



Riccardo
Torreggiani

Laurea in Psicologia del Lavoro e delle Organizzazione (UNIBO 2002)

MASTER in DIREZIONE AZIENDALE e STRATEGICA (CTC, 2003)

Dal 2003 NEL GRUPPO LAVOROPIÙ

2007 – ora – RESPONSABILE DI PERPIÙ – divisione ricerca e selezione profili middle & top management del gruppo

Lavoropiù (sedi a Bologna, Faenza, Parma, Torino, Milano.)

Ricerca e SELEZIONE di MIDDLE & TOP MANAGER in ambito engineering, finance, ict, hr

2003 – 2007 selezionatore e poi responsabile filiale di Imola di LAVOROPIÙ



- IL MERCATO DEL LAVORO IN ER (focus sull'orientamento tecnico)
- RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO
- RAPPORTO DI LAVORO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE
- RAPPORTO DI LAVORO A TERMINE
- APPRENDISTATO
- LAVORO AUTONOMO
- TIROCINIO
- INDICAZIONI SULLA BUSTA PAGA



IL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA

- Nel 2016 in Emilia-Romagna l'occupazione è cresciuta del 2,5% rispetto al 2015, con un aumento di 48.823 occupati.
- Il tasso di occupazione è invece salito al 68,4%
- L'incremento è pari a 1,7 punti percentuali rispetto al 2015 ed è il più consistente dell'intero Paese (+0,9%)
- Crescono i giovani occupati tra 15-24 anni (+10,6mila, +13,6%) e gli over 55enni (+21,7mila, +6%).
- Il tasso di disoccupazione nel 2016 è pari al 6,9%, in calo di 0,8 punti percentuali rispetto al 2015.
- Tra le regioni del Nord, l'Emilia-Romagna (-0,8%) e il Piemonte (-0,9%) sono quelle che segnano il decremento maggiore.
- Il tasso di attività delle donne più alto nel Paese: 67,7%
- Secondo l'Osservatorio InfoJobs sul Mercato del Lavoro 2016, le offerte di lavoro in Emilia-Romagna sono aumentate del 21,3% rispetto al 2015. Tra le province più attive, Bologna mantiene lo scettro di capofila regionale anche nel 2016, concentrando il 29,6% dell'offerta regionale, seguita da Modena (19% del totale), che fa registrare l'aumento più consistente (+36,5%), e da Parma con una quota del 13,4%. Completano il quadro le province di Reggio Emilia (12,1%), Forlì-Cesena (6,6%), Ravenna (5,4%), Piacenza e Ferrara (entrambe 5%) e Rimini (3,8%)
- Nel terzo trimestre 2016 il tasso di attività in Emilia-Romagna si attesta al 73,4%, nettamente al di sopra sia del valore nazionale (64,8%), che a quello del Nord-Est (71,6%). E' un dato significativo, in quanto il più elevato dal 2004 (anno di inizio della serie storica considerata), relativamente allo stesso trimestre dell'anno.



DIPLOMATI E LAUREATI AD ORIENTAMENTO TECNICO – DATI NAZIONALI

LAUREATI – INGEGNERIA – anno 2015 (a un anno dalla laurea)

- 44,9% sta partecipando o ha partecipato ad un'attività di formazione post-laurea
- 41,7% lavora
- 13,9% disoccupati
- 33,0% svolgono un lavoro stabile (a tempo indeterminato o autonomo)
- 1.232 euro il guadagno mensile netto

DIPLOMATI ISTITUTI TECNICI – anno 2015 (a un anno dalla laurea)

- 38% studia all'università
- 12,5% studiano all'università e lavorano
- 30,6% lavorano soltanto
- 46,9% tasso di occupazione
- 22,2% tasso di disoccupazione
- 21,4% svolgono un lavoro stabile (a tempo indeterminato o autonomo)
- 807 euro il guadagno mensile netto



- Il rapporto di lavoro subordinato è caratterizzato
- dal potere direttivo, organizzativo, gerarchico e disciplinare esercitato dal datore di lavoro
 - dal pagamento a scadenze periodiche della retribuzione (comprensiva di ferie e permessi, TFR, maggiorazioni per orario straordinario, premi di risultato etc...)



AGENZIE PER IL LAVORO – IL CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Il contratto di somministrazione di lavoro è il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un'agenzia di somministrazione autorizzata dal Ministero del Lavoro mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore.

