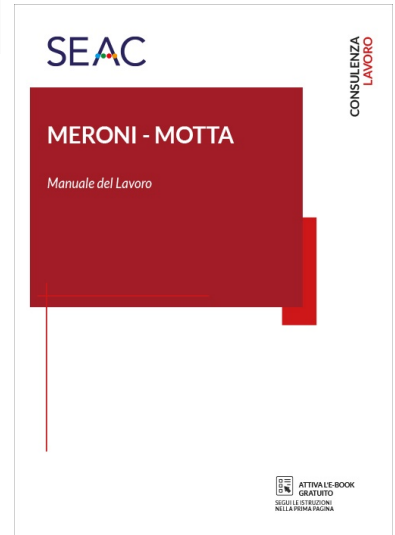


*MANUALE DEL LAVORO 2024 - Meroni Motta

Prezzo: **Regular Price**
90,00 € **Special Price**
85,50 €



Codice	9791254652282
Tipologia	Libri
Data pubblicazione	31 mag 2024
Reparto	Lavoro, LIBRI
Argomento	Amministrazione del personale
Autore	Rinaldo Pietro Platti
Editore	Seac

Descrizione

RICHiesto IN RESA ENTRO IL 10/05/2025

Aggiornato alla Legge n. 56/2024 di conversione del Decreto PNRR su lavoro irregolare e sicurezza.

Il manuale del lavoro Meroni Motta è un testo di riferimento per tutti gli esperti di diritto del lavoro e amministrazione del personale.

Ogni aspetto del rapporto di lavoro viene organizzato per fornire un quadro operativo correlato non solo con riferimento alla normativa in materia, ma analizzato alla luce della prassi amministrativa dei vari enti ed agli indirizzi della giurisprudenza con la finalità di consegnare al lettore uno strumento utile e di supporto ai direttori HR delle aziende ed ai professionisti della materia (Consulenti del lavoro, Avvocati, Dottori e ragionieri commercialisti) per la gestione e l'amministrazione del personale.

I capitoli sono raccolti in aree di interesse:

“Instaurazione del rapporto di lavoro”,

“Gestione del rapporto di lavoro”,

“Cessazione del rapporto di lavoro”,

“Gestione previdenziale, assicurativa e fiscale”,

“Gestione delle controversie di lavoro”,

all'interno delle quali le tematiche e le problematiche che quotidianamente gli operatori del settore si trovano a dover gestire e risolvere vengono affrontate con un taglio pratico.

L'edizione 2024 si occupa, fra l'altro, di analizzare e commentare le novità della Legge di Bilancio 2024, il nuovo regime fiscale degli impatriati, gli esoneri contributivi per le madri lavoratrici, l'elevazione dell'indennità per il congedo parentale, fino alle ultime disposizioni per il contrasto del lavoro irregolare e sicurezza sul lavoro contenute nel Decreto PNRR n. 19/2024 convertito in Legge n. 56/2024.

STRUTTURA DEL LIBRO:

1. Avviamento al lavoro

1.1 Struttura e organi di collocamento

1.1.1 Rete dei servizi per le politiche del lavoro

1.1.2 Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)

1.1.3 Sistema informativo unitario

1.1.4 Cliclavoro

- 1.2 Il Centro per l'impiego e l'Elenco anagrafico
 - 1.2.1 Centri per l'impiego (Cpi)
 - 1.2.2 Elenco anagrafico
- 1.3 Agenzie per il lavoro e gli altri operatori autorizzati
 - 1.3.1 Soggetti legittimati e requisiti necessari
 - 1.3.2 Autorizzazione all'attività
 - 1.3.3 Altri operatori autorizzati
 - 1.3.4 Albo Informatico
 - 1.3.5 Accreditalenti
 - 1.3.6 Obblighi dei soggetti esercitanti attività di selezione e intermediazione
 - 1.3.7 Divieto di transazione commerciale tra agenzie
 - 1.3.8 Comunicazione dei dati
- 1.4 Assunzioni obbligatorie
 - 1.4.1 Soggetti obbligati
 - 1.4.2 Criteri di calcolo
 - 1.4.3 Soggetti aventi titolo all'iscrizione negli elenchi
 - 1.4.4 Soggetti privi della vista
 - 1.4.4.1 Centralinisti telefonici e operatori della comunicazione con qualifiche equipollenti minorati della vista
 - 1.4.4.2 Terapisti non vedenti
 - 1.4.4.3 Massaggiatori e massofisioterapisti non vedenti
 - 1.4.5 Iscrizione alle liste speciali per il collocamento dei disabili e graduatorie
 - 1.4.6 Procedura per le assunzioni
 - 1.4.6.1 Assunzione nominativa
 - 1.4.6.2 Assunzione mediante convenzioni
 - 1.4.6.3 Cooperative sociali
 - 1.4.6.4 Convenzioni di inserimento lavorativo
 - 1.4.7 Agevolazioni economiche per il datore di lavoro
 - 1.4.8 Modalità di svolgimento del rapporto
 - 1.4.9 Sospensione dell'obbligo
 - 1.4.10 Esonero parziale
 - 1.4.10.1 Procedure per richiedere l'esonero
 - 1.4.11 Compensazione territoriale
 - 1.4.12 Licenziamento dell'invalide
 - 1.4.13 Prospetto informativo annuale
 - 1.4.14 Partecipazione a bandi per appalti pubblici
 - 1.4.15 Sanzioni

