

FONDAZIONE ADECCO
PER LE PARI OPPORTUNITÀ
THE ADECCO GROUP

A group of five diverse people (three women and two men) are gathered around a white table in a modern, industrial-style office. They are looking at a laptop and smiling, suggesting a collaborative and positive work environment. The room has exposed brick walls, wooden beams, and several pendant lights with wire cages and warm-toned bulbs. The entire image is overlaid with a semi-transparent teal/green filter.

NORME DI INCLUSIONE

Indice



1 DIRITTO DI UGUAGLIANZA

2 DIRITTO ALLA PARITÀ DI TRATTAMENTO

3 DIRITTO AL LAVORO

4 DIRITTO AL LAVORO DEI SOGGETTI CON DISABILITÀ

5 TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

APPROFONDIMENTO INCENTIVI ECONOMICI

APPROFONDIMENTO INCENTIVI NON ECONOMICI

VADEMECUM SULLE NORME DI INCLUSIONE

Art. 3 Costituzione

Eguaglianza Formale

La Carta Costituzionale vieta ogni tipo di discriminazione basata su sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni personali e sociali.

Eguaglianza Sostanziale

Tale principio costituzionale si concretizza nell'obbligo in capo al Legislatore di rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscano il raggiungimento dell'effettiva eguaglianza tra i cittadini.



D.LGS. n. 215/2003 **D.LGS. n. 216/2003**

Sull'impulso fornito dalle istituzioni comunitarie, è stata introdotta una normativa generale per la parità di trattamento dei lavoratori in materia di occupazione e accesso al lavoro, in precedenza contenuta solo negli artt. 8 e 15 dello Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970).

Si tratta di disposizioni dirette a fornire un'adeguata tutela sul piano sostanziale e processuale contro le discriminazioni fondate sui più diversi motivi, dalle convinzioni religiose a quelle personali, dall'età alle condizioni di salute, fino all'orientamento sessuale che si aggiunge agli strumenti di tutela previsti contro le discriminazioni di genere.

1

Discriminazioni dirette

Si realizzano quando, per la razza o l'origine etnica o per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento personale, un soggetto subisce un pregiudizio o viene trattato in modo meno favorevole rispetto ad un altro che si trova in situazione analoga.

3

Molestie

Divieto di porre in essere molestie nei confronti dei lavoratori, cioè quei comportamenti indesiderati, realizzati per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

2

Discriminazioni indirette

Si realizzano quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica o che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, nonché le persone con disabilità, aventi una particolare età o un orientamento sessuale, in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

4

“Ordine di discriminare”

Nel caso in cui qualsiasi soggetto ordini ad un'altra persona di compiere una discriminazione nei confronti di un terzo è parimenti colpevole della stessa. Nell'ambito del rapporto di lavoro non si possono definire atti di discriminazione le differenze di trattamento che siano richieste dalla natura dell'attività lavorativa o siano giustificate da finalità legittime.

Art. 37 Costituzione

La norma in oggetto è di fondamentale importanza poiché ha favorito una serie di interventi legislativi volti non soltanto ad affermare la piena uguaglianza formale tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile, ma anche a raggiungere un'uguaglianza effettiva senza differenza di genere.

Codice delle Pari Opportunità

Nel D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il legislatore ha inteso «eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.»

Il decreto dà altresì concreta applicazione a quanto enunciato dall'art. 37 della Costituzione in materia di parità di trattamento tra uomo e donna in tutte le fasi del rapporto di lavoro, nonché dall'articolo 3, secondo comma, della Costituzione, con la previsione di norme finalizzate a promuovere il lavoro femminile.



Principi stabiliti dal Codice delle Pari Opportunità

Divieto di discriminazione

Divieto di discriminazione di genere in relazione all'accesso al lavoro, quali che siano le modalità di assunzione e, cioè, sia che questa avvenga tramite servizi pubblici o privati per l'impiego ovvero in caso di assunzione diretta o tramite meccanismi concorsuali, nonché attraverso meccanismi di preselezione o annunci pubblicitari. Divieto di discriminazioni relative all'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e alla progressione nella carriera. Questo principio trova eccezione per le assunzioni in attività legate a moda, arte o spettacolo, quando l'appartenenza ad uno o all'altro genere sia «essenziale alla natura del lavoro o della prestazione».