Il lavoratore può essere assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato o indeterminato. Ha diritto ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello dei dipendenti diretti di pari livello dell'utilizzatore



Le agenzie per il Lavoro oltre alla somministrazione di lavoro si occupano delle seguenti attività:

- Ricerca e selezione del personale (= attività di consulenza di direzione finalizzata alla risoluzione di una specifica esigenza dell'organizzazione committente anche in riferimento a figure di top e middle management)
- Intermediazione
- Formazione
- Supporto alla ricollocazione professionale (outplacement)



CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

I rapporti di lavoro a tempo determinato tra un medesimo datore di lavoro ed un medesimo lavoratore non possono avere una durata superiore a 36 mesi. Nell'arco dei 36 mesi è possibile stipulare 5 proroghe (anche su più rapporti in caso purchè non ci sia continuità di impiego)

Nella successione di contratti a termine occorre osservare un intervallo di 10 o 20 giorni a seconda che il contratto precedente sia entro o superiore a 6 mesi. Il lavoratore con un rapporto di lavoro di almeno 6 mesi vanta un diritto di precedenza, da opzionare, sulle future assunzioni a tempo indeterminato da parte del datore di lavoro nei successivi 12 mesi dalla cessazione del rapporto a termine.



IL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI

IL CONTRATTO DI LAVORO A TUTELE CRESCENTI E' LA FORMA *NORMALE* DI CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO CHE SI APPLICA AI SOGGETTI ASSUNTI A PARTIRE DAL 7 MARZO 2015 IN BASE AL DECRETO LEGISLATIVO N. 23/2015 (Decreto del cosiddetto "Jobs Act").

Il decreto potenzia le casistiche del riconoscimento di un'indennità risarcitoria al posto della reintegra in caso di licenziamento illegittimo, anche rispetto alla legge Fornero del 2012 che già aveva sancito tale principio.



Se un Giudice stabilisce che un licenziamento è discriminatorio (per ragioni politiche, razziali, sindacali, maternità...) e, per le aziende con più di 15 dipendenti anche se il fatto materiale posto alla base del licenziamento disciplinare non sussiste, la sentenza prevede: la **reintegrazione** del lavoratore nel posto di lavoro il **risarcimento del danno** pari alla retribuzione persa per un minimo di 5 mensilità ed il **versamento dei contributi** previdenziali ed assistenziali dal licenziamento alla reintegra

Al posto della reintegra il lavoratore può optare per un'indennità decontribuita pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione



In caso di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo (= per motivi disciplinari), giustificato motivo oggettivo = (motivi economici che riguardano il datore di lavoro)

Il Giudice dispone:

- estinzione del rapporto di lavoro senza reintegrazione
- indennità decontribuita pari a 2 mensilità dell'ultima retribuzione per ogni anno di servizio min. 4 max. 24 mensilità

Aziende entro i 15 dipendenti 1 mensilità per ogni anno di servizio min. 2 max.



OFFERTA DI CONCILIAZIONE

E' possibile evitare una causa se il lavoratore accetta l'offerta del datore di lavoro in sede di conciliazione (ad es. davanti ad un sindacato) pari a 1 mese di retribuzione per ogni anno di servizio

- min. 2 max 18 mensilità (importi dimezzati per le aziende fino a 15 dipendenti)
- decontribuito e detassato (“NO IRPEF E NO INPS”)
- Se il lavoratore rifiuta può impugnare il licenziamento



APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è di 3 tipologie:

- a) *per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*
- b) *apprendistato professionalizzante*
- c) *apprendistato di alta formazione e ricerca* per il conseguimento di titoli di studio universitari e di alta formazione, compresi i dottorati di ricerca ed il praticantato per l'accesso alle professioni che richiedono l'appartenenza ad ordini professionali



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE DISOCCUPATI

E' possibile assumere in apprendistato senza limiti di età i beneficiari di un trattamento di disoccupazione

Non è consentita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato.

Non è previsto l'ulteriore anno di sgravi contributivi



APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori in età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Gli accordi interconfederali ed i CCNL stabiliscono la durata e le modalità di erogazione della formazione relativa alle competenze tecnico professionali e la durata del periodo di apprendistato: non superiore a 3 anni e a 5 anni nell'ambito dell'artigianato (durata minima: 6 mesi).

La formazione di base e trasversale può essere usufruita con l'offerta pubblica.

Tale tipologia contrattuale è favorita dagli sgravi contributivi (INPS) a favore del datore di lavoro.



COLLABORAZIONI LEGITTIME

- regolate da accordi collettivi stipulati dalle confederazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (call-center...)
- le collaborazioni nell'esercizio di professioni per le quali è necessaria l'iscrizione in albi professionali
- attività di organi di amministrazione e di controllo delle società
- attività presso determinate società sportive

Il jobs act ha abrogato il contratto a progetto



LAVORO AUTONOMO

Il lavoro autonomo è disciplinato dal codice civile. In via residuale nei casi in cui non ricorre subordinazione, purché la prestazione sia caratterizzata da attività prevalentemente personale, ci si trova in presenza di una fattispecie di lavoro autonomo.

