

MODALITÀ DEI RAPPORTI DI LAVORO



Introduzione pag. 4

Lavoro subordinato pag. 6

**Contratti a orario ridotto,
modulato e flessibile** pag. 8

Contratti con finalità formativa pag. 13

Lavoro parasubordinato pag. 17

Contratto di collaborazione a progetto pag. 18

**Contratto di collaborazione coordinata
e continuativa (co.co.co.)** pag. 19

Prestazione occasionale pag. 21

Prestazione occasionale di tipo accessorio	pag. 21
Incentivi e sgravi contributivi per le aziende	pag. 22
Incentivi per l'assunzione di persone uscite dal mercato del lavoro o che hanno difficoltà a entrare	pag. 23
Incentivi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati	pag. 24
Incentivi legati alla stipulazione di particolari contratti	pag. 26
Approfondimento sulla rete	pag. 27
Riferimenti normativi	pag. 27

Il rapporto di lavoro può essere **autonomo**, **subordinato** o **parasubordinato**.

Nel primo caso, il lavoratore svolge l'attività in maniera autonoma e indipendentemente dalle direttive di un datore di lavoro.

Nel secondo caso il lavoratore dipende dal datore di lavoro da cui riceve indicazioni su come svolgere le proprie mansioni; inoltre, gode di una particolare tutela da parte della normativa nazionale, della contrattazione collettiva nazionale e dello Statuto dei lavoratori.

Nell'ambito del lavoro subordinato sono possibili diverse **forme contrattuali**:

- i contratti a tempo indeterminato
- i contratti a tempo determinato;
- i contratti a orario ridotto, modulato e flessibile (contratto di lavoro part time, ripartito e a chiamata);

- i contratti con finalità formativa (contratto di apprendistato e di inserimento).

Molto utilizzati sono, inoltre, i contratti di lavoro **parasubordinato**:

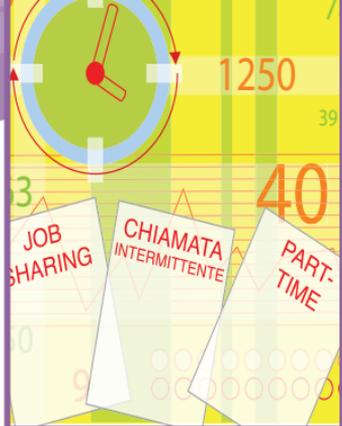
il contratto di collaborazione a progetto;

il contratto di collaborazione coordinata e continuativa;

la prestazione occasionale.

I contratti di lavoro parasubordinato sono contratti di lavoro autonomo caratterizzati da una prestazione di lavoro strettamente coordinata con l'attività del committente.

Sul sito Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro www.cnel.it è disponibile l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, una banca dati che raccoglie la contrattazione a livello nazionale, sia privata che pubblica, e molti atti a livello territoriale.



Lavoro subordinato

I contratti di lavoro subordinato vengono stipulati di regola senza limiti temporali, vale a dire a **tempo pieno e indeterminato**.

Il contratto non richiede una forma particolare, le informazioni relative al rapporto di lavoro devono però esse-

re comunicate al lavoratore per iscritto.

Per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo, anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, o in caso di sostituzione di un lavoratore, il contratto di lavoro subordinato può prevedere un termine, ossia essere a **tempo determinato**.

Il termine viene stabilito all'inizio del rapporto di lavoro e deve essere scritto nel contratto.

La successione di contratti a termine stipulati con uno stesso lavoratore per le stesse mansioni non può superare, tra proroghe e rinnovi, il limite massimo di 36 mesi, indipendentemente dai periodi di eventuale interruzione tra un contratto e l'altro. Nel caso in cui si

vada oltre i 36 mesi il contratto si considera a tempo indeterminato anche se i contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale con i sindacati più rappresentativi sul piano nazionale, possono prevedere diverse disposizioni.

Periodo di prova

La durata del periodo di prova è stabilita dai contratti collettivi nazionali e non può superare i 6 mesi, neanche su richiesta del lavoratore. Durante questo periodo sia il datore di lavoro che il lavoratore possono recedere dal contratto, senza obbligo di preavviso o indennità. Anche il periodo di prova è un elemento del contratto e va quindi comunicato in forma scritta.

Diritti e doveri del lavoratore

Il principale diritto del lavoratore è quello di percepire una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro. L'importo minimo della retribuzione è stabilito dai contratti collettivi nazionali.