Diritto alla prosecuzione del lavoro

Diritto per le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia a proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini.

Trattamento retributivo tra generi

Parità di trattamento retributivo quando le prestazioni richieste siano uguali o di pari valore.



D.LGS. n. 81/2015

Decreto attuativo del Jobs Act che, a partire dal 25 giugno 2015, disciplina in modo organico le tipologie contrattuali vigenti nell'ordinamento italiano con riferimento al mondo del lavoro, confermando o modificando le singole discipline previgenti anche al fine di garantire la realizzazione della parità di trattamento tra i lavoratori.

Lavoro a tempo parziale

Non discriminazione

Il Jobs Act conferma le disposizioni relative alla parità di trattamento; in particolare il lavoratore assunto con contratto tempo parziale non può ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento. Tale previsione ribadisce espressamente il principio costituzionale di non discriminazione in ambito lavorativo.

Lavoro a tempo determinato

Non discriminazione

Il Jobs Act, confermando quanto previsto dalla precedente normativa, afferma il principio di non discriminazione tra i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato dallo stesso datore di lavoro.

Al lavoratore a tempo determinato, infatti, spetta il trattamento economico e normativo in atto nell'impresa per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato compatibili.

Si devono intendere come “comparabili” quelli inquadrati nello stesso livello in forza dei criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, e in proporzione al periodo lavorativo presentato, sempre che non vi siano incompatibilità con la natura del contratto a tempo determinato.

Costituzione

La Carta Costituzionale riconosce e garantisce tale diritto a tutti i cittadini - Art. 4 e 35 - affermando che la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, eliminando anche eventuali ostacoli.

Lo Statuto dei Lavoratori

La Legge del 20 maggio 1970, n. 300, denominata Statuto dei Lavoratori, è la maggior espressione di salvaguardia degli interessi dei lavoratori.

In essa sono contenute norme inderogabili e principi cardine del diritto del lavoro, che hanno funzione di garanzia a favore del contraente più debole nel rapporto di lavoro.



Legge Fornero e incentivi

Per i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato - anche a scopo di somministrazione - che abbiano un'età non inferiore ai 50 anni e che siano disoccupati da oltre 12 mesi, spetta una riduzione del 50% dei contributi, per la durata di 12 mesi (o 18 in caso di trasformazione o stipulazione diretta).

DAL 01.01.2013

Decontribuzione anche per assunzione di donne, senza vincoli di età, senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in determinate regioni (Regolamento CE n. 800/2008) oppure prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi e residenti in qualsiasi zona del territorio italiano.

Incentivo Occupazione Giovani 2017

D. 394 del 02.12.2016

A partire da gennaio 2017 sono stati introdotti gli incentivi relativi alle assunzioni effettuate dal 01.01.2017 al 31.01.2017 di giovani tra i 16 e i 29 anni, iscritti a GARANZIA GIOVANI, con una delle seguenti tipologie contrattuali: i) Contratto a tempo determinato o anche a scopo di somministrazione di almeno 6 mesi, ii) Contratto a tempo indeterminato anche a scopo di somministrazione, iii) Contratto di apprendistato. Il datore di lavoro per poter beneficiare di tale incentivo deve rispettare le disposizioni in merito al regime DE MINIMIS o all' INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO.

Incentivo Occupazioni Sud 2017

D. 367 del 16.11.2016

A partire da gennaio 2017 sono stati introdotti gli incentivi relativi alle assunzioni effettuate dal 01.01.2017 al 31.12.2017 di giovani con particolari requisiti nelle Regioni di Basilicata, Calabria, Puglia, Sicilia, Abruzzo, Molise e Sardegna, ove deve essere ubicata la sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione. Il datore di lavoro per poter beneficiare di tale incentivo deve rispettare le disposizioni in merito al regime DE MINIMIS o all'INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO.



1

Contratto di Lavoro a Tempo Parziale

La disciplina prevede trasformazioni del contratto in essere da tempo pieno a tempo parziale, al fine di assecondare necessità ed esigenze dei singoli lavoratori così come descritte dall'articolo 8 del decreto legislativo 81/2015, come ad esempio coloro i quali sono affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti.