1.4.16 Profughi, orfani e care leavers

1.4.16.1 Profughi

1.4.16.2 Orfani e coniugi superstiti

1.4.16.3 Care Leavers

2. Sgravi e incentivi all assunzione

2.1 Principi generali per la fruizione degli incentivi

2.2 Apprendistato

2.2.1 Incentivi economici e retributivi

2.2.2 Misura della contribuzione a carico del datore di lavoro

2.2.2.1 Regime generale

2.2.2.2 Datori di lavoro che occupano un numero di dipendenti pari o inferiore a nove, anche con contratto di apprendistato di primo livello

2.2.2.3 Datori di lavoro soggetti a CIGO, CIGS, Fondi di solidarietà

2.2.2.4 Misura della contribuzione nel caso di assunzione in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione

2.2.3 Misura della contribuzione a carico dell apprendista

2.3 Sgravio contributivo per l assunzione di studenti post Alternanza scuola-lavoro

2.4 Giovani genitori

2.5 Esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani fino a trentasei anni

2.5.1 Condizioni per il diritto all esonero contributivo

2.5.2 Rapporti di lavoro incentivati

2.5.3 Ammontare dell agevolazione e durata

2.5.4 Funzionalità volte ad agevolare l accertamento dei requisiti in capo al lavoratore

2.5.5 Compatibilità con altre forme di incentivo all occupazione

2.5.6 Datori di lavoro destinatari

2.6 Lavoratori con disabilità

2.6.1 Lavoratori per i quali spetta l incentivo

2.6.2 Rapporti incentivati

2.6.3 Misura e durata dell incentivo

2.6.4 Condizioni di spettanza dell incentivo

2.6.5 Condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015

2.6.6 Incremento occupazionale netto

2.6.7 Coordinamento con altri incentivi

2.6.8 Procedimento di ammissione all incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

2.6.9 Indicazioni per la fruizione dell incentivo

2.6.10 Fondo per il riconoscimento di un contributo al Terzo Settore

- 2.7 Assunzioni particolari nelle cooperative sociali
 - 2.7.1 Soggetti svantaggiati
 - 2.7.2 Esonero contributivo per il personale assunto in seguito alla costituzione di nuove cooperative
- 2.8 Assunzioni di detenuti, internati, ex degenti degli ospedali psichiatrici, condannati e internati ammessi al lavoro esterno
- 2.9 Donne vittime di violenza di genere
 - 2.9.1 Lavoratrici per la cui assunzione spetta l'esonero
 - 2.9.2 Rapporti di lavoro esonerabili
 - 2.9.3 Assetto, misura e durata dell'esonero
 - 2.9.4 Durata dell'agevolazione
 - 2.9.5 Limite risorse finanziate
 - 2.9.6 Condizioni di spettanza dell'esonero
 - 2.9.7 Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
 - 2.9.8 Coordinamento con altri esoneri
- 2.10 Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli
 - 2.10.1 Le precisazioni dell'INPS
- 2.11 Decontribuzione Sud
 - 2.11.1 Datori di lavoro con sede legale in Regione diversa dalle Regioni ammesse. Attribuzione del codice autorizzazione OL
 - 2.11.2 Natura dell'esonero e condizioni di spettanza
 - 2.11.3 Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
 - 2.11.4 Coordinamento con altri incentivi
- 2.12 Lavoratori Over 50
- 2.13 Occupazione femminile
 - 2.13.1 Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
 - 2.13.2 Lavoratrici per le quali spetta l'incentivo
 - 2.13.3 Rapporti di lavoro incentivati
 - 2.13.4 Assetto e misura dell'incentivo
 - 2.13.5 Condizioni di spettanza dell'incentivo
 - 2.13.6 L'incremento occupazionale netto
 - 2.13.7 Coordinamento con altri incentivi
- 2.14 Assunzione in sostituzione di lavoratori assenti per maternità o paternità
- 2.15 Lavoratori beneficiari di CIGS
 - 2.15.1 Imprese e Cooperative
 - 2.15.2 Ricollocazione lavoratori di aziende in crisi
 - 2.15.3 Assunzione di lavoratori in CIGS durante o al termine del periodo formativo
- 2.16 Lavoratori in NASpI
- 2.17 Assunzione percettori Reddito di Cittadinanza (Rdc)

