

## ПРАВА И конверт с заработной платой

Резюме	Pag. 40
Причина этой публикации	“ 43
Историческая справка	“ 43
Право на забастовку.Свобода объединений	“ 45
Здоровье на рабочем месте: право на защиту	“ 46
КООПЕРАТИВЫ И РАБОЧИХ-ЧЛЕНОВ	“ 46
FORNERO ЗАКОНА - ВПЕРЕД (КТ	“ 47
с.т. “NORMALI”	“ 49
УЧЕНИЧЕСТВА	“ 49
НЕПОЛНЫЙ	“ 50
TRAVAIL INTERMITTENT	“ 51
ПРОЕКТ ДОГОВОРА	“ 52
матчи НДС	“ 53
участие в ассоциации	“ 53
Работа аксессуаров	“ 53
Закон стажировке	“ 54
защитить себя в трудовых отношениях в черном	“ 54
право на труд-инвалидов	“ 55
Дисциплинарные санкции.	“ 55
индивидуальные увольнения	“ 56
Между тем считается уведомления.	“ 56
Форма увольнения	“ 57
санкции	“ 57
Коллективных увольнений	“ 59
Назначение требований работников	“ 60
Отличие от издевательств	“ 60
Социального обеспечения,	“ 61
Системы социальной защиты	“ 64
Мобильность.	“ 64
Договор солидарности.	“ 65
всасывания	“ 65
Мини Катушки	“ 66
Пособие для семьи	“ 66
Рабочие-иммигранты и вычетов на иждивенцев	“ 67
Материнство	“ 67
Разрешения для инвалидов и их сопровождающих	“ 69
Сотрудник выходное возмещения	“ 70
Ежегодную сертификацию вознаграждения	“ 70
Вознаграждение ссылкой для расчета удержания ..	“ 72
Взносы в социальное обеспечение и благосостояние, выплачиваемые этой компанией и работником	“ 73
Налога	“ 72
Какова ваша зарплата	“ 72
Какова структура зарплаты	“ 72
Элементы вознаграждения	“ 73
Базовая оплата труда или минимального ...	“ 73

## ПРАВА И конверт с заработной платой

### Резюме

Стаж.	Pag	73
Сдельная	“	73
Расширение рабочего времени .	“	73
Зарплата компании.	“	73
Mensa	“	73
Другие пособия.	“	73
Непредвиденные расходы.	“	73
Edr	“	74
Болезни.	“	74
Травмы.	“	75
Рабочее время и сокращения рабочего дня.	“	75
Ех праздников.	“	75
Отдых.	“	75
Тринадцатый или Рождество бонус	“	76
Четырнадцатый месяца или недели приз	“	76
Договорные пособие праздник	“	76
Что такое Sub	“	77

## **ПРИЧИНА ЭТОЙ ПУБЛИКАЦИИ**

От годы наблюдается опустошительный поход на себя обязательство, чтобы согнуть поведение тех, кто работает на рынке с Богом компаниям и правительствам, которые священники назначен следить за соблюдением этой религии. Кампания увлекся все возрастающих масс рабочих и работниц потерять счет существования права и защиту, такую же возможность, чтобы проводить их в жизнь или улучшить их.

Кампания *radronal* общественная организация разработала и успешно благодаря роли соучастников согласования деятельности союзов (ВИКТ-CISL-UIL и UGL) и отношение слишком много работников "в отставке" или введены в заблуждение о возможности «спасения» в индивидуальном порядке.

Этой публикацией мы хотим вспомнить и действующих коллективных гарантий прав, предусмотренных законами и нормативными правовыми актами Национального контракты на поставку картин, борющихся рабочих и статус правила, регулирующие трудовые отношения.

Одним из инструментов, доступных для тех, кто не ушел в отставку и были доступны для разработки в действии *Sub* против неолиберальной политики и цель повышения уровня защиты для работников с рабочей зоной.

## **ИСТОРИЧЕСКАЯ СПРАВКА**

**Наемного труда.** Работник не владеет средствами производства (машины, инструменты, сырье, мастерская, технические знания о продукте, цикл и финансовые ресурсы), но только продать за деньги свою работу к мастеру. Когда владелец продает продукт производятся работником, платить сотрудникам, покупку товаров и услуг, необходимых для производства, закупки сырья или полуфабрикатов, проценты по долгу понесенные затраты по займам и держать себя часть, которая называется прибыли. Прибыль получается, то, присвоение работу тех, кто положил капитал в компанию (капиталистической), и его реализацию на рынке.

**Эксплуатация рабочего в ходе истории.**Использование произведения осуществляется в ходе истории, через производственные отношения очень отличаются друг от друга: ведомый, в котором фигура производителя (раб) был в подчинении у своего хозяина и не пользуется никакой свободы, отношение производства средневековое феодальное, в которых фигура производителя (крепостным) был привязан к земле, которая является основным средством производства, не мог свободно передвигаться и выбирать, кого бы работать, и владелец овладели большей части прямого произведения и, наконец, отношения капиталистического производства, в

которых осуществляется производство с помощью "свободной торговли" между рабочим и капиталистом, владельцем средств производства, предлагая вознаграждение в обмен на рабочую силу. Свобода работника только формальным: он не привязан к капитану или к земле цепями или феодальных привилегий, но необходимо для жизни, режим структуры производственной и социальной заставили его принять торговли.

Причиной договора, а именно экономическую, социальную функцию, что закон ему приписывается, это была только возможность неограниченной эксплуатации рабочей силы. В Гражданском кодексе 1942 года, причиной трудового договора явно отличается и отдельное от договора аренды, трудовой договор, в соответствии с новым Кодексом, конкретная функция социально-экономического поместить сотрудника в организации и установить иерархические отношения между работодателем и работником, "работник субъекта, который берет на себя обязательство сотрудничать в предприятия с помощью заработной платы, платить своим умственным и физическим трудом заняты и под руководством" работодателя.

Республиканская Конституция (статья 35-38), без радикального реформирования иерархической организации компании и капиталистической системы производства, значительно обогатило содержание причиной трудового договора, что дает ему выдающийся освободить работника от нужно спокойствие и обеспечить экономическое и социальное достоинство. Эта двойная функция заработной платы объясняет, почему это результат не только на периоды фактической работы, но и для периодов приостановки работы (болезнь, отпуск, *assemblee*, и т.д.).

В трудовом договоре сталкиваются интересы предпринимателя использовать рабочую силу в соответствии с потребностями "компании, извлечение прибыли, и интерес к экономической защищенности работников, повышение профессионального и к жизни, где он может выразить себя и удовлетворять свои собственные потребности.

С середины 19-го века, рабочих, организованных в профсоюзы, предприниматели требуют, через забастовку, заключение коллективных договоров, заработная плата

Коллективные договоры не определяют заработную плату каждого сотрудника, но определить уровень, ниже которого компенсация не может прийти в себя. Он начинает позиционировать себя как будущего "справедливая заработная плата", содержащийся в ст. 36 Конституции, в которой говорится о праве каждого работника на заработную плату «достаточной, чтобы обеспечить им и их семьям свободное и достойное существование». Но есть и "справедливой оплаты труда": есть только общий уровень жизни, достигнутый в данное время и в определенном месте на класс наемных рабочих.

Работник может также иметь другие права в соответствии с законом, некоторые из которых, в частности, профсоюзы, были завоеваны постепенно с течением времени.

**Права профсоюзов.** Работников защищать свои интересы в прямом порядке, заботясь, чтобы присоединиться к организации, профсоюзы. Конституция признает работникам возможность автоматической защиты своих интересов против работодателей. Два инструмента предназначены для осуществления коллективных требований рабочих.

**Право на забастовку.** В поддержку своих требований работники имеют важное средство самообороны: забастовки. Забастовка является полное воздержание и / или частично работу группы работников для защиты своих коллективных интересов. Рабочие приостановить свою работу, что приводит к прерыванию производства с экономическими последствиями для работодателей.

Этот инструмент борьбы профсоюзов используется и как средство протеста, чтобы заставить другую сторону принять претензий.

Статья 40 Конституции признает, наконец, так выразил удара, охарактеризовав его как реальное право. В конституционном праве, забастовка не может быть каким-либо образом подавлены или ограничена законодательством штата: Кроме того, это не является нарушением трудового договора, учитывая, что его осуществление определить лишь простой подвеской отношений и обязанностей бремени по сторонам, но не основанием для прекращения догово

**Свобода объединений** предусмотренные в статье 39 Конституции, в которой говорится, что Союз является бесплатным.

В целях реализации конституционных принципов, касающихся Союза был также издан закон 300 от 1970 года, более известный как «Рабочая Статут», который представляет собой первую истинную вмешательство государства в поддержку и защиту профсоюзом работников.

Закон преследует две основные цели:

а) сохранять свободу и достоинство работника (свободное выражение мысли, запрещение использования для работодателей гвардии или установки для контроля сотрудников, запрет расследованию политических взглядов, религиозных и профсоюзных для целей 'предположение), б) для обеспечения свободы профсоюзов на рабочем месте (право на объединение в профессиональные союзы, запрет дискриминации, заработка и не восстановлении незаконно уволенного работника).

## **ЗДОРОВЬЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ПРАВО НА ЗАЩИТУ**

Работы каждого работника к риску несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Как защитить себя? Здоровье является правом недоступны и, следовательно, должны быть защищены как индивидуально, так и коллективно, через силу, которая исходит от Союза борьбы.

Здоровья, однако, это не только личное благо: это хорошо, что касается всего общества, и защищен компания с конкретными законами.

Следовательно, в непосредственной близости от профсоюза инициативу, с точки зрения здоровья и безопасности каждый работник имеет право на соблюдение законов. Для нашей страны, каковы наиболее важные законы? Мы должны в первую очередь с Конституцией (статья 32: "Республика охраняет здоровье как основное право личности и коллективного интереса») и Гражданским кодексом (статья 2087: "Работодатель обязан принять в осуществлении" проведение мер, которые, в соответствии с особенностью работы, опыт и технологии, которые необходимы для защиты физической неприкосновенности и нравственной личности работы ").

Реализация этих принципов было достигнуто за счет ряда законов из 50-х и Рабоче Статута 1970 года (статья 9).

Наконец, в инструкциях, в европейском стиле отражены в Законе 626 в настоящее время согласовывается с ранее действовавшим законодательством в новом законе о здоровье и безопасности на рабочем месте (Законодательный декрет № 81 от 2008 г.), с изменениями, внесенными Постановлением правительства №. 106 2009 года.

В Милане, Ломбардия Viale 20 (02 70634875) работает дверь за помощью и советом по вопросам здоровья и окружающей среды в среду с 15 до 18.

## **КООПЕРАТИВЫ И РАБОЧИХ-ЧЛЕНОВ**

Социальных работников кооперативов созданы два доклада, один ассоциативно и одной рабочей Поэтому необходимо принимать во внимание, поскольку определяются Уставом и Правилами, а также договорные правила. Это важно, что, в то время кооператива, они действительно доставляют уставы и правила, они определяют важные аспекты отношений с кооперативом.