2

Lavoratori Svantaggiati e Molto Svantaggiati

Categorie di lavoratori che incontrano notevoli difficoltà ad accedere al mercato del lavoro e a rimanervi, conseguentemente gli Stati membri dell'Unione Europea sono stati chiamati a porre in essere dei provvedimenti, affinché tali categorie possano beneficiare di un iter dedicato, finalizzato al raggiungimento dello scopo.

*Le categorie dei **lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati** sono definite dal Regolamento UE 651/2014 ed esenti dai limiti quantitativi eventualmente previsti dalla cc per il contratto di somministrazione di lavoro.*

Diritto al mantenimento e all'assistenza sociale

Art. 38 Costituzione

Il sistema di sicurezza sociale oggi viene implementato attraverso l'assistenza e la previdenza. Il diritto all'assistenza è attualmente disciplinato dalla Legge 8 novembre 2000, n. 328, che regola le attività «destinate a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona umana incontra nel corso della sua vita».

Diritto all'assistenza

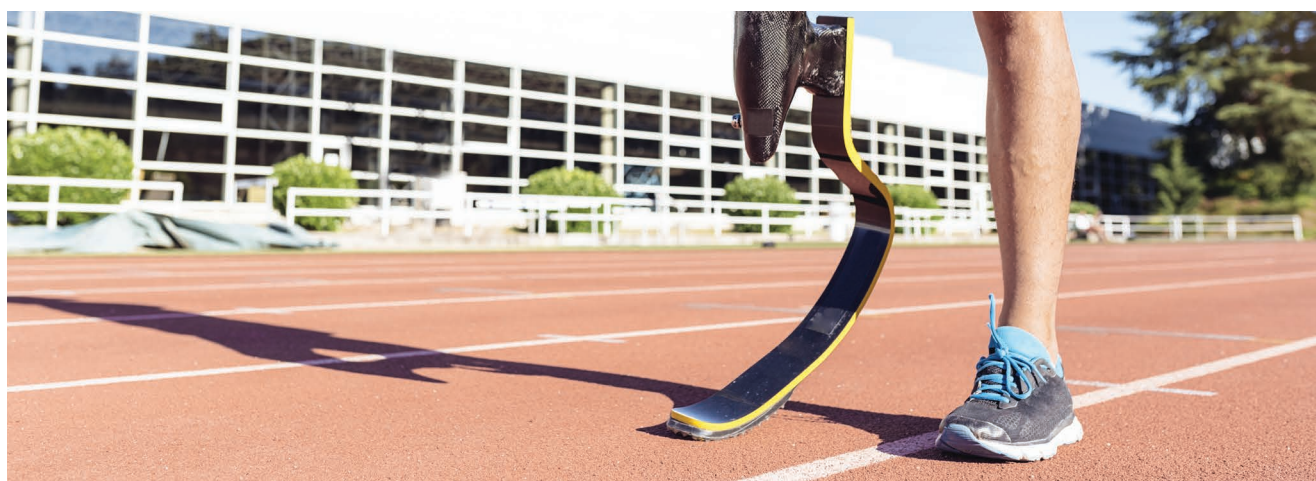
Legge del 8 novembre 2000, n. 328

Il sistema di sicurezza sociale oggi viene implementato attraverso l'assistenza e la previdenza. Il diritto all'assistenza è attualmente disciplinato dalla Legge 8 novembre 2000, n. 328, che regola le attività «destinate a rimuovere e superare le situazioni di bisogno e di difficoltà che la persona umana incontra nel corso della sua vita».

Norme per il diritto al lavoro dei soggetti con disabilità

Legge del 12 marzo 1999, n. 68

Finalizzata alla «promozione dell'inserimento e dell'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro». Tale scopo viene perseguito non soltanto attraverso gli obblighi di assunzione gravanti sulle imprese, ma altresì con il collocamento mirato. La legge in oggetto prevede che il rapporto di lavoro dei soggetti disabili debba essere improntato al principio della parità di trattamento e che, qualora si verifichi una sopravvenuta incompatibilità tra lo stato di salute del lavoratore e le mansioni affidatigli, questi abbia diritto alla sospensione non retribuita del rapporto di lavoro e nel medesimo periodo possa essere impiegato in tirocinio formativo.





①

D.LGS. n. 81/2015

Modifiche alla Legge 68 del 1999

Novità: i lavoratori con contratto di lavoro a scopo di somministrazione possono essere computati ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva - previsto per l'Utilizzatore ex art. 3 L.68/99 - nel caso in cui la missione a cui sono stati assegnati abbia una durata non inferiore a 12 mesi.