- 2.17.1 Assunzione diretta
- 2.17.2 Assunzione al termine del periodo di formazione
- 2.18 Esonero contributivo a favore dei lavoratori dipendenti (riduzione del cuneo contributivo)
 - 2.18.1 Soggetti che possono accedere all'esonero
 - 2.18.2 Assetto, misura e durata dell'esonero
 - 2.18.3 Determinazione del massimale della retribuzione imponibile in presenza di pi denunce mensili
 - 2.18.4 Condizioni di spettanza dell'esonero
 - 2.18.5 Compatibilit con la normativa in materia di aiuti di Stato
 - 2.18.6 Coordinamento con altri incentivi
 - 2.18.7 Possibilit di avvalersi dell'esonero per le ipotesi di lavoratori distaccati all'estero in Paesi extracomunitari non convenzionati o parzialmente convenzionati
 - 2.18.8 Modalit di esposizione dei dati relativi all'esonero nel flusso UniEmens
- 2.19 Incentivi all'occupazione giovanile (assunzione a tempo indeterminato di Neet)
 - 2.19.1 Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
 - 2.19.2 Lavoratori per i quali si applica l'incentivo
 - 2.19.3 Ambito territoriale di ammissione all'incentivo e importi stanziati
 - 2.19.4 Rapporti di lavoro incentivati
 - 2.19.5 Assetto e misura dell'incentivo
 - 2.19.6 Condizioni di spettanza dell'incentivo
 - 2.19.7 Condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015
 - 2.19.8 Condizioni di regolarit previste dall'art. 1, commi 1175 e 1176, Legge n. 296/2006
 - 2.19.9 Incremento occupazionale netto
 - 2.19.10 Condizioni di compatibilit con il mercato interno
 - 2.19.11 Coordinamento con altri incentivi
 - 2.19.12 Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro
 - 2.19.13 Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze
 - 2.19.14 Modalit di esposizione dei dati relativi all'incentivo nella sezione del flusso UniEmens
- 2.20 Assunzione lavoratori beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro
 - 2.20.1 Datori di lavoro che possono accedere all'esonero
 - 2.20.2 Rapporti di lavoro esonerabili
 - 2.20.3 Misura e durata dell'esonero
 - 2.20.4 Condizioni di spettanza dell'esonero
 - 2.20.5 Compatibilit con la normativa in materia di aiuti di Stato
 - 2.20.6 Coordinamento con altri esoneri
 - 2.20.7 Portale delle agevolazioni
- 2.21 Esonero contributivo per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di lavoratori ex

dipendenti di Alitalia - Societ aerea italiana Spa e di Alitalia Cityliner Spa

2.21.1 Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

2.21.2 Rapporti di lavoro incentivati

2.21.3 Assetto e misura dell esonero

2.21.4 Condizioni di spettanza dell esonero

2.21.5 Compatibilit con la normativa in materia di aiuti di Stato

2.21.6 Coordinamento con altri esoneri

2.21.7 Portale delle agevolazioni

2.22 Riduzione contributiva per le aziende in possesso della certificazione di parit di genere

2.22.1 Esonero contributivo in favore delle aziende private in possesso della certificazione di genere

2.22.2 Presentazione delle domande di ammissione e misura del beneficio

2.22.3 Controlli e sanzioni

2.22.4 Interventi finalizzati alla promozione della parit salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

2.23 Esonero contributivo assunzione badanti

3. Costituzione del rapporto di lavoro

3.1 Il lavoro subordinato

3.1.1 Praticantato e lavoro subordinato

3.2 Le fonti che regolano il rapporto di lavoro

3.2.1 Costituzione della Repubblica Italiana

3.2.2 Legge e atti aventi pari forza

3.2.3 Leggi comunitarie

3.2.4 La contrattazione collettiva

3.2.5 Usi, equit e autonomia individuale

3.2.6 I regolamenti aziendali

3.2.7 Circolari

3.2.8 La legge applicabile ai contratti di lavoro

3.3 Documentazione da produrre da parte dei lavoratori addetti a particolari attivit o in possesso di specifici requisiti e/o condizioni

3.3.1 Guardie giurate

3.3.2 Portieri e custodi

3.3.3 Conduttori di apparecchi a pressione

3.3.4 Addetti all impiego, custodia, conservazione e trasporto di gas tossici

3.3.5 Autisti

3.3.6 Infermieri

3.3.7 Addetti alla preparazione, produzione e vendita di sostanze alimentari

- 3.3.8 Lavoratori a contatto con minori
- 3.4 Visita medica preventiva in fase preassuntiva
 - 3.4.1 Modalit
 - 3.4.2 Vaccinazione antitetanica
 - 3.4.3 Sanzioni
- 3.5 Stipulazione del contratto
 - 3.5.1 Forma del contratto
- 3.6 Periodo di prova
 - 3.6.1 Durata
 - 3.6.2 Recesso durante il periodo di prova
 - 3.6.3 Diritti del lavoratore in prova
 - 3.6.4 Conferma in servizio
- 3.7 Annullabilit o nullit del contratto
 - 3.7.1 Annullabilit
 - 3.7.2 Nullit del contratto per illiceit della prestazione
- 3.8 Certificazione del contratto di lavoro
 - 3.8.1 Campo di applicazione
 - 3.8.2 Organi abilitati
 - 3.8.3 Procedura
 - 3.8.4 Efficacia giuridica dell accertamento
 - 3.8.5 Incidenza della certificazione sul processo del lavoro
- 3.9 Comunicazioni obbligatorie (COB) e adempimenti
 - 3.9.1 Comunicazione al Centro per l'impiego
 - 3.9.1.1 Termini e modalit di trasmissione
 - 3.9.1.2 Soggetti abilitati
 - 3.9.1.3 Accentramento dell invio presso un unico portale
 - 3.9.2 Contratti di rete - comunicazioni obbligatorie del rapporto di lavoro in regime di codatorialit
 - 3.9.3 Lavoro a chiamata comunicazioni obbligatorie
 - 3.9.4 Lavoro occasionale accessorio comunicazione preventiva obbligatoria
 - 3.9.5 Informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro
 - 3.9.5.1 Definizioni
 - 3.9.5.2 Modalit di comunicazione delle informazioni
 - 3.9.5.3 Modifiche al Decreto Legislativo 26 maggio 1997, n. 152
 - 3.9.6 Obblighi informativi nel caso di utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati
 - 3.9.7 Informativa per prestazioni di lavoro all'estero
 - 3.9.8 Sanzioni