Il lavoratore ha, inoltre, diritto a:

- riposi settimanali e ferie;
- esercitare i diritti sindacali;
- ricevere le tutele previste dalla legge in caso di malattia, infortunio, maternità e tutte le altre forme di assistenza e previdenza.

Contratti a orario ridotto, modulato e flessibile

Per permettere una gestione flessibile dell'orario di lavoro, garantendo la tutela del lavoratore, la legge prevede particolari tipi di contratto di lavoro subordinato, che possono essere stipulati sia a tempo indeterminato che determinato:

- il contratto di lavoro a tempo parziale (part time);
- il contratto di lavoro ripartito;
- il contratto di lavoro a chiamata.

Contratto di lavoro a tempo parziale (part time)

È un contratto di lavoro subordinato che prevede un orario di lavoro inferiore a quello full time, normalmente pari a 40 ore settimanali (i contratti collettivi possono prevedere per il tempo pieno un orario inferiore alle 40 ore settimanali).

Il lavoro part time si distingue in:

- *orizzontale*: la riduzione dell'orario riguarda tutti i giorni della settimana;
- *verticale*: l'attività è svolta a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- *misto*: l'attività viene prestata combinando le modalità orizzontale e verticale.

Il lavoratore part time gode degli **stessi diritti** di chi ha un contratto di lavoro a tempo pieno: ad esempio relativamente alla durata del periodo di ferie annuali, dei congedi, al trattamento della malattia e dell'infortunio...

Il lavoratore part time ha diritto alla stessa retribuzione oraria del lavoratore a tempo pieno, con un trattamento economico proporzionato alle ore di lavoro previste.

Con il consenso del lavoratore è possibile:

- lavorare per più ore di quelle previste dal contratto, purché entro il limite dell'orario a tempo pieno (lavoro supplementare);

- lavorare in un orario diverso rispetto a quello stabilito dal contratto (lavoro flessibile);
- aumentare il monte ore stabilito in caso di part time verticale o misto (lavoro elastico).

Per il **lavoro flessibile** e quello **elastico** è necessaria la regolamentazione da parte della contrattazione collettiva e che vengano stipulate, quindi scritte, delle apposite clausole dette “flessibili ed elastiche”. In ogni caso il datore di lavoro deve comunicare la variazione di orario con almeno cinque giorni di anticipo.

Contratto di lavoro ripartito (job sharing)

Prevede che due lavoratori svolgano un unico lavoro di cui sono entrambi responsabili, (questo è il significato dell’essere “**obbligati in solido**”), accordandosi liberamente su come distribuirsi le ore di lavoro e gestendo autonomamente le sostituzioni fra di loro.

I lavoratori comunicano al datore di lavoro il numero delle ore effettive di lavoro e in base a quelle ricevono le prestazioni economiche previste dalla legge.



Il contratto di lavoro ripartito deve avere forma scritta e indicare:

- le modalità di organizzazione del lavoro secondo gli accordi tra i due lavoratori (distribuzione percentuale e collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che

verrà svolto da ciascuno dei due lavoratori);

- il luogo di lavoro;
- il trattamento economico e normativo per ciascun lavoratore;
- le misure di sicurezza necessarie al tipo di attività.

In caso di dimissioni o licenziamento di uno dei due lavoratori il contratto termina per entrambi, salvo diverso accordo con il datore di lavoro. Il contratto può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Questo tipo di contratto non può essere stipulato nella Pubblica Amministrazione.

Contratto di lavoro a chiamata o intermittente

La particolarità di questo contratto consiste nella possibilità per il

datore di lavoro di chiamare il lavoratore solo quando ha **bisogno** della sua **prestazione lavorativa** per:

- svolgere un'attività di natura discontinua o intermittente, così come individuate dai contratti collettivi nazionali o dalla contrattazione territoriale;
- lavorare in determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno.

Prescindendo dal tipo di attività, il contratto può in ogni caso essere sempre stipulato con lavoratori che hanno meno di 25 anni o più di 45 anni, anche pensionati.

Nei periodi di inattività il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro in attesa di essere chiamato. Il contratto può prevedere l'impegno del lavoratore a garantire la sua immediata disponibilità, per la quale il lavoratore riceve nei periodi di inattività un'indennità pari almeno al 20% della retribuzione lorda prevista dal contratto collettivo.

