

Giurisprudenza

Divieto di concorrenza e disdetta in tronco

Sentenza del Tribunale federale del 5 marzo 2010 (4A.558/2009)

Il Signor X. è stato assunto il 19 settembre 2002 in qualità di direttore della sede ginevrina della ditta Y. Nel contratto di lavoro il dipendente ha pure sottoscritto un impegno di non concorrenza che riguardava sia i contatti con i clienti sia l'attività concorrenziale, per un periodo di tre anni a contare dalla fine del rapporto di lavoro. A causa di differenti idee strategiche nella conduzione aziendale, il direttore è stato licenziato, in via ordinaria, per la fine del mese di aprile 2005, rispettando un periodo di preavviso di 6 mesi. A richiesta del motivo della disdetta, il datore di lavoro ha imputato al lavoratore i motivi del licenziamento, invocando delle sue incompatibilità con gli interessi economici della ditta, la violazione di norme deontologiche e il fatto di aver ostacolato il cambiamento della Fondazione LPP cui era assicurata l'azienda. Nella sua motivazione la ditta ha comunque ribadito il divieto di concorrenza cui si era impegnato X.

Alla fine di dicembre 2004 Y. ha disdetto il contratto con effetto immediato per motivi gravi, avendo appreso che il dipendente aveva, a suo dire, dirottato clienti verso ditte concorrenti incitandoli a rescindere i mandati in essere con la ditta Y. Il dipendente ha allora azionato la ditta in giustizia chiedendole il pagamento di crediti salariali e il risarcimento per l'ingiustificato licenziamento in tronco; da parte sua la ditta ha chiesto il pagamento della penale per la violazione della clausola di divieto di concorrenza e l'indennizzo del danno supplementare.

In causa il dipendente ha richiesto l'annullamento della clausola di divieto di concorrenza, nella misura in cui la disdetta del contratto era stata operata dal datore di lavoro.

I Giudici hanno tuttavia confermato che il licenziamento in tronco di X. era giustificato, poiché legittimato da un suo comportamento grave nei confronti della ditta, tale da rompere irrimediabilmente il rapporto di fiducia tra le parti. Il fatto di dirottare clienti verso soggetti concorrenti è infatti considerato una violazione grave degli obblighi del dipendente, a maggior ragione se il responsabile ricopre una funzione dirigente.

Già il licenziamento ordinario, notificato al dipendente nel mese di ottobre 2004, non era atto a far decadere la clausola di non concorrenza, visto che in causa è stato effettivamente appurato che il licenziamento era certo stato deciso dalla ditta,



«Abbiamo una dipendente in malattia da diversi mesi. L'assicurazione malattia esaurirà le sue prestazioni entro breve. La dipendente è stata assunta oltre dieci anni or sono e sino ad ora non le è stata data la disdetta del contratto di lavoro; la ditta potrebbe disdire il contratto mentre la dipendente è ancora inabile al lavoro? Il salario deve essere comunque pagato anche dopo la fine delle prestazioni assicurative?»

Le problematiche relative al diritto al salario e alla protezione dalla disdetta del contratto di lavoro sono assolutamente indipendenti.

Il diritto al salario è regolato dall'art. 324a CO, che prevede l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario per un certo periodo al dipendente che, senza sua colpa, è impedito di lavorare integralmente oppure parzialmente. Per il primo anno di servizio la legge prevede un diritto al salario per un periodo di tre settimane, mentre per un rapporto di lavoro di durata superiore si applica usualmente la scala bernese per determinare il periodo per il quale il salario deve essere pagato. L'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario decade nel caso in cui il datore di lavoro e il lavoratore, come nel caso concreto, decidano di stipulare un'assicurazione per indennità giornaliera per perdita di guadagno in caso di malattia. In tal caso le prestazioni d'assicurazione, che devono equivalere almeno a quanto previsto dal sistema legale ordinario a favore del dipendente, sostituiscono l'obbligo del datore di lavoro di pagare il salario. Se le prestazioni d'assicurazione arrivano ad esaurimento, il dipendente non ha diritto di richiedere ulteriormente il pagamento del salario da parte del datore di lavoro. In sostanza il contratto di lavoro è in vigore, vincola le

però a seguito di comportamenti scorretti imputabili al dipendente stesso. Tali comportamenti del dipendente, non gravi al punto da giustificare a quel momento un licenziamento in tronco, erano in ogni caso a lui imputabili e quindi non permettevano di rendere nulla la clausola da lui sottoscritta al momento dell'assunzione.

