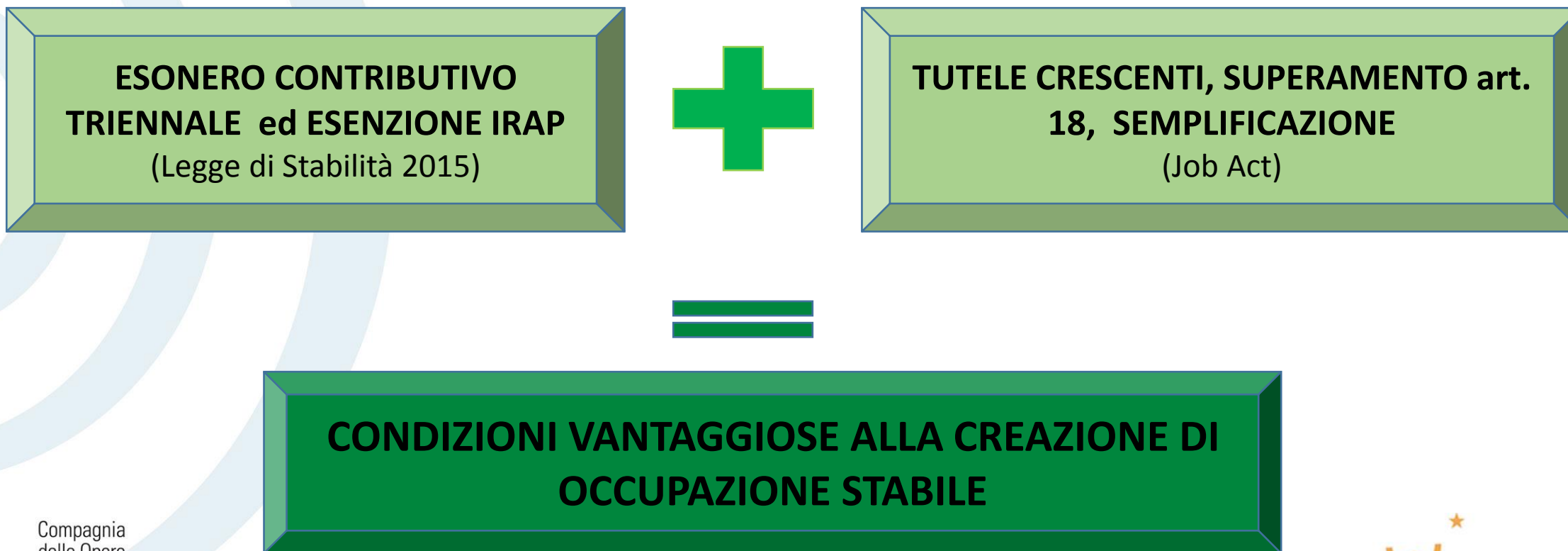
- Disposizioni in materia di **contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti; D.Lgs 23/2014**
- ✓ Disposizioni di riordino della normativa in materia di **ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati. D.Lgs 22/2014**

I decreti ancora in «lavorazione» si occupano di:

- Semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni;
- Disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e lavoro

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

Obiettivo → creare le condizioni normative che unitamente a quelle economiche (agevolazione prevista dalla Legge di Stabilità) stimolino la creazione di NUOVA e STABILE OCCUPAZIONE.



Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

LEGGE di STABILITA' 2015 (Legge 23/12/14 nr. 190):

✓ ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE:

COSA

Esonero per 36 mesi dalla data di assunzione dal 100% dei contributi a carico azienda (escluso Inail) nel limite massimo annuo di 8.060 euro. Quindi per retribuzioni fino a circa 27.000 nessun contributo, per retribuzioni superiori si paga solo eccedenza.