Se il lavoratore non può garantire l'immediata disponibilità - per esempio perché malato - deve comunicarlo al datore di lavoro: in questo caso non ha diritto all'indennità.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata è giusta causa di

licenziamento e il datore di lavoro può richiedere la restituzione dell'indennità e il risarcimento del danno ricevuto.

Questo tipo di contratto non può essere stipulato nella Pubblica Amministrazione.

Contratti con finalità formativa

Sono i due contratti di lavoro subordinato che prevedono per il lavoratore una formazione professionale sul luogo di lavoro:

- contratto di apprendistato;
- contratto di inserimento.

Contratto di apprendistato

Le tipologie di contratto di apprendistato sono tre, ciascuna con una propria finalità:

- *apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione*: destinato ai giovani che abbiano compiuto 16 anni. Permette di conseguire una qualifica professionale per assolvere al diritto-dovere di istruzione. Il contratto deve avere forma scritta e può durare al massimo tre anni;

- *apprendistato professionalizzante*: destinato ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Permette di ottenere una qualifica professionale e acquisire competenze di base, trasversali e tecnico-professionali attraverso la formazione sul lavoro. Può essere stipulato anche con giovani di 17 anni già in possesso di una qualifica professionale. Il contratto deve avere forma scritta e può avere una durata massima di sei anni;
- *apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione*: destinato ai giovani di età compresa tra i 18 anni e i 29 anni. Permette il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o di alta formazione o la specializzazione tecnica superiore. Può essere stipulato anche con giovani di 17 anni già in possesso di una qualifica professionale. Il contratto deve avere forma scritta e la durata, per i soli profili che riguardano la formazione, è stabilita dalle Regioni in accordo con le parti sociali e le istituzioni formative coinvolte. In assenza di disposizioni regionali, l'attivazione dell'apprendistato di alta formazione viene stabilita con apposite convenzioni stipulate dai datori di lavoro con le Università e altre istituzioni formative.

Il contratto, nelle tre tipologie, deve indicare:

- la prestazione lavorativa;
- il piano formativo individuale;
- la qualifica acquisita al termine del contratto.

Il **compenso** dell'apprendista non può essere stabilito in base a tariffe a cottimo (ossia in base alla quantità di prodotto realizzato) e il suo inquadramento può essere inferiore, per non più di 2 livelli, rispetto a quello previsto per i lavoratori che svolgono la stessa mansione o funzione.

Il numero di apprendisti non può essere superiore a quello dei lavoratori specializzati.

Il datore di lavoro che non ha alle dipendenze lavoratori specializzati può assumere fino a 3 apprendisti.

Il contratto può essere stipulato in qualsiasi settore, anche in quello agricolo.

Il compito di regolamentare i profili formativi dell'apprendistato spetta alle Regioni, in accordo con le associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Agli apprendisti si riconoscono l'**indennità di malattia** e la **contribuzione figurativa** secondo le regole previste per i lavoratori subordinati, con l'applicazione delle disposizioni in materia di certificazione, di fasce orarie per la reperibilità e di controllo dello stato di malattia.

Contratto di inserimento

Il contratto di inserimento ha sostituito il contratto di formazione e lavoro (Cfl) nel settore privato. È un contratto di **lavoro subordinato** mirato a inserire determinate categorie di soggetti:

- persone di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- disoccupati di lunga durata tra i 29 e i 32 anni;
- disoccupati con più di 50 anni;
- lavoratori che non abbiano lavorato per almeno due anni e che desiderino riprendere un'attività;



- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore del 20% rispetto a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;
- persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Il contratto di inserimento deve contenere un piano individuale che permetta l'**adeguamento** delle **competenze professionali** del lavoratore al contesto lavorativo in cui si inserisce. Nel piano devono essere indicati:

- la qualificazione professionale oggetto del contratto;
- la durata e le modalità della formazione.

Lavoro parasubordinato

Con questi tipi di contratto, pur non creandosi un rapporto di dipendenza nei confronti del datore di lavoro, il lavoratore si impegna a offrire una prestazione professionale in cambio di una retribuzione concordata con l'azienda. Perché il contratto sia lecito deve essere

garantita la piena **autonomia** nello **svolgimento** dell'attività di **lavoro**.

I principali contratti di lavoro parasubordinato sono:

- contratto di collaborazione a progetto;
- contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.);
- prestazione occasionale.

Contratto di collaborazione a progetto

La modalità di “lavoro a progetto” si ha quando si stipula un contratto di collaborazione che indica il **progetto specifico** o **programma di lavoro** (o anche una fase di esso) per cui si incarica un collaboratore che realizzerà l'attività lavorativa in piena autonomia coordinandosi comunque con il committente.