Правила не должны содержать исключений хуже, чем минимальная заработная плата договора. В социально работник должен быть гарантирован зарплату не меньше минимальной договорных условий оплаты труда уровню (таблицы или квалификации, непредвиденные, EDR), правила договора, предусматривающего для объектов основных вознаграждения, такие как количество ежемесячных платежей и стаж , за услуги, предоставляемые в том же почасовых трудовых договоров (договорных часа). Существует право нормативных институтов, предусмотренных большинство работников (выходное пособие, отпускные, и т.д. ..).

Трудовые отношения после этой ассоциации, и поэтому ".. прекращается после выхода или исключения акционера утвержденно в соответствии с положениями закона и в соответствии со статьями 2526 и 2527 Гражданского кодекса".

Таким образом, увольнение нужно бороться с самого начала с апелляцию на решение об исключении кооперативной в течение 60 дней в суд юрисдикции

## **Fornero закона - Виды договорном праве 92/2012**

### **ВПЕРЕД (КТ) Закона 92/2012 (пункты 9/15)**

До реформы, статья 01 пункт. 1 Законодательный декрет 4368/2001 гласит: "Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок правления."

Затем на этой основе было высказано мнение, что, если суд отметил, что других форм самозанятости или трудовом проекта следует понимать, применять "правило", и повернулся, что отношения как отношения на неопределенный срок

Это больше не является правилом: новая статья 1 пункт 01 говорится: "трудовой договор на неопределенный срок является распространенной формой трудовых отношений", поэтому, если он больше не является правилом остается политика *prospettazione*!

А вот и первые существенные ретуширования: Законодательный декрет 368/2001 предназначен для СТ не только существование временных причин, которые оправдывали бы шаткость отношений, но и его формальных и конкретных объяснений в письме о назначении с тем чтобы обеспечить предварительную проверку работника и следующего судьи.

Теперь добавляется в пункте 1: в С.Т. 12 месяцев уже не обязательно, что есть основная причина временной и ничего не должно быть объяснено в контракте.

Единственные ограничения заключаются в следующем:

1) форвардного контракта не может превышать 12 месяцев, должны быть в письменной форме и может быть использован только один раз с теми же независимо от изменения работника работы, должны, следовательно, будьте первым срочный трудовой договор с работником;

2) работник не должны даже были заняты тем, что компания в качестве работника вводится;

3) договор не может быть продлен ни разу, может, однако, последует новый тренер, через промежуток времени, который будет обсуждаться в ближайшее время, если новый СТ отвечают, на этот раз будут применяться обычные правила (наличие временных организационных причин, или продуктивной заменителей и их формальных спецификаций в письме о назначении. Управление суд может, для этого первый контракт, который может быть определен как "акаузальные", действуют только в отношении отношении 3 указанных выше пределах, но больше не может идти и проверить, если причины, по которым она была прикреплена к термину фактически временный характер или нет!

Это правда, что для этого вида договора, как и все договоры, новый закон предусматривает введение повышенного вклада на 1, 4% (с учетом исключений КТ реализована для замены сезонных работ и учеников), которые могут, в пределах последних шести месяцев зарплату, быть восстановлены в случае стабилизации отношений и что это будет стимулом для стабилизации доклада, но здесь есть некоторые соображения диктуют. Первый из них касается

Первое касается того, что такой простой и безопасный (ибо нет никакого

риска непреднамеренного стабилизации отчет за судебное вмешательство) методах вербовки станет нестандартной занятости, по всей вероятности, наиболее распространенной формой занятости: она обеспечивает работодателя есть сотрудник, с испытательным сроком на 12 месяцев с ценой, даже ниже, чем у рабочих и дать шанс восстановить большую часть больших расходов, по сравнению с наймом на неопределенный срок, если он считает своей заинтересованности в стабилизации отношений.

Второе и последующие, в том, что эта форма доступа к занятости неизбежно наказывать самым слабым или наиболее очевидно неудобным в конце этого договора не будет "подтвердили". Таким образом, они все более маргинальным и опасном положении со скоростью болезни отсутствие, чем обычно, родителей с проблемами лечения детей вынуждены просить разрешения, работники с производственной мощностью *diminori*, работникам, участвующим в забастовке или манифест чувствительной профсоюзным вопросам и т.д.). Таким образом, договор на неопределенный срок больше не является правилом, а в то же время система имеет чрезвычайно укрепил власть подбор персонала уже в последние годы, устраняя обязательным размещением, признал работодателя, мощность которого будет уравниваться, как видно, *sempre* четкое разграничение между включенных и исключенных из производственной системы.

Существует, конечно, сомнительно такой дисциплины вокруг европейской директивы предназначены для предотвращения злоупотреблений КТСТ, обобщены и на которые не распространяются на существование объективных причин на самом деле, это кажется слишком немного "большим уважением относимся к правилам Сообщества, которые по директиве 97/67, предусматривает, в пункте № 7, что" использование контрактов срочных занятости по объективным причинам является способом предотвращения злоупотреблений ".

Не Он говорит, нет, потому что правило относится только к первому контракту, а не последовательности срочных контрактов в то время как только способ этой последовательности будут охвачены правилами Сообщества, но это легко увидеть, как эта интерпретация реальных лицемерием, если учесть:

- Возможность покрытия том же месте каждые 12 месяцев с другим рабочим;
- Отсутствие каких-либо процентный предел, как ожидалось, однако, в других случаях (в бизнес-секторе аэропорта и почтовый), в которых, однако, также вводятся другие ограничения времени в течение года.

Речь не закончилась, потому что власть опирается на национальные коллективный договор - и даже для децентрализованных переговоров, делегация - возможность заключать договоры без причины "на месте" (и, следовательно, не в дополнение к) тех, кто сейчас рассматриваются, в случае конкретных процессы *organizzativi* *anche* если возникает в этом случае, предел 6% от общего количества работников, занятых. Эти правила также распространяются на С.Т. временных работников, даже если вы забыли изменить закон здесь в том же смысле, коммерческий контракт в начале индивидуального трудового договора.



## С.Т. "NORMALI"

Закон введен С.Т. Другие изменения:

а) может продолжаться после истечения срока в плане отличается от прежнего

- Допуск до 6 месяцев увеличилось с 20 до 30 дней
- более 6 месяцев, допуск изменяется от 30 до 50 дней

но работодатель должен сделать предварительное уведомление о продлении отношений в центр занятости (там, где это не так, что договор считается незаконно продлен по истечении срока с правом превращения его в постоянный контракт).

б) должны иметь разные интервала друг от друга

- до 6 месяцев, 10 дней, после чего, как ожидается, в настоящее время 60
- более 6 месяцев, прежде чем они были предоставлены 20 дней, 90 часов
- Национальный коллективного договора дается право изменять эти интервалы до 20 и 30 дней.

в) в рассмотрении этого более длительный интервал, надлежащим образом, закон предусматривает, что срок для обжалования срока должно идти от 60 до 120 дней. С

бремени, чтобы начать судебное разбирательство в течение следующих 180.

г) только положительные изменения: в расчете 36 месяцев, рассматриваются как ограничение по времени КТ (при условии продления Национальный коллективный договор) на сумму их трансформации, теперь вы должны также принимать во внимание периоды миссии (темп работы) по отношению к эквивалентным задачам.

д) наконец, дается ограничительное толкование искусства. 32 L. 183/2010, которая уже aveva posto максимальный предел заработной платы за 12 месяцев, к которым работник может получить компенсацию за ущерб от безработицы derivatigli после истечения срока незаконных ли состояние безработицы длился более или менее.

С помощью этого нового положения, компенсаций, предусмотренных в этих случаях определяется как «всеобъемлющее» закрытие пространства для интерпретации, наиболее благоприятных для работника, что дело закона предложил в некоторых случаях, чтобы избежать задержек юстиции, которое положит конец наказание за работником на благо работодателя.

## УЧЕНИЧЕСТВА Закона 92/2012 (разделы 16/19)

В течение 15 лет, была бы предпочтительной формой доступа к занятости для молодых людей со смешанной формой "работа + обучение", которые оправдывали бы более низкую заработную плату и так наиболее привлекательными для работодателей.

Три возможные формы обучения:

- Для квалификации и профессиональной степени
- Профессионального обучения или подряда
- Профессиональное высшего образования и научных исследований

Закон представила четыре изменения:

- Регулирование набора
  - минимальный срок продолжительности (в 2005 году это было два года спустя, в 2008 снял все ограничения)
  - дисциплина вывод
  - расширение dell'ASPI
  - Т.У. ученичества Законодательный декрет 167/2011 изменяется при условии, что национальный коллективный договор должен предусматривать, как минимум, не менее шести месяцев, за исключением сезонных работ
  - вводятся различные ограничения в процентах в зависимости от размера компании (кроме для ремесленничества компаний ) с 1.1.2013:
- за исключением проектных работников или администрации:
- если компания имеет менее 10 работников, соотношение не может превышать 1 ученик квалифицированного рабочего или квалифицированным (как раньше)
  - если у вас есть более чем 10 сотрудников, это соотношение составляет, однако, 3 ученика (в том числе вводить) каждые 2 квалифицированных рабочих и / или квалификацию. (В этом случае вверх)
  - При отсутствии рабочих специалистов и / или не квалифицирован максимальный предел составляет 3 учеников.

Закона, то говорится, что ученики не могут быть использованы в исполнение контрактов с только что завершили.

содействия стабилизации закон предусматривает, что набор новых учеников, для компаний с более чем 10 сотрудников, подлежит тот факт, что в течение предыдущих 36 месяцев было подтверждено, что 50% работников учеников в конце своего контракта (для первого 3-х лет, а затем до 18/07/2015, этот предел снижается до 36%). В случае невыполнения этих процентах допускается прием на работу еще одного ученика.

В целях содействия стабилизации закона предусматривает, что набор новых учеников, для компаний с более чем 10 сотрудников, подлежит тот факт, что в течение предыдущих 36 месяцев было подтверждено, что 50% работников учеников в конце своего контракта (первых 3 лет, а затем до 07/18/2015, этот предел не понижается до 36%). В случае невыполнения этих процентах допускается прием на работу еще одного ученика.

Если вы превысите эти проценты будут получены в результате преобразования "избыточность" в обычных отношениях подчиненных бесконечно (если только для компаний с более чем 10 сотрудников). Работодатель и работник не может отказаться от договора до конца, за исключением правого дела и разума. (Это означает, что работник, который дал его отставку до истечения срока действия договора, без обоснования сталкивается спрос на компенсацию от работодателя за ущерб, связанные с оплатой обучения не могли использовать).

Если работодатель не хочет продолжать отношения в конце периода обучения должна дать извещение и если он не будет продолжать договор с нормализацией отношений. Хорошая новость: эти рабочие расширили новые *meccansismo*, как ожидается, для защиты государства безработицы (ASPI).

## **НЕПОЛНЫЙ** Закона 92/2012 (пункт 20)

Вновь вводится минимальный предел на пункты гибким и эластичным сегодня регулируется Национальным Коллективный договор в следующие сроки:

1) доверив коллективных условий договора и условий, которые позволяют работнику потребовать удаления или изменения этих положений;

2) предусматривает возможность аннулирования для студентов, и для страдающих от рака, или супруг, родители или дети, страдающие этими заболеваниями, работников, живущих с родственниками-инвалидами.

Дело в том, что, как только работник подписал пакт, если эти случаи, она не может отозвать свое согласие!

## **РАБОТА INTERMITTENT** Закона 92/2012 (пункты 21 и 22)

Отменен в 2007 году и возрожден в 2008 году (было желание устранить его, только чтобы ограничить его:

- предусмотрено национальным коллективным договором пока только по некоторым параметрам: опекуны

- опекуны официанты - коридорные), Вам будет сильно ограничен, при сохранении за работниками:

- более 55 лет (ранее 45) - менее 24 - услуги, оказываемые 25-й (первая до 25 лет)

- если исполнение или исполнение цикл длится менее 30 дней работодатель должен уведомить DTL с смс , факсу или электронной почте

- затем отменил ст. 37 Законодательного декрета 276/03 который предусматривал по вызову работы с доступностью

постоянным сотрудником, но с правом на вознаграждение, только если явно звонить!

## **ПРОЕКТ ДОГОВОРА** Закон 92/2012 (пункты 23/25)

"Институт пожалуй, лучше отзывы в смысле ограничения в пользу работника, но, на которой упрямо более энергично усилия для его изменения.

- Во-первых, закон ограничивает этот тип контракта сотрудничество продолжается НДС, направленные на проект, а не "программы или этапа работы."

Проект также должен быть хорошо определен, с не только вызов в корпоративную цель, и должно сопровождаться конечный результат также указаны в договоре.

Если проект не указано специально с идентификацией его содержания характеризующие отношения превращается в распространенной формой занятости. Но проект контракта, не может даже быть введены с целью выполнения чисто исполнительских или повторяющихся задач, которые могут быть определены коллективными договорами. Убрана возможность контрактов по проектам для простых шагов работы и уменьшено, что для монотонной работы директорами должны стать трудно приспособиться с этой формой контракта работы колл-центров, и других форм исполнительской рабочих мест.

Законом устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда со ссылками на конкретные национальные коллективного договора

или, при отсутствии таковых со ссылкой на национальный контракт для работников. Любая из сторон может прекратить действие до истечения срока, на причины и иначе:

- работник с уведомлением, но только если это предусмотрено в его контракте (! Что очень маловероятно, учитывая полное отсутствие своих договорных мощностей)

- работодатель может доказать, что появился объективный профилей профессиональной непригодности работника, которая делает невозможной реализацию проекта (без упоминания в данном случае даже не замечают).

Закон также устанавливает своего рода презумпция: отношения считают себя подчиненный характер, до доказательства противного, в случае, если деятельность ассоциированного осуществляется аналогично, что и сотрудники заказчика

Эти положения применяются только к договорам, заключенным после 18.07.2012 Следует также добавить, что новые правила теперь также предоставляет доступ к минимальному социальной защиты по безработице до 2015 года и, по крайней мере за три месяца не работал в предыдущем году-надбавка составляет около € 0,1045 умноженное на наименьшее число среди аккредитованных месяц предыдущего года, и тех, которые не охватываются вклада, после 2015 года, закон уже предусматривает ухудшение этого лечения.

## **МАТЧИ НДС** Закона 92/2012 (пункты 26/27)

Даже эта цифра ограничена создание презумпции в пользу работы над проектом переносят бремя доказательства, требуя, работодатель обязан доказать, характер отношений фактически независимыми.

Это происходит, даже если они используют только 2 из этих 3 условий:

- что сотрудничество для того же клиента жесткие "общее" более 8 месяцев в течение календарного года (т.е. путем вычисления обратной последние 12 месяцев)

- что более 80% продаж в течение календарного года приходит того же разработчика (имеется в виду, что все фирмы в одной группе считается центром распределения этого интереса)

- то работник имеет наличие фиксированного места на клиенте (осталось никаких сомнений именно означает эта фраза, она не кажется, однако, может претендовать на место исключительно для него).

Если есть и только 2 из этих требований, договор считается - пока не доказано обратное - в проекте, но если первоначальный договор не имеет формальных требований к этому виду договора (письменные, указание на проекте и его целях) неизбежно превратится в обычных трудовых отношениях.

Эти предположения, однако, не применяются в следующих случаях:

- 1) когда исполнение характеризуется высокой степенью технических навыков - или навыков, полученных в соответствующих технических и практический опыт практических занятий и человек имеет в своем распоряжении доход не менее € 14 930 в год (минимум налогооблагаемой прибыли за ремесленников и торговцев)

2) Когда услуга предоставляется при осуществлении профессиональной деятельности, для которых регистрация ожидается профессионала.

По НДС в прогресс, закон вступает в силу с 18.07.2013.

в случае, производительность может быть вынесено как непрерывное сотрудничество взносы будут распределены следующим образом: 2/3 за счет клиента, одна треть сотрудников.

## **УЧАСТИЕ В АССОЦИАЦИИ** Закона 92/2012 (с.ми 29/30)

Ст. 2549 Гражданского кодекса добавляется пункт, который ограничивает до 3 numero massimo членов, которые могут заниматься той же деятельностью, сделав объединение "и" работа их производительность, но исключены из учета работников, которые имеют родственные связи в рамках 3-й степени и сродством рамках 2-й степени (сын-дочь-в-законе) в случае нарушения этого предела следует рассматривать подчиненных партнеров. Существующие контракты могут быть "спасены", пока не будет прекращен, только если они были сертифицированы в их подлинности, специальными комиссиями. Пункт 30 вводится презумпция снова (если не доказано иное) в пользу работника для которого соотношение предполагается, как при условии: - когда не было никакого эффективного участия в прибыли - когда заявление не было доставлено - когда деятельность не квалифицированный (прогноз похож на тот, рассмотрены для индивидуальной трудовой деятельности).

Пункт 30 вводится презумпция снова (если не доказано иное) в пользу работника для которого соотношение предполагается, как при условии:

- когда не было никакого эффективного участия в прибыли
- когда заявление не было доставлено - когда деятельность не квалифицированный (прогноз похож на тот, рассмотрены для индивидуальной трудовой деятельности).

## **РАБОТА АКСССУАРЫ** Закона 92/2012 (пункты 32 и 33)

запланирован на случайные спектакли, которые не приводят к компенсации превышает € 5000 в течение календарного года, с лимитом, однако, к 2000 EUR на одного клиента.

- Более строгие правила в сельскохозяйственном секторе только для работников, не достигших 25 лет

- новое правило, в целях борьбы с возможными злоупотреблениями и, чтобы замаскировать эту форму с редкими основы постоянные отношения в "черный" предусматривает, что хорошие времена, и пронумерованы постепенно и датированы.

- Сегодня стоимость товара составляет € 10.00 (7,5 x LAV -. 2.5x страховые учреждения), но закон оставляет за собой право вносить изменения в эти отношения, и это может быть разумно опасаются, что вы переместите его в ущерб работнику!

- Установлено, что хорошее стоит 1 час (это потому, что до вчерашнего дня работодателей с хорошей не утверждал, что в состоянии платить даже больше, чем один час)

- новое положение распространяется на всех секторах этого тип

- новое правило предусматривает, что эти суммы учитываются при расчете дохода, необходимого для выдачи вида на жительство.

## **ЗАКОН СТАЖИРОВКЕ 92/2012 (п. 34/35)**

закон дает правительству и регионам, чтобы достичь соглашения, что:

- пересмотреть регулирование отношений обучения (обычно называется стадия)
- включает в себя мероприятия для предотвращения злоупотреблений
- определяющие характеристики лиц стажировки,
- признается "соответствующей компенсации", даже в виде единовременной выплаты, в связи с выполненной функцией с уплаченного штрафа правонарушителем. Правило, таким образом, должна быть гарантирована также своего рода минимальной заработной платы для стажера.

## **ЗАЩИТИТЬ СЕБЯ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ В ЧЕРНОМ**

Работа в черный цвет. Необъявленная работа нерегулярные трудовые отношения обычно выносятся на общество подлежит наказанию за предпринимателем, который utilizza. Il работник имеет право требовать легализации занятости взысканию каких-либо различий в оплате труда и невыплаты взносы на социальное страхование. Для этого необходимо, чтобы показать количество дней и часов работал, сумма, полученная за проделанную работу и имеют свидетельства о выполнении работы. Будучи в состоянии продемонстрировать, что как можно точнее, чтобы играть или играл нерегулярно работы. Sub советуют не подвергать себя рискам требовать регуляризации раз закончил трудовые отношения, он не ожидал рецепта.

## ПРАВО НА ТРУД-ИНВАЛИДОВ

Право на труд людей с ограниченными возможностями право на труд людей с ограниченными возможностями регулируется Законом 68/1999, устанавливающий правила для права на труд и инвалидам, получающим оценки степени инвалидности 1

Beneficiaires	Conditions requises	verification
psychiques, sensoriels, intellectuels, Non voyants, sourd-muet	invalidité supérieure au 45%	commissions médicales ex.art. 4 de la loi 104/92
invalidi del lavoro	invalidité supérieure au 33%	INAIL
invalides de guerre, civils de guerre et pour service	minorations de la 1 <sup>e</sup> à la 8 <sup>e</sup> catégorie	Aux sens du d.p.r. 915/78

Количество в резерве; обязательному набору персонала требует от всех государственных работодателей и частные: 2

Occupés calculables	Nombres d'embauchés	Typologie d'Appel
e 15 à 35 salariés	1 handicapés	nominativa
de 36 a 50 travailleurs salariés	2 handicapés	1 nominativa, 1 numerica
Plus de 50 travailleurs salariés	7% des travailleurs salariés	60% des nominatifs, 40% numérique

Ограничения на 3

Employeurs privés qui occupent de 15 à 35 subordonnés	seulement en cas de nouvel engagement
Partis Politiques, organisations syndicales organisations non-profit	Seulement en cas d'un nouvel embauche et la part est calculée exclusivement en fonction du personnel tecnico exécutif au exerçant des fonctions administratives

Подвеска от обязанности: 4

<b>Les entreprises suspendent l'obligation d'assumer dans ces cas:</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. pour intervention de chômage technique</li><li>2. À l'application de contrats de solidarité défensive</li><li>3. pour procédures de mobilité</li></ol>
--	---

Штрафы для компаний, которые уклоняются: частных компаний и государственных хозяйствующих субъектов, которые не принимают или задержки отправить провинциальную службу занятости отчет, отражающий сведения о сотрудниках на работу, они должны заплатить штраф в размере € 516 за несвоевременное представление проспекте увеличилось в размере 25 евро за каждый день промедления.

## ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ САНКЦИИ.

Компания должна обнаружить того, что предусмотрено в контракте, и законы, касающиеся наказуемого поведения, штрафы, задача процедуры по дисциплинарным вопросам. Обычно наказания, предусмотренные в договоре являются: устный или письменный выговор, штраф (не более чем 4 часа); отстранение от работы; увольнении.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено без компании уведомила в письменной

форме сотрудника споров и без слуха (в пределах 5 дней) в его защиту, что работник может использовать Союза, в которых он придерживается или его. В случае возникновения спора компанией дисциплинарного немедленно обратиться местам Sub.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ УВОЛЬНЕНИЯ**

Административная процедура увольнения по основаниям, исходя из объективных оснований (ГМО) Компании с более чем 15 сотрудников в пределах одного муниципального образования или более 60 на национальной территории.

Вводится для этого типа увольнения в качестве профилактической процедуры:

работодатель должен направить уведомление DTL и работником, где - заявляет о своем намерении уволить - указывает на причины увольнения и любая помощь ЕРЫ переселения.

DTL течение 7 дней. (срок) должен послать вызов впереди него

Стороны могут получать помощь от ОС или адвоката или консультанта работы.

На этом этапе вы должны также рассмотреть альтернативы прекращения.

Он должен быть заключен в течение 20 дней.дата, на которую DTL отправлено приглашение на заседание. В случае документально неспособность работника предоставляется отсрочка не более 15 дней.

Примечание: даже если разрешение споров, достигнутого на этом этапе, работник будет иметь право all'ASPI (Assicueazione ociazione социальной занятости). Данной административной процедуры, является тонким, потому что поведение сторон перед DTL и отказ принять примирительную судьи предложений будущем придется делать, потому что любые элементы для определения искусства пособий. 18 Санкт-LAV. и для оплаты расходов

Для этого лучше включена, на данном этапе, помощь адвоката.

В любом случае: учитывая недостаток времени, краткость, что вряд ли позволит тщательное изучение общего положения, работают в течение трудовых отношений, следует избегать, если только отказы могиле *virossono* быть прямыми, особенно для здоровья или высшей квалификации, которые требуют экспертизы. В этих случаях, когда работодатель настаивал, мы должны поставить на учет, что соглашение не будет достигнуто для корпоративных утверждают, что хотят примирения, а не о выводе, но и всех прав работника. Таким образом, без примирения не может быть оценена судом в ущерб работнику.

Обратная сила увольнения.

## **МЕЖДУ ТЕМ СЧИТАЕТСЯ УВЕДОМЛЕНИЯ.**

То же самое верно и получите дисциплинарных увольнениях в процедуре, предусмотренной статьей. 7 Санкт-LAV. так что, если эта процедура началась с ожидаемого письма спора, заканчиваются увольнением, влияние последних окажется жду того дня, когда работник получил обвинения.



В обоих случаях, этот механизм предназначен не столько, чтобы заработать немного 'предупредив об этом работодателя, но для предотвращения отлагательного действия болезни на эффективность возможного увольнения. Логика этого Если попытка примирения не удастся, либо если в течение 7 дней. есть созыва DTL, работодатель может предоставить очень ясно, но это внутренне противоречивы в результате:

сбрасывать со счетов и увольнения имеет обратную силу в дату начала процедуры, как дни работал в приостанавливает действие на трудовые отношения с социальных гарантий, предусмотренных законом и коллективными договорами болезни работника, которые могут возникнуть в период после начала этих двух процедуры (которая, заметьте, отношения все еще формально в жизни и работник все еще является предметом иерархически и функционально, чтобы его работодатель) будет достигнута, если увольнение в этих процедур можно будет избежать, и не будут реализованы, а также с эффектом обратную силу, если это увольнение не избежать. (Специальные правила регулируют этот вопрос в тех случаях, материнства и от несчастного случая).

## **ФОРМА УВОЛЬНЕНИЯ**

увольнение должно быть доведено до сведения работника в письменной форме и письмо об увольнении должны подробно указывает причины, которые привели (в результате есть бремя работника спросить указания причин в 15 дней со дня его связи). увольнении, как и раньше, должны быть оспорены в течение 60 дней, однако, сокращение сроков для принятия решения, которые упали с 270 180 gg.a.

## **САНКЦИИ** sanzioni

Сегодня, возможные штрафные санкции по сравнению с пороками об увольнении в компании со штатом более 15 сотрудников в пределах одного муниципалитета или с более чем 60 национальных

Закон предусматривает:

1) полная защита reintegratoria. это старая защиты реинтеграции больший ущерб, количественно судье количестве от минимума зарплаты 5 месяцев и суммой всех потерянной заработной платы со дня вычитается только из другого источника (то есть зарплату получил на другую работу), фактически полученных, с правом работника спросить, кроме того, еще 15, когда ежемесячные платежи, предпочитая оставить работу он отказался от своего восстановления на работе.

Это наказание в настоящее время требуется только дискриминационное увольнение, те завершено в связи с браком или в нарушение указа об увольнении по беременности и родам или потому, что этого требует закон или недействительности, так как определяется путем определения незаконной причине (как произвольного увольнения или возмездия ). Правило распространяется и на руководителей и

2 ) Охрана reintegratoria слабые или отключен. Запланированных реин-

теграции E', но размер компенсации уже не минимум, с другой стороны максимальный предел 12 месяцев и из другого источника *perceptum* должны также принимать во внимание то, что работник "может" чувствовать, занимающаяся исследованиями других оккупации (так что вы должны будете предоставить для того, чтобы иметь возможность документировать, как работник сделал усилие, чтобы искать новую работу).

Существует обеспечение взносов различий и прав, даже в этом случае сделать выбор в пользу 15 месяцев. Предусмотрено такое наказание:

а) в дисциплинарных увольнений, но только тогда, когда суд считает, что нет никаких оспаривает тот факт, что то, что находится в пределах поведение наказывается штрафом консервативной в соответствии с национальным коллективным договором (а если это просто из пропорции без учета национальных коллективный договор? )

б) увольнения *intimati* произошла из-за непригодности для работы или за превышение льготного периода (в размере объективными причинами и, следовательно, в необходимости предварительной административной процедуры?)

в) увольнение за правое дело, когда судья находит "очевидное отсутствие факта места в основании выемки".

Что подразумевается под небытие "проявляется" закон не уточняет. Фактически *ridessere* существующие или несуществующие, и если он недостаточен в его отсутствие обязательно проявляется!. В этом случае, то, судья может "только (так он имеет совершенно дискреционные полномочия, потому что, если он может, не означает, что вы должны) заказать восстановление.

Еще раз, читатель никогда не определить объективный критерий, поэтому невозможно узнать, на том основании, что суд, перед увольнением с этими пороками, вы определите, заказать восстановление или признать только финансовую компенсацию: на самом деле на этой землеконституционные проблемы стандартные являются актуальными.

Очевидно, что если отсутствие оснований скрывает дискриминационных причин можно было бы спросить, даже в этих случаях, полную защиту.

3) защиты, которые требуются (справедливая компенсация) "обычных". И "предоставляется только пособие от 12 до 24 месяцев в зависимости от возраста работника, численности работников, размера поведение сторон и их состоянии.

Он применяется в отношении:

а) увольнение за ГМО вызывается, когда факт является необоснованным (но не ясно) и в этом случае определение ущерба должны также принимать во внимание инициативы работника искать новую работу (затем также необходимо предоставить здесь? для того, чтобы иметь возможность документировать эти инициативы)

б) дисциплинарного увольнения, когда существующий подход создает, но непригодные для оправдания вывода (диспропорция? но в этом случае не должно быть наказание с консервативными право на защиту *reintegratoria* слабым, а затем, что еще? трудно сказать!)

4) защита обязательная пониженным: только компенсацию от 6 до 12 ежемесячных оцениваются судом в зависимости от тяжести нарушения и процедурные относятся к увольнениям за неэффективное

- отказ давать объяснение причин
- административная процедура увольнения за ГМО
- дисциплинарное производство в соответствии со ст. 7 Санкт-Лав. Очевидно, что если в дополнение к этим нарушениям добавляется в несуществовании фактов или дискриминации будут также применяться в этом случае соответствующие гарантии.

## **КОЛЛЕКТИВНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ** (пункты 44/46)

Здесь закон вмешивается с конкретным желанием изменить двух точек схемы предусмотренных с. 223/91, при которых рабочие должны были несколько раз смогла отменить свое увольнение, - первым в финал уведомления увольнений и их мотивации для Союзов и DPL больше не должно быть контекстными по отношению к компаниям, которые имеют более 15 сотрудников, и которые намерены уволить 5 или более работников.

увольнений, но могут быть отправлены в течение 7 дней после получения информации для работника: затем снижал риск понести работодатель формального нарушения процедуры, видимо, только потому, что речь идет о возможности быстрого рассмотрения институциональных органов, ответственных и как отражение рабочих, о деталях, которые были использованы при выборе критериев для выявления избыточных;

- во-вторых, правило таково, что любые дефекты в уведомлении он должен направить работодателю профсоюзы для открытия процедуры мобильности может быть исправлено в рамках коллективного договора, заключенного в ходе процедуры. Стандартная ничего не говорит о степени представленности, что ОС должна подписали Соглашение. Прежде всего, она не принимает во внимание тот факт, что сообщение предназначено для удовлетворения интересов отдельного работника и что он был по крайней мере необходимо провести различие между различными уровнями упущения: если OS не получает сообщения возможно, что соглашение с другими, чтобы исправить это упущение?).

Изменить, а затем, в данном случае санкции в лицо несправедливое увольнение с предсказанием трех случаях:

- при коллективном увольнении заказывается без письменной форме (честно говоря это кажется фантазмагорические гипотезы в случае массового увольнения) у вас есть защита reintegratoria "полный",
- в случае нарушения установленного порядка (очевидно, не исцелиться от всех договоров Союза применяются только самые серьезные санкции экономического характера (обязательные рутинные защиты от 12 до 24 месяцев) тяжесть этого предсказания возникает в его ясности, принимая во внимание, что процедура Союза является аналогом того, что судья вычитается для этого типа увольнений власти рассмотреть дело по существу их причины необходимости ограничить свои суждения для только формальное соблюдение процедуры. потому что это считается достаточным в случае коллективного di licenziamenti, дают контроль к сравнению мера Союз рабо-

тодателей, Сион?) ./91 сравнение, однако, что быть серьезным и эффективным, нуждается поток точной информации (и хорошо продуман законом 223/1991), которые, очевидно, должны раньше, чем время, посвященное сравнению и ищет сделки.

Это то, что предусматривает порядок, но потом, если работодатель ведет себя не правильно, она должна немедленно предоставить эту информацию и не дает полной или вводящими в заблуждение с четкими умерщвление Control Union по управлению увольнений, это нарушение этой процедуры, Сегодня, в рамках этого нового закона не будет наказываться реинтеграции сотрудников: вновь выступает как он только хотел облегчить несправедливое увольнение подвергая работодателя просто экономический риск.

В этом случае, очевидно, для лучшей защиты работников должны быть (мы используем условное, потому что они все еще не знаем, как развиваться прецедентного права по этому вопросу) акт подходит раза, что станет возможным с действием в соответствии со ст. 28 St.lav. утверждая, что увольнения должны быть отменены, потому что прямым следствием антипрофсоюзных поведения.

- В случае нарушения критериев отбора, пожалуйста, обратитесь к пункту 4 нового искусства. 18 (защита reintegratoria слабая) с правом на восстановление и компенсацию до 12 ежемесячных платежей (в данном случае, однако, будет определена, если нарушение критериев не скрывает дискриминации, в этом случае оно должно быть признано reintegratoria полной защиты).

В этом случае она запрашивается восстановление, потому что закон уже установили, что работодатель, без возобновления процедуры, он может уволить сотрудника различных немедленно отождествляется с надлежащим применением критерия выбора.

## **НАЗНАЧЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ РАБОТНИКОВ. presc**

Кредиты работника за любые различия на договорных и правовых институтов, должны быть заявлены в течение пяти лет наделения.

Различия в расчете выходного возмещений (СКР), которые должны быть заявлены в течение 5 лет со дня прекращения трудовых отношений.

## **ОТЛИЧИЕ ОТ ИЗДЕВАТЕЛЬСТВ mobbing**

Агрессивное поведение на рабочем месте через поступки, слова, жесты, написанные домогательства, преследования вредные для значений достоинства, которые являются посягательством на достоинство и физическую и психологическую неприкосновенность человека ухудшают использования или ухудшать деловой климат настраиваются во всех отношениях, как запугивание.

Для большинства случаев основные элементы моббинга являются

- 1) насилие или домогательство психологического характера, и
- 2) частота его, систематической и долгих лет жизни, и
- 3) состояние своего прогресса, и

4) тяжелые патологические последствия в результате этого для работника. Эти репрессивные поведение должно быть противопоставлено решение. С точки зрения уголовного преступления издевательств отсутствует, и есть некоторые трудности в его реализации. Эта трудность не существует в области гражданского судопроизводства, где случаи возмещения издевательств прочную правовую основу в судебной практике Верховного Суда и гражданских судах.

Работник, чтобы получить компенсацию от издевательств, это хорошо, на помощь Sub, должно доказать связь заболевания с множеством преследования на место работодателя для того, чтобы изолировать его психологически и физически (повреждение моббинг) .

Работодатель несет ответственность за повреждения, вызванные издевательствами (т.е. агрессию области психики работника) в соответствии со ст. 2087 куб.см, хотя физически, осуществляемой их коллегами в том же классе жертвы. Работодатель обязан выплатить компенсацию работнику в результате физической травмы практика издевательств деятельности, осуществляемой сотрудниками, когда установлено, что начальник, будучи осведомлен о противоправных деяний заключенные им, а не была активирована, чтобы остановить их.

**СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**, защиты во время работы трудовых отношений.(АММ)

**Материальной помощи.** Частичное или полное сокращение продолжительности рабочего времени определяется компания приводит, в результате специальной процедуры, вмешательство избыточность фонд. Интеграция платы не может быть больше чем 36 месяцев до пяти лет.

После того как закон Fornero, остаются активными увольнения рядового до внеочередных кризиса и реструктуризации и солидарности контрактов.

"отменили случае чрезвычайных прекращения деятельности и / или в связи с банкротства и, с 2017 года, случай отступления, при финансировании за счет общего налогообложения.

Упразднение Cigs для прекращения деятельности снижает охране труда для рабочих по сравнению с предыдущим 12 или 24 месяцев до 12 месяцев Aspi быть увеличен до 18 лет, если они находятся в возрасте старше 55 лет. .

"Расширения" LL "из круга бенефициаров увольнения ограничен ряде секторов (коммерческие и туристической деятельности с более чем 50 сотрудниками, частные охранные фирмы с более чем 15 авиации и аэропортовой системы), для которых каждый год был финансируется отступление.

Для районах, не охваченных сигареты и только для компаний с более чем 15 сотрудников, увольнения в отступление будет заменен на двусторонние фонды солидарности, сделанных INPS. Такие средства, необходимые, (создана в 2013 году соглашений между профсоюзами и бизнесом, или при отсутствии соглашения, государства в остаточной форме) будет давать различные защиты в зависимости от секторов и переговоров, рабочих и служащих на предприятиях с менее чем 15 сотрудников, которые до сих пор использовали дела остаются с единственным исключением dell'Aspi защиты. Пока случае отступления была профинансирована общего налогообложе-

ния до 60% и с европейских фондов по регионам на оставшиеся 40%. Фонды, расширить модель двусторонних с целью передачи гарантии растущие части благосостояния и общественного управления двусторонними деловыми кругами и профсоюзами, приватизация социального обеспечения и также меняется таким образом, роль профсоюзов. Упразднение случаев отступления поэтому не стала возможность установить общие инструменты в общих налоговых доходов, но используется для удаления вклада ответственности в поддержку доходов и утверждаю механизм страхования.

Если вы повторить опыт межпрофессионального средств для продолжения образования, дополнительные пенсионные фонды и дополнительное медицинское у нас будет богатый распространение институтов, таких как максимальное возвышение "сделай сам" корпоративный и архивирование всех убеждений общие решения и солидарности .

### **Три типа вмешательства: (tre tipi)**

**обыкновенные CIG.** Плата работников, сотрудников и руководителей приостановлено или сокращенный рабочий день для переходных событий, не связанных с компанией или с временными кризисными ситуациями рынке.

Время работы: 13 недель подряд, в исключительных случаях может быть продлен на три месяца, в течение трех месяцев до максимум 52 недель в период. От обычных фондов исключены учеников, водителей сотрудники, надомные работники, менеджеры.

**Компании разрешено:** промышленных предприятий, кооперативов, занимающихся обработкой, обработкой и сбытом сельскохозяйственной и животноводческой продукции

МПК экстраординарное. Плата работников, сотрудников и руководителей в том числе работников с временными контрактами или неполный рабочий день службы в течение не менее 90 дней, чтобы:

1. реструктуризации, реорганизации или корпоративной реструктуризации, в течение не более двух лет плюс 2 возможных расширений 12 месяцев каждые

2. корпоративный кризис, в течение не более одного года, если не будет продлен на шесть месяцев

3 компании к банкротству или конкурсному продолжительностью 1 год, если не продлен на шесть месяцев.

### **Приемлемые фирмы: (imprese amm)**

Компании, промышленных, строительных и связанных с ним, сельскохозяйственные кооперативы, подрядчиков столовой и услуг общественного питания, подрядчиками за услуги по уборке, вспомогательных предприятий в области железнодорожного сообщения, в том числе малых предприятий строительной и смежных отраслей, где работают более 15 сотрудников. Коммерческие предприятия с более чем 50 сотрудников.

Субсидирование заработной платы должно быть 80% от общей суммы вознаграждения (в том числе дополнительные ежемесячные). На самом деле это гораздо ниже, поскольку максимальная сумма субсидирования заработной платы устанавливается ежегодно правительством.

## ОСВОБОЖДЕНИЕ УВОЛЬНЕНИЙ ПРИБЫЛИ

Освобождение увольнений на прирост поддержку рабочих, служащих и руководителей отстранен от работы без доступа к увольнениям обыкновенной и необыкновенной включая учеников, в ведении / временных работников и работников на дому. Продолжительность IGC в отступление может быть не более 12 месяцев (сначала запросить максимум 6 месяцев).

Пособие, равное 80% от заработной платы (до потолков INPS), будут покрываться за счет INPS.

Режиме сна, будут двух типов: ноль часов в неделю или частичное сокращение рабочего дня.

Для того чтобы получить вы должны проработать не менее 90 дней, даже если не последовательно с компанией, которая требует МПК, для работников с учетом минимального предела 40 дней, не обязательно подряд.

### Максимальное значение пособия сигареты "

2013 Закон № 427/80, предоставляется в течение 12 месяцев:

Зарплаты ссылкой	Чистая сумма	Общая сумма €
Платить до € 2,075.21	€ 959,22	€ 903,20
Платить больше, чем € 2,075.21	€ 1,152.90	€ 1,085.57

\* Интеграция заработной платы, налог по ставке 5,84%, что уменьшить взносы.

## СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ (amm mobilità)

прекращается, когда трудовые отношения.

**Мобильность.** Защита в случае прекращения трудовых отношений. И "отменили надбавки за мобильность и различные формы пособий по безработице (обыкновенные несельскохозяйственных, менее жесткие требования, специальная конструкция) будут включены в мини nell'ASPI и Aspi.

Удаление тяжелых мобильность приводит к уменьшению продолжительности поддержки доходов. До сих пор работающих мужчин и женщин, которые использовали мобильности были покрыты в течение 12 месяцев, подняли до 24 для работников от 40 до 50 лет, а 36 на пятьдесят, на севере страны. Сотрудники компаний, расположенных в крышках юге, в зависимости от возраста рабочих, вместо этого они пошли от 24 до 36 до 48 месяцев.

Сокращение времени, он становится центром северо-мобильности еще выше, если он следовал сигареты. До 4 лет моложе, который стал 5 в регионе Южного таких как Кампания.

Таким образом, в регионе к северу от центра с отменой сигарет для прекращения деятельности и / или банкротства и с отменой мобильности период защиты снижается с 24/60 до 12 месяцев dell'Aspi быть увеличено до 18 для ultracinquantacinquenni. Подъемное пособие уделено работников, уволенных в связи с сокращением штатов, преобразование или прекращение деятельности, имеющих право на CIGS или с более чем 15 сотрудников, которые не входят в сферу CIGS, для коммерческих предприятий профессиональной предел 50 сотрудников . Его значение, равное пособие сигареты в течение

первого года и сократился на 20% во второй год и выплачивается в 12 ежемесячных платежей в год.

Работник должен иметь стаж работы не менее 12 месяцев, из которых 6 были использованы. Мобильность периоды могут быть использованы для достижения права на пенсию, и с целью определения степени самой платы. Продолжительность. Период выплаты подъемных пособий варьируется в зависимости от возраста работника, расположение производственного подразделения, пострадавших от увольнения и стажа работы. С 2014 начался переходный период, что приведет к отмене института и применение del l'ASPI.

#### Центр-Север

#### Возраст и на число месяцев покрытия

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	24	18	12	12	12
Da 40 a 49	36	30	24	18	12
Da 50 a 54	36	42	36	24	12
55 ed oltre	48	42	36	24	18

#### Юг и острова

#### Возраст и на число месяцев покрытия

	2013	2014	2015	2016	2017
Fino a 39	12	12	12	12	12
Da 40 a 49	24	24	18	12	12
Da 50 a 54	36	36	24	18	12
55 ed oltre	36	30	24	18	18

Юге и островах возраст и количество месяцев охвата периоду выплат подъемное пособие не может превышать стажа, начисленных работнику в компании.

При наличии специфических требований возраста и вклада, учет мобильности распространяется на достижение платы ("длинный мобильности").

Пособия приостанавливается, если работник работает по срочному или неполный рабочий день и пустоту в случае постоянной занятости или пенсионных прав.

Получив уведомление об увольнении работник должен подать заявление в 'INPS течение 68 дней.

**Доставка.** Пособие выплачивается ежемесячно непосредственно INPS.

Может быть выплачено в виде единовременной выплаты, если работник просит ее провести деятельности или связан в кооперативе.