Sui doveri del dipendente: manuale 3.1.2
Sulla disdetta immediata: manuale 4.4
Sul divieto di concorrenza: 4.10

A gentile richiesta Esaurite le indennità di malattia, che fare?

parti, ma il lavoratore non ha più diritto al salario. Solo in caso di ripresa dell'attività lavorativa il datore di lavoro sarà (evidentemente) tenuto a pagare il salario al lavoratore. La disdetta del contratto di lavoro, d'altro canto, è impedita durante la malattia del dipendente, dall'art. 336c CO, che regola appunto la disdetta in tempo inopportuno. Durante la malattia del lavoratore il datore di lavoro non può disdire il contratto per un certo periodo, chiamato periodo di protezione, la cui durata dipende dagli anni di servizio del dipendente: 30 giorni per il primo anno, 90 giorni dal secondo al quinto anno e 180 giorni dal sesto anno in poi. In sostanza la protezione del lavoratore non è assoluta, bensì limitata al periodo di protezione instaurato dalla legge: dopo il periodo di protezione il datore di lavoro può senz'altro disdire il rapporto di lavoro rispettando il termine di preavviso. La disdetta notificata durante un periodo di protezione legale è da considerare assolutamente nulla, come se non fosse mai esistita; il datore di lavoro che mantiene la propria intenzione di disdire il contratto dovrà quindi notificare una nuova disdetta dopo la fine del periodo di protezione. Se il periodo di protezione sorge dopo che la disdetta è stata già notificata ma prima della fine del contratto, il periodo di preavviso è sospeso per tutta la durata del periodo di protezione. Se l'assicurazione perdita di guadagno ha esaurito le prestazioni oppure se il lavoratore ha già beneficiato del periodo in cui ha diritto al salario, egli non percepirà alcuno stipendio sino alla fine del rapporto di lavoro, almeno fintanto che non riprenderà l'attività lavorativa.

Costantino Delogu, avvocato

Sul pagamento del salario: manuale 3.2.1.2
Sulla disdetta abusiva: manuale 4.3.2.1

Impressum

Newsletter lavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione
Il diritto del lavoro applicato.

Direttore editoriale: Robert Boss
Redattore capo: Lorenza Hofmann
Hanno collaborato: Riccardo Biaggi, Paolo Picco, Costantino Delogu e Alessandra Prinz
Si ringraziano: Lino Barresi, Paolo Beretta Piccoli, Rosy Croce

Boss Editore SA - CH 6997 Sessa
tel. +41(0)91 600 93 03
fax +41(0)91 600 93 04
Redazione:lorenza.hofmann@boss-editore.ch
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-lavoro.ch

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Aprile 2010

Editoriale

Un obbligo di legge può rivelarsi un'opportunità. Così l'obbligo per società anonime e società a garanzia limitata di dotarsi di un Sistema di Controllo Interno e di documentare con i conti annuali l'esecuzione della valutazione dei rischi si traduce in un'opportunità per l'azienda, anche medio-piccola. In questa edizione, due esperti (► articolo a lato) spiegano l'utilità di questi strumenti applicati a tutti i settori essenziali della realtà aziendale, focalizzando sui vantaggi competitivi di una valutazione e di una gestione efficace dei rischi anche nell'ambito della gestione delle risorse umane.

Altro argomento, in questa edizione: il reinserimento di persone senza lavoro. Tre aziende - Migros Ticino, Coop regione Ticino e la casa per anziani Il Girasole di Massagno - raccontano la loro esperienza (► pagina 3). E qui, non vi è obbligo di legge, ma incentivazione da parte dello stato e, soprattutto, libera adesione da parte delle aziende. La legge federale sull'assicurazione contro la disoccupazione (LADI), la legge cantonale sul rilancio dell'occupazione (L -rilocc) così come il settore dell'aiuto sociale prevedono delle agevolazioni di carattere finanziario per le aziende - private e pubbliche - che accettano di diventare partner di percorsi di inserimento per persone senza lavoro (stage, periodi di pratica professionale, assunzioni al primo impiego, ecc). In merito, prevediamo nuove informazioni nel manuale (► Aggiornamento Lavoro 05/2010) che approfondiranno, dal punto di vista aziendale, i provvedimenti occupazionali federali e cantonali come pure le misure federali temporanee di stabilizzazione congiunturale a favore del mercato del lavoro.