Il contratto di collaborazione a progetto deve avere forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- durata, determinata o determinabile;
- progetto o programma di lavoro;
- corrispettivo e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento;

- forme di coordinamento con il committente;
- eventuali misure per la tutela della salute e della sicurezza del collaboratore a progetto.

I collaboratori hanno diritto a un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito.

Lo svolgimento di questa attività non richiede l'iscrizione ad albi né l'apertura della partita IVA.

Il lavoratore a progetto gode dell'indennità di maternità, dell'assegno per il nucleo familiare e di una forma di tutela previdenziale e assicurativa (Inps e Inail). In caso di gravidanza, malattia e infortunio il rapporto di lavoro è sospeso e riprende terminato l'evento. Solo la gravidanza può prorogare il termine del contratto per un periodo massimo di 180 giorni. Ai lavoratori a progetto spetta inoltre l'indennità di congedo parentale e quella di malattia (se la durata di questa non è inferiore a 4 giorni).

Contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.)

È un rapporto di lavoro in cui il collaboratore fornisce una presta-

zione a un datore di lavoro per un periodo di tempo prolungato e coordinato, senza però essere suo dipendente, quindi in maniera autonoma.

Questo contratto, sostituito dal contratto di lavoro a progetto, può essere utilizzato solo in via residuale per:

- rapporti di lavoro con la Pubblica Amministrazione;
- professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali;
- collaborazioni a favore di associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate a federazioni sportive nazionali, discipline sportive associate e enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni (Comitato olimpico nazionale italiano);
- organi di amministrazione e controllo delle società e partecipanti a collegi e commissioni;
- pensionati;
- agenti e rappresentanti di commercio;
- collaborazioni di durata inferiore a 30 giorni e reddito inferiore a 5.000 euro lordi annui con uno stesso committente.

Prestazione occasionale

È l'attività lavorativa autonoma fornita in maniera occasionale senza che questo comporti l'istaurarsi di un rapporto di dipendenza tra il lavoratore e il soggetto che commissiona la prestazione.

Lo svolgimento di questa attività non richiede l'iscrizione ad albi né l'apertura della partita IVA. La cifra corrisposta è assoggettata a ritenuta d'acconto (del 20%).

Se il reddito annuo prodotto dall'attività occasionale supera i 5.000 Euro, anche i lavoratori occasionali devono iscriversi nella gestione separata istituita presso l'Inps per i collaboratori coordinati e continuativi.

Prestazioni occasionali di tipo accessorio

Sono prestazioni occasionali di tipo accessorio:

- i lavori domestici;
- i lavori di giardinaggio, pulizia e manutenzione di edifici, strade, parchi e monumenti;
- l'insegnamento privato supplementare;
- la realizzazione di manifestazioni sportive, culturali o caritatevoli o di lavori di emergenza o di solidarietà;



- le attività lavorative svolte nei periodi di vacanza da parte di giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un'università o un istituto scolastico di ogni ordine e grado
- le attività agricole di carattere stagionale;
- la consegna porta a porta e la vendita ambulante di stampa quotidiana e periodica;
- le prestazioni svolte nell'ambito dell'impresa familiare limitatamente al commercio, al turismo e ai servizi.

Questo tipo di prestazioni si caratterizza per la **particolare modalità di pagamento**: il datore di lavoro compra dei buoni presso un soggetto concessionario - individuato nell'Inps e nelle Agenzie per il lavoro – con cui paga il lavoratore che li dovrà successivamente convertire. Dalla somma percepita verrà trattenuta una quota a fini previdenziali e assicurativi.

Incentivi e sgravi contributivi per le aziende

Per incentivare l'inserimento lavorativo di alcune tipologie di lavoratori sono previste agevolazioni per le aziende che assumono:

- persone uscite dal mercato del lavoro o che hanno difficoltà a

entrare: disoccupati, persone in cassa integrazione o in mobilità (incentivi all'impiego e al reimpiego);

- lavoratori svantaggiati (per esempio disabili ed ex detenuti);
- lavoratori assunti con particolari tipologie di contratto (apprendistato, formazione e lavoro e inserimento).