- 3.9.9 Lavoratori domestici
- 3.10 Lavoro irregolare: sanzioni
 - 3.10.1 Mancata o ritardata comunicazione obbligatoria (COB)
 - 3.10.2 Maxi sanzione per lavoro irregolare
 - 3.10.2.1 Ambito temporale di applicazione della maxisanzione
- 4. Libri e documenti di lavoro
 - 4.1 Libro Unico del Lavoro
 - 4.1.1 Finalit
 - 4.1.2 Soggetti obbligati
 - 4.1.3 Soggetti da registrare
 - 4.1.3.1 Lavoratori inclusi
 - 4.1.3.2 Lavoratori esclusi
 - 4.1.4 Modalit di tenuta e conservazione
 - 4.1.5 Tempi di conservazione
 - 4.1.6 Soggetti delegati alla tenuta (conservazione) del Libro Unico
 - 4.1.7 Vidimazione
 - 4.1.8 Numerazione sequenziale
 - 4.1.9 Numerazione unitaria da parte degli operatori abilitati
 - 4.1.10 Luogo di tenuta (conservazione)
 - 4.1.11 Composizione del Libro Unico
 - 4.1.12 Dati da registrare sul Libro Unico
 - 4.1.13 Il layout del Libro Unico
 - 4.1.14 I tempi e le modalit di registrazione
 - 4.1.15 Modalit di stampa
 - 4.1.16 La consegna al lavoratore
 - 4.1.17 Elenchi riepilogativi
 - 4.1.18 Sanzioni
 - 4.2 Busta o prospetto paga
 - 4.2.1 Sanzioni
 - 4.3 Registro infortuni
 - 4.4 Documentazione per la tutela della salute sul luogo di lavoro
 - 4.4.1 Cartella sanitaria di rischio
 - 4.5 Fascicolo elettronico del lavoratore
 - 4.6 Tesserino di riconoscimento nei cantieri e negli appalti
- 5. Contratto di apprendistato
 - 5.1 Nozione

5.2 Tipologie del contratto di apprendistato

5.2.1 Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43 D.Lgs. n. 81/2015)