Un disegno di legge sul tema è ora in discussione che prevede:

La deducibilità delle spese per la formazione, l'obbligo da parte dei Centri per l'impiego di dotarsi di uno sportello dedicato al lavoro autonomo per fornire informazioni per l'avvio di attività autonome e per promuovere le offerte di lavoro autonomo, misure previdenziali di welfare e di sostegno al reddito da parte degli enti previdenziali dei professionisti...



STARTUP INNOVATIVA

Nel 2012 è stata introdotta in Italia la definizione di nuova impresa innovativa ad alto valore tecnologico che gode di agevolazioni normative e fiscali.

Requisiti:

- di nuova costituzione o comunque costituita da meno di 5 anni
- sede principale in Italia
- valore annuo della produzione inferiore a 5 milioni di euro
- non distribuisce e non ha distribuito utili
- ha come oggetto sociale esclusivo o prevalente lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di prodotti o servizi innovativi ad alto valore tecnologico



TIROCINIO

Il tirocinio è uno degli strumenti che la Regione promuove per supportare l'inserimento lavorativo delle persone, in particolare dei giovani. Non si tratta di un rapporto di lavoro ma di una modalità formativa che fa acquisire competenze attraverso la conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Le principali tipologie di tirocinio extracurricolare sono le seguenti:

- A) tirocinio formativo e di orientamento, rivolto a chi ha conseguito un titolo studio da non più di 12 mesi
- B) tirocinio di inserimento/reinserimento al lavoro, rivolto a inoccupati, disoccupati, persone in mobilità



- I tirocini devono essere regolati da un'apposita convenzione, stipulata tra il soggetto che ospita il tirocinante e un soggetto promotore (ad es. un ente di formazione, un Centro per l'impiego)
- E' previsto un progetto formativo individuale che stabilisce gli obiettivi di apprendimento nel corso del tirocinio.
- Viene riconosciuta al tirocinante un'indennità (attualmente la legge regionale dell'Emilia Romagna ha fissato un importo pari a 400 euro)



INDICAZIONI SULLA BUSTA PAGA

R.L.M. (RETRIBUZIONE LORDA MENSILE)

E' COMPOSTA DA TUTTI GLI ELEMENTI DELLA PARTE "ALTA" DEL
CEDOLINO

- Paga base (o minimo contrattuale)
 - Contingenza
 - EDR
 - Terzo elemento
 - Indennità (provinciali, regionali, mensa)
- Superminimo (collettivo, individuale, assorbibile)
 - Premio di produzione
 - Altri elementi



lavoropiu⁺

ASSPECT

R.A.L.

(RETRIBUZIONE LORDA ANNUA)

=

R.L.M.

X

NUMERO MENSILITA' TOTALI

(12 + QUELLE AGGIUNTIVE)



RETRIBUZIONE DIFFERITA

(maturata mese per mese e corrisposta successivamente):

- MENSILITA' AGGIUNTIVE (13a, 14a, 15a)
- FERIE, ROL, EX FESTIVITA' MATURATE
 - TFR (Trattamento di fine rapporto)



CODICE		DEPENDENTE		CODICE FISCALE		CODICE MUNICIPIO		CODICE	
1	214450	NISTOR GAB1		RSTGRR6P23Z129N		0		43995	
2	134450	23/09/1986	02/09/2013	OPERATO				3	
3	Paga base		1520,49						
4a	AA245	Scad. T.D. 21/12/2013							
	F2100	Retribuzione	172,000	8,77223			1508,82		
	IN100	Ferie godute	H 4,000	8,77223			35,09		
	W0900	Tratt.sindacale							10,82
	W1100	Retribuz.utile TFR			1748,59				
	D10453	Vers.F.Tesor. corr.		100,00000	120,76				
	D12452	Festività goduta ORE	H 8,000	8,77223			70,18		
	D12456	Straordinario 125%	H 9,000	10,98620			98,88		
	D13655	Straordinario 150%	H 3,000	13,18344			39,55		
		Trattenuta Mensa							44,00
4b	D05	INPS-FPLD/IVS	-c/DIP	1753,00	Aliquote	9,190	Competenze		Trattenute
		Imponibile Inail		1753,00					161,10
4c	FERIE	Matur.	27,077	God.AC	4,000	God.AP	Res.AP		
		Saldo	23,077						
	EXFEST	Matur.	5,415	Goduto		Res.AP	Saldo	5,415	
	R.O.L.	Matur.	12,185	Goduto		Res.AP	Saldo	12,185	
	NOTE		Emolumenti correnti			1591,42			379,68
	Distinta netti per dip.SOMMINISTRATI								
	FISCALI								
	379,68	103,10	81,64				184,74		194,94
	13932,63	3228,87	2069,56			1159,31			
	356,04			54,82	0,99	0,33	1752,85		411,85
	GIOVE 1 Ed.01 del 11/07/2006								****1341.00

Date contratto

Testata: hhlav, hhretr etc.

RLM

Corpo del cedolino:
importi figurati,
competenze, trattenute

Contributi

Ratei ferie

Fiscale