



in evidenza

“ENTRATI IN VIGORE DUE DECRETI DEL JOBS ACT”

“NUOVA PEC PER LE COMUNICAZIONI DEI LAVORATORI INTERMITTENTI”

il Ministero risponde !

Gli incentivi economici e contributivi per le assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, spettano anche nei confronti di imprese per cui è stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti?

l'analisi

ENTRATI IN VIGORE DUE DECRETI ATTUATIVI DEL JOBS ACT

dalla giurisprudenza

Il compenso forfettario per straordinario erogato indipendentemente da corrispondenti prestazioni ha natura retributiva fissa e non può essere unilateralmente ridotto.

ANES





In evidenza		
	Pronte le bozze preliminari di quattro decreti attuativi del Jobs Act, in attesa di approvazione definitiva	Pag. 3
	Nuovo indirizzo PEC per la comunicazione di lavoro intermittente	Pag. 7
	Dal 1° luglio buoni pasto esenti fino a 7,00 €	Pag. 8
Il Ministero risponde		
	Gli incentivi economici e contributivi per le assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, spettano anche nei confronti di imprese per cui è stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti?	Pag. 9
Dalla giurisprudenza		
	Il compenso forfettario per straordinario erogato indipendentemente da corrispondenti prestazioni ha natura retributiva fissa e non può essere unilateralmente ridotto.	Pag. 11
L'analisi		
	Entrati in vigore due decreti del Jobs Act	Pag. 12



in evidenza

I quattro decreti attuativi delle disposizioni contenute nel Jobs Act approvati dal Governo ma non ancora definitivi

Il Governo, nella seduta dell'11 giugno 2015, ha approvato quattro decreti attuativi (oltre ai due definitivi, la cui trattazione è rimandata alla sezione "approfondimento") del Jobs Act che sono, però, ancora in forma preliminare e debbono, dunque, ancora essere approvati in via definitiva.

Qui di seguito i principali contenuti di tali decreti ancora in fase preliminare:

- Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali

La bozza di decreto contiene delle disposizioni che possono essere suddivise in quattro gruppi:

- Integrazioni salariali ordinarie e straordinarie (CIGO e CIGS)

I principali interventi riguardano l'estensione dei trattamenti d'integrazione salariale agli apprendisti assunti con contratto

di apprendistato professionalizzante, con la conseguente estensione degli obblighi contributivi; nonché la revisione della durata massima complessiva delle integrazioni salariali. È stato, infatti, previsto che il trattamento ordinario e straordinario di integrazione salariale non possono superare la durata massima complessiva di 24 mesi in un quinquennio mobile (attualmente la durata è pari a 36 mesi in un quinquennio fisso).

- Integrazioni salariali ordinarie (CIGO)

È prevista l'introduzione del divieto di autorizzare ore di integrazione salariale ordinaria eccedenti il limite di un terzo delle ore ordinarie lavorabili nel biennio mobile, con riferimento a tutti i lavoratori dell'unità produttiva mediamente occupati nel semestre precedente la domanda di concessione d'integrazione salariale.

È stata disciplinata anche la semplificazione della procedura di concessione delle integrazioni



salariali ordinarie, il trattamento deve essere concesso dalla sede Inps territorialmente competente, senza la precedente delibera della Commissione provinciale della Cassa integrazione guadagni.

- Integrazioni salariali straordinarie (CIGS)

È stata normativamente disciplinata la razionalizzazione della disciplina concernente le causali di concessione del trattamento, infatti, possono accedere alla CIGS solo le aziende rientranti in una delle tre seguenti causali:

1. Riorganizzazione aziendale;
2. Crisi aziendale (fatta eccezione, a decorrere dal 1° gennaio 2016, dei casi di cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa);
3. Contratto di solidarietà.

Per le aziende rientranti nelle prime due causali possono essere autorizzate sospensioni solo nel limite dell'80% delle ore lavorabili in ogni unità produttiva.