②

D.LGS. n. 151/2015

Modifiche alla Legge 68 del 1999

Novità: incentivo per le assunzioni effettuate a partire dal 1 gennaio 2016.
In particolare, si tratta di un incentivo di tipo economico, rapportato alla retribuzione lorda imponibile ai fini previdenziali, che varia in funzione del grado e della tipologia di riduzione della capacità lavorativa del soggetto assunto.

Testo Unico Maternità

Il Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151, mira a contrastare ogni tipo di discriminazione connessa al sesso, «con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti».

Lavori pesanti

Divieto di adibizione a lavori pesanti (trasporto e sollevamento di pesi, lavori pericolosi, faticosi e insalubri, etc.) durante il periodo di gestazione e fino a 7 mesi di età del bambino.

La tutela si applica altresì in caso di adozione o affidamento, fino al compimento dei 7 mesi di età del bambino.

Permessi esami prenatali

Diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche.

Divieto di licenziamento

Divieto di licenziamento dall'inizio del periodo di gestazione, che prescinde dall'effettiva conoscenza dello stato di gravidanza da parte del datore di lavoro, al compimento di un anno di età del bambino.

Il divieto conosce soltanto quattro eccezioni: (I) colpa grave della dipendente che integri gli estremi della giusta causa di licenziamento; (II) cessazione dell'attività dell'azienda; (III) scadenza del termine apposto al contratto di lavoro; (IV) mancato superamento del periodo di prova. Fuori da questi casi, il licenziamento intimato nel periodo in cui opera il divieto si considera nullo.



Testo Unico Maternità

Congedo di maternità

Divieto di adibizione a qualunque tipo di attività durante il periodo, immediatamente precedente e successivo a quello del parto, di astensione obbligatoria.

Lavoro notturno

Divieto di adibizione a lavoro notturno dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.

Tutele post congedo di maternità

Diritto di rientrare nella stessa unità produttiva ove la lavoratrice era occupata prima del congedo di maternità o in altra ubicata nello stesso comune e di permanervi fino al compimento di un anno di vita del bambino.

Diritto di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte ovvero ad altre equivalenti.



D.LGS. n. 80/2015

Il Decreto Legislativo n. 80/2015 ha introdotto importanti novità ai fini della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei singoli lavoratori, per le donne lavoratrici durante il periodo di “maternità” e per le lavoratrici che hanno subito violenza di genere.

①

Flessibilità

Viene concesso alle lavoratrici non solo la possibilità di usufruirne utilizzando la formula canonica dei 3 mesi antecedenti la data del parto e 2 mesi successivi alla stessa, con facoltà di deroga a 1 mese prima del parto e 4 dopo, ma anche la possibilità di sospendere o rinviare la decorrenza dello stesso in caso di ricovero del neonato.

③

Lavoratrici Autonome

Equiparazione delle lavoratrici autonome alle lavoratrici con contratto di lavoro subordinato. Alle prime è stato infatti riconosciuta la possibilità di usufruire del congedo parentale e, nel caso in cui rinunciassero, tale la fruizione può essere riservata al padre.

②

Adozioni

Le disposizioni in merito alla flessibilità della fruizione del congedo di maternità e il riconoscimento dello stesso anche alle lavoratrici autonome sono state estese anche ai genitori adottivi o affidatari, a seguito di quella che può definirsi un'equiparazione delle casistiche.

④

Violenza Di Genere

Le lavoratrici vittime di violenza di genere, hanno diritto a richiedere l'astensione del lavoro per un periodo massimo di tre mesi al fine di partecipare ai percorsi di protezione relativi alla violenza di genere. Tale disposizione rende quindi possibile la permanenza di tali categorie di soggetti nel mondo del lavoro.

Approfondimento incentivi economici

LAVORATORI OVER 50

CATEGORIE

Nuove assunzioni di lavoratori con più di 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato (in quest'ultimo caso anche in somministrazione). Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di preesistenti rapporti lavorativi agevolati. I contratti possono anche avere natura part-time.

PRINCIPALI ASPETTI DELL'INCENTIVO

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in quello delle assunzioni a tempo determinato.

In caso di trasformazione a TI di precedente contratto agevolato, l'agevolazione si protrae fino al 18° mese.

NATURA E CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

Si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, è esclusa l'applicabilità della regola del "De Minimis".

(Cfr. Circolare INPS 111/2013 e Circolare Min. Lav. 34/2013)

DONNE

CATEGORIE

Nuove assunzioni di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da 6 se residenti in aree svantaggiate occupabili in professioni o settori con elevato gender gap occupazionale. L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato o a tempo determinato (in quest'ultimo caso anche in somministrazione). Sono ammesse anche le trasformazioni a tempo indeterminato di preesistenti rapporti lavorativi agevolati. I contratti possono anche avere natura part-time.

PRINCIPALI ASPETTI DELL'INCENTIVO

Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per 18 mesi nel caso di assunzioni a tempo indeterminato e per 12 mesi in quello delle assunzioni a tempo determinato. In caso di trasformazione a TI di precedente contratto agevolato, l'agevolazione si protrae fino al 18° mese.

NATURA E CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

Si tratta di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, è esclusa l'applicabilità della regola del "De Minimis".

(Cfr. Circolare INPS 111/2013)

OCCUPAZIONE GIOVANI 2017 (GARANZIA GIOVANI)

CATEGORIE

Nuove assunzioni effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017 di giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni iscritti al programma Garanzia Giovani, con contratto a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione), contratto di apprendistato professionalizzante (anche stagionale se previsto da CCNL) con durata almeno pari a 12 mesi, contratto a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione) di durata almeno pari a 6 mesi. I contratti possono essere anche di tipo part-time.

PRINCIPALI ASPETTI DELL'INCENTIVO

Durata massima di 12 mesi a partire dalla data di assunzione. I datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi INAIL e quelli INPS elencati nella circ. 40/2017. L'incentivo non può eccedere importo di 8.060 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato. (Se assunzione part time = incentivo corrispondentemente riproporzionato. Se assunzione a TD o con contratto di apprendistato con periodo di formazione < 12 mesi = incentivo ridotto).

NATURA E CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva e non contributiva.

È soggetto alla regola del "De Minimis".

OCCUPAZIONE SUD 2017

CATEGORIE

Nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato, anche di tipo part time, e anche a scopo di somministrazione o in apprendistato professionalizzante (II Livello), anche stagionale se previsto dal CCNL, effettuate tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2017 fa parte di datori di lavoro privati con sede di lavoro nel Mezzogiorno, di giovani disoccupati tra i 16 e i 24 anni e di soggetti con più di 24 anni privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Sono ammesse anche le trasformazioni da altri tipi di contratto a tempo indeterminato.

PRINCIPALI ASPETTI DELL'INCENTIVO

Durata massima di 12 mesi a partire dalla data di assunzione.

I datori di lavoro sono esonerati dal versamento dei contributi previdenziali; fanno eccezione i contributi INAIL e quelli INPS elencati nella circ. 40/2017. L'incentivo non può eccedere importo di 8.060 euro per anno per neoassunto a tempo pieno e indeterminato.

(Se assunzione part time = incentivo corrispondentemente riproporzionato. Se assunzione a TD o con contratto di apprendistato con periodo di formazione < 12 mesi = incentivo ridotto).

NATURA E CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura contributiva e non contributiva.

È soggetto alla regola del "De Minimis".

LAVORATORI CON DISABILITÀ

CATEGORIE

Nuove assunzioni effettuate da datori di lavoro privati o Enti pubblici Economici di:

- Lavoratori con riduzione di capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla I alla III categoria
- Lavoratori disabili con riduzione di capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla IV alla VI categoria
- Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con conseguente riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

PRINCIPALI ASPETTI DELL'INCENTIVO

Durata: Assunzione a TI di lavoratori disabili con riduzione capacità lavorativa > al 79% o minorazione ascritte dalla I e alla III categoria

- Durata = 36 mesi Assunzione a TI di lavoratori disabili con riduzione capacità lavorativa tra 67% e 79% o minorazione ascritte dalla IV e alla VI categoria

• Durata = 36 mesi Assunzione a TI di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa > 45%

• Durata = 60 mesi Assunzione a TD di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa > 45%

• Durata = durata del rapporto che deve avere durata non < a 12 mesi.

• Incentivo = al 70% della retribuzione mensile lorda per assunzioni a TI di lavoratori disabili con riduzione di capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria.