CHI

Per assunzioni a tempo indeterminato (anche trasformazioni di contratti a termine) effettuate nel corso dell'anno 2015 per tutte le qualifiche (compreso Dirigenti) ma escluso gli Apprendisti, di lavoratori che nei 6 mesi precedenti non siano stati occupati, con contratto a tempo indeterminato (si considera t.i anche l'apprendistato) presso qualsiasi datore di lavoro e nel periodo dal 01/10/14 al 31/12/14 non abbiano avuto rapporti a T.I. presso la stessa azienda, sue collegate e controllate o con assetti proprietari coincidenti.

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

LEGGE di STABILITA' 2015 (Legge 23/12/14 nr. 190):

✓ ESONERO CONTRIBUTIVO TRIENNALE:

CONDIZIONI

Non sono richiesti rispetto «de minimis» o incremento occupazionale o rispetto diritto di precedenza.

E' escluso per i lavoratori per i quali sia già stato usufruito in relazione a precedente assunzione a tempo indeterminato (salvo il caso di somministrazione)

Per i Part-Time il limite massimo è riproporzionato.

CUMULO CON ALTRE AGEVOLAZIONI

Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni di natura contributiva. E' invece cumulabile con incentivi di natura economica (Garanzia Giovani, beneficiari di Aspi, disabili, lavoratori in Mobilità, giovani fino a 30 anni).

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

✓ **DEDUZIONE DEL COSTO DEL LAVORO DALL'IRAP:**

Deduzione del costo del lavoro del personale a tempo indeterminato.

✓ **TFR MENSILE IN BUSTA PAGA:**

In via sperimentale dal 01/02/2015 al 30/06/2018 i lavoratori con almeno 6 mesi di anzianità possono richiedere al Datore di Lavoro di percepire mensilmente in busta paga la quota maturanda del TFR.

L'importo è assoggettato a tassazione ordinaria (ma non a contributi) e la scelta non è revocabile.

✓ **BUONI PASTO IN FORMATO ELETTRONICO:**

A decorrere dal 01/07/2015 i buoni pasto in formato elettronico non concorrono alla formazione del reddito di lavoro nella misura di 7 euro giornalieri (quelli cartacei sono esenti sino a 5,29 euro giornalieri)

✓ **STABILIZZAZIONE BONUS 80 EURO:**

Il bonus mensile introdotto sperimentalmente nel 2014 diventa definitivo.

✓ **CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO e RIDUZIONE RISORSE FONDI INTERPROFESSIONALI**

Riduzione degli stanziamenti per finanziare gli sgravi contributivi per la contrattazione di II livello e trasferimento al bilancio dello Stato di parte delle risorse prima versate dall'Inps ai Fondi Interprofessionali per la formazione.

JOBS ACT (Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti)

Contratto a tutele crescenti

COSA

Nuova disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

Per i licenziamenti discriminatori (sindacato, politica, razza, religione, lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale...), nulli (contra legem nei periodi vietati) o intimati in forma orale resta la reintegrazione nel posto di lavoro così come previsto per tutti i lavoratori.

Per i licenziamenti disciplinari la reintegrazione resta solo per casi in cui sia accertata “l’insussistenza del fatto materiale contestato”, senza quindi valutazioni di proporzionalità.

Negli altri casi in cui si accerti che non ricorrano gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, ovvero i cosiddetti “licenziamenti ingiustificati”, o in caso di vizi di forma o procedura, viene introdotta una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio e, quindi, sottratta alla discrezionalità del giudice.

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

Contratto a tutele crescenti

COSA

L'entità del risarcimento è:

Aziende sopra 15 dipendenti

- Licenziamento ingiustificato → 2 mensilità per anno, minimo 4 massimo 24
- Vizi formali o procedurali → 1 mensilità per anno, minimo 2 massimo 12

Aziende fino a 15 dipendenti

- Licenziamento ingiustificato → 1 mensilità per anno, minimo 2 massimo 6
- Vizi formali o procedurali → 1 mensilità per anno, minimo 1 massimo 6

Per evitare di andare in giudizio si potrà fare ricorso alla nuova conciliazione facoltativa incentivata entro i termini di impugnazione stragiudiziale (60 gg). In questo caso il datore di lavoro offre una somma esente da imposizione fiscale e contributiva pari ad 1 mese per ogni anno di servizio, non inferiore a 2 e sino ad un massimo di 18 mensilità (per le aziende fino a 15 dipendenti da 1 a 6 mensilità). Con l'accettazione il lavoratore rinuncia alla causa.