Lorenza Hofmann

All'interno:

- **Kosovo** / Sicurezza sociale
- **Divieto di concorrenza** / Giurisprudenza
- **Malattia, disdetta, salario** / A gentile richiesta

Gestire i rischi in ambito HR porta vantaggi competitivi

di Paolo Picco* e Riccardo Biaggi**



Gli organi preposti, il **Consiglio d'Amministrazione** (per le società anonime SA) o **Gerente** (per le società a garanzia limitata Sgl), soddisfano

la loro obbligazione per una corretta gestione degli affari societari osservando quanto loro attribuito dalla legge (art. 716a cpv. 1 e 810 cpv. 2 del Codice delle Obbligazioni), ovvero:

- **impartendo istruzioni;**
- **definendo l'organizzazione;**
- **organizzando la contabilità ed il controllo finanziario;**
- **vigilando** sulle persone incaricate della gestione per il **rispetto** della legge, dello statuto dei regolamenti e delle istruzioni.

In altre parole si dotano di quello che la teoria definisce "Sistema di Controllo Interno (SCI)". Esso ha come scopo il governo dell'azienda grazie all'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative messe in atto nonché attraverso una valutazione dei rischi conforme alla politica aziendale. Contribuisce inoltre a garantire la salvaguardia del patrimonio, l'efficienza e l'efficacia delle operazioni, l'affidabilità dell'informazione finanziaria ed il rispetto di leggi e regolamenti.

Nella pratica quanto sopra spesso esiste ma non è sufficientemente formalizzato, anche ai fini delle nuove norme per la revisione di cui sotto.

Dal 1.1.2008, nell'allegato ai conti annuali, le società devono fornire indicazioni sull'esecuzione di **una valutazione dei rischi (VR)**. Questa informazione sarà oggetto di verifica da parte dell'ufficio di revisione sia per la **revisione ordinaria**¹ che per la **revisione limitata**².



A partire dall'esercizio 2008, l'ufficio di revisione deve esprimersi pure sull'esistenza di un **SCI** che copra al minimo i processi per l'allestimento del conto annuale, per le società per le quali è prescritta una **revisione ordinaria**.

Le modifiche citate delle norme legali hanno reso d'attualità questi concetti anche per realtà **medio-piccole**. Al di là della reale portata di queste modifiche l'occasione è comunque propizia per valutare l'utilità di questi strumenti **per tutte le società** e per identificare le condizioni che permettono loro di sviluppare innegabili benefici. La chiave del **successo per un SCI** efficace è sicuramente la sua elaborazione pragmatica, conforme al livello di complessità dell'azienda e che consideri **tutti gli ambiti essenziali** della realtà aziendale.

RISORSE UMANE E SCI/VR

La gestione delle **risorse umane** spesso rappresenta una componente rilevante della realtà aziendale. In quest'area la valutazione dei rischi e la loro gestione sono sicuramente fondamentali se non indispensabili.

¹ La revisione ordinaria è prescritta per società quotate o per quelle che superano per due anni consecutivi due dei criteri quantitativi fissati a 50 posti di lavoro in media annua, cifra d'affari di 20 milioni e somma di bilancio di 10 milioni

² La revisione limitata è prescritta per tutte le società non soggette a revisione ordinaria a meno che sia utilizzata la possibilità di rinuncia alla revisione alle condizioni previste e sia: meno di 10 dipendenti in media annua e consenso di tutti i soci/azionisti.

Kosovo: cosa cambia nella sicurezza sociale

di Alessandra Prinz*



I cittadini del Kosovo dal primo aprile non possono più beneficiare del trattato internazionale di sicurezza sociale che li legava alla Svizzera dal 1962. Lo stesso vale per i cittadini svizzeri nei confronti della previdenza kosovara, ma per loro le conseguenze finanziarie saranno certamente minori, in quanto la comunità kosovara in Svizzera è molto più numerosa di quella svizzera nel Kosovo.