Relativamente, invece, alla terza causale, viene confermata la durata massima di 24 mesi.

- Fondi di solidarietà bilaterali

Disciplinato l'obbligo di istituire fondi di solidarietà bilaterali per tutti i settori non rientranti nell'ambito di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie o straordinarie, relativamente alle imprese che occupano più di cinque dipendenti.

Dal 1° gennaio 2016 il fondo di solidarietà residuale assumerà la denominazione di Fondo d'Integrazione Salariale, e garantirà l'erogazione di una nuova prestazione, ossia l'assegno di solidarietà. Si tratta di una integrazione salariale corrisposta, per massimo 12 mesi in un biennio mobile, ai dipendenti di datori di lavoro comparativamente più rappresentative accordi collettivi aziendali che stabiliscono una riduzione dell'orario di lavoro, allo scopo di ridurre le eccedenze di personale o di evitare



licenziamenti plurimi individuali per giustificato motivo oggettivo.

È stato, altresì, previsto che per ciò che riguarda l'assegno ordinario corrisposto dai fondi di solidarietà bilaterali (diversi dal fondo d'integrazione salariale), questi stabiliscono la durata massima della prestazione, non inferiore a 13 settimane in un biennio mobile e non superiore alle durate massime previste per la CIGO e la CIGS.

- Disposizioni per la realizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva

Il decreto legislativo prevede, allo scopo di semplificare e razionalizzare l'attività ispettiva, l'istituzione dell'Ispettorato nazionale del lavoro. L'Ispettorato avrebbe autonomi poteri per la determinazione delle norme concernenti la propria organizzazione ed il proprio funzionamento; la principale funzione dell'Ispettorato risiederebbe nel coordinamento della vigilanza in materia di lavoro, contribuzione ed assicurazione obbligatoria.

A supporto dell'attività di vigilanza che dovrebbe svolgere l'Ispettorato, si prevede l'obbligo dell'Inps, dell'Inail e dell'Agenzia delle Entrate di rendere disponibili archivi informatici contenenti dati ed informazioni.

Al fine di rafforzare l'azione di coordinamento in capo all'Ispettorato è stato previsto: l'obbligo, in capo ad ogni altro organo di vigilanza che svolge accertamenti in materia di lavoro e legislazione sociale, di raccordarsi con questo; la stipulazione di appositi protocolli per assicurare l'uniformità di comportamento e una maggiore efficacia degli accertamenti ispettivi.

- Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive

È prevista l'istituzione di una Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro, coordinata dalla nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, e formata dalle strutture regionali per le Politiche attive del Lavoro, dall'Inps, dall'Inail, dalle Agenzie per il lavoro e dagli enti di formazione.



Il Ministero del lavoro si occuperà di fissare le linee d'indirizzo triennali ed obiettivi annuali in materia di politiche attive, e definirà i livelli minimi che le prestazioni debbono avere su tutto il territorio nazionale. Sarà, quindi, cura dello stesso Ministero controllare il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni su tutto il territorio nazionale, e monitorare le politiche occupazionali.

- Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico delle imprese

Le disposizioni contenute nel presente decreto possono essere così sintetizzate:

- Semplificazione delle procedure e degli adempimenti, aventi ad oggetto l'inserimento mirato delle persone con disabilità. L'intervento ha l'obiettivo di fornire ai datori di lavoro la possibilità di assumere lavoratori con disabilità attraverso la richiesta nominativa, la stipula di convenzioni e l'assunzione diretta, nonché quello di revisionare integralmente la procedura di

concessione dell'incentivo per le assunzioni dei disabili, prevedendo la corresponsione diretta ed immediata dell'incentivo al datore di lavoro da parte dell'Inps attraverso il conguaglio delle denunce contributive mensili.