N.B:→ la C.OB di cessazione è integrata da una ulteriore da effettuarsi entro 65 gg nella quale si comunica se è avvenuta o meno la conciliazione



Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

Contratto a tutele crescenti

CHI

Si applica ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato (o per i contratti a termine ed apprendisti trasformati a tempo indeterminato) dopo l'entrata in vigore del decreto.

Per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti, se azienda fino a 15 dipendenti che per effetto di assunzioni con contratto a tutele crescenti supera tale soglia, sarà applicabile anche ai lavoratori assunti in precedenza (al posto della «tutela reale»).

ALTRE PARTICOLARITA'

In caso di contenzioso giudiziario non trova applicazione il «rito Formero».
Per i licenziamenti economici non trova applicazione la comunicazione preventiva alla DTL

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

Licenziamenti collettivi

COSA

Per i licenziamenti collettivi il decreto stabilisce che, in caso di violazione delle procedure (art. 4, comma 12, legge 223/1991) o dei criteri di scelta (art. 5, comma 1), si applica sempre il regime dell'indennizzo monetario che vale per gli individuali (da un minimo di 4 ad un massimo di 24 mensilità).

In caso di licenziamento collettivo intimato senza l'osservanza della forma scritta la sanzione resta quella della reintegrazione, così come previsto per i licenziamenti individuali.

CHI

Per le aziende oltre i 15 dipendenti e solo per gli assunti a «tutele crescenti».

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

JOBS ACT (Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati)

NASpl (Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego)

COSA	Sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti che abbiano perso involontariamente la loro occupazione. Sostituisce dal 01/05/2015 le attuali ASpl e Mini-ASpl. Sarà condizionata alla partecipazione del disoccupato ad attività di ricollocazione o riqualificazione.
DESTINATARI	Tutti i lavoratori dipendenti che hanno cumulato almeno 13 settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni ed almeno 18 giornate effettive di lavoro negli ultimi 12 mesi.
DURATA	Un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 4 anni di lavoro.
IMPORTO	Sarà commisurata alla retribuzione degli ultimi 4 anni (per un massimo di 1.300 euro mensili) con riduzione del 3% per ogni mese dopo i primi 4 e sarà condizionata alla partecipazione del disoccupato a attività di ricollocazione o riqualificazione.. Possibile anticipazione in unica soluzione per l'avvio di attività lavorativa autonoma o di impresa individuale.

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

DIS-COLL (Indennità di disoccupazione per i collaboratori coordinati e continuativi)

COSA

Sostegno al reddito dei lavoratori «parasubordinati» che abbiano perso involontariamente la loro occupazione.

In via sperimentale dal 01/01/2015 al 31/12/2015.

Sarà condizionata alla partecipazione del disoccupato ad attività di ricollocazione o riqualificazione.

DESTINATARI

Collaboratori coordinati e continuativi anche a progetto, con esclusione degli amministratori e dei sindaci, iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata, non pensionati e privi di partita IVA che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione e possano far valer almeno 3 mesi di contribuzione nel periodo dal 01/01 dell'anno precedente sino alla data di cessazione ed almeno un mese nell'anno di cessazione.

DURATA

Un numero di mesi pari alla metà dei mesi di contribuzione accreditati dal 01/01 dell'anno precedente con un massimo di 6.