Incentivi per l'assunzione di persone uscite dal mercato del lavoro o che hanno difficoltà a entrare

Le agevolazioni possono consistere in benefici economici, normativi o fiscali e riguardano l'assunzione di:

- *lavoratori disoccupati iscritti da almeno 24 mesi al Centro per l'impiego*: prevista una riduzione dei contributi previdenziali e assistenziali del 50% per 36 mesi per le imprese del centro-nord, del 100% per 36 mesi per le imprese del Mezzogiorno e quelle artigiane a fronte di contratto a tempo indeterminato (tempo pieno o parziale);
- *lavoratori in cassa integrazione guadagni straordinaria da oltre 24 mesi a zero ore*: previsti sgravi contributivi, previdenziali e assistenziali del 50% per 36 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato (tempo pieno o parziale). Per le imprese artigiane, lo sgravio è pari al 100% per 36 mesi;

- *lavoratori iscritti nelle liste di mobilità*: previsto uno sgravio contributivo pari a quello dovuto per l'assunzione degli apprendisti per un periodo di 18 mesi (la contribuzione dovuta dai datori di lavoro è pari al 10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali).

Incentivi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati

Si tratta di agevolazioni e incentivi alle imprese che assumono persone svantaggiate.

- Nel caso di persone **disabili** si prevedono:

contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 60% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che:

- sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- abbia una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%
- sia affetto da minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra (Decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915, e successive modificazioni)

- sia affetto da handicap intellettuale e psichico, indipendentemente dalle percentuali di invalidità

contributi alle assunzioni nella misura non superiore al 25% del costo salariale, per ogni lavoratore disabile che:

- sia assunto attraverso le convenzioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
- abbia una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 per cento e il 79%
- sia affetto da minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle citate

rimborso forfettario parziale delle spese per:

- l'adeguamento del posto di lavoro, nel caso di assunzione di disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%
 - la rimozione di barriere architettoniche
 - l'introduzione di tecnologie di telelavoro
- Nel caso di **persone detenute** le agevolazioni e gli sgravi sono

stabiliti annualmente con apposito decreto e interessano le cooperative sociali e le aziende pubbliche e private che:

- organizzano attività produttive o di servizi all'interno di penitenziari;
- svolgono attività di formazione all'interno del penitenziario con la finalità di assunzione diretta dei detenuti;
- assumono con contratto di lavoro subordinato di durata non inferiore a trenta giorni detenuti ammessi al lavoro esterno.

Incentivi legati alla stipulazione di particolari contratti

Si tratta di agevolazioni per le aziende che stipulano contratti che prevedono una **formazione** durante l'orario di lavoro.

Le aziende che assumo con contratto di apprendistato, di inserimento nel settore privato e con contratto di formazione e lavoro in quello pubblico, possono:

- non computare nei limiti numerici apprendisti o persone assunte con contratto di inserimento;
- assegnare al lavoratore un inquadramento contrattuale inferiore rispetto al lavoratore già qualificato o inserito a parità di mansioni svolte;
- usufruire di riduzioni dei contributi.



Approfondimenti sulla rete

www.lavoro.gov.it Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali

www.cnel.it Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro – sezione Archivi e banche dati

www.inps.it Istituto nazionale della previdenza sociale

www.inail.it Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

Riferimenti normativi

Legge n. 133 del 6 agosto 2008 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria.

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007 Norme di attuazione del Protocollo sul Welfare.

Legge n. 296 del 27 dicembre 2007 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge Finanziaria 2007).

Legge n. 80 del 14 maggio 2005 Conversione in legge del decreto Legge 14 marzo 2005, n. 35 recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali.

Decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004 Disposizioni correttive del decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30.

Decreto legislativo n. 66 dell'8 aprile 2003 Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.

Legge n. 30 del 14 febbraio 2003 Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001 Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

Legge n. 193 del 22 giugno 2000 Norme per favorire l'attività lavorativa dei detenuti.

Decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000 Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES, articolo 1.

Legge n. 68 del 12 marzo 1999 Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Decreto legislativo n. 152 del 26 maggio 1997 Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

Legge n. 236 del 19 luglio 1993 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge n. 148 del 20 maggio 1993, recante interventi urgenti a sostegno dell'occupazione.

Legge n. 223 del 23 luglio 1991 Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro e altre disposizioni in materia di mercato del lavoro.

Legge n. 407 del 29 dicembre 1990 Disposizioni diverse per l'attuazione della manovra di finanza pubblica 1991-1993.

Legge n. 300 del 20 maggio 1970 Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.

Redazione chiusa nel mese di agosto 2008.

www.circumlavorando.it
www.lavoro.gov.it/EuropaLavoro