ASSOLOMBARDA

Lavoro a tempo determinato

Tutele previdenziali

I lavoratori a tempo determinato hanno le stesse tutele previdenziali e assicurative dei lavoratori a tempo indeterminato con alcune particolarità legate alla tipologia del contratto.

Malattia

L'indennità di malattia è una prestazione riconosciuta ai lavoratori subordinati al verificarsi di un evento morboso che determina l'incapacità temporanea al lavoro.

La prestazione ha regolamentazione e ammontare differenti in relazione all'inquadramento previdenziale dell'azienda e alla qualifica del lavoratore.

L'indennità giornaliera di malattia è erogata, per alcune categorie di lavoratori (operai del settore industria, operai e impiegati del settore terziario e servizi, etc) dall'INPS, per il tramite del datore di lavoro, a partire dal quarto giorno di malattia (i primi 3 giorni sono c.d. di carenza e sono a carico del datore di lavoro).

In linea generale, l'indennità a carico INPS è corrisposta ai lavoratori dipendenti nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno (periodo massimo indennizzato dall'INPS in un anno solare). Il diritto a tale indennità si perde in tutto o in parte in caso di assenza ingiustificata a visita domiciliare di controllo.

L'indennità a carico INPS si riduce in alcuni casi (Lavoratori ricoverati in luoghi di cura che non hanno familiari a carico, e lavoratori sospesi o disoccupati).

I periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa utile sia ai fini del diritto che della misura della prestazione pensionistica.

Per i lavoratori assunti a tempo determinatola malattia è riconosciuta in relazione ai giorni di attività lavorativa svolta nei 12 mesi precedenti l'evento morboso, nel limite di 180 giorni nell'anno solare.

In caso di periodo di prestazione lavorativa presso il datore di lavorosuperiore a 30 giorni nei 12 mesi precedentil'evento morboso, l'azienda anticiperà l'indennizzo per il numero di giornate prestate alle proprie dipendenze mentre l'INPS interverrà erogando l'indennità per eventuali giornate lavorative prestate presso altri datori di lavoro; nel caso invece in cui il lavoratore a termine abbia prestato attività lavorativa presso il datore di lavoro per un numero di giorniinferiori a 30 nei 12 mesi precedenti,l'azienda non erogherà nulla e sarà l'INPS a indennizzare i giorni lavorati per un massimo di 30.

Maternità

La tutela della maternità e paternità si applica a tutti i lavoratori subordinati.

I lavoratori in tale fattispecie hanno diritto, per i periodi di assenza previsti dalla Legge, ad un trattamento economico a carico INPS, generalmente anticipato dal datore di lavoro, integrato dai trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva.

Per un esame approfondito della disciplina dei permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità si rimanda alla nostraDispensa - Congedi di maternità e paternità Congedi parentali .

In relazione al rapporto di lavoro a tempo determinato, se il contratto a termine scade durante la gravidanza, la lavoratrice ha diritto all'indennità di maternità, a condizione che tra la fine del contratto e l'inizio del congedo non siano trascorsi più di 60 giorni.

Nel caso di scadenza del termine durante il periodo di astensione obbligatoria, la parte residua del periodo di congedo di maternità è indennizzato dall'INPS.

CIGO/CIGS/FIS

Sono destinatari dei trattamenti di integrazione salariale (Cassa integrazione guadagni ordinaria, straordinaria, Fondo di integrazione salariale e Fondi di solidarietà) tutti i lavoratori subordinati, compresi i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, con esclusione dei dirigenti.

I lavoratori beneficiari devono possedere, presso l'unità produttiva per la quale è richiesto il trattamento, un'anzianità di effettivo lavoro di almeno 30 giorni alla data della presentazione della domanda di concessione del trattamento. Tale requisito non è necessario nei casi di Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria per eventi oggettivamente non evitabili.

L'importo del trattamento è pari all' 80% della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore non prestate comprese tra le zero ore e il limite dell'orario contrattuale ed è soggetto all'applicazione di massimali stabiliti per Legge, annualmente rivalutati, nonché al prelievo contributivo del 5,84%.

Durante i periodi di fruizione delle integrazioni salariali il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa piena utile sia ai fini del diritto che della misura della pensione.

Per un esame approfondito della disciplina dei trattamenti di integrazione salariale, previsti dalla normativa vigente, si rimanda al nostroportale degli Ammortizzatori Sociali .

NASpI

La NASpI è l'ammortizzatore sociale che garantisce una tutela economica ai lavoratori subordinati che si trovano in uno stato di disoccupazione involontaria e che siano in possesso di almeno 13 settimane di contribuzione nei 12 mesi antecedenti la cessazione del rapporto di lavoro.

L'importo della prestazione è parametrato alla retribuzione di riferimento entro un massimo di 1300 euro (rivalutato annualmente) che a partire dal primo giorno del quarto mese viene decurtato del 3% ogni mese.

La durata è pari alla metà delle settimane di contribuzione degli ultimi 4 anni fino a un massimo di 24 mesi.

Durante questo periodo il lavoratore ha diritto alla contribuzione figurativa entro un limite di retribuzione pari a 1,4 volte l'importo massimo mensile della NASpI per l'anno in corso.

Per un esame approfondito della disciplina della NASpI, si rimanda alla nostraDispensa – Ammortizzatori sociali - La gestione della NASpI

Infortunio

L'assicurazione obbligatoria INAIL tutela i lavoratori al verificarsi di un infortunio sul lavoro che si definisce come evento per "causa violenta in occasione di lavoro" dal quale derivi la morte, l'inabilità permanente o l'inabilità assoluta temporanea per più di tre giorni., e in caso di malattie professionali.

L'INAIL, nel caso di infortunio o malattie professionali, eroga al lavoratore un'indennità economica giornaliera a decorrere dal 4° giorno successivo a quello dell'infortunio o dell'insorgere della malattia professionale.

Per aver diritto alla prestazione è necessario che l'evento si sia verificato in occasione di lavoro o in presenza di una malattia professionale indennizzabile ovvero che comunque vi sia un'inabilità che comporti l'effettiva astensione dal lavoro per più di 3 giorni.

I primi 3 giorni sono a carico del datore di lavoroche eroga la retribuzione piena,dal 4° al 90° giornodalla data dell'infortunio o di manifestazione della malattia professionalel'indennità è pari al 60%della retribuzione media giornaliera percepita dall'assicurato nei 15 giorni precedenti la data dell'evento.

(I CCNL possono prevedere a carico del datore di lavoro un'integrazione dell'indennità al raggiungimento del 100% della retribuzione o percentuali minori in relazione alla durata dell'infortunio)

Laddove, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, l'infortunio preveda una astensione anche successiva al termine del contratto, il lavoratore ha comunque diritto all'assistenza da parte dell'INAIL anche dopo la cessazione del periodo di lavoro.