Negli anni '60 fu conclusa una serie di trattati internazionali con gli Stati che fornivano l'ingente forza lavoro richiesta dalla Svizzera. Questi trattati bilaterali erano e sono tuttora necessari perché la legge svizzera non prevede il versamento delle pensioni all'estero per gli stranieri: in base alla nostra legislazione previdenziale un cittadino straniero ha quindi diritto alla rendita AVS/AI solo fino a quando risiede in Svizzera. Questi trattati garantiscono

la coordinazione tra le legislazioni sociali dei Paesi contraenti, in applicazione dello stesso principio che regge i rapporti fra la Svizzera e l'UE. La convenzione che ai tempi fu conclusa con la ex-Jugoslavia è stata finora applicata nei rapporti col Kosovo e ha permesso ai cittadini kosovari di ottenere le rendite in patria.

Con la denuncia del trattato, dal 1° aprile 2010 si applica esclusivamente la legislazione AVS/AI, motivo per cui cambiano parecchie cose.

1. I datori di lavoro svizzeri che mandano i propri dipendenti a lavorare in Kosovo per un periodo limitato non potranno più beneficiare delle regole di distacco, che permettevano di mantenere la loro posizione assicurativa in Svizzera fino ad un periodo massimo di 6 anni. Queste persone dovranno assicurarsi in Kosovo, anche per un breve periodo. Visto che attualmente l'assicurazione locale è praticamente inesistente, l'attrattività a svolgere attività lucrative in Kosovo si riduce ulteriormente.
2. A queste persone resta comunque la

possibilità di aderire all'AVS/AI facoltativa per gli Svizzeri dell'estero. In questi casi sarà cura del datore di lavoro decidere se partecipare al finanziamento, di per sé totalmente a carico degli assicurati.

3. Le nuove rendite, cioè quelle che sussistono dal 1° aprile 2010 in poi, non sono più versate all'estero. I cittadini kosovari possono beneficiare delle rendite AVS/AI solo fino a quando risiedono in Svizzera. Se decidono di tornare in Kosovo o di trasferirsi in un altro Paese, il versamento delle rendite viene bloccato.
4. Invece le persone che hanno beneficiato di una rendita AVS/AI già prima del 31 marzo 2010 continuano a riceverla anche se risiedono all'estero. Questo perché in diritto internazionale i diritti sociali acquisiti di regola vengono salvaguardati.
5. In mancanza di una rendita, ai cittadini kosovari che lasceranno definitivamente la Svizzera, verranno restituiti i contributi AVS versati.
6. Decade anche il diritto agli assegni fa-

segue a pag. 3 →

segue da pag. 1 →

Lo sforzo maggiore deve essere effettuato nell'identificazione dei **rischi maggiormente significativi** catalogati considerando il loro **danno potenziale** e la loro **probabilità di accadimento**.

Nell'ambito delle **risorse umane** si possono identificare varie **potenziali aree di rischio** come per esempio:

- sicurezza sul posto di lavoro;
- contratti collettivi e disposizioni legali in generale;
- applicazione di normative fiscali (imposte alla fonte) e oneri sociali;
- elaborazione errata del certificato di salario;
- contabilizzazione completa e corretta (salari, oneri sociali, accantonamenti ferie e bonus);
- pagamenti ai dipendenti;
- corretta gestione infortuni e malattie (indennità);
- comportamenti inopportuni;
- malversazioni;
- assenze dal lavoro (giustificate e non), copertura servizio;
- partenze personale chiave;
- protezione dei dati personali (anche nei rapporti infragruppo).

VR/CONTROMISURE/PROCEDURE/CONTROLLI

Dopo aver identificato e descritto gli obiettivi aziendali, lo stile di conduzione e la **capacità di assunzione dei rischi** (ambiente di controllo) la **mappatura delle possibili minacce** permette di **identificare le azioni per la loro gestione**. I rischi identificati possono essere:

- **esternalizzati** (assicurazione);
- **eliminati** alla fonte (rinuncia all'attività);
- **tollerati e gestiti** mediante misure opportune.

Tutte le attività, le procedure ed i controlli devono essere **sufficientemente formalizzati** per permetterne la tracciabilità. Il sistema, grazie al monitoraggio delle attività, deve permettere inoltre un **adeguamento continuo** delle misure in funzione delle mutate condizioni ed una misurazione periodica dei rischi residui. Questi procedimenti devono entrare a far parte della **cultura aziendale** e della quotidianità delle persone coinvolte instaurando così un circolo virtuoso che permette al meglio il raggiungimento degli scopi sociali.