IMPORTO

In % sul reddito medio mensile dell'anno in corso e di quello precedente (per un massimo di 1.300 euro mensili) con riduzione del 3% per ogni mese dopo i primi 4.

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

ASDI (Assegno di disoccupazione)

COSA	Sostegno al reddito dei lavoratori dipendenti che abbiano perso involontariamente la loro occupazione. Sarà condizionata all'adesione ad un progetto personalizzato redatto dai competenti servizi per l'Impiego, contenente impegni in termini di ricerca attiva di lavoro, formazione e riqualificazione ed accettazione di adeguate proposte di lavoro.
DESTINATARI	Beneficiari della NASpl che abbiano esaurito la stessa entro il 31/12/2015 e siano privi di occupazione e si trovino in una condizione economica di bisogno (...non meglio specificata...) Nel primo anno di applicazione gli interventi sono prioritariamente riservati ai disoccupati appartenenti a nuclei familiari con minorenni ed a quelli prossimi al pensionamento.
DURATA	Massimo 6 mesi
IMPORTO	75% dell'ultima indennità NASpl percepita e comunque non superiore all'ammontare dell'assegno sociale (448,52 euro mensili)

Jobs Act 2° atto e Legge di Stabilità' 2015

CONTRATTO DI RICOLLOCAZIONE

COSA

Si tratta di una «dote individuale di ricollocazione» spendibile presso i soggetti accreditati per porre in atto tutte le iniziative utili per la rioccupazione.

COME

Sulla base di un profilo personale di occupabilità (minori sono le possibilità di impiego, più elevato sarà l'importo della dote a disposizione, in media dovrebbe trattarsi di circa 1.500 euro, aumentabile sino a 4.000 nei casi più complicati) il soggetto in stato di disoccupazione ha diritto di ricevere dai servizi pubblici o privati accreditati un servizio di assistenza intensiva alla ricerca di lavoro.

In caso di soggetto accreditato privato, lo stesso sarà remunerato solo a occupazione trovata, cioè solo a risultato ottenuto e non per l'attività comunque svolta genericamente a sostegno del soggetto.

CONDIZIONI

il soggetto decade dalla dote se non partecipa alle iniziative di ricerca, addestramento e riqualificazione professionale, proposte dal soggetto accreditato e commisurate al fabbisogno. Inoltre, si decade dalla dote anche nel caso di rifiuto senza giustificato motivo di una congrua offerta di lavoro a tempo pieno e indeterminato o determinato, o in caso di perdita dello stato di disoccupazione,

Cosa cambia per le PMI ? Cosa fare in pratica?

In linea di principio oggi assumere direttamente a tempo indeterminato nuovi collaboratori diventa la cosa:

- Più semplice
- Meno costosa
- Più sicura

Tuttavia per procedere nel miglior modo possibile ottimizzando costi e risultati occorre saper scegliere, **avendo presenti tutti i diversi scenari e le diverse opzioni e opportunità....**

PUNTI DI ATTENZIONE

convenienze economiche ma anche organizzative

	Partita IVA	Collaboratore	Tempo Determinato	Tempo indeterminato 2014	APPRENDISTATO (aziende fino a 9 dip)			APPRENDISTATO (aziende oltre a 9 dip)			T.IND con sggravio triennale
					primo periodo	secondo periodo	anno della conferma	primo periodo	secondo periodo	anno della conferma	
R.A.L.	25.000,00	25.000,00	25.000,00	25.000,00	22.274,00	23.607,00	25.000,00	22.274,00	23.607,00	25.000,00	25.000,00
Rivalsa 4%	1.000,00										
Ore formazione					1.927,56	2.042,91		1.927,56	2.042,91		
Previdenza complementare			387,50	387,50	345,25	365,91	387,50	345,25	365,91	387,50	387,50
Assistenza sanitaria			120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00
Inps		5.120,00	7.595,00	7.245,00	358,61	380,07	402,50	2.587,01	2.740,77	2.902,50	-
Inail		370,33	555,50	555,50							555,55
Tfr			1.726,85	1.726,85	1.538,56	1.630,63	1.726,85	1.538,56	1.630,63	1.726,85	1.726,85
Irap		1.433,93	1.544,30	804,55							
Totale costo annuo	26.000,00	31.924,26	36.929,15	35.839,40	26.563,98	28.146,52	27.636,85	28.792,38	30.507,22	30.136,85	27.789,90