5.2.1.1 Durata

5.2.1.2 Protocollo con istituzione formativa

5.2.1.3 Attività stagionali

5.2.1.4 Trasformazione in apprendistato professionalizzante

5.2.1.5 Sgravio contributivo del 100% per il 2022

5.2.1.6 Alternanza scuola-lavoro (ridenominata Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento)

5.2.2 Apprendistato professionalizzante

5.2.2.1 Durata

5.2.2.2 Lavoro stagionale

5.2.2.3 Beneficiari di indennità o trattamento di disoccupazione

5.2.2.4 Apprendistato professionalizzante dei giovani lavoratori sportivi

5.2.3 Apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45 D.Lgs. n. 81/2015)

5.2.3.1 Durata

5.2.3.2 Protocollo con istituzione formativa

5.3 Campo di applicazione e limiti all'assunzione

5.3.1 Conseguenze del superamento dei limiti numerici

5.3.2 Clausola legale di stabilizzazione

5.4 Disciplina generale e principi fondamentali

5.5 Costituzione del rapporto di lavoro

5.5.1 Forma e contenuto del contratto

5.5.2 Durata

5.5.3 Apprendisti minorenni

5.5.4 Comunicazioni Obbligatorie

5.6 Svolgimento del rapporto di lavoro

5.6.1 Retribuzione

5.6.2 Obblighi di registrazione

5.6.3 Retribuzione per festività

5.6.4 Retribuzione per ferie

5.6.5 Gratifica natalizia

5.6.6 Congedo matrimoniale

5.6.7 Orario di lavoro

5.6.8 Lavoro straordinario

5.6.9 Sicurezza sul luogo di lavoro

5.6.10 Formazione e informazione dell'apprendista in materia di sicurezza

5.7 Formazione

5.7.1 La formazione nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore

5.7.2 La formazione nell'apprendistato professionalizzante

5.7.3 La formazione nell'apprendistato di alta formazione e ricerca

5.7.4 Tutor

5.7.5 Fascicolo elettronico del lavoratore

5.8 Assistenza e previdenza sociale

5.9 Ammortizzatori Sociali

5.10 Estinzione del rapporto

5.10.1 Recesso prima della scadenza del periodo formativo

5.10.2 Recesso al termine del periodo formativo

5.10.3 Conclusione o conferma anticipata del rapporto di apprendistato

5.11 Regime Sanzionatorio

6. Tirocini formativi - stage

6.1 Definizione, tipologie e soggetti coinvolti

6.2 Tirocini curriculari

6.2.1 Tirocini curriculari internazionali

6.3 Tirocini extra-curriculari

6.3.1 Le Linee Guida 2017

6.3.1.1 Durata e sospensione del tirocinio

6.3.1.2 Soggetti promotori

6.3.1.3 Soggetti ospitanti

6.3.1.4 Premialit

6.3.1.5 Comunicazioni obbligatorie

6.3.1.6 Interruzione del tirocinio

6.3.1.7 Divieti

6.3.1.8 Modalit di attivazione

6.3.1.9 Condizioni di attivazione

6.3.1.10 Garanzie assicurative

6.3.1.11 Modalit di attuazione

6.3.1.12 Tutorship

6.3.1.13 Attestazione dell'attività svolta e delle competenze acquisite

6.3.1.14 Indennità di partecipazione o congrua indennità

6.3.1.15 Visita medica preventiva nei confronti di studenti minorenni partecipanti a tirocini formativi

6.3.1.16 La riforma delle Linee Guida del 2017

6.3.2 Tirocini extracurricolari: gli elementi di genuinità dedotti dalle indicazioni fornite agli Ispettori

6.3.2.1 Disciplina sanzionatoria

6.4 Tirocini non curricolari all'estero

6.5 Tirocini a favore di stranieri

7. Contratto a termine

7.1 Definizione

7.1.1 Deroghe da parte della contrattazione collettiva

7.2 Durata

7.3 Le causali

7.3.1. La disciplina vigente sino al 4 maggio 2023

7.3.2 La disciplina in vigore dal 5 maggio 2023

7.3.3 Il computo del termine dei 12 mesi per l'applicazione della disciplina introdotta dal D.L. 4 maggio 2023, n. 48

7.4 Casi in cui è vietata l'instaurazione del rapporto a termine

7.5 Costituzione del rapporto

7.6 Proroga e rinnovo del contratto

7.6.1 Proroga

7.6.2 Rinnovo

7.7 Scadenza del termine e successione dei contratti

7.8 Il contributo addizionale

7.9 Impugnazione per nullità del contratto a termine

7.10 Conversione del contratto a termine

7.11 Risoluzione del rapporto di lavoro

7.12 Diritti del lavoratore

7.13 Computo dei lavoratori a termine

7.14 Rapporti esclusi dall'applicazione della disciplina

7.15 Limiti quantitativi della stipula dei contratti a termine

7.16 Diritto di precedenza nelle assunzioni

7.17 Applicabilità di istituti contrattuali

7.18 Sanzioni

8. Lavoro a tempo parziale (part-time)

8.1 Nozione e disciplina

8.1.1 La forma del contratto

8.1.2 Comunicazioni

8.2 Modalità di svolgimento del rapporto

8.2.1 Lavoro supplementare

- 8.2.2 Lavoro straordinario
- 8.2.3 Clausole elastiche
- 8.2.4 Reperibilit
- 8.2.5 Riposo settimanale
- 8.2.6 Coesistenza di pi rapporti di lavoro part-time
- 8.2.7 Lavoro notturno nel part-time verticale
- 8.2.8 Part-time e sfruttamento del lavoro
- 8.3 Principio di non discriminazione
- 8.4 Part-time e particolari rapporti di lavoro
 - 8.4.1 Apprendistato
 - 8.4.2 Dirigenti
 - 8.4.3 Viaggiatori e piazzisti, dirigenti
 - 8.4.4 Agricoltura
 - 8.4.5 Edilizia
- 8.5 Trasformazione del rapporto e diritto di precedenza
 - 8.5.1 Diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro
 - 8.5.2 Priorit nella trasformazione del rapporto di lavoro
 - 8.5.3 Congedo parentale e part-time
- 8.6 Informativa in caso di assunzione di nuovo personale
- 8.7 Diritto di precedenza in caso di assunzione di nuovo personale
- 8.8 Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale
- 8.9 Trattamento contributivo
- 8.10 Indennit un tantum lavoratori a tempo parziale ciclico
- 8.11 Riflessi su istituti contrattuali e trattamenti previdenziali
 - 8.11.1 Assegni familiari
 - 8.11.2 Trattamento malattia, infortunio, maternit
 - 8.11.3 Rendita per inabilit permanente
 - 8.11.4 CIG
 - 8.11.5 Ferie
 - 8.11.5.1 Ferie e trasformazione del rapporto di lavoro
 - 8.11.6 Gratifica natalizia e mensilit aggiuntive
 - 8.11.7 Congedo matrimoniale
 - 8.11.8 Congedo parentale e part-time
 - 8.11.9 CIGS Contratto di solidariet
 - 8.11.10 Permessi giornalieri ex art. 33, co. 3, Legge n. 104/1992
- 8.12 Sanzioni

- 9. Lavoro a domicilio, telelavoro e lavoro agile
 - 9.1 Lavoro a domicilio
 - 9.1.1 Definizione
 - 9.1.1.1 Divieto di lavoro a domicilio
 - 9.1.1.2 Obblighi dell'imprenditore
 - 9.1.1.3 Differenze rispetto al lavoro autonomo
 - 9.1.2 Assunzione
 - 9.1.3 Libri obbligatori
 - 9.1.4 Retribuzione
 - 9.1.5 Sicurezza sociale e prestazioni assicurative
 - 9.1.6 Cessazione del contratto
 - 9.1.7 Sanzioni
 - 9.2 Telelavoro
 - 9.2.1 Definizione e campo d'applicazione
 - 9.2.2 Condizioni di lavoro e diritti collettivi
 - 9.2.3 Strumenti di lavoro
 - 9.2.4 Protezione dei dati e diritto alla riservatezza
 - 9.2.5 Salute e sicurezza
 - 9.2.6 Organizzazione del lavoro
 - 9.2.7 Tutele previdenziali e assicurative
 - 9.3 Lavoro Agile (Smart working)
 - 9.3.1 Definizione
 - 9.3.2 La disciplina normativa del lavoro agile
 - 9.3.2.1 Buoni pasto
 - 9.3.2.2 Ricorso allo smart working per lavoratori fragili o immunodepressi e i genitori con figli under 14
 - 9.3.3 Comunicazione ed invio degli accordi di smart working al Ministero del Lavoro
 - 9.4 Smart working e medico competente
- 10. Lavoro domestico
 - 10.1 Instaurazione del rapporto di lavoro domestico
 - 10.1.1 Comunicazione obbligatoria di assunzione
 - 10.1.2 App INPS Mobile
 - 10.2 Tipologia del rapporto
 - 10.3 Inquadramento
 - 10.3.1 Forma e contenuti del contratto di lavoro
 - 10.4 Procedure preliminari dell'assunzione
 - 10.4.1 Lavoratori italiani o di paesi dell'Unione Europea