La **corretta gestione dei rischi** consente tra l'altro di cogliere delle **opportunità**; nell'ambito della formazione del personale, per esempio, si può pensare

non soltanto ad evitare che il **personale non abbia le adeguate competenze (rischio)** ma si considera pure la possibilità di cogliere le **opportunità legate ad una formazione superiore alla concorrenza**.

In conclusione riteniamo come centrali i concetti di **essenzialità**, di formalizzazione e di **adeguamento** continuo per ottenere il maggior beneficio dagli strumenti messi in atto. Nella maggior parte dei casi si tratterà quindi di descrivere **quanto attualmente già operativo**, di eseguire una **VR protocollata**, di contestualizzarle nell'ambito di un SCI integrato, di valutarne la completezza e di attuare eventuali **misure aggiuntive** come pure di eliminare possibili attività non pertinenti o ridondanti.

Il **capitale umano** è sicuramente un fattore importante in qualsiasi azienda e quindi la **gestione** efficace dei rischi legati alla gestione delle risorse umane, intesa nel suo più vasto significato può portare innegabilmente dei **vantaggi competitivi rilevanti**.

* Direttore, Fiduciaria Mega SA, Lugano
** Partner, Fiduciaria Mega SA, Lugano; autore nel team Boss Editore

Reinserire persone senza lavoro: dal dire al fare

La Cooperativa **Migros Ticino**, in linea di massima, non ricorre a incentivi statali per l'occupazione, pur assumendo un centinaio di persone in media ogni anno (compresi gli studenti ausiliari) ed occupando stabilmente circa 2 mila dipendenti (pari a 1430 unità a tempo pieno). **Rosy Croce**, capo del Dipartimento Risorse Umane, spiega questa scelta. «*Migros Ticino collabora con gli enti pubblici e con alcune associazioni che si occupano di integrazione professionale delle persone che hanno difficoltà a reinserirsi nel mondo del lavoro. Offriamo diverse possibilità di stage che vanno da un minimo di 3 giorni, (principalmente giovani che ci vengono segnalati dagli Uffici competenti del Cantone), a un massimo di 3 mesi (principalmente stage organizzati in collaborazione con le associazioni che lavorano con mandati statali per l'integrazione delle persone). Sono stage orientati prevalentemente a giovani che affrontano la formazione o persone in difficoltà; vengono seguiti e sostenuti durante il loro stage dai responsabili dei vari settori di impiego e in qualche caso sfociano in un'assunzione definitiva. Buona anche la collaborazione con gli Uffici di collocamento attraverso i quali sono stati assunti diversi collaboratori. Di regola prendiamo a nostro carico il periodo di introduzione professionale anche per quelle persone che necessitano*

segue da pag. 2 →

miliari dei cittadini kosovari residenti in Svizzera i cui figli abitano in Kosovo.

Le regole in ambito di secondo pilastro invece restano essenzialmente le stesse, poiché la previdenza professionale non era compresa nel trattato col Kosovo. I cittadini kosovari che lasciano definitivamente la Svizzera possono richiedere il pagamento in contanti della prestazione di libero passaggio. Da rilevare inoltre che dal momento in cui il personale distaccato in Kosovo non sarà più assoggettato all'AVS/AI obbligatoria (cfr. punto 1), il datore di lavoro non ha più l'obbligo di affiliarlo alla cassa pensioni. Il personale può restare affiliato facoltativamente, a condizione che il regolamento della cassa pensioni lo permetta.

Se e quando le disposizioni internazionali con il Kosovo saranno riprese, non si può al momento assolutamente prevedere. È necessario dapprima che il Kosovo istauri un sistema di previdenza sociale funzionante, in grado di garantirne la coordinazione con quello svizzero.

* autrice del team Boss Editore

un periodo maggiore di inserimento. In rarissimi casi abbiamo fatto capo ai provvedimenti di occupazione previsti dall'Assicurazione disoccupazione ma operando con un particolare occhio di riguardo nei confronti della sostenibilità sociale dell'impiego.»