PUNTI DI ATTENZIONE

convenienze economiche ma anche organizzative
del contratto a tutele crescenti

In rapporto **all'Apprendistato:**

- costo sostanzialmente analogo;
- ha il vantaggio di non prevedere attività formativa esterna e relativi adempimenti;
- ha lo svantaggio di essere computato per soglie dimensionali (es obbligo 68/99);
- L'apprendistato ha facoltà di chiusura alla scadenza del periodo formativo senza alcuna indennità;

In rapporto al **Contratto a Termine «a-causale»:**

- costo inferiore (sgravio contributivo);
- ha il vantaggio di poter essere risolto in caso di esigenze economiche (giustificato motivo oggettivo) o soggettive (giustificato motivo soggettivo) mentre il Contratto a Termine solo per giusta causa;
- ha lo svantaggio di essere sempre computato per soglie dimensionali (es obbligo 68/99);

PUNTI DI ATTENZIONE

superamento soglia 15 dipendenti,
è ancora significativa ?

Superamento soglia 15 dipendenti.

Rispetto al regime previgente l'impatto al superamento della soglia dei 15 dipendenti è molto attenuato dal superamento della «tutela reale» in favore di un regime risarcitorio. **In pratica non occorre più aver paura della reintegra.**

Rimane comunque una significativa differenza tra il regime risarcitorio previsto per le aziende con più di 15 dipendenti (massimo 24 mensilità) e quello previsto per le aziende che non superino tale soglia (massimo 6 mensilità).

Inoltre al superamento della soglia dei 15 dipendenti vengono applicate altre norme in particolare :

- Legge 68/99
- Contributi Cig/...

Rimangono in vigore altre opportunità per l'inserimento specialmente dei giovani

Tirocini formativi (ai sensi del DM 142/98 e delle smi e da ultimo dell'accordo Stato Regioni di Gennaio 2013). Possibilità di inserire:

- Giovani neo diplomati o neo laureati
- Adulti disoccupati o inoccupati
- Disabili

Per periodi variabili da 3 mesi a 24 mesi con un "rimborso spese" pari ad un minimo di 400 euro mese.

Sono attivabili dai soggetti promotori; CPI, Enti di formazione/agenzie per il lavoro accreditati, Consulenti del Lavoro delegati.

Tirocini formativi

	Per quanto tempo ?
Tirocini formativi e di orientamento . Sono finalizzati ad agevolare le scelte professionali e l'occupabilità dei giovani nel percorso di transizione tra scuola e lavoro mediante una formazione a diretto contatto con il mondo del lavoro. I destinatari sono i sogetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre 12 mesi ;	<i>Fino a 6 mesi</i>
Tirocini di inserimento/reinserimento al lavoro . Sono finalizzati a percorsi di inserimento/reinserimento nel mondo del lavoro. Sono rivolti principalmente a disoccupati (anche in mobilità) e inoccupati . Questa tipologia di tirocini è altresì attivabile in favore di lavoratori sospesi in regime di cassa integrazione sulla base di specifici accordi in attuazione delle politiche attive del lavoro per l'erogazione di ammortizzatori sociali;	<i>Fino a 12 mesi</i>
Tirocini di orientamento e formazione o di inserimento/reinserimento in favore di disabili* di cui all'articolo I, comma I, della legge n. 68/99, persone svantaggiate ai sensi della legge n. 381/91 nonché richiedenti asilo e titolari di protezione internazionale (vale per l'assolvimento dell'obbligo di assunzione previsto dalla L 68/99)	<i>Fino ad un massimo di 24 mesi secondo norme regionali</i>
Le durate massime sono comprensive di eventuali proroghe	