- Semplificazione in materia di costituzione e gestione del rapporto di lavoro, attraverso la tenuta del libro unico in modalità telematica (dal 2017) presso il Ministero del lavoro, e la previsione che tutte le comunicazioni in materia di lavoro siano effettuate esclusivamente in via telematica.
- Razionalizzazione in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro e di assicurazione obbligatoria
- Revisione delle sanzioni in materia di lavoro e legislazione sociale, attraverso la modifica della maxi sanzione prevista per il lavoro nero attraverso l'introduzione degli importi sanzionatori per fasce e la reintroduzione della procedura di diffida, che consente la regolarizzazione delle violazioni accertate.



**Nuovo indirizzo PEC per la
comunicazione del lavoro
intermittente**

Il Ministero del Lavoro ha reso noto che dal 1° giugno 2015 è cambiato l'indirizzo PEC a cui inviare la comunicazione delle "chiamate" durante un rapporto di lavoro intermittente.

Il nuovo indirizzo PEC (che sostituirà definitivamente

intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it) da utilizzare è: intermittenti@pec.lavoro.gov.it.

La mancata comunicazione, da effettuarsi preventivamente rispetto all'inizio della prestazione, si applica la sanzione amministrativa da € 400,00 a € 2.400,00 in relazione a ciascun lavoratore.



1° luglio 2015: buoni pasto elettronici esenti fino a 7,00 €

La Legge di Stabilità 2015 (legge n. 190/2014) ha previsto che, a decorrere dal 1° luglio 2015, il limite di esenzione fiscale e previdenziale applicabile ai buoni pasto elettronici, acquistati in favore di lavoratori dipendenti e assimilati, passa da 5,29 € a 7,00 € per ciascun ticket emesso su base giornaliera.

Come noto, il superamento del limite di esenzione comporta l'assoggettamento in busta paga di ritenute fiscali e contributi per la differenza attribuita.



il ministero risponde

Domanda:

“Gli incentivi economici e contributivi per le assunzioni di lavoratori iscritti alle liste di mobilità, spettano anche nei confronti di imprese per cui è stato omologato un accordo di ristrutturazione dei debiti, nonché nei confronti di imprese che, a seguito di licenziamenti collettivi effettuati per crisi aziendale, intendono assumere gli stessi lavoratori licenziati per cui vige il diritto di precedenza anche dopo i successivi sei mesi dalla data di licenziamento?”

Risposta:

“In via preliminare, occorre muovere dal dettato normativo di cui all'art. 4, comma 12, L. n. 92/2012 in cui è riportata la disciplina sugli incentivi alle assunzioni, compresi quelli previsti dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 e dagli artt. 8, commi 2 e 4, e 25, comma 9, L. n. 223/1991. Ai sensi delle suddetta disposizione, gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva ovvero se viola il diritto di precedenza stabilito ex lege o dal contratto collettivo alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo

indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Si evidenzia, altresì, che gli incentivi non sono riconosciuti nell'ipotesi in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbia in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione risultino finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva (cfr. INPS circ. n. 137/2012). Va ricordato che a decorrere dal 1° gennaio 2017 verrà meno la possibilità di iscrizione nelle liste di mobilità e di conseguenza risulteranno espressamente abrogate le disposizioni che prevedono incentivi per l'assunzione dei lavoratori iscritti nelle citate liste (art. 2, comma 71, L. n. 92/2012). Tuttavia, fino alla data sopra indicata, continuano a trovare applicazione le regole generali di cui al menzionato art. 4 commi 12 e 13, in ordine agli incentivi per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità.

Alla luce delle osservazioni svolte, si ritiene pertanto che laddove le imprese intendano assumere i medesimi lavoratori licenziati per crisi aziendale, in violazione di un diritto di



precedenza contemplato dal CCNL di categoria anche dopo i successivi sei mesi dalla data del licenziamento previsti dalla legge non possano fruire degli incentivi in argomento in quanto si tratterebbe di assunzioni disposte in violazione di un preesistente obbligo contrattuale. Analogamente costituisce violazione di un precedente obbligo stabilito dal CCNL di categoria la fattispecie prospettata dall'istante, ovvero qualora l'impresa, nel caso di cambio appalto, non proceda alla assunzione dei lavoratori già occupati da altra impresa. La disciplina sopra richiamata trova applicazione, peraltro, anche nelle ipotesi in cui l'azienda abbia sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti ex art. 182 bis L.F. debitamente omologato dal Tribunale."



