

## DATORE DI LAVORO CON 2 DIPENDENTI

<b>CONTRATTI ATIPICI</b>	
<b>Apprendistato</b>	<p><b>Limiti numerici</b> - Il datore non artigiano che occupa fino a 3 lavoratori qualificati può assumere fino a 3 apprendisti.</p> <p><b>Contributi</b> - L'aliquota a carico datore è pari a: 1° anno 3,11%; 2° anno 4,61%; 3° anno 11,61% (più eventuale contribuzione CIGO/CIGS). Nell'apprendistato di I livello: va tolto l'1,61% per la NASpI, e opera un'ulteriore riduzione, quindi: 1,50%, 3,00% e 5,00%; inoltre non si paga il cd. ticket di licenziamento.</p>
<b>Contratto a termine</b>	<p>Salvo più favorevole disposizione del contratto collettivo, il datore può assumere 1 solo lavoratore a tempo determinato. I limiti numerici non si applicano ai lavoratori stagionali, agli over 50 e in tutte le altre ipotesi previste dall'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015.</p> <p>L'assunzione a termine per sostituire una lavoratrice o un lavoratore che si assenta per maternità o paternità è agevolata con la riduzione del 50% dei contributi dovuti sulla retribuzione del lavoratore assunto in sostituzione.</p>
<b>Contratto di Prestazione Occasionale</b>	<p>Il datore che ha fino a 5 dipendenti a tempo indeterminato, se non ricorre nessuno degli altri divieti, può utilizzare lavoratori per prestazioni occasionali nel limite annuo di 5.000 euro (6.666 in casi particolari), erogando al singolo prestatore fino a 2.500 euro netti.</p>
<b>Somministrazione di lavoro</b>	<p><b>A termine</b> - L'utilizzo di somministrati è ammesso nei limiti previsti dal contratto collettivo o nel rispetto del limite legale del 30% sommando CTD e STD (quindi 1 CTD o 1 STD); è esente da limiti quantitativi la somministrazione a termine di: lavoratori in mobilità, disoccupati che godono da almeno 6 mesi di disoccupazione non agricola o ammortizzatori sociali, e lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati (art. 2, nn. 4 e 99, regolamento UE 17 giugno 2014, n. 651, individuati con D.M.).</p> <p><b>A tempo indeterminato</b> - L'utilizzo di lavoratori somministrati a tempo indeterminato è ammesso nei limiti numerici previsti dal contratto collettivo.</p>
<b>Intermittente e Part time</b>	<p><b>Intermittente</b> - Non si applica nessun limite numerico, salvo che esso sia previsto dal contratto collettivo; tranne i settori: turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il contratto intermittente è ammesso, per ogni lavoratore con lo stesso datore, per un periodo fino a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.</p> <p><b>Part time</b> - Nessun limite numerico salvo che esso sia previsto dal contratto collettivo.</p>
<b>DISABILI</b>	
<b>Obbligo di assunzione</b>	<p>No, non opera alcun obbligo occupare i lavoratori disabili in quanto l'onere sorge da 15 dipendenti in su.</p>
<b>LICENZIAMENTO INDIVIDUALE</b>	
<b>Lavoratori soggetti al contratto a tutele crescenti</b>	<p><b>Reintegrazione</b> - Solo se si tratta di licenziamento discriminatorio, orale o nullo: reintegra nel posto più vicino 5 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR (più eventuale indennità sostitutiva della reintegra se il dipendente la chiede).</p> <p><b>Indennità</b> - In caso di illegittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore deve pagare un'indennità variabile tra 3 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR.</p> <p><b>Procedura</b> - Non va osservata alcuna particolare procedura, se non la comunicazione del recesso in forma scritta, con indicazione dei motivi. Il licenziamento disciplinare va però preceduto dalla contestazione in forma scritta ove la sanzione che si intende applicare sia più grave del rimprovero verbale.</p> <p><b>Offerta di conciliazione</b> - Perché il lavoratore rinunci a impugnare il recesso, il datore può offrire un minimo di 1,5 mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del TFR, più mezza mensilità per ogni ulteriore anno di impiego, con un massimo di 6 mensilità.</p>
<b>Lavoratori non soggetti al contratto a tutele crescenti</b>	<p><b>Reintegrazione</b> - Solo se si tratta di recesso discriminatorio, orale o nullo: reintegra nel posto più vicino un minimo di 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (più eventuale indennità sostitutiva della reintegrazione se il dipendente la chiede).</p> <p><b>Indennità</b> - In caso di illegittimità del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore che non opti per la riassunzione, deve pagare un'indennità variabile tra 2,5 e 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto.</p> <p><b>Procedura</b> - Non va osservata alcuna particolare procedura, se non la comunicazione del recesso in forma scritta, con indicazione dei motivi. Il licenziamento disciplinare va però preceduto dalla contestazione in forma scritta ove la sanzione che si intende applicare sia più grave del rimprovero verbale.</p>
<b>INTEGRAZIONI SALARIALI</b>	
<b>CIGO</b>	<p>Per le imprese industriali (edilizia inclusa) la Cassa integrazione guadagni ordinaria è applicabile anche per 1 solo dipendente in forza.</p>
<b>CIGS</b>	<p>La Cassa integrazione guadagni straordinaria è applicabile senza limite numerico (anche 1 solo dipendente) per: imprese trasporto aereo e gestione aeroportuale, società da queste derivate e del sistema aeroportuale, partiti e movimenti politici, imprese editoria.</p>
<b>FIS</b>	<p>Non applicabile, almeno fino a 5 dipendenti.</p>