



Oggetto: Oggetto: MASTER DI ALTA FORMAZIONE IN DIRITTO DEL LAVORO E CONCILIAZIONE SINDACALE –PROMOZIONE 2019 –

Salerno Formazione, società operante nel settore della didattica, della formazione professionale e certificata secondo la normativa UNI EN ISO 9001:2008 settore EA 37 per la progettazione ed erogazione di corsi di formazione professionale e di master di alta formazione professionale, organizza in collaborazione con EBILP – ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONI e con la FISAPI – FEDER PROFESSIONI INTELLETTUALI il MASTER DI ALTA FORMAZIONE PROFESSIONALE IN DIRITTO DEL LAVORO E CONCILIAZIONE SINDACALE.

E.B.I.L.P. (Ente Bilaterale Nazionale delle Libere Professioni) costituisce lo strumento/struttura mediante il quale si assegnano ruoli, compiti e funzioni finalizzati ad offrire un sistema plurimo di servizi qualitativi che, in coerenza con gli indirizzi/obiettivi richiamati nel C.C.N.L. degli Studi Professionali, è rivolto a tutti gli addetti del settore (datori e lavoratori) che operano nelle attività professionali. Inoltre costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

La F.I.S.A.P.I è un'organizzazione sindacale datoriale che non ha fini di lucro. La Federazione nasce in un momento storico molto importante per il mondo delle professioni intellettuali, non solo, in considerazione della riforma delle professioni non organizzate di cui alla L. 4/13, ma anche al fine di rivedere aspetti qualificanti delle professioni intellettuali, come quelli del riordino dell'accesso alle professioni intellettuali regolamentate, alla riorganizzazione degli ordini, collegi, albi professionali, alla, ecc. Obiettivo della federazione primariamente è lo sviluppo delle condizioni culturali, morali, giuridiche ed economiche degli associati sul fondamento della libertà, della giustizia sociale.

Le recenti modifiche richiedono a professionisti e alle direzioni del Personale delle imprese un continuo aggiornamento.

Il Master di specializzazione in Diritto del lavoro, contenzioso e relazioni sindacali esamina e approfondisce tutti gli istituti fondamentali del Diritto del lavoro e sindacale e gli aspetti rilevanti del contenzioso del lavoro, trasferendo le competenze chiave per operare correttamente nell'ambito di una moderna ed efficace direzione del personale o per fornire consulenza in merito alle problematiche più ricorrenti nella gestione dei rapporti di lavoro.

I nostri docenti dedicheranno ampio spazio alle novità più recenti e più significative introdotte in materia sia dal punto di vista dei contratti che degli ammortizzatori sociali, arricchendo la docenza di numerose esercitazioni esemplificative e casi pratici, con frequenti riferimenti alla pratica operativa quotidiana.

L'obiettivo del Responsabile dell'Amministrazione del Personale è di assicurare la puntuale e corretta elaborazione e corresponsione delle spettanze e relativi adempimenti a tutto il personale dell'azienda, nel rispetto delle norme del contratto e delle leggi in materia. È responsabile della corretta interpretazione delle leggi vigenti in materia e dell'assolvimento degli adempimenti previdenziali, fiscali (versamenti contributivi, trattenute erariali e controllo dell'esatta compilazione della relativa modulistica) e della tenuta dei libri obbligatori. Cura la costituzione, l'evoluzione e la risoluzione di tutti i rapporti di lavoro.

DATA INIZIO LEZIONI: 27 FEBBRAIO 2019

DURATA E FREQUENZA: Il master avrà la durata complessiva di 50 ore. Il master si svolgerà presso la sede della Salerno Formazione con frequenza settimanale per circa n. 3 ore lezione.

E' POSSIBILE SEGUIRE LE LEZIONI, OLTRE CHE IN AULA, ANCHE IN MODALITA' E.LEARNING – ON.LINE.

E' prevista solo una quota d' iscrizione di €. 350,00 per il rilascio del **DIPLOMA DI MASTER DI ALTA FORMAZIONE PROFESSIONALE DI PRIMO LIVELLO IN "DIRITTO DEL LAVORO E CONCILIAZIONE SINDACALE"**.



CONCLUSO IL MASTER, EBILP ENTE BILATERALE NAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONI CONFERIRA' PREVIO TIROCINIO FORMATIVO, AI CORSISTI PIU' MERITEVOLI, LA NOMINA DI CONCILIATORE SINDACALE.

DESTINATARI: Il master è a numero chiuso ed è rivolto a n. 16 persone in possesso di diploma e/o laurea triennale e/o specialistica, Responsabili e addetti ufficio risorse umane e del personale; avvocati giuslavoristi e praticanti; responsabili e addetti relazioni sindacali; consulenti del lavoro.