dalla giurisprudenza

Compenso forfetario per lavoro straordinario erogato indipendentemente da corrispondenti prestazioni ha natura retributiva fissa e non può essere unilateralmente ridotto. Cass.Sez. Lavoro, 5 Gennaio 2015, n.4

La Corte territoriale, riproducendo la motivazione di altra sentenza pronunciata su questione identica e confermata dalla Corte di Cassazione, ha ritenuto che in realtà il compenso forfetario costituisse un superminimo, che prescindeva in realtà dallo straordinario effettivamente prestato, e che era entrato a far parte della retribuzione ordinaria, e perciò non poteva essere ridotto unilateralmente.

L'azienda, condannata dalla Corte territoriale, propone ricorso in Cassazione. Il ricorso è infondato.

Così come previsto dall'art. 1362 cc, secondo il quale per determinare la comune intenzione delle parti si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto, il giudizio del giudice di merito è lecito e per nulla arbitrario.

Il rapporto di lavoro tra le parti era già in essere da tempo quando nel 2000 la società

ha cessato di erogare importi forfetari. Da qui la considerazione che il contenuto del contratto può ben essere variato nel corso degli anni rispetto alle pattuizioni originali.

Non rileva perciò che, in ipotesi, nell'anno in cui è stato attribuito, il compenso forfetario potesse essere rapportato alla prevedibile prestazione di lavoro straordinario da parte del lavoratore,

perchè non risulta che questa eventuale connessione tra la prestazione e la causale allegata sia rimasto invariato anche nel corso successivo del rapporto, e che, in particolare, siano rimasti invariati nel tempo quel determinato orario e quelle determinate modalità di organizzazione del lavoro in funzione dei quali avrebbe potuto essere presunto, appunto, che venisse effettuata una prestazione straordinaria mediamente corrispondente al compenso forfetario previsto.

Da quanto sopra deriva la corretta analisi del giudice di merito che accerta infatti che in quel momento l'erogazione costituiva un superminimo e non un compenso per prestazioni straordinarie.

La Cassazione rigetta il ricorso.



l'analisi

ENTRATI IN VIGORE DUE DECRETI DEL JOBS ACT

Nel corso del Consiglio dei Ministri n. 67, tenutosi lo scorso 11 giugno, sono stati approvati in via definitiva i testi di due decreti delega del *Jobs Act* in tema di riordino delle tipologie contrattuali e di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro. Tali decreti sono stati pubblicati in Gazzetta Ufficiale il 24 Giugno u.s. e sono entrati in vigore il giorno successivo.

In tale trattazione intendiamo approfondire le modifiche più significative contenute in entrambi i decreti.

- ***Decreto sul riordino delle tipologie contrattuali***

Le modifiche più rilevanti contenute in questo decreto concernono:

- Disciplina delle mansioni

È stato stabilito che il lavoratore può essere assegnato a qualunque tipo di mansione prevista per il livello di inquadramento, purché rientranti

nella medesima categoria. È stato, dunque, eliminato l'obbligo di adibire il lavoratore esclusivamente a mansioni equivalenti (ovvero mansioni che implicino l'utilizzo della medesima professionalità).

Inoltre, in presenza di processi di riorganizzazione o ristrutturazione aziendale, e in tutti gli altri casi individuati dai CCNL applicati, sarà facoltà del datore di lavoro modificare le mansioni di un lavoratore fino a quelle corrispondenti alla mansione di un livello inferiore, senza, però, modificare il suo trattamento economico, fatta eccezione per i trattamenti accessori legati alla specifica modalità di svolgimento del lavoro.