Garanzia Giovani

Per favorire l'ingresso nel MdL dei giovani (fino a 30 anni) UE ha varato il programma **Garanzia Giovani** (ad es. www.garanzigiovani.regione.lombardia.it) assegnando all'Italia 1,5 miliardi di Euro finalizzati ad offrire ai giovani entro 4 mesi dal termine del periodo di studi o dalla disoccupazione una opportunità di lavoro di formazione o di tirocinio.

La gestione della misura è affidata alle regioni.

Garanzia Giovani

Incentivi previsti ad es da Regione Lombardia nell'ambito del programma GARANZIA GIOVANI

- ✓ **Assunzioni a tempo indeterminato:** bonus da 1.500 a 6.000 euro, in base alla profilazione del giovane;
- ✓ **Assunzioni a tempo determinato o somministrazione superiore o uguale a 6 mesi:** bonus da 1.500 a 2.000 euro, in base alla profilazione del giovane;
- ✓ **Assunzioni a tempo determinato o somministrazione superiore o uguale a 12 mesi:** bonus da 3.000 a 4.000 euro, in base alla profilazione del giovane;
- ✓ **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale (art. 3 D.lgs 167/11):** incentivo tra i 2.000 e i 3.000 euro all'anno, sulla base dell'età;
- ✓ **News Apprendistato professionalizzante o di Mestiere (art 4 D.LGs 167/2011)** incentivo da 1500 a 6000

ALTRE MISURE PER FAVORIRE IL LAVORO

CUMULO INCENTIVI MONETARI ALL'ASSUNZIONE DEI GIOVANI (E NON) ED ESONERO CONTRIBUTIVO

Con un decreto del Ministero del lavoro appena emanato si stabilisce **la cumulabilità del bonus occupazionale previsto da Garanzia Giovani (fino a 6000 euro) con eventuali altri incentivi all'assunzione** tra cui quello previsto dalla legge di stabilità (8060 euro) per le assunzioni a tempo indeterminato a condizione che il totale degli incentivi non superi il 50% dei costi salariali.

In pratica a partire oggi l'assunzione di un giovane inserito nel programma GG potrebbe portare al datore di lavoro una "dote" di oltre 14.000 euro!

LA CIRCOLARE INPS 17/2015 stabilisce la cumulabilità dell'ESONERO CONTRIBUTIVO con

- Incentivi Letta-Giovannini
- Lavoratori in Aspi
- Lavoratori in Mobilità

IL FUTUROJOBS ACT 3° atto

Nel C.D.M. del 20/02 sono stati predisposti altri due decreti che dovranno essere presentati al parlamento per l'esame preliminare (quindi potranno essere operativi, con le eventuali variazioni, entro qualche settimana).

Il primo si occupa di "Semplificazione delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni" il secondo di "Disposizioni in materia di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro".

I principali aspetti regolamentati (o aboliti)

- Contratto di Collaborazione a Progetto;
- Contratto di Associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro;
- Job Sharing (lavoro ripartito);
- Lavoro Accessorio (Voucher);
- Apprendistato di primo livello (per il diploma e la qualifica professionale) e di terzo livello (alta formazione e ricerca)
- Part-Time
- Mansioni (in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione)
- Congedo Parentale
- **Telelavoro**
Compagnia delle Opere

Ruolo importante del sindacato

- Per la sopravvivenza dei CoCoPro
- Per la Conciliazione
- Per il telelavoro
- Per il lavoro intermittente
- Per i limiti del tempo determinato....