PER ULTERIORI INFO ED ISCRIZIONI: è possibile contattare dal lunedì al sabato dalle ore 9:00 alle 13:00 e dalle 16:00 alle 20:00 la segreteria studenti della Salerno formazione ai seguenti recapiti telefonici 089.2960483 e/o 338.3304185.

CHIUSURA ISCRIZIONI: RAGGIUNGIMENTO DI MASSIMO 16 ISCRITTI

PROGRAMMA DI STUDIO:

MODULO 1: LE CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

- Il contratto di lavoro subordinato
- Le fonti che disciplinano il rapporto di lavoro: derogabilità e limiti:
- Art. 2094 c.c. e orientamenti giurisprudenziali
- Gli elementi distintivi dal lavoro autonomo; Diritti e obblighi delle parti
- L'obbligo di diligenza ex art. 2104 del c.c.;
- Il potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro;
- Le clausole particolari del contratto di lavoro;
- Il potere di vigilanza e controllo e la normativa sul trattamento dei dati personali:
 - › aspetti di carattere generale rilevanti della gestione dei rapporti di lavoro;
 - › Il trattamento dei dati personali nell'amministrazione del rapporto di lavoro;
 - › La tutela della Privacy del lavoratore;
 - › I controlli tecnologici (internet, mail, etc);

Mansioni, qualifiche e inquadramento dei lavoratori

- Le diverse categorie di lavoratori;
- L'assegnazione delle mansioni;
- Lo ius variandi: l'equivalenza delle mansioni, i limiti al potere del datore di lavoro, l'assegnazione temporanea a mansioni superiori e la promozione automatica;
- **L'orario di lavoro: Definizione, caratteristiche, peculiarità;**
- **Il luogo di lavoro e la mobilità del lavoratore**
- Definizione di luogo di lavoro;
- Gli elementi essenziali della trasferta temporanea;
- La disciplina del trasferimento;
- Il trasferimento disciplinare e ambientale;
- Il distacco: l'art. 30 del D.Lgs. 276/2003; La retribuzione: disciplina, forma e struttura
- Gli effetti del concetto di corresponsività della retribuzione;
- Le forme di retribuzione: peculiarità
 - › a tempo, a cottimo, in natura, provvigioni, partecipazione agli utili, premi di produzione;
- Retribuzione variabile e forme di incentivazione, piani di breve e di lungo periodo, piani di stock options e di azionariato:
 - › I premi annuali;
 - › I piani di incentivazione e fidelizzazione pluriennali in denaro e mediante strumenti finanziari;
 - › I recenti interventi normativi in materia. Le clausole di malus e claw-back;
 - › I piani di stock options;
 - › I piani di azionariato;
- Il trattamento di fine rapporto: la base di calcolo, le anticipazioni e il pagamento;
- **Il Potere disciplinare del Datore di Lavoro**
- Caratteristiche e presupposti;
- La procedura per l'irrogazione delle sanzioni;



- › Tempi e modalità per la comunicazione della contestazione disciplinare;
- › Contestazione e sospensione cautelare;
- Vincoli previsti dallo Statuto dei lavoratori e dai CCNL;
- Le sanzioni disciplinari conservative:
 - › infrazioni disciplinari e relative sanzioni;
 - › recidiva e valutazione della condotta;
 - › procedura di irrogazione della sanzione;
 - › impugnazione del provvedimento;
- Il provvedimento disciplinare espulsivo:
 - › licenziamento disciplinare e preavviso;
 - › efficacia del licenziamento disciplinare dopo la Riforma del Lavoro

MODULO 2: LA GESTIONE DELLE RELAZIONI SINDACALI

- I principi della Contrattazione collettiva
- Il ruolo della contrattazione collettiva nella definizione dei rapporti di lavoro
- Il regolamento e la contrattazione aziendale;
- La successione nel tempo dei contratti aziendali;
- La mancata sottoscrizione di una OO. SS.: gli accordi separati;
- La contrattazione in azienda: definizione e gestione degli accordi;
- La rappresentatività sindacale negli accordi aziendali o territoriali;
- Gli usi aziendali;
- **La rappresentatività sindacale in azienda**
- La costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali;
- Le RSA e le RSU;
- I sindacati di comodo;
- Il diritto di assemblea e il referendum: modalità per il loro esercizio;
- **Lo svolgimento dell'attività sindacale**
- Il diritto di affissione e lo svolgimento di attività di proselitismo;
- