

Congedi, aspettative e permessi: al via il riordino della normativa

Serena Facello *Scuola di dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro Adapt - Univ. di Bergamo*
Michele Tiraboschi *Adapt - Centro Studi Marco Biagi*



È in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale il decreto di riforma previsto dal Collegato lavoro

Il 7 aprile scorso, con l'approvazione in Consiglio dei Ministri di uno schema di decreto legislativo, adottato all'esito del confronto con le parti sociali, è iniziato l'iter previsto dall'art. 23 del Collegato lavoro «per il riordino della normativa vigente in materia di congedi, aspettative e permessi, comunemente denominati, fruibili dai lavoratori dipendenti di datori di lavoro pubblici e privati». Acquisito il parere della Conferenza unificata e delle competenti Commissioni parlamentari, il decreto è stato approvato, in via definitiva, dal Consiglio dei Ministri del 9 giugno ed è ora in attesa di essere pubblicato sulla G.U. Rispetto all'ampia e ambiziosa delega della legge n. 183/2010, il provvedimento emanando propone, più che il riordino dell'intera materia, interventi mirati, con lo scopo di chiarire e dirimere talune delicate questioni interpretative e applicative, prevenire abusi e combattere prassi fraudolente, oltre che adeguare la disciplina vigente agli interventi legislativi più recenti e alle varie pronunce della Corte Costituzionale. Un primo gruppo di disposizioni riguarda il Dlgs n. 151/2001 (Tu delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) e, in particolare, il congedo di maternità nel caso di interruzione della gravidanza, i congedi parentali, i riposi e permessi per i genitori di figli con handicap grave e le disposizioni in materia di adozioni e affidamenti. Altre disposizioni riguardano, invece, l'assistenza dei soggetti portatori di handicap, le cure degli invalidi e l'aspettativa dei pubblici dipendenti per i dottorati di ricerca. Va peraltro ricordato, per meglio comprendere lo spazio di intervento concesso al legislatore delegato, che, in coerenza con l'art. 23, c. 3, della legge delega, la riforma è stata realizzata senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Congedi, permessi, aspettative

Gran parte della riforma, come si accennava, è dedicata ai congedi, ai permessi e alle aspettative

legate alla condizione di genitorialità, di cui al decreto legislativo n. 151 del 2001.

Un primo intervento opera sulla cd. astensione obbligatoria, di 5 mesi, prevista dagli articoli 16 e ss. L'articolo 16, infatti, viene integrato con un comma, l'1-bis, contemplando così anche il caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione (ai sensi dell'art. 19, infatti, se intervenuta precedentemente, viene considerata come malattia). A differenza dell'attuale disciplina - in assenza di una specifica regolamentazione veniva trattata come parto prematuro e dunque vi si applicava l'astensione obbligatoria - viene prevista la facoltà per le lavoratrici di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa. Tale disposizione, adottata a tutela della condizione psicofisica della lavoratrice, prevede, dal punto di vista procedurale, esclusivamente un preavviso di almeno dieci giorni al datore e l'attestazione, da parte del medico specialista del Ssn e del medico competente, che il rientro al lavoro non rechi pregiudizio alla salute della lavoratrice. La stessa disciplina viene prevista anche per il caso di morte prematura del bambino (decesso alla nascita o durante il congedo). Un secondo intervento riguarda l'articolo 33, dedicato al prolungamento del congedo parentale per i genitori di minore con handicap in situazione di gravità. Com'è noto, in questi casi, e purché il bambino non sia ricoverato, è consentito al padre o alla madre di prolungare, per ogni minore con handicap, fino a tre anni il congedo parentale, con decorrenza dal termine del periodo di astensione facoltativa, regolato all'art. 32.

Le modifiche apportate dall'emanando decreto chiariscono che tale diritto, da esercitarsi entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino, fruibile in misura continuativa o frazionata, è per un periodo massimo di tre anni, comprensivo quindi dei periodi di cui all'art. 32. Viene, inoltre, ammesso il diritto a fruirne anche se il bambino è ricoverato, purché sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Novità intervengono anche in tema di riposi e permessi per figli con handicap grave, regolati all'art. 42. Confermando la possibilità, fino al compimento del terzo anno del bambino, di usufruire, in luogo del prolungamento del periodo di congedo parentale di cui all'art. 33, delle due ore

di riposo giornaliero retribuito (ex art. 33, comma 2, della legge n. 104/1992), tale misura viene prevista a sua volta alternativa (nella versione attualmente vigente, invece, è «successivamente al terzo anno di età») ai permessi previsti dall'art. 33, comma 3, della legge n. 104/1992 (modificata dal collegato lavoro e dallo stesso emanando decreto), ossia ai tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese. Il diritto è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente. Dunque, la misura di cui all'art. 33, comma 3, della legge n. 104 (tre giorni di permesso mensile retribuito) diviene alternativa al riposo di cui alla legge n. 104, art. 33, comma 2 (due ore di riposo giornaliero retribuito), a sua volta alternativo al prolungamento del congedo parentale.

Congedo straordinario per assistenza a portatore di handicap

Viene poi riscritto il comma 5, in tema di congedo straordinario (art. 4, comma 2, della legge n. 53/2000) fruibile per l'assistenza di soggetto portatore di handicap (periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a due anni). Recependo le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 19/2009, in cui si rileva come la *ratio* della disposizione sia quella di assicurare continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile in ambito familiare), viene, innanzitutto, riscritta la platea dei beneficiari, prevedendo un «ordine di priorità» cosicché, solo in caso di decesso, mancanza o patologie invalidanti dei soggetti primi in tale classificazione, il diritto di fruire del «congedo straordinario» spetta ad altri: coniuge convivente; il padre o la madre, anche adottivi; uno dei figli conviventi; fratelli o sorelle conviventi.

Viene, poi, riordinata e aggiornata la disciplina contenente le modalità di fruizione di tale congedo, oggetto di più interventi legislativi negli ultimi anni. In particolare, il congedo viene accordato entro 60 giorni dalla richiesta, non può superare i due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa; è accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza; non può essere riconosciuto a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona, salvo che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità, nel qual caso i diritti sono riconosciuti ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente (tuttavia, negli stessi giorni,

l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui all'articolo 33, commi 2 e 3, della legge n. 104 e 33, comma 1, del decreto 151). Ancora, tramite il nuovo comma 5-ter, viene aggiornata la disposizione in tema di indennità (corrispondente all'ultima retribuzione) e contribuzione figurativa. Viene anche precisato che tale periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del Tfr. Infine, è confermato che i soggetti che usufruiscono di questo congedo per un periodo continuativo non superiore a 6 mesi hanno diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza diritto alla contribuzione figurativa.

Adozioni e affidamenti

L'ultima modifica al decreto n. 151 attiene invece a due interventi sull'art. 45, in materia di adozioni e affidamenti. Il primo, che estende le disposizioni sui riposi dei genitori anche al caso di adozioni, recependo le indicazioni della Corte Costituzionale (sent. n. 104/2003), sostituisce il riferimento agli anni di vita del bambino, con il suo ingresso in famiglia.

Analogamente, il secondo intervento estende le disposizioni di cui all'articolo 42-bis (assegnazione dei dipendenti pubblici con figli minori fino a tre anni ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale l'altro genitore esercita la propria attività), al caso di adozione ed affidamento entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia ed indipendentemente dall'età del minore.

Consentito il rientro anticipato al lavoro in caso di aborto o di morte prematura del bambino

Assistenza ai soggetti portatori di handicap gravi

Un altro ambito di intervento è in materia di assistenza ai soggetti portatori di handicap gravi, di cui all'articolo 33 della legge n. 104/1992. In riferimento al comma 3, ossia alla fruizione di tre giorni di permesso mensile retribuito, viene previsto che il dipendente abbia diritto di prestare assistenza nei confronti di più persone in situazione di handicap grave, a condizione che si tratti del coniuge o di un parente o affine entro il primo grado o entro il secondo grado qualora i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

Inoltre, a controllo su eventuali abusi, viene previsto che il lavoratore che usufruisca di tali permessi

per assistere una persona residente a più di 150 chilometri di distanza debba attestare con un titolo di viaggio, o altra documentazione, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito.

Congedo per le cure degli invalidi

Ancora, si dispone sul congedo per le cure degli invalidi, prevedendo che i lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50% possano fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a 30 giorni. La domanda dell'interessato, a prevenzione di eventuali abusi, deve essere accompagnata dalla richiesta del medico del Ssn da cui risulti la necessità della cura in relazione all'infermità riconosciuta. Al rientro, occorre poi documentare l'avvenuta sottoposizione alle cure (nel caso di trattamenti terapeutici continuativi, l'attestazione può essere anche cumulativa). Tale congedo, che non rientra nel periodo di comportamento, ha lo stesso trattamento delle assenze per malattia.

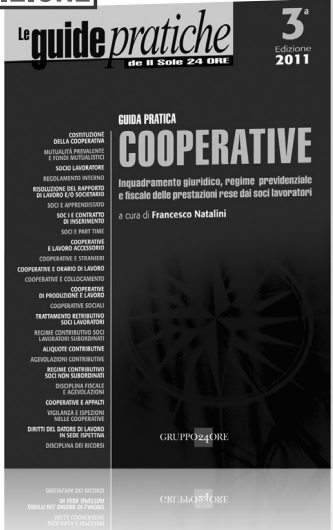
Congedo per dottorato di ricerca

L'ultima novità, infine, riguarda il congedo dei pubblici dipendenti per il dottorato di ricerca. Si segna-

la, innanzitutto, che, con la recente riforma Gelmini (legge n. 240/2010), nell'intento di contemperare il diritto allo studio con il principio di buon andamento della Pubblica amministrazione, tale possibilità è oggi prevista come discrezionale, se cioè compatibile con le esigenze delle amministrazioni. L'emanando decreto, modificando l'art. 2 della legge n. 476/1984, estende la disciplina del congedo per il dottorato di ricerca ivi prevista a tutti i dipendenti pubblici «contrattualizzati», ex art. 2, comma 3, Dlgs n. 165/2001. Tale disposizione prevede che si possa usufruire della borsa di studio, ove ricorrano le condizioni richieste, ma che solo in caso di ammissione senza borsa di studio, o di rinuncia a questa, si conserva il trattamento economico e previdenziale da parte dell'amministrazione pubblica presso la quale è instaurato il rapporto di lavoro. Qualora nei due anni successivi al conseguimento del titolo si interrompa, per propria volontà, il rapporto, è dovuta la ripetizione degli importi ricevuti. Non vi hanno diritto coloro che abbiano già conseguito il titolo di dottore di ricerca e coloro che siano stati iscritti a corsi di dottorato per almeno un anno accademico, beneficiando di detto congedo. Il periodo di congedo straordinario è utile ai fini della progressione di carriera e del trattamento previdenziale.

LE GUIDE PRATICHE DE IL SOLE 24 ORE

NUOVA
EDIZIONE



GUIDA PRATICA COOPERATIVE

a cura di Francesco Natalini

Lo strumento editoriale del Sole 24 ORE dedicato ad un settore al centro di importanti riforme normative che hanno inciso sulla figura del socio-lavoratore, sia dal punto di vista dell'inquadramento giuridico che sotto il profilo previdenziale e fiscale, con l'obiettivo di dare un'identità precisa ad una tipologia di lavoro che in passato era di fatto collocata in una zona "grigia" tra subordinazione e autonomia.

Questa nuova edizione recepisce la più recente legislazione, nonché gli ultimi orientamenti giurisprudenziali e della prassi che interessano da vicino il mondo delle cooperative.

In particolare, nella guida vengono esaminate:

- le molteplici novità introdotte dal Collegato lavoro;
- le ultime interpretazioni in tema di detassazione alla luce della circolare congiunta AE/ML n.3/E/2011;
- le più recenti disposizioni della prassi amministrativa in merito agli accessi ispettivi in cooperativa volti a verificare, in particolare, il trattamento retributivo;
- gli orientamenti del Ministero del lavoro in presenza di uno stato di crisi.

Pagg. 448 – € 50,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo www.librerie.ilssole24ore.com

GRUPPO24ORE

Cig e assenze per congedi e permessi

Dal novero delle assenze dovute ad una temporanea inabilità al lavoro, deriva un'altra serie di congedi e permessi che rientra nella sfera dei diritti facoltativi del lavoratore, quali il congedo parentale, i permessi per allattamento, il congedo straordinario per gravi motivi familiari e i permessi per assistenza a familiari con handicap. Quale sia il trattamento economico di tali assenze, disciplinate da norme legali e contrattuali, è comunque da valutare le prevalenze di disciplina, a seconda se sia intervenuta una sospensione parziale ovvero totale dal lavoro con intervento della Cig. Tale valutazione è univoca, invece, in relazione al congedo matrimoniale che, essendo più conveniente per il lavoratore, prevale sul trattamento salariale previsto per la Cig, sia con sospensione parziale che totale dal lavoro.

Congedo parentale

Dopo il periodo di astensione obbligatoria, i genitori hanno la facoltà di astenersi dal lavoro per un ulteriore periodo denominato congedo parentale retribuito dall'Inps al 30%. Nel caso tale periodo ricada durante la sospensione per cig, non essendo il trattamento del congedo cumulabile con l'integrazione salariale, sia il padre lavoratore che la madre lavoratrice percepiranno il trattamento di cig senz'altro più conveniente. Nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice siano già in congedo parentale all'inizio di intervento di Cig, gli stessi potranno interromperlo entrando in Cig.

L'integrazione salariale prevale sul congedo parentale

Permessi per allattamento

Le ore di permesso corrispondenti ai riposi giornalieri per allattamento durante il primo anno di vita del bambino sono considerate come lavorative, quindi integrabili (rif.: Cass. civ., 3.2.1987, n. 1602).

In sintesi

Sospensione a zero ore: ore integrabili.

Riduzione orario di lavoro:

1) se le ore di allattamento ricadono durante le ore non richieste in riduzione, spetta l'indennità per allattamento;

2) se le ore di allattamento ricadono durante la sospensione per cassa integrazione, le ore di allattamento sono integrabili.

Congedo straordinario per gravi motivi familiari

1. Il riferimento è al congedo retribuito a cui possono ricorrere alcuni lavoratori, familiari di soggetti portatori di handicap grave, per la durata massima di due anni nel corso della vita lavorativa. Durante il congedo si ha diritto ad una indennità a carico dell'Inps, anticipata dal datore di lavoro, pari all'ultima retribuzione percepita prima del congedo; durante il congedo il lavoratore ha diritto all'accredito della contribuzione figurativa. La somma complessivamente spettante (per retribuzione e contribuzione figurativa) non può in ogni caso superare in un anno un massimale rivalutato annualmente.

Da notare peraltro che la norma di riferimento (art. 42, comma 5, Dlgs n. 151/2001), è stata nel 2007 sottoposta al giudizio di costituzionalità da parte del giudice delle leggi (Corte Costituzionale sentenza n. 158 del 18 aprile 2007), il quale ha dichiarato la sua illegittimità nella parte in cui non prevede, in via prioritaria rispetto agli altri congiunti ivi indicati, anche per il coniuge convivente con soggetto portatore di handicap in situazione di gravità, il diritto a fruire del congedo indicato. In ogni caso, la sentenza non ha mutato nella sostanza la disposizione sul congedo straordinario, ma ha individuato un ordine nuovo di beneficiari che ora (anche sulla base della precedente pronuncia della Corte Costituzionale n. 233/2005) risultano indubbiamente ampliati rispetto alla versione originaria della norma. In precedenza erano i genitori della persona con handicap oppure, nel caso di loro scomparsa, fratelli e sorelle i beneficiari destinatari. Alla luce delle censure costituzionali del 2005 e del 2007, invece, il quadro va rivisto nel modo seguente e con questo ordine. In presenza di una persona handicappata grave il congedo retribuito può essere chiesto:

1) dal coniuge della persona gravemente disabile se convivente con la stessa;

2) dai genitori, naturali o adottivi e affidatari, del portatore di handicap grave se il figlio non è coniugato o non convive con il coniuge, oppure se il coniuge del figlio disabile non lavora, oppure è

Casistiche: trattamenti e parametri retributivi		
Domanda di congedo precedente alla Cig	Cig a zero ore	- è consentito continuare a fruire del congedo; - erogazione dell'indennità prevista dall'art. 42 comma 5, secondo i parametri ordinari;
	Cig parziale	- il lavoratore non è interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per Cig; - nessun contributo integrativo previsto per la Cig.
Domanda in corso di Cig	Cig a zero ore	- non è consentito fruire del congedo; - il lavoratore resta nel programma di sospensione dell'attività lavorativa o di riduzione di orario per Cig; - il lavoratore continua a percepire esclusivamente il contributo integrativo per la Cig.
	Cig parziale	- è consentito fruire del congedo; - trattamento di integrazione salariale per le ore di Cig; - indennità per congedo straordinario parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa; - l'indennità per congedo è calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita «al netto» del trattamento integrativo

lavoratore autonomo, oppure il coniuge del figlio abbia rinunciato;

3) dai fratelli o sorelle conviventi con il portatore di handicap sempre che entrambi i genitori siano deceduti o siano totalmente inabili, oppure il fratello disabile non sia coniugato, oppure non conviva col coniuge, o, in caso di fratello coniugato o convivente, il coniuge non lavori, sia lavoratore autonomo oppure rinunci.

Rispetto al quadro descritto, valgono altresì le seguenti regole:

- in caso di figli minorenni la fruizione del beneficio da parte dei genitori spetta anche in assenza di convivenza;

- in caso di figli maggiorenni il congedo spetta ai genitori anche in assenza di convivenza, ma a condizione che l'assistenza sia prestata con continuità ed esclusività;

- nel caso di genitori beneficiari il congedo in questione spetta in via alternativa alla madre o al padre.

2. L'articolo 4 della legge 8 marzo 2000, n. 53, sancisce che il lavoratore, durante il congedo straordinario per gravi e documentati motivi familiari, conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

Sul punto, il Ministero del lavoro ha precisato come lo svolgimento di attività lavorativa da parte del richiedente il congedo costituisca un presupposto indefettibile per ottenerne la fruizione. L'effettuazione o meno di attività lavorativa rappresenta quindi l'elemento discriminante per la compatibilità di tale istituto con la Cig (risposta a interpello n. 70 del 12 ottobre 2009). È evidente, infatti, che la sospensione totale del rapporto di lavoro, come nel caso di Cig a zero ore, consenta,

già di per sé, di adempiere alle funzioni di cura e assistenza oggetto del congedo straordinario.

Ne deriva che, in costanza di sospensione totale del rapporto di lavoro non sarà consentito fruire del congedo, che è invece ammissibile nell'ipotesi in cui la domanda sia stata presentata prima che l'azienda abbia disposto il collocamento del personale dipendente in Cig a zero ore.

Pertanto la presentazione della domanda di congedo prima di un periodo di Cig, sia ridotta che a zero ore, consente al lavoratore di fruire del congedo straordinario con conseguente erogazione dell'indennità prevista dall'art. 42, comma 5, citato. Il lavoratore non sarà interessato dalla sospensione dell'attività lavorativa o dalla riduzione di orario per Cig e non percepirà il contributo integrativo previsto per la Cig.

Da notare che il parametro retributivo utile sulla base del quale calcolare la misura dell'indennità prevista dall'art. 42 citato, è riferito similmente al principio dell'effettività della prestazione, ossia che l'indennità deve essere parametrata sulla retribuzione corrisposta in funzione della effettiva prestazione lavorativa, così come del resto avviene anche nelle ipotesi di prestazione part time (v. Inps, circ. n. 64/2001).

Nel caso di presentazione della domanda durante la sospensione parziale dell'attività lavorativa con intervento delle integrazioni salariali, il lavoratore continua a percepire il trattamento di integrazione salariale per le ore di Cig, unitamente all'indennità per il congedo straordinario. Conseguentemente la relativa indennità è calcolata con riferimento all'ultima retribuzione percepita «al netto» del trattamento integrativo.

Permessi retribuiti ex legge n. 104/1992

In caso di sospensione totale nel corso del

me, il diritto ai permessi retribuiti non matura.

In caso invece di sospensione parziale, la ridotta quantità della prestazione lavorativa richiesta a causa dell'intervento della Cassa integrazione guadagni obbliga, onde evitare un comportamento discriminatorio rispetto ad un lavoratore obbligato a prestare attività lavorativa per tutti i giorni lavorativi del mese, ad effettuare una riduzione proporzionale dei giorni di permesso fruibili.

Questo è quanto affermato dal Ministero del lavoro in interpello n. 46/2008 che, nel ricordare l'intervento dell'Inps attraverso la circolare n. 133/2000 in occasione del part time verticale, ribadisce che per l'attività limitata ad alcuni giorni del mese, il numero dei giorni di permesso spettanti va ridimensionato proporzionalmente.

Dando quindi per certo che, da orientamenti ministeriali, il riproporzionamento ci deve essere, si potrebbe anche prendere a riferimento quanto illustrato nella circolare Inps n. 128/2003, secondo la quale: «quando l'assistenza alla persona handicappata non viene prestata abitualmente, per ogni 10 giorni di assistenza continuativa, spetta al richiedente un giorno di permesso *ex lege* n. 104.

L'applicazione del criterio in questione comporta pertanto che quando l'assistenza sia inferiore a 10 giorni continuativi non dà diritto a nessuna giornata o frazione di essa.

Anche per i periodi superiori a 10 giorni (ad esempio 19) ma inferiori a 20 spetterà un solo giorno di permesso.

Nel caso di fruizione di permessi ad ore ai sensi della legge n. 104/1992 (da parte del lavoratore handicappato o del genitore di un figlio portatore di handicap di età inferiore a 3 anni), non si

procede al ridimensionamento suddetto, essendo il permesso ad ore legato alla singola giornata (ed al relativo orario) di fruizione del permesso».

In sintesi
Permessi 104

Cassa integrazione a zero ore: nessun permesso disabili

Cassa integrazione ad orario ridotto: ridimensionamento giorni di permesso

Congedo matrimoniale

In occasione del matrimonio il lavoratore ha diritto a fruire di un periodo di congedo dal lavoro retribuito, generalmente pari a due settimane (per gli impiegati il trattamento è a totale carico del datore di lavoro e per gli operai 7 dei 15 giorni sono a carico dell'Inps) le cui modalità sono stabilite da ciascun Ccnl. Il trattamento economico previsto per il congedo matrimoniale, essendo più favorevole per il lavoratore, prevale sulla Cassa integrazione guadagni e pertanto durante tale periodo il lavoratore la sospende così come chiarito nella circ. Inps 248/1992 che ne ha dichiarato l'incumulabilità. Il datore di lavoro può successivamente chiedere una quota di rimborso all'Inps ma solo per gli operai e gli intermedi. Le motivazioni addotte dall'Istituto di previdenza nel deliberare la prevalenza del trattamento di congedo matrimoniale sull'integrazione salariale sono giustificate dal fatto che, nel caso della assenza per contrarre matrimonio, la causa della mancata prestazione di lavoro è da ricondursi alla sfera decisionale del lavoratore e non ad alcuna delle motivazioni, ricollegabili ad eventi attinenti la situazione aziendale che legittimano i provvedimenti di concessione dell'integrazione salariale, sia in regime ordinario che in quello straordinario.



LIBRERIA DIGITALE,
AGGIORNAMENTO IN UN CLICK.

PAGIN@24 è l'innovativa libreria digitale dove puoi scegliere e acquistare in formato PDF le pubblicazioni del **Gruppo 24 Ore**.

La soluzione più semplice e veloce per il tuo aggiornamento.

SCEGLI
il tuo ebook.
È FACILE!

ACQUISTA
Risparmi fino
al **50%**

SCARICA
la pubblicazione
in **PDF**

LEGGI
e stampa, è
COMODO
e **VELOCE!**

a&b - actionbranding.com

www.pagina24.ilsole24ore.com

GRUPPO24ORE