

Come cambiano il Tempo Determinato, il Lavoro Somministrato e i Distacchi nel D.D. 120/2023 a seguito dell'accordo tripartito.

TEMPO DETERMINATO	
<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>Per attivare il rapporto di lavoro a tempo determinato servono le <i>causali</i>: aumento temporaneo di lavoro, sostituzioni di personale assente. In tale ultimo caso, non ci sono limiti di durata.</p>	
<p>Durata max <i>18 mesi</i> con <i>4 rinnovi</i> oltre alla prima assunzione in <i>2 anni</i>. Superato il periodo massimo ed il numero di rinnovi scatta la stabilizzazione.</p>	<p>Durata max <i>24 mesi</i> con <i>4 rinnovi</i> oltre alla prima assunzione in <i>4 anni</i>. Superato il periodo massimo ed il numero di rinnovi scatta la stabilizzazione</p>
	<p><i>Oltre i 18 mesi</i> l'impresa ha un costo aggiuntivo del <i>3%</i> da versare nella Cassa Ammortizzatori Sociali. Tale costo viene recuperato in caso di stabilizzazione.</p>

TEMPO DETERMINATO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
Possibilità di superare la durata massima dei 18 mesi, solo attraverso accordo col lavoratore e sottoscritto da un sindacato dei lavoratori giuridicamente riconosciuto e da un'associazione di categoria giuridicamente riconosciuta, senza costi aggiuntivi.	Possibilità di superare la durata massima dei 24 mesi, solo attraverso accordo col lavoratore e sottoscritto da un sindacato dei lavoratori giuridicamente riconosciuto e da un'associazione di categoria giuridicamente riconosciuta.

TEMPO DETERMINATO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>L'esercizio e la modalità di applicazione del <i>diritto di precedenza</i> del lavoratore rispetto a nuove assunzioni da parte dell'azienda viene demandato ai <i>singoli contratti di lavoro</i>. È stato definito, in maniera diversa a seconda dei contratti, solo nei settori industria, artigianato, commercio, servizi.</p> <p>Il diritto di precedenza può essere esercitato in qualunque momento.</p>	<p>Il <i>diritto di precedenza</i> per il lavoratore assunto a tempo determinato scatta al superamento dei <i>6 mesi lavorati in tutti i settori</i> e vale nei confronti di <i>nuove assunzioni</i> effettuate dall'azienda durante il rapporto di lavoro e <i>fino a 3 mesi dalla scadenza del contratto, elevati a 6 mesi qualora questo avvenga al termine dei 24 mesi</i>.</p> <p>Il diritto di precedenza deve essere esercitato entro 60 giorni.</p>

TEMPO DETERMINATO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>Limiti quantitativi demandati ai contratti di lavoro. Sono previsti solo nei contratti industria e artigianato: max 25% dell'organico aziendale a tempo indeterminato. In tale percentuale sono compresi anche gli eventuali lavoratori interinali. Per le piccole imprese il n. massimo è predeterminato come segue:</p> <p>2 unità per imprese fino a 5 dipendenti; 3 unità tra 5 e 10 dipendenti; 4 unità tra 11 e 15 dipendenti; 5 unità tra 16 e 20 dipendenti.</p>	<p>Limiti quantitativi uguali per tutti i settori, definiti come nella tabella a fianco per i contratti industria e artigianato.</p> <p>Oltre ai lavoratori a tempo determinato e somministrati, il limite del 25% comprende anche eventuali distacchi.</p>

TEMPO DETERMINATO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p><i>Diritto di preavviso: 10 giorni</i> prima della scadenza del termine solo se previsto <i>nei contratti di lavoro</i>: esiste quasi in tutti i settori</p>	<p><i>Diritto di preavviso: 10 giorni</i> prima della scadenza del termine. <i>È previsto dal decreto</i>, quindi obbligatorio per tutti i settori.</p>
<p><i>Definizione di lavoro stagionale</i>, per il quale non scatta il diritto alla stabilizzazione, <i>demandato ai contratti</i>: previsto un max di 9 mesi ma <i>non è stato definito in quale arco temporale</i>. Non è previsto alcun numero massimo.</p>	<p><i>Definizione di lavoro stagionale</i>, per il quale non scatta il diritto alla stabilizzazione: previsto un max di 9 mesi <i>nell'arco dell'anno solare</i>. Non è previsto alcun numero max. Se le imprese dichiarano ad inizio anno quale è il periodo di stagionalità, hanno accesso al lavoro occasionale nei periodi di bassa stagione in misura superiore a quelle che non lo dichiarano.</p>

PRESTAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p><i>L'impresa fornitrice</i> deve essere iscritta all'<i>apposito Albo</i> presso l'ufficio Industria e Commercio e disciplinato da apposito Decreto Reggenziale. (<i>Non è stato emanato</i>)</p>	<p><i>L'impresa somministratrice</i> deve essere iscritta all'apposito <i>Albo</i> presso l'Ufficio Attività Economiche.</p>
	<p>Contestualmente al rilascio della licenza deve essere effettuato il deposito presso l'ULPA-CFP di una <i>fideiussione bancaria</i> a titolo di garanzia delle retribuzioni e contributi dei lavoratori, per una somma pari a €200.000,00, maggiorata di un importo pari al 5% del fatturato dell'anno precedente.</p>

PRESTAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
	Il <i>Capitale Sociale</i> effettivamente versato non può essere inferiore a €77.000,00.
<p>Prima di utilizzare <i>il lavoro temporaneo</i>, le imprese devono fare <i>richiesta di personale a tempo determinato all'ufficio del lavoro</i>. Solo nel caso di irreperibilità dalle liste si può procedere col lavoro temporaneo.</p> <p>Attualmente le assunzioni sono liberalizzate, visto il ridotto <i>numero di disoccupati</i>, per cui questo vincolo pare inapplicabile.</p>	<p>Le assunzioni sono attualmente liberalizzate. <i>Qualora venisse reintrodotta il diritto di precedenza per i disoccupati sammarinesi e residenti, questo si applicherà anche alle imprese di lavoro interinale.</i></p> <p>L'<i>iscrizione</i> alle liste per il lavoro temporaneo è <i>volontaria</i>, quindi la eventuale indisponibilità non dà luogo ad alcuna penalizzazione.</p>

PRESTAZIONE DI LAVORO TEMPORANEO

Normativa attuale

Accordo tripartito

Si può ricorrere al Lavoro Temporaneo per gli stessi motivi delle assunzioni a tempo determinato e occasionale.

Il trattamento normativo e retributivo devono essere gli stessi di quelli applicati nell'azienda utilizzatrice.

La ***durata massima*** è di ***9 mesi*** nell'arco di ***1 anno solare***.

La ***durata massima*** è di ***120 giorni lavorati*** nell'arco di 1 anno solare. Per le ***attività*** di carattere ***stagionale*** il limite è elevato a ***9 mesi***.

Limiti quantitativi come per lavoro a tempo determinato.

DISTACCHI TRANSNAZIONALI

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>I distacchi da imprese forensi sono liberi <i>fino al 15%</i> in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato. Oltre questo limite, i distacchi possono essere effettuati solo dopo la verifica dalle liste di disoccupazione per analoghe mansioni.</p>	<p>I distacchi da imprese forensi sono liberi <i>fino al 10%</i> in rapporto ai lavoratori a tempo indeterminato, arrotondato per difetto, fatto salvo il minimo di 1 unità. Tale <i>limite è insuperabile</i> e le aziende senza dipendenti sono escluse.</p> <p>L'utilizzo dei distacchi può essere <i>sospeso</i> in presenza di un <i>tasso di disoccupazione da determinare</i>.</p> <p>I lavoratori distaccati devono essere assunti da almeno <i>1 anno</i> in un'impresa che svolga la <i>medesima attività e non devono essere in CIG</i>.</p>

DISTACCHI TRANSNAZIONALI

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>La durata massima per ogni distacco è di 6 mesi, prorogabili fino al massimo di 36 mesi, come previsto dalla Convenzione RSM-ITA del 1974. Tale limite non è mai stato applicato fino ad un anno fa.</p>	<p>La durata massima è:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18 mesi per ogni mansione su 36 mesi per il settore dell'edilizia; - 18 mesi per lavoratori qualificati o superiori, nell'arco di 4 anni; - 18 mesi per mansioni analoghe non qualificate nell'arco di 5 anni. <p>La sostituzione di un lavoratore con un altro non allunga il periodo.</p> <p>Per i distacchi infragruppo la durata massima è 36 mesi, come previsto dalla Convenzione RSM-ITA del 1974.</p>

DISTACCHI TRANSNAZIONALI

Normativa attuale	Accordo tripartito
	<p>Le varie limitazioni non si applicano in caso di installazione e manutenzione di impianti, per le figure apicali infragruppo e per lavoratori infragruppo in caso di attività di pubblico interesse</p>
<p>I lavoratori non hanno diritto alle condizioni economiche e normative previste dall'impresa distaccataria.</p>	<p>I lavoratori hanno diritto alle condizioni economiche e normative del contratto collettivo e/o aziendale applicate dall'impresa distaccataria, se di miglior favore rispetto a quella distaccante.</p> <p>Tali diritti possono essere fatti valere presso l'impresa distaccataria, che è obbligata a farsi carico delle eventuali inadempienze di quella distaccante.</p>

AMM. SOCIALE TEMPO DETERMINATO con almeno 12 mesi lavorati nell'arco di 24

Normativa attuale

Accordo tripartito

DISOCCUPAZIONE: 8 mesi per percettori con età fino a 50 anni

Tetto massimo €998,36 al netto contributi 1° pilastro e Cassa Ammortizzatori Sociali

6 mesi al 60%

2 mesi al 50%

DISOCCUPAZIONE: 12 mesi per percettori con età superiore a 50 anni

Tetto massimo €998,36 al netto contributi 1° pilastro e Cassa Ammortizzatori Sociali

6 mesi al 60%

2 mesi al 50%

4 mesi al 40%

AMM. SOCIALE TEMPO DETERMINATO con almeno 12 mesi lavorati nell'arco di 24

<i>Normativa attuale</i>	<i>Accordo tripartito</i>
<p>Rapporto di lavoro terminato con le <i>dimissioni o risoluzione consensuale</i> <i>azzerava il periodo lavorato</i> ai fini del diritto all'ammortizzatore sociale.</p>	<p>In caso di scadenza di uno o più contratti a tempo determinato di durata pari ad almeno <i>6 mesi</i>, <i>le dimissioni date in precedenza non azzerano il periodo lavorato</i>, purchè si siano verificate <i>1 sola volta nell'arco dei 24 mesi</i> ed il nuovo rapporto di lavoro si sia costituito <i>entro 30 giorni dalle dimissioni</i>.</p> <p>La <i>risoluzione consensuale</i> viene parificata al <i>mancato rinnovo</i> del contratto a termine da parte dell'impresa, con contestuale diritto all'indennità di disoccupazione maturata.</p>

AMM. SOCIALE TEMPO DETERMINATO con almeno 12 mesi lavorati nell'arco di 24

Normativa attuale

Accordo tripartito

MOBILITA': 12 mesi

Tetto massimo €1.863,37 al netto contributi 1° pilastro e Cassa Amm. Sociali

6 mesi al 70% della somma della PAGA LORDA MENSILE + 16% TFR E 13a

3 mesi al 60% della somma della PAGA LORDA MENSILE + 16% TFR E 13a

3 mesi al 55% della somma della PAGA LORDA MENSILE + 16% TFR E 13a

Il dipendente cui non viene rinnovato il contratto a termine che abbia lavorato **18 o 24 mesi nell'arco degli ultimi 24** percepisce la medesima **indennità di disoccupazione** di chi ha lavorato per **12 mesi.**

Il dipendente cui non viene rinnovato il contratto a termine e **abbia lavorato presso uno o più datori di lavoro per almeno 18 mesi nell'arco degli ultimi 24** ha diritto **allo stato di Mobilità.**