Viene, altresì, prevista la possibilità di sottoscrivere, in sede sindacale, accordi individuali tra datore di lavoro e lavoratore, che prevedano la modifica del livello d'inquadramento e della retribuzione, al fine della conservazione dell'occupazione, dell'acquisizione di una diversa



professionalità o del miglioramento delle condizioni di vita.

- Collaborazioni coordinate e continuative a progetto

A partire dal giorno di entrata in vigore del presente decreto non potranno più essere attivati contratti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto. Per quelli già in essere al momento dell'entrata in vigore del decreto, è stato previsto che potranno proseguire fino alla loro naturale scadenza per poi non poter più essere prorogati.

In ogni caso, a partire dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto, che si concretizzino in prestazioni di lavoro senza soluzione di continuità ed etero-organizzate, si applicheranno le norme previste per il lavoro subordinato; verrà, infatti, attuato un meccanismo di stabilizzazione in rapporti di lavoro subordinato dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che abbiano

prestato attività lavorativa nei confronti dell'impresa.

Resteranno, invece, in essere le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedano discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione di particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Nell'ambito della promozione del lavoro subordinato, e del contrasto all'elusione, che ha portato all'eliminazione del contratto a progetto, rientra anche l'abrogazione delle disposizioni relative all'associazione in partecipazione con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

È stato, inoltre, stabilito che - al fine di promuovere la stabilizzazione dell'occupazione mediante il ricorso a contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato - a decorrere dal 1°



gennaio 2016, i datori di lavoro che procederanno all'assunzione - tramite tale tipologia contrattuale - di soggetti già parti di contratti di collaborazione, anche a progetto, beneficeranno dell'estinzione degli illeciti amministrativi, contributivi e fiscali connessi all'erronea qualificazione del rapporto di lavoro (fatti salvi gli illeciti accertati a seguito di accessi ispettivi effettuati in data antecedente all'assunzione). Detto trattamento sarà tuttavia applicato a condizione che i lavoratori interessati alle assunzioni sottoscrivano, in riferimento alle possibili pretese connesse al pregresso rapporto di lavoro, atti di conciliazione in sede protetta e nei 12 mesi successivi alle assunzioni e che i datori di lavoro non recedano dal rapporto di lavoro (salvo giusta causa o giustificato motivo soggettivo).

- Contratto di somministrazione

In tale ambito, per i contratti di somministrazione a tempo indeterminato (c.d. *staff leasing*), è

stata prevista un'estensione del campo di applicazione attraverso l'eliminazione della causali e fissando un limite percentuale (20%) all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa.

- Lavoro accessorio

È stato elevato a 7.000 € l'importo che il datore di lavoro può erogare nel corso di un anno civile al lavoratore occupato tramite lavoro accessorio.

È stato, altresì, introdotto un sistema di tracciabilità, secondo cui il committente potrà acquistare i *voucher* solo in via telematica, comunicando preventivamente i dati anagrafici, il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, nell'arco di trenta giorni.

- Apprendistato

È stata revisionata la disciplina dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma (che ora assume la nuova denominazione di



“apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore”), nonché quella dell'apprendistato di alta formazione e ricerca.

Sono state, in tal modo, poste le basi per porre in essere un sistema duale, in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento *in loco*, in impresa.

Recependo la volontà espressa dall'attuale Governo nel disegno di legge “Scuola”, il decreto attuativo prevede che possano accedere all'apprendistato, di durata massima quadriennale, anche gli studenti frequentanti gli istituti scolastici statali per il conseguimento del diploma d'istruzione secondaria superiore.

- Part time

Vengono definiti i limiti e le modalità con cui, in assenza di

previsioni da parte del CCNL applicato, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare in misura non superiore al 15% dell'orario settimanale concordato.

È stata, altresì, prevista per le parti la possibilità di concordare clausole elastiche e flessibili, con il diritto del lavoratore a percepire una maggiorazione omnicomprensiva della retribuzione pari al 25% per le ore in cui è stata variata la collocazione, o prestate in aumento.