- 10.4.2 Lavoratori extracomunitari
- 10.4.3 Lavoratore extracomunitario irregolarmente presente in Italia
- 10.4.4 Lavoratore minorenne
- 10.5 Svolgimento del rapporto di lavoro
 - 10.5.1 Retribuzione e mensilit aggiuntive
 - 10.5.2 Riposo settimanale e giornaliero
 - 10.5.3 Ferie
 - 10.5.4 Permessi retribuiti
 - 10.5.5 Congedo per le donne vittime di violenza di genere
 - 10.5.6 Assenze ingiustificate
 - 10.5.7 Orario di lavoro
 - 10.5.8 Lavoro straordinario e lavoro notturno
 - 10.5.9 Matrimonio
 - 10.5.10 Somministrazione
 - 10.5.11 Trasferta
- 10.6 Libretto famiglia
- 10.7 Obblighi contributivi e fiscali
 - 10.7.1 Obblighi contributivi
 - 10.7.1.1 Determinazione dei contributi da pagare
 - 10.7.1.2 Contributo assistenza contrattuale
 - 10.7.2 Obblighi fiscali
- 10.8 Prestazioni a carico INPS/INAIL
 - 10.8.1 Malattia
 - 10.8.2 Infortunio
 - 10.8.3 Tutela delle condizioni di lavoro
 - 10.8.4 Maternit
- 10.9 Risoluzione del rapporto di lavoro
 - 10.9.1 Preavviso
 - 10.9.2 Trattamento di Fine Rapporto
 - 10.9.3 NASpl
 - 10.9.4 Calcolo importo e durata
 - 10.9.5 Presentazione domanda
- 10.10 Regime sanzionatorio
- 10.11 Agevolazioni fiscali per il datore di lavoro
- 11. Lavoro intermittente o a chiamata
 - 11.1 Definizione e campo di applicazione

- 11.1.1 Divieti
- 11.2 Durata massima e computo delle giornate lavorate
- 11.3 Contenuti del contratto, diritti e obblighi delle parti
- 11.4 Comunicazione inizio prestazione di lavoro intermittente
 - 11.4.1 Comunicazione di inizio prestazione
 - 11.4.2 Comunicazione preventiva di assunzione
- 11.5 Trattamento economico e normativo
- 11.6 Indennità di disponibilità
- 11.7 Tutela assicurativa
 - 11.7.1 Valutazione dei rischi
- 11.8 Rapporti con gli istituti a sostegno del reddito
 - 11.8.1 Assegno Nucleo Familiare
 - 11.8.2 Congedo di maternità e paternità e malattia
 - 11.8.3 NASpl
 - 11.8.4 Integrazione salariale
- 12. Utilizzo di manodopera esterna
 - 12.1 Appalto di servizi
 - 12.1.1 La distinzione tra appalto e le altre tipologie di contratti
 - 12.1.2 Le caratteristiche dell'appalto
 - 12.1.3 Il confine tra appalto lecito ed illecito
 - 12.1.3.1 Esecuzione di prestazioni diverse da quelle oggetto dell'appalto
 - 12.1.3.2 Appalti di manodopera endoaziendali
 - 12.1.3.3 Interposizione illecita
 - 12.1.3.4 Normativa nazionale che impone agli appaltatori ed ai subappaltatori stabiliti in altro stato membro di obbligarsi a corrispondere al personale impiegato nell'esecuzione dell'appalto un salario minimo - inapplicabilità
 - 12.1.3.5 Utilizzo di lavoratori somministrati nell'ambito di un appalto di servizi o in caso di distacco
 - 12.1.3.6 Divieto di lavoro accessorio nel contratto di appalto
 - 12.1.4 Responsabilità solidale in ambito retributivo e contributivo
 - 12.1.4.1 Responsabilità solidale nel contratto di trasporto
 - 12.1.5 Responsabilità solidale in ambito fiscale e tributario
 - 12.1.5.1 Finalità perseguita dall'intervento normativo
 - 12.1.5.2 Ambito soggettivo di applicazione
 - 12.1.5.2.1 Soggetti inclusi
 - 12.1.5.2.2 Soggetti esclusi
 - 12.1.5.2.3 Catene di soggetti
 - 12.1.5.3 Ambito oggettivo di applicazione