Coop, 1350 collaboratori in Ticino, quanto e come partecipa alle misure occupazionali? **Lino Barresi**, responsabile Marketing del personale della regione di vendita Ostschweiz-Ticino, premette «*Coop è un datore di lavoro socialmente responsabile, privilegia l'assunzione di manodopera locale e solo se non reperibile attinge al frontaliero. Si impegna anche per l'inserimento di persone con difficoltà – e non solo occupazionali – ma lo fa compatibilmente con la possibilità di investire più tempo e risorse per accompagnare con successo questi percorsi di inserimento*». Coop in Ticino è un datore di lavoro «in rete»: collabora con gli uffici regionali di collocamento (URC), l'ufficio assicurazione invalidità (AI) e associazioni attive nel reinserimento. «*Abbiamo fatto raramente capo agli incentivi per l'assunzione di disoccupati problematici ma non ci siamo sottratti al nostro impegno sociale di partecipare all'integrazione di persone in difficoltà. Lo facciamo prima di tutto a favore dei nostri collaboratori attivi: il servizio sociale interno a Coop sostiene i collaboratori confrontati con problemi, di natura personale come per quelli legati alla salute*». Coop è spiccatamente orientata verso i giovani: «*Investiamo nei giovani perché saranno i nostri quadri futuri. Abbiamo 60 apprendisti nei nostri principali settori - vendita in diversi rami e logistica - e li stimoliamo a dare il meglio di sé durante la formazione scolastica e professionale affinché possano partire con buone basi professionali. Ci preoccupiamo però anche di giovani che incontrano difficoltà a trovare un posto di tirocinio. Partecipiamo – senza ricevere alcun incentivo – all'azione nazionale di collocamento e a questi giovani mettiamo a disposizione 100 posti di praticantato in tutta la Svizzera, 5 ogni anno in Ticino*». Coop regione Ticino collabora pure al progetto Fenice per giovani qualificati dai 19 ai 29 anni, senza lavoro o in assistenza, progetto dell'Associazione Labor Transfer, su mandato del Cantone e finanziato con i proventi della vendita dell'oro della Banca nazionale. «*In 3 anni abbiamo provato a inserire una decina di persone, inizialmente a tempo determinato (per un semestre); quando personalmente e professionalmente si sono dimostrate pre-*

parate e valide - per alcune - si è anche esaminata la possibilità di ottenere un impiego fisso».

Nella gestione del personale della casa per anziani del Comune di Massagno «**Il Girasole**» - 70 dipendenti - c'è attenzione e spazio anche per l'inserimento di persone al beneficio dell'aiuto sociale. Ce lo spiega **Paolo Beretta Piccoli**, direttore. «*Sollecitati dall'Ufficio cantonale del sostegno sociale e dell'inserimento di Bellinzona ed interpretando il nostro ruolo di servizio pubblico in un'ottica allargata, abbiamo spesso messo a disposizione dei posti di lavoro per degli inserimenti temporanei di persone senza lavoro e con difficoltà di collocamento. L'obiettivo che ci eravamo posti era quello di collaborare attivamente e far beneficiare di un'attività professionale alcune persone senza impiego, inserendole nei nostri team per assicurare loro una possibilità di rivalutare le loro capacità, implementare le loro competenze, ridare loro un ritmo all'attività quotidiana, con la speranza di valorizzarle e far aumentare la loro autostima*». Costi e benefici di questa pratica? «*In cambio evidentemente riceviamo la prestazione lavorativa che spesso risulta anche molto positiva ed utile, ci permette di conoscere molto meglio possibili candidati per un'eventuale assunzione e/o di proporli ai nostri partner durante le loro ricerche e selezioni. Il tutto facendo capo agli incentivi ed alle misure contrattuali proposte dall'Ufficio del sostegno sociale e dell'inserimento, che hanno permesso questi inserimenti ad un costo a carico nostro praticamente trascurabile. In questi anni tramite i Piani di inserimento professionale e le Attività di utilità pubblica abbiamo collaborato e quindi tenuto alle nostre dipendenze 6 persone che si trovavano senza impiego e con il diritto alle indennità di disoccupazione esaurite, per un totale di 48 mesi di attività lavorativa. Una di loro è poi anche stata da noi assunta, un'altra invece ha ritrovato la giusta motivazione per completare il tirocinio che aveva interrotto anni prima*».

(red.)

Sull'integrazione di persone con difficoltà: 1.9.3; 1.9.3.1; 1.9.4

Sull'assicurazione disoccupazione: 3A.5.7

Sui provvedimenti di occupazione previsti dalla LADI e sulle misure temporanee di stabilizzazione: nuove informazioni in Aggiornamento Lavoro 05/2010