#### **ДОГОВОР СОЛИДАРНОСТИ. (cds)**

В СРС направлена на поддержание занятости за счет сокращения "для того, чтобы избежать всех или части сокращения или Декларация о личном росте»



интеграции платить предусмотренные контрактами солидарности:

- L '80% для 2009-2012 годы заработной платы потерял в результате сокращение рабочего времени
- не подлежит применению потолка установленные заработной платы
- не включает в доходы от предприятий соглашений в 6 месяцев до компакт-дисков, вместо этого включает в себя любое увеличение, следующий за заключение компакт-дисков.

Как MIDL:

- Выходное пособие: квота на часы не работали, несет INPS
  - . - Заболевания: болезни будет выплачиваться в размере 80% за потерянные часы.
  - Болезнь, праздники и отпуска имеет право в полном объеме, оплата в течение нескольких часов не работал на 80% от обычной заработной платы. А также: взносы, выплачиваемые работнику равны 5,84%, так на самом деле интеграции больше 80%)
- Прямые платежи: лечение, как правило, ожидали в компании. Е 'ождается просить прямых платежей, какой предусмотрен сигареты

## **ВСАСЫВАНИЯ (безработица обычные) aspi**

Требования к кандидатам: занятость налоги, по крайней мере 2 года и 52 недель выплаты взносов в течение последних двух лет.

Продолжительность: 12 месяцев для работников в возрасте до 54 лет и 18 месяцев от 55 лет и старше.

Сумма: 75% до вознаграждения 1150 евро (переоцененная ежегодно на основе индекса потребительских цен CPI), 25% для части зарплату, превышающую 1150 € и до максимум € 1,119.32; выбраковки: 15% 'за вычетом резерва после первых 6 месяцев и еще на 15% меньше за другим ссылкой Зарплата 6 месяцев:

связаны с весь двухлетний период вклада.

Aspi же относится и к аудитории, которая была подвержена безработице, единственный вид, который расширен по сравнению со старыми пособиями по безработице, являются учениками и художников. Выплачивается ежемесячно по INPS с чеком. Как изменить Продолжительность гранта с 2013 по 2016 года, когда перехо

Aspi transizione

	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>fino a 50 anni</b>	<b>8 mesi</b>	<b>8 mesi</b>	<b>10 mesi</b>	<b>12 mesi</b>
<b>50 - 54 anni</b>	<b>12 mesi</b>	<b>12 mesi</b>	<b>12 mesi</b>	<b>12 mesi</b>
<b>55 e oltre</b>	<b>12 mesi</b>	<b>14 mesi</b>	<b>16 mesi</b>	<b>18 mesi</b>

Держитесь подальше все фиктивные самозанятость, пара-подчиненный, и большая часть трудового срока.Aspi исключен по НДС, Ассоциация в участии, проектные работы, ваучеры, по вызову работы. Для временных рабочих и нестандартной занятости, двойное требование двух лет приема INPS

и 52 недель взносов, выплачиваемых в течение двух лет, они в основном остаются недостижимой порогов.

Для них имеется будет мини Aspi. Для работников в своей конструкции сделан одноразовым уже предусмотрено, своего рода «чаевые» с гипер-селективных требований доступа.

### **МИНИ КАТУШКИ** (пособия по безработице и снижаются требования) mini aspi

Мини Катушки (DisoccuDal 1 января 2013 является ", предоставленные работникам, в том числе учеников и членов кооперативов с трудовыми отношениями, по крайней мере 13 недель взносов, выплачиваемых в течение последних 12 месяцев.

Mini-ASPI (которые должны быть равны 'ASPI) оплачивается ежемесячно в течение нескольких недель, равную половине недели вкладом в прошлом году, за вычетом резерва под периодов, используемых в течение года. повторная оккупация в случае занятости с мини ASPI подвешен в офисе течение 5 дней и максимально допустимый возобновится в конце подвески.

### **ПОСОБИЕ ДЛЯ СЕМЬИ** assegni

Это услуга, для оказания помощи семьям с доходами ниже определенных пределов утверждается каждый год законом.

Это зависит от всех работников, безработных, которые получают пособие по безработице, работники мобильность, cassintegrati, членов кооперативов, для пенсионеров.

С 1 января 1998 также принадлежит всем контрактам, то есть тех, кто поступил в отдельное управление (Закон 335/1995).

Исключаются самозанятых и вышедшие на пенсию бывшие сельского хозяйства самозанятых работников, которые вместо того, имеет старые "семейные

Это зависит только от семьи, состоящие из:

- a) заявителем гранта
- b) супруг не юридически отделены
- c) детей (законные, незаконные, принятый, филиалы, естественно, юридически признанные либо в судебном порядке заявил, рожденных от предыдущего брака супруга, на которого возложена законом)
- d) взрослых детей, которые не могут, для физического или психического дефекта, туз Luta и постоянно не участвовать в работе
- e) внуков в возрасте до 18 лет, против прямой восходящей (дед или бабушка), кто нуждается и поддерживаются прародителя

Они могут быть частью семьи также братья, сестры и внуки стороны заявителя (дети братьев и сестер, детей и старше из строя, при условии, что не имеет право на пенсию по случаю потери кормильца и сироты обоих родителей ).

Чтобы иметь право на семьи должен иметь доход состоит из не менее 70%, с работы или предоставление, вытекающие из трудовых (пенсии, пособия по безработице, беременности и родам, пособия по болезни и т.д.).

Спрос на бытовые пособия должны быть поданы:

а) сотрудниками компании в целом

б) непосредственно INPS дома пенсионеров, сотрудников, прикомандированных аудиторам или компании не смогли или перестал; обслуживания рабочих, занятых на внутреннем и семье сельскохозяйственных рабочих, работников по контракту.

Заявление также может быть представлен союзы, которые, согласно закону, оказывать помощь бесплатно, или высылаются по почте.

Заявка должна сопровождаться самосертификации вместо семейного положения. Право на получение задолженности истекает через 5 лет с момента предоставления права.

## **РАБОЧИЕ-ИММИГРАНТЫ И ВЫЧЕТОВ НА ИЖДИВЕНЦЕВ** migranti

Трудящиеся-мигранты выгоду от снижения налогов для членов семей, не проживающих в Италии, компания должна представить отчет веков выданы в законном порядке в стране происхождения, переведена на итальянский язык и засвидетельствованы в итальянском консульстве в стране происхождения

. Для семей, проживающих в Италии, должны быть доставлены в компанию свидетельство о семейном положении выдается муниципальные должности.

## **МАТЕРИНСТВО** maternità

В случае декретного отпуска, работник имеет право на обязательное воздержание в течение 2 месяцев до предполагаемой даты рождения и 3 месяцев после родов. Право на обязательное воздержание также отвечает за женский надомников и домашних работников.

Без ущерба для обязательного сроком на 5 месяцев, вы можете использовать термин на гибкой основе (например, за месяц до родов и 4 месяца после рождения)

Если роды происходят в преддверии ожидаемой даты, вы можете добавить 3 месяца послеродового дней вынужденного отпуска не использованных до родов, не более 5 месяцев.

**Лечение economico.**Le работники имеют право на ежедневное пособие в размере 80% от средней заработной платы в общем воспринимается quadrisettimanale или ежемесячной оплатой периода, предшествующего тому, в котором она начала обязательного отпуска, в том числе премии, комиссионные и т.д..

Некоторые контракты предусматривают интеграцию, уплачиваемых компанией до 100% от заработной платы.

Продолжительность обязательного отпуска считается полезным как для закона и мера всех пенсий.

**Обязанности работника.** Перед началом обязательного отпуска, работник должен представить в компанию и INPS (или юридических лиц, при которой вы застрахованы) медицинскую справку о беременности, месяц беременности (дата визита) и дата Ожидается родов.

**Вынужденном отпуске рано.** Работник может обратиться к провинциальной труды дирекции, воздержание от работы рано самого начала беременности в следующих случаях: серьезные осложнения во время беременности или уже существующих форм заболевания, что предполагается, могут усугубляться беременностью;

- если условия или рабочая среда считается влияющей на здоровье женщин и детей;
  - когда работник не может быть перемещен в задачах менее неудобно.
- Периоды ежедневного отдыха. Для работающих матерей в течение 1-го года ребенок имеет право на 2 оплачиваемый отпуск на 1 час, также могут быть накоплены в течение дня. Остальное составляет один час, если ежедневное рабочее время меньше 6 часов.

**Дополнительный воздержавшемся.** Дополнительно не оставляют его на обоих родителей до достижения ими возраста 8 лет ребенку, в общей сложности 10 месяцев, непрерывного или фракционированного и каждого родителя не должен превышать 6 месяцев использования (например, ли мать получает 6 месяцев, отец будет иметь возможность пользоваться 4).

Отец имеет право воздержаться дополнительно, даже если мать не имеет права (потому что она не имеет работы, домашние работники, работающие на дому), а если отец пользуется этим правом в течение непрерывного периода не менее 3 месяцев, его предел от 6 месяцев до 7 месяцев и становится максимальной полностью удовольствию между двумя родителями, то за 11 месяцев (7 месяцев x отец, мать и 4 месяца x).

**Обязанности работника или работнику.** Работника или работник должен предупредить в письменной форме работодателя за 15 дней до начала воздержавшемся.

Различные условия могут быть предусмотрены национальным коллективным договором. Размер компенсации. Пособие для дополнительного отпуска конкурирует на общий срок от 6 месяцев, в размере 30% от заработной платы (среднесуточная глобальной месяца, предшествующего обязательного отпуска, за вычетом начисленных и любые дополнительные ежемесячные призы) до 3-х лет второй год.

Для периодов использования более 6 месяцев и после завершения 3-й год ребенка в возрасте от 8 лет, пособие конкурирует только если личные доходы заявителя меньше чем в 2,5 раза Размер минимальной пенсии.

Период дополнительного отпуска шести месяцев выплачивается в размере 30%, которая используется 3-й год ребенок покрывается действительны условная взносы на пенсионное обеспечение.

**Разрешения на болезнь ребенка.** Во время болезни ребенка оба родителя в возрасте до 8 лет не может альтернативно отсутствовать на работе без сохранения заработной платы.

До достижения ребенком 3-летнего возраста ребенка не обеспечивает ограничение по времени использования, от 3 до 8, как ожидается, более чем на 5 дней в году для каждого родителя. Болезнь ребенка должны быть сертифицированы в соответствии с соглашением врача или специалиста NHS. До достижения ребенком 3-летнего возраста периоды ребенка отсутствия на ра-

боте в связи с болезнью ребенка покрыты денежных взносов

.Госпитализации ребенка останавливает функционирование простился с родителем.

Дети по уходу за принятие или приемные. Работники, которые усыновляют детей до 6 лет для усыновления внутри страны и более чем 6 лет до международных, могут извлечь выгоду из обязательных компенсаций и последующие 3 месяца после поступления ребенка в семье.

Что касается правил воздержания дополнительно, родители могут сделать перерыв в работе на время принятия или если ребенок в возрасте от 6 до 12 лет, в течение первых 3 лет с момента входа в ребенка в том же доме.

## **РАЗРЕШЕНИЯ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ИХ СОПРОВОЖДАЮЩИХ**

HANDICAP

Родитель, с тяжелыми формами инвалидности ребенка или оказание помощи членов семьи или аналогичный (в пределах 3-го класса), который инвалидом или работника или работник с тяжелыми формами инвалидности, имеют право не быть передано любое иное место деятельности без их согласия и / или выбрать место работы ближе к месту жительства лица, которому он помогает.

Позволяет осуществлять до 3-й год от ребенка-инвалида. Родители с сыном, также приняла с инвалидностью, имеют право на продление по уходу за ребенком до трех лет ребенка или, наоборот, к ежедневному разрешения за платил в течение двух часов.

Разрешено после 3-го и до 18-го года жизни инвалидов. Родители, в качестве альтернативы между ними, имеют право на три дня отпуск, оплачиваемый и зачисляются ежемесячно в переносном смысле, может быть разделено в часах.

Животных после 18-го года жизни инвалидов. Родители детей-инвалидов и старше имеют право либо три дня оплачиваемого отпуска, даже в текущих месяцах.

В том случае, если ребенок живет инвалиды с родителями, право на три выходных дня для заявителя работником родитель игнорирует условия, что мать работает или, что нет никакого другого человека, который может оказать помощь

Разрешения, чтобы помочь члену семьи или близость в третьей степени. Работника или работнику помощи членов семьи или близость в рамках 3 (в том числе ваш супруг) имеют право на получение разрешения на 3 дня в месяц. Введено не оплачивается и полезным для пенсии. Это может быть разделен на разрешение раза. Не требуется, но отключена гостиная члена семьи при содействии прежнему должны иметь характер систематической и адекватности.

Разрешения на работника-инвалида. Работник страдает от тяжелой инвалидности имеет право: до трех дней отпуска выплачивается ежемесячно или двухчасовой ежедневный разрешения (с указанием часов работы более шести часов в день) или часа ежедневной разрешения (рабочего времени равна или меньше 6 часов)

## **СОТРУДНИК ВЫХОДНОЕ ВОЗМЕЩЕНИЯ ( tfr )**

Работник имеет право, за каждый год обслуживания предоставление равной валовой годовой оклад деленное на 13,5. СКР применен к любой доле в месяц, включая испытательный срок. Выходное пособие выплачивается по окончании трудовых отношений.

Выходные пособия вычитается из суммы 0,5% в расчете на валовой налогооблагаемой зарплаты для финансирования фонда, созданного в INPS для гарантии выходного пособия в случае банкротства.

В конце каждого года компания переоценивает положения предыдущих лет с фиксированным процентом в 1, 5% плюс 75% инфляции измеряется ISTAT. Работники имеют право требовать аванс в 70% от начисленного возмещения при условии, что: имеют стаж не менее 8 лет, утверждает, подпадают в рамках ежегодного пределах 10% лиц, имеющих право и в любом случае на 4% от общего числа работников; оправдана необходимостью дорогостоящих медицинских расходов за приобретение своего первого дома, ожидание может быть заявлен только один раз в той же занятости.

С 2004 года правительство, ВИКТ, CISL и Уил, после сокращения пенсий, они решили урвать выходного пособия работникам с молчаливого согласия, чтобы дать жизнь схемы дополнительного пенсионного обеспечения. Причины следует искать в дополнительных пенсионных политические и экономические интересы финансовой мировых банков, страховых компаний, менеджеров, ВИКТ, CISL, Уил, кто призывал завладеть выходного пособия для работнико

От кражи выходное пособие Sub разработала интенсивный и разнообразный ландшафт с выходного пособия в пенсионные фонды работников отказаться от безопасного возвращения в течение одного-рисками и непредсказуемыми.

Sub предлагает работникам не давать выходное пособие фонды, фондовый рынок, спекуляции и к бизнесменам, но претендовать на возрождение общественного благосостояния.

Отчасти в результате этого сражения смещение выходного дополнительной пенсии платить существенно не удалось, Sub продолжает битву, чтобы предотвратить кражу выходное пособие новых сотрудников и позволить тем, кто присоединился к средств может выйти вернуть выходное пособие в компании.

## **ЕЖЕГОДНУЮ СЕРТИФИКАЦИЮ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ (Cud)**

Компания осуществляет сертификацию ежегодно работнике в КЕД форму, которая доставляется по март:

- зарплаты для целей налогообложения и налогов (подходный налог) отчисления
- начисленной заработной платы и взносов на социальное страхование отказано, недель за счет взносов, недель покрывается вмененный взносов (болезни, сигареты, несчастные случаи и т.д.)
- суммы выходного пособия, начисленного Жвачка модель является

важным документом, который должен быть сохранен, так как он удостоверяет уплату налогов, и важно, чтобы построить 730 или только в случае необходимости.

## **ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ССЫЛКОЙ ДЛЯ РАСЧЕТА УДЕРЖАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ.**

Представляют собой доход от трудовой деятельности, и подлежит вклад, все суммы и ценности в любом случае воспринимается в виде пожертвования в трудовых отношениях. Исключаются из налоговой базы по взносам целей: выходное пособие, ранняя стимулов выхода на пенсию, болезнь, несчастный случай материнства, сигареты и заработной платы в результате предприятия соглашений и с учетом decontribution билет.

Заработная плата привязана к корпоративной производительности, качества, финансовых показателей компании не подлежит социальных отчислений безопасности для работника и подлежит уменьшением вклада 25%, уплачиваемых компанией с суммы, не превышающей 3% от годового оклада.

## **ВЗНОСЫ В СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И БЛАГОСОСТОЯНИЕ, ВЫПЛАЧИВАЕМЫЕ ЭТОЙ КОМПАНИЕЙ И РАБОТНИКОМ.**

contributi

Выплатить взносы, выплачиваемые работнику задержаны и впоследствии оплачиваются учреждениями социального обеспечения для выхода на пенсию, болезни, беременности и родам, семейные пособия, пособия по безработице, мобильности и безработицы. Сумма этих отчислений определяется законом.

Ставки взносов в силу с 1 января 2010 года.

Промышленности в целом с более чем 50 сотрудников.

	Работников промышленности	работников
Всего	%	%
Inda работником	9,49	9,49
Распределены следующим образом:		
Резерв на пенсии	9,19	9,19
Увольнения Премущества фонда (CIGS)	0.30	0,30
Оплачивается общей компании	31.38	29.16

распределяется следующим образом:

Пенсионный фонд	23,31	23,31
Безработица	1,61	1,61
вклад в домашнее хозяйство Пособие	0.68	0.68
обычный фонд резервирования	2,20	2,20
материальной помощи	0,60	0,60
подъемное пособие	0,30	0,30
Вклад в пособиях по болезни	2.22	
Вклад пособие по беременности и родам	0,46	0,46

## НАЛОГА

В дополнение к социальное страхование и обеспечение, зарплата сотрудника компании будет исчислять, удерживать и платить государству, налоги на фонд за своих работников. Тарифы рассчитаны на так называемые "налогооблагаемый доход", которая является сетью социального страхования и обеспечения.

Заработной платы в результате соглашений, направленных на повышение производительности, в течение не более € 6000, а также для тех, кто имеет доход в размере до € 35000 облагается налогом по ставке 10%.

Если у него нет других доходов или вычитаются расходы могут утверждать (ипотека, медицинские счета, школы и т.д.), Должны предусматривать декларацию о доходах Форма 730 или законом.

## КАКОВА ВАША ЗАРПЛАТА busta

Право на вознаграждение и до зарплаты начинается с предположения.

Компания должна сообщить в письменной форме работника, все условия, установленные Национальным коллективных трудовых применяется (место работы, начиная работу, испытательный срок, продолжительность отношений, размещения, уровня, должности, заработной платы, рабочего времени, праздники и т.д.) в течение 30 дней.

Этот документ должен храниться у работника.

Платить отчет, содержащий, в деталях, количество работник получает в качестве компенсации за указанный период трудоустройства.

## КАКОВА СТРУКТУРА ЗАРПЛАТЫ elementi

В дополнение к данным, к профессиональному уровню и период времени, охватываемый оплаты труда, зарплате содержит:

- компоненты вознаграждения;
- социальные отчисления безопасности
- Налоговые вычеты
- Пособие для семьи

Вознаграждение состоит из трех частей:

1. непосредственно на работы, выполняемой работником,
2. косвенно связаны с конкретным договорным учреждения (праздники, каникулы, праздники, 13-й месяц зарплату и другие ежемесячные платежи, материнства, болезни, несчастные случаи, увольнения и т.д.)
3. отложенный, что часть вознаграждения, что компания в сторону и будут отмечены работника в конце трудовых отношений под названием выходное пособие или ликвидированы.



## ЭЛЕМЕНТЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ

**Базовая оплата труда или минимального размера оплаты труда.** Это минимальный размер оплаты труда, установленным национальным коллективным соглашениям категории для различных квалификаций.

Знать, что является вашим основным выплатить работнику может относиться к национальным трудовым договором и категории, возложенные на него в момент компания (или, что приобрел более поздняя) или что в связи с фактически выполненной обязанности.

**Стаж.** Представьте, что часть вознаграждения, связанные с постоянством работника в той же компании, и в том же профессиональной категории. Они рассчитываются в виде фиксированной суммы или в процентах от основной заработной платы плюс непредвиденные (но в некоторых случаях только на основную заработную плату) и регулируются по категориям контрактов.

**Сдельная.** Сдельная или выплаты вместо кусок 'учреждение, которое связывает часть вознаграждения с выполнением отдельного работника или группы работников. Компенсация за сверхурочную работу, праздник, ночь, и смены.

**Расширение рабочего времени** сверх лимита (ежедневно или еженедельно), указанной в договоре или смены работы, отдыха или ночи выплачиваются с увеличением вознаграждения, предусмотренного национальным контрактов.

**Зарплата компании.** И "части заработной платы рассчитывали в компании, варьируется от компании к компании. Это может быть: salario aziendale

- коллективных (например, бонус добычи, 3-й пункт, приз недели и т.д.).
- связаны с присутствием;
- переменной или на согласованных целей на уровне предприятия переговоров.
- личная премия; провел большую всасывается в случае изменения категории

**Mensa** пособие столовой и бонусы. Хорошо известно, в послевоенные годы право работников на таблицу со стоимостью берет на себя компания. Столовой управляется непосредственно компании или контракт. В последние годы там, где нет столовой услуга оплачивается билет.

Там, где есть столовая, в случае неиспользования на праздники, болезнь, несчастный случай, праздники и т.д., это зависит от работника компенсации не связываться с определенным значением на уровне провинций. Согласно Закону №. 359 из 1992 количество не-кафе, не является частью заработной платы и не влияет на любое учреждение.

Обычные значение таблицы полезен для целей расчета взносов на социальное обеспечение и помощь.

**Другие пособия.** Национальных коллективных трудовых договоров предус-

матривают компенсацию: для обездоленных сиденья, высокие горы или подполье, наличными, и т.д..

**Непредвиденные расходы.** С согласия от 31 июля 1992 года между правительством, Конфиндустрии и ВИКТ-CISL-Уил, была отменена система индексации заработной платы (резервного) рост цен.

В самом деле, вы не привели к увеличению любых непредвиденных от мая месяца 1992 года. Значение находится в месте, как на момент заключения соглашения, а в некоторых контрактах было Псевдоскрофулодерма в базовой заработной платы.

**EDR (отдельным элементом оплаты труда.)** Соглашение об отмене эскалатора предусматривает выплату единовременной суммы в размере € 10,33 в месяц в течение 13 месяцев на период 1992/93. В некоторых контрактах отлит из базового оклада.

## **БОЛЕЗНИ.** malattia

В случае болезни, работник обязан:

→ идти к врачу за фундаментальные медицинские свидетельства и врач отправляет сертификат INPS и освобождение копию.

→ уведомить об этом компанию в течение первого дня и отправить медицинскую справку в компанию в течение двух дней с момента начала отсутствия. Если Ваш бизнес требует INPS, электронной подачи сертификатов болезни работники могут быть освобождены от отправки сертификата в компании.

Во время своей болезни, работник должен быть доступен, в своем доме каждый день недели с 10.00 до 12.00 и с 17.00 до 19.00.

Работник на больничном должен уведомить компанию о любом изменении постоянного проживания (то есть место, где в то время это заболевание).

Работник имеет право сохранить за собой пост на срок, установленный законом, коллективными договорами, продолжительность которого зависит от длины или квалификации.

После этой даты, в случае тяжелой болезни, работник может просить отпуск за свой счет и в других случаях компания может принять решение о увольнении с уведомлением оплачивается.

Срок хранения место должно быть понятно, в непрерывном режиме в случае одной болезни, в случае большинства болезней периода следует понимать как сумму отдельных отпуск по болезни в течение времени, установленного национальным трудовым договором (30/36mesi )

Для отсутствия на работе в связи с болезнью работника (работников, заработная плата сотрудников и третичный) имеет право на получение суточных выплачиваемых INPS, выплачиваемые этой компанией.

К этому добавляется экономической интеграции, уплачиваемых компанией регулируется национальным трудовым договором финансовой компенсации, выплачиваемой INPS предоставляется в следующих размерах от средней заработной платы ежедневные глобальные: первые три дня не суточные от

4 ° до 20 ° ежедневно, 50%, от 21 до 180 дней, 66,66%

Экономические выгоды для работников отрасли выплачивается непосредственно компанией в соответствии с положениями национального соглашения.

Заболевания, которые произошли до начала отпуска не приводят к истечению отпуска, но выплата пособия по болезни.

Болезнь, которая возникла во время праздников будет приостанавливать ход и продолжительность испытательного срока и срока уведомления.

Учеников исключены из экономической трактовке INPS и воспринимать дополнениями предусмотрено национальным коллективным

## **ТРАВМЫ. Infortunio**

Все сотрудники в обязательном порядке страхуются компанией в ИНАИЛ от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Страхование призвано обеспечить сотрудников необходимой физической защиты, здравоохранения и экономические, в случае несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работник обязан незамедлительно уведомлять любой аварии, которая происходит, даже если мягкий, организации (управляющего или по указанию).

Компания должна сопровождать пострадавшего в клинику или ИНАИЛ медпункт и записывать авария на аварии книгу.

Компания закону обязаны выплачивать работнику отсутствовать интеграции травмы INAIL до 100% чистой зарплаты которую работник получил бы, если бы он работал.

Во время аварии нет никаких обязательств по вызову на дом.

## **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И СОКРАЩЕНИЯ РАБОЧЕГО ДНЯ. Orario**

Продолжительность нормального рабочего дня и "зафиксирован на 40 часов в неделю.

Действие требования разработаны в национальной и переговоров на уровне компаний выиграл сокращение рабочего времени без потери в заработной плате.

Сокращение рабочего времени может иметь место: коллективном уровне за счет сокращения ежедневно или еженедельно, с коллективными закрытием на мостах, с индивидуальные права доступа.

Коллективная работа по установлению его размера сокращения рабочих часов, максимальная продолжительность рабочей недели.

Средняя продолжительность рабочего времени не может в любом случае не должна превышать для каждого семидневного периода, сорок восемь часов, включая сверхурочные.

Работник имеет право на каждые семь дней период отдыха продолжительностью не менее 24 часов подряд, как правило, на воскресенье.

**Ех праздников.** Закон 5 марта 1977 № 54 упразднен 4 праздники и готовы движения торжества от 2 июня и 4 ноября на первое воскресенье июня и в первое воскресенье ноября. После восстановления фестиваля 2 июня, не перемещается в воскресенье до 4 ноября.

Вместо четырех отменили общественного блага рабочих из 4 группы по 8 часов отпуск, оплачиваемый коллективного или индивидуальный, бывший праздник 4 ноября применяется режим, предусмотренный дни выпадают на воскресенье.

**Отдых.** Законодательный декрет. ° 66 2003 года предусматривает, что работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск не менее четырех недель и вводит в первый раз в Италии, так выразился, запрет монетизировать период отпуска, если только случае прекращения трудовых отношений в течение года.

Что касается срочных трудовых договоров составляет менее одного года, это всегда можно разрешить монетизации праздников.

Если иное не указано в договоре категории, можно выделить, как использовать отпуск:

- менее двух недель, с *fruirsi* быть непрерывным в течение года зрелости, по просьбе работника. В конце года, если работник не наслаждались отпуском в течение двух недель подряд, компания будет нести ответственность в виде штрафа

- Оставшиеся недели отпуск должен быть использован даже незначительно, но в течение 18 месяцев с конца созревания, за исключением различные сроки, установленные коллективным переговорам.

- Кто имеет право на более чем на 4 недели отпуска, *usufruirle* также можете разделить, но в сроки, указанные в контрактах.

Каждый месяц работы имеет право на одну двенадцатую от общего права отдых в одном году. Праздники оплачиваются в оплате глобального сделано.

**Тринадцатый или Рождество бонус.** Он поставляется обычно в декабре и *ragguagliata* до месяца или 173 часов. Заработная плата использовать для оплаты тринадцатого устанавливается коллективными договорами.

**Четырнадцатый месяца или недели приз.** Прогноз некоторыми коллективными договорами (например, торговля), либо путем переговоров.

**Договорные пособие праздник.** В случае отказа в продлении национального контракта, после 3 месяцев с даты истечения срока, рабочие будут выплачиваться повышение заработной платы в размере 30% от уровня инфляции.

Суммы после 6 месяцев договорных праздник проходит 50% от целевого показателя инфляции. Тем не менее, отпускные перестает быть доставлены после даты возобновления контракта.

## **ВАЖНЫЙ** importante

Эффективной защиты и улучшения условий труда проходят через присутствие в каждой компании группы рабочих, организованных с детенышем.

Каждый работник должен проверить правильность применения компания национального трудового договора просмотра текста размещен на ферме или в помещении собирается Cub.

Другая важная информация может быть найдена в картах для Cub тему можно ознакомиться в офисах и на сайте [www.cub.it](http://www.cub.it)

## **ЧТО ТАКОЕ CUB**

Cub родился весной '92 по инициативе многих работников весьма критически ВИКТ-CISL-UIL. Как мы поняли, работники долгое время, не имея Союза, то есть организации, которая защищает наши интересы.

Мы живем в стране, где профсоюзы являются приводным ремнем из партий, правительств.

Тем не менее, существует огромная необходимость объединения для защиты наших прав, информации. По этой причине мы создали унитарное конфедерации база (КУБ).

Унитарное конфедерации базы (CUB) является наиболее важной операционной базой Союза в нашей стране присутствует в CNEL (Национальный совет экономики и труда), члены которого назначаются Президиумом Совета Министров взяв за основу представления.

CUB организует работников промышленности, сфере услуг, занятости населения, арендаторов и пенсионеры, и состоит из следующих союзов база: FLMUniti (металлистов, телефон, энергии); Flaica (торговля, пищевая промышленность, городской санитарии, уборка, услуги), CUB-здравоохранения (государственных и частных), АЛЛКА (химическая, фармацевтическая, пластика, резины), Школа CUB CUB-PI (государственный сектор), CUB-информация, иммиграции Cub, Cub-пенсионер, FIAP, CUB-Текстиль, CUB строительства, транспорта CUB, Cobas PT; SALLCA-CUB (финансы и страхование), арендаторы Союза.

CUB живет исключительно на взносы, выплачиваемые работникам l'iscrizione и подписки, сделанные рабочими по случаю инициатив или использование услуг.

Практике наиболее полной автономии со стороны работодателей, правительства и партии и характеризует его инициативе с сильными демократическими, чтобы они были всегда рабочие принимать решения по вопросам, которые затрагивают их напрямую.

Вместе мы можем сделать много, если вы заинтересованы в нашем пред-

ложении, если Вы поделитесь необходимостью построить прочный фундамент Союза, демократическая, которая реагирует только на работников, не получают между отставку, вместе мы можем сделать.

### **Где вы находите Cub:**

- Национальный Штаб-квартира: Милан Viale Lombardia 20 тел. 0270631804 электронная почта: @ cub.nazionale tiscali.it www.cub.it www.cubvideo.it
- Во многих офисах по всей стране Основными целями rivendicativi CUB:
- стабильную занятость и защиту для всех / е, против работы нестабильным, сокращение рабочего дня до 32 часов без потери в заработной плате и создание общественно необходимых работ
- поддержка доходов временные работники, работники уволены, безработные, пенсионеры или.
- увеличение доходов трудящихся и пенсионеров за счет резкого увеличения заработной платы, автоматическое регулирование заработной платы и пенсий с увеличением стоимости жизни, от кражи выходного пособия
- в обороне и развитие государственной пенсионной системы, школе, здравоохранения, социальных услуг, земли и окружающей среды,
  - права работников на здоровье и безопасность по отношению к центральной прибыли.
- право на жилище, на ярмарке аренду, налоговый вычет от арендной платы, использования средств Gescal для возрождения общественного и восстановления деградированных жилья,
  - право трудящихся на решение о соглашениях, делегации переговоры, демократические выборы представителей профсоюзов и защиты права на забастовку.
- налогообложение крупных поместий, уклонение от уплаты налогов, резкое сокращение военных расходов.

### **Кроме того, детеныша:**

- Контроль зарплаты, болезнь / травма, правовая помощь, работа взыскание долгов
- CAF база (налоговая помощь),
- помощь пенсии (Patronato)
- Один-стоп здоровья, окружающей среды, безопасности, несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, и т.д..
- , • помощь в инвалиды с Лигой за освобождение инвалидов
- двери для рабочих-иммигрантов,
- защиту потребителей ACU (Ассоциация потребителей и пользователей)
- юридические консультации и помощь по всем вопросам дома (аренда, выселение и т.д.

Вместе мы можем сделать многое. Необходимость остановить продолжающееся ухудшение условий труда работников, пенсионеров, перспективы для молодого поколения и строительство нового сезона улучшения нужны годы работы и наличия многих заниматься.

Существует необходимость прямой поддержки и приверженности всех нас, вырезать в день в рабочее время: каждый день занимает 10 минут и не-

сколько Евро думал, почему бы не присоединиться? Каждый может участвовать в соответствии с их средствами и возможностями.

Единство рабочих в Cnb имеет важное значение для защиты прав и достоинства.

Милан марта 2013,