- 12.1.5.3.1 Cause di esonero di cui al comma 5 dell'articolo 17-bis
- 12.1.5.3.2 Presupposti di applicabilità del comma 1 dell'articolo 17-bis
- 12.1.5.4 Obblighi
 - 12.1.5.4.1 Divieto di compensazione
 - 12.1.5.4.2 Invio dati da parte degli affidatari e controlli da parte del committente
 - 12.1.5.4.3 Sospensione dei pagamenti da parte del committente
- 12.1.5.5 Profili sanzionatori
- 12.1.6 Cambio nella gestione degli appalti e la tutela dei diritti dei lavoratori
 - 12.1.6.1 Gli appalti pubblici
 - 12.1.6.2 Appalti pubblici - Art. 353-bis, Codice penale
 - 12.1.6.3 Appalti pubblici e PNRR
 - 12.1.6.4 Piattaforma MoCoa di monitoraggio degli appalti
- 12.1.7 Sostegno del reddito
- 12.1.8 Certificazione del rapporto
- 12.1.9 Sicurezza sul lavoro
- 12.1.10 Diffida accertativa
- 12.2 Call Center extra-UE
- 12.3 Distacco
 - 12.3.1 Nozione e presupposti del distacco
 - 12.3.1.1 Distacco infragruppo e transfer pricing
 - 12.3.2 Posizione del lavoratore distaccato
 - 12.3.3 Caratteristiche del distacco e presupposti di legittimità
 - 12.3.4 Distacco finalizzato ad evitare riduzioni di personale
 - 12.3.5 Il distacco nel contratto di rete
 - 12.3.5.1 Comunicazioni obbligatorie, obblighi contrattuali e sanzioni
 - 12.3.6 Tutela assicurativa
 - 12.3.7 Sostegno del reddito
- 12.4 Distacco in Italia e all'estero
 - 12.4.1 Autenticità del distacco ed elementi oggetto di verifica
 - 12.4.2 Distacco non autentico
 - 12.4.3 Condizioni di lavoro e di occupazione
 - 12.4.4 Obblighi di comunicazione e sanzioni
 - 12.4.4.1 Comunicazione di distacco in Italia
 - 12.4.4.2 Comunicazione di distacco/missione in uno Stato UE
 - 12.4.5 Distacco e somministrazione di manodopera
 - 12.4.5.1 Somministrazione e distacchi a catena

- 12.4.6 Distacco UE e fornitura di manodopera
 - 12.4.6.1 Distacco UE - fiere e manifestazioni
- 12.4.7 Distacco UE e apprendistato
 - 12.4.7.1 Distacco e Brexit
- 12.5 Caporalato
- 12.6 Contratto di somministrazione
 - 12.6.1 Definizione
 - 12.6.2 Campo d applicazione
 - 12.6.3 Divieto di somministrazione di lavoro (art. 32, D.Lgs. n. 81/2015)
 - 12.6.4 Soggetti autorizzati alla somministrazione
 - 12.6.5 Somministrazione in deroga
 - 12.6.6 Forma del contratto di somministrazione (art. 33, D.Lgs. n. 81/2015)
 - 12.6.7 Comunicazione di assunzione
- 12.7 Disciplina del rapporto di lavoro (art. 34, D.Lgs. n. 81/2015)
 - 12.7.1 Trattamento economico e normativo del lavoratore somministrato
 - 12.7.2 Tutela del lavoratore somministrato
 - 12.7.3 Oneri previdenziali (art. 37, D.Lgs. n. 81/2015)
 - 12.7.4 Sostegno del reddito
 - 12.7.4.1 Responsabilit civile (art. 35 comma 7, D.Lgs. n. 81/2015)
 - 12.7.5 Somministrazione irregolare (art. 27, D.Lgs. n. 276/2003)
 - 12.7.6 Sanzioni
- 13. Lavoro autonomo, parasubordinato o occasionale
 - 13.1 La configurazione giuridica del rapporto di lavoro autonomo
 - 13.1.1 Testo Unico per la tutela del lavoro autonomo
 - 13.2 Collaborazioni coordinate e continuative
 - 13.2.1 Stabilizzazione collaborazioni a progetto e partite IVA
 - 13.2.2 La costituzione e lo svolgimento del rapporto
 - 13.2.2.1 Adempimenti del datore di lavoro
 - 13.2.3 La cessazione del rapporto
 - 13.3 Lavoro occasionale
 - 13.3.1 Obbligo di comunicazione preventiva all Ispettorato del lavoro competente per il territorio
 - 13.3.2 Trattamento fiscale
 - 13.3.3 Obblighi previdenziali
 - 13.3.4 Trattamenti di famiglia
 - 13.3.5 Maternit e malattia
 - 13.3.6 Disoccupazione

- 13.3.7 Integrazione salariale
- 13.4 Associazione in partecipazione
- 13.5 Obbligo assicurativo, previdenziale e fiscale
 - 13.5.1 L obbligo assicurativo
 - 13.5.2 La contribuzione obbligatoria
 - 13.5.2.1 Contributi dovuti alla gestione separata per l'anno 2024
 - 13.5.3 Compensi corrisposti ai collaboratori entro il 12 gennaio 2023
 - 13.5.4 Base imponibile e massimale contributivo
 - 13.5.4.1 Minimale e accredito contributivo
 - 13.5.5 Presupposti per la restituzione dei contributi previdenziali
 - 13.5.5.1 Obbligo contributivo per collaborazioni svolte da non residenti
 - 13.5.6 Versamenti periodici
 - 13.5.7 Obbligo di denuncia
 - 13.5.8 Prestazioni previdenziali a favore del lavoratore parasubordinato
 - 13.5.8.1 Indennità di maternità
 - 13.5.8.2 Maternità e proroga della durata del rapporto di collaborazione
 - 13.5.8.3 Interruzione della gravidanza
 - 13.5.8.4 Indennità di paternità
 - 13.5.8.5 Estensione della durata dell'indennità per lavoratori autonomi con redditi bassi
 - 13.5.8.6 Congedo parentale
 - 13.5.8.7 Assegno per il nucleo familiare
 - 13.5.8.8 La domanda
 - 13.5.8.9 Indennità di malattia in assenza di ricovero ospedaliero
 - 13.5.8.10 Criteri di erogazione
 - 13.5.8.11 Procedura di pagamento diretto
 - 13.5.8.12 Disoccupazione
 - 13.5.8.13 Integrazione salariale
 - 13.5.8.14 Il trattamento fiscale
- 13.6 Soci di società e amministratori
 - 13.6.1 Compenso reversibile
- 13.7 Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa (ISCRO)
- 14. Lavoro sportivo
 - 14.1 Tipologia del rapporto di lavoro
 - 14.1.1 Lavoro subordinato sportivo
 - 14.1.2 Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici
 - 14.1.3 Rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo

- 14.1.4 Prestazioni sportive dei volontari
- 14.1.5 Lavoro sportivo e apprendistato
- 14.2 Comunicazioni obbligatorie
- 14.3 Sicurezza dei lavoratori sportivi
- 14.4 Minori
- 14.5 Malattia e maternità
- 14.6 NASpl
- 14.7 Assicurazione contro gli infortuni
- 14.8 Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale
- 14.9 Trattamento pensionistico e tributario
- 14.10 Trattamento contributivo
- 15. Prestazione di lavoro occasionale
 - 15.1 Definizione, limiti e disciplina
 - 15.1.1 Divieti
 - 15.1.2 Riposi e tutela della salute e della sicurezza
 - 15.1.3 Assicurazioni sociali obbligatorie
 - 15.1.4 Preventiva registrazione sul sito INPS
 - 15.2 Libretto Famiglia (LF)
 - 15.2.1 Comunicazioni dell'utilizzatore del Libretto Famiglia
 - 15.3 Contratto di prestazione occasionale (CPO)
 - 15.3.1 Limiti all'utilizzo
 - 15.3.2 Divieti
 - 15.3.3 Comunicazioni relative al contratto di prestazione occasionale
 - 15.3.4 Revoca della prestazione
 - 15.4 Gestione dei pagamenti e riscossione dei compensi
 - 15.5 Regimi speciali per l'utilizzo di prestazioni di lavoro occasionale
 - 15.5.1 Società Sportive
 - 15.5.2 Settore agricolo
 - 15.5.3 Aziende alberghiere e strutture ricettive del settore turismo
 - 15.5.4 Pubbliche amministrazioni ed Enti Locali
 - 15.6 Sanzioni
- 16. Dirigenti
 - 16.1 Criteri per la qualificazione del rapporto
 - 16.1.1 Le altre figure direttive
 - 16.1.1.1 Impiegato con funzioni direttive
 - 16.1.1.2 Quadro

- 16.1.1.3 L'assunzione di cariche sociali
- 16.2 Durata del rapporto di lavoro
 - 16.2.1 Contratto a tempo determinato
- 16.3 Periodo di prova
- 16.4 Mutamento di mansioni
- 16.5 Orario di lavoro
- 16.6 Riposo settimanale
- 16.7 Part-time
- 16.8 Applicabilità di istituti legali ai dirigenti
 - 16.8.1 Ferie
 - 16.8.2 Maternità e paternità
 - 16.8.3 Congedo parentale e riposi giornalieri
- 16.9 Cessazione del rapporto
 - 16.9.1 Recesso ad nutum
 - 16.9.2 Licenziamento disciplinare
 - 16.9.3 Licenziamento ingiustificato soggetto al regime di garanzia dei contratti collettivi
 - 16.9.4 Giusta causa del licenziamento del dirigente
 - 16.9.5 Licenziamento del dirigente per linguaggio scurrile e volgare
 - 16.9.6 Nozione di immediatezza del licenziamento del dirigente
 - 16.9.7 Licenziamento e dequalificazione unilaterale
 - 16.9.8 Licenziamento e obbligo di retribuzione
 - 16.9.9 Procedura arbitrale
 - 16.9.10 Dimissioni volontarie
 - 16.9.11 Dimissioni per giusta causa
 - 16.9.12 Licenziamento collettivo
- 16.10 Rapporto previdenziale nelle aziende industriali
 - 16.10.1 Le forme assicurative obbligatorie
 - 16.10.1.1 PREVINDAI (Fondo previdenza integrativo dirigenti aziende industriali)
 - 16.10.1.2 PREVINDAPI (Fondo previdenza integrativo dirigenti della piccola e media industria)
 - 16.10.1.3 FASI (Fondo assistenza sanitaria integrativa)
- 16.11 Rapporto previdenziale nelle aziende commerciali
 - 16.11.1 Fondo previdenza Mario Negri
 - 16.11.2 Assicurazione e previdenza Associazione Antonio Pastore (ex PREVIR)
 - 16.11.3 Assistenza integrativa FASDAC (già Fondo Besusso)
- 16.12 Dirigente e somministrazione di

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento allo 0461.232337 o 0461.980546

oppure via mail a : servizioclienti@libriprofessionali.it

www.LibriProfessionali.it è un sito di Scala snc Via Solteri, 74 38121 Trento (Tn) P.Iva 01534230220