• Incentivo = al 35% della retribuzione mensile lorda per assunzioni a TI di lavoratori disabili con riduzione di capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria.

• Incentivo = al 70% della retribuzione mensile lorda per assunzioni di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con conseguente riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.

NATURA E CUMULABILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'incentivo è cumulabile con altri incentivi ed è soggetto alla regola dell'Incremento Netto Occupazionale.

Approfondimento incentivi non economici

1. OVER 50 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

2. OVER 50 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto a termine

3. CATEGORIE DI LAVORATORI SVANTAGGIATI EX REGOLAMENTO UE 651/2014 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

DEFINIZIONE LAVORATORI SVANTAGGIATI:

- a.** non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- b.** avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni
- c.** non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito
- d.** aver superato i 50 anni di età
- e.** essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico
- f.** essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato
- g.** appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile

4. CATEGORIE DI LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI EX REGOLAMENTO UE 651/2014 come caso di esenzione dai limiti quantitativi del contratto di somministrazione di lavoro

DEFINIZIONE LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI:

- a.** lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito
- b.** lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da a. a g. della definizione di «lavoratore svantaggiato»

5. LAVORATORI CON DISABILITÀ assunti con contratto di lavoro a scopo di somministrazione per una missione di durata non inferiore a 12 mesi, possono essere computati dall'utilizzatore* ai fini dell'assolvimento dell'obbligo di riserva.

*Soggetto, c.d. Impresa Utilizzatrice, presso cui viene inviato in missione il lavoratore assunto con contratto di lavoro a scopo di somministrazione

Vademecum sulle norme di inclusione

**Non porre
in essere
discriminazioni,
sia di tipo diretto,
sia di tipo
indiretto.**

L'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori dispone che debba ritenersi nullo qualsiasi patto o atto diretto a subordinare l'occupazione di un lavoratore ovvero a licenziarlo o discriminarlo nell'assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari o recargli altrimenti pregiudizio anche sulla base di motivi di genere, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali”.

PARITÀ DI TRATTAMENTO

PART TIME/FULL TIME e TD/TI: lavoratori con contratto di lavoro part time e/o a tempo determinato non devono ricevere un trattamento meno favorevole rispetto a quelli con contratto full time e/o a tempo indeterminato comparabili.

PARITÀ DI GENERE: divieto di discriminazioni basate sul genere in relazione all'accesso al lavoro, all'attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, alla progressione di carriera, all'accesso alla pensione e al trattamento retributivo.

DIRITTO AL LAVORO E INCENTIVI

LAVORATORI OVER 50 con determinati requisiti: riduzione del 50% dei contributi, per la durata di 12 mesi (o 18 in caso di trasformazione o stipulazione diretta). Tipologia espressamente esclusa dal computo ai fini del raggiungimento dei limiti quantitativi previsti dalla vigente normativa e dalla contrattazione collettiva (di primo e di secondo livello) in materia di contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione di lavoro.

DONNE: decontribuzione a favore del datore di lavoro se le lavoratrici hanno determinate caratteristiche (es. senza impiego regolarmente retribuito da 6 o 12 mesi)

GIOVANI: incentivi per le assunzioni con determinate tipologie contrattuali in base all'età e al territorio.

ESENZIONE LIMITI PER LAVORATORI SVANTAGGIATI E MOLTO SVANTAGGIATI

In caso di assunzione di tali tipologie di soggetti con contratto di lavoro a scopo di somministrazione di lavoro, i lavoratori non verranno computati ai fini del raggiungimento dei limiti quantitativi previsti per il contratto di somministrazione di lavoro dalla vigente normativa.

LAVORATORI CON DISABILITÀ

OBBLIGO DI LEGGE: assunzione di lavoratori con disabilità per assolvere all'obbligo della quota di riserva.
INCENTIVI: stanziati incentivi per le assunzioni di determinate tipologie di lavoratori con disabilità (incentivi parametrati alla percentuale di invalidità).

TUTELA A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Rispetto della normativa a tutela della maternità e dei divieti previsti, come ad esempio l'impossibilità ad adibire la lavoratrice a lavoro notturno o lavori pesanti.



Documento realizzato in collaborazione con



Ius Laboris Italy Global HR Lawyers

Toffoletto De Luca Tamajo