CdO per il Lavoro

LUNCH  **Approfitta subito della Convenzione**  **sodexo**
Quality of Daily Life Solutions  **Compagnia delle Opere**

CDO per il LAVORO
un'iniziativa  in collaborazione con 

RICERCHE IN CORSO

 **During Spa** agenzia per il lavoro (Aut. Min. del Lavoro Prot. n.1180 SG del 13/12/2004) - filiale di Lecco - cerca per un'azienda del lecchese un operatore macchine utensili tornio CNC con ottima conoscenza del linguaggio iso, autonomia nella programmazione e nel piazzamento della macchina. Si offre contratto a tempo determinato finalizzato ad inserimento.

 **Responsabile progettazione macchine**

- ESCLUSIVO
- SEMPLICE
- EFFICACE
- COSTRUTTIVO PER IL BENE COMUNE

STAI CERCANDO LAVORO?

ACCESSO UTENTI REGISTRATI

EMAIL: PASSWORD:

REGISTRATI **ACCEDI**

[Dimenticato la password?](#)

Con Cdo Lavoro-JobGenius oltre a numerose offerte di lavoro potrai presentare al meglio le tue competenze le tue capacità e la tua professionalità. Prova subito tutti i servizi e i tools a tua disposizione.

[SCOPRI I VANTAGGI](#)

COSA CERCHI?

DOVE?

STAI CERCANDO COLLABORATORI?

ACCESSO AZIENDE REGistrate

USERNAME: PASSWORD:

REGISTRATI **ACCEDI**

Con Cdo Lavoro-JobGenius hai a disposizione un data base da cui attingere gratuitamente candidati incontrati da Cdo in tutta Italia, selezionabili sulla base delle competenze e delle esperienze possedute, e di cui potrai in anteprima valutare ogni dato di profilo. E qualora questo non fosse sufficiente potrai passare direttamente ad utilizzare gli straordinari tools di ricerca e selezione di JobGenius a condizioni privilegiate e di tutto vantaggio.

[SCOPRI I VANTAGGI](#)

TROVA IL CONTRATTO GIUSTO

Unico innovativo e concreto. Cdo Lavoro-JobGenius ti aiuta a trovare la soluzione giusta per assumere regolarmente e con il massimo vantaggio la persona individuata.

Grazie all'esclusivo sistema di ricerca tra tutte le forme contrattuali presenti in Italia (oltre 30!) Cdo Lavoro-JobGenius è in grado di trovare la soluzione contrattuale ed il costo su misura, per assumere la persona individuata.

[TROVA IL CONTRATTO GIUSTO E CALCOLA IL COSTO/LORDO/NETTO](#)

HAI BISOGNO DI AIUTO?

CONTATTI

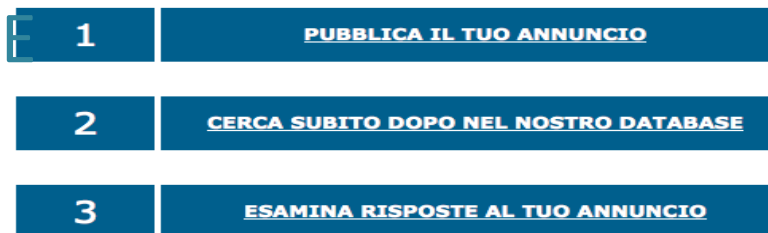
Per qualunque informazione o necessità contattaci!

• Email: contatto@jobgenius.it

CdO per il Lavoro

CON TRE CLICK

- DECINE DI MIGLIAIA DI CANDIDATI **GRATIS**
- INSERZIONE GRATIS SUI PRINCIPALI JOB SITE
- SERVIZI ESCLUSIVI DI AIUTO
- SCELTA DEL CONTRATTO GIUSTO ON LINE E GRATIS
- SIMULAZIONE DEI COSTI/LORDI NETTI GRATIS ON LINE



Grazie dell'attenzione

Roberto.corno@studio-corno.it

Paolo.crugnola@studio-corno.it

www.studio-corno.it



Compagnia
delle Opere

02/03/2015