Inoltre, sono state introdotte due importanti novità circa la possibilità per il lavoratore di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da full time a part time. La prima riguarda i lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti: tali dipendenti, infatti, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale. La seconda



novità consiste nella possibilità che viene conferita al lavoratore di richiedere – per una sola volta – in luogo del congedo parentale, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, entro i limiti del congedo ancora spettante, con una riduzione di orario non superiore al 50%.

- **Decreto sulle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro**

Tale provvedimento interviene principalmente sul D.Lgs. n. 151/2001 (Testo Unico a tutela della maternità) e reca misure volte a sostenere le cure parentali, e a tutelare le madri lavoratrici.

Qui di seguito i principali interventi del decreto:

- Congedo di maternità

Con lo scopo di rendere più flessibile la possibilità di fruire dell'astensione di maternità in casi particolari, è stato previsto che, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella

presunta, i giorni di astensione non goduti si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto. In aggiunta, viene previsto che in caso di ricovero del neonato, la madre ha diritto di richiedere la sospensione del congedo di maternità e di godere del congedo dalla data di dimissione del bambino.

Con riferimento all'astensione facoltativa della lavoratrice madre, viene elevato dai tre ai sei anni il limite di età del bambino entro cui è possibile fruirne.

La medesima previsione è stata estesa anche ai casi di adozione o affidamento.

- Telelavoro

Il decreto ha introdotto anche delle disposizioni innovative in materia di telelavoro. In particolare, i datori di lavoro privati che facciano ricorso all'istituto del telelavoro per ragioni legate alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro possono escludere – in forza di accordi collettivi – i lavoratori interessati dal



computo dei limiti numerici previsti dalla legge e della contrattazione collettiva per l'applicazione di particolari normative e istituti.

- Congedo per le donne vittime di violenza di genere

Per le dipendenti (con esclusione del settore del lavoro domestico) inserite nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati dai servizi sociali del Comune di residenza o dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio è stata introdotta la possibilità di fruire di un periodo di congedo, per un periodo massimo tre mesi. Durante tale periodo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità (corrispondente all'ultima retribuzione) che verrà anticipata dal datore di lavoro e successivamente detratta dallo stesso dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'ente previdenziale competente.

- Congedo parentale

Viene introdotta la previsione legale della fruizione su base oraria del congedo parentale in luogo della fruizione giornaliera. La fruizione su base oraria è consentita in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero calcolato sulle ultime quattro settimane o sull'ultimo mese immediatamente precedente al momento in cui si inizia a godere del congedo parentale stesso. In ogni caso il congedo parentale su base oraria non potrà essere cumulato con i permessi e i riposi per allattamento.

La lavoratrice prima della fruizione del congedo dovrà avvisare il datore di lavoro circa il periodo di congedo di cui intende usufruire almeno cinque giorni prima; in caso di fruizione su base oraria, il termine di preavviso è ridotto a due giorni. Resta rimessa ai contratti collettivi nazionali la possibilità di prevedere preavvisi più lunghi.



Le principali innovazioni contrattuali per il mese di Luglio 2015

Si riporta una tabella riepilogativa dei principali CCNL i cui accordi prevedono innovazioni contrattuali con riferimento al mese di Luglio 2015, che qui di seguito si elencano.

CERAMICA (INDUSTRIA)	PREVIDENZA COMPLEMENTARE; MINIMI RETRIBUTIVI
EDILI (INDUSTRIA)	RETRIBUZIONE; MINIMI RETRIBUTIVI
TURISMO – CONFCOMMERCIO	ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
POMPE FUNEBRI	MINIMI RETRIBUTIVI
ORAFI E ARGENTIERI (INDUSTRIA)	ARRETRATI
METALMECCANICI (ARTIGIANATO)	UNA TANTUM
TURISMO (PUBBLICI ESERCIZI)	MINIMI RETRIBUTIVI
TESSILI (INDUSTRIA)	MINIMI RETRIBUTIVI; UNA TANTUM
CERAMICA (INDUSTRIA)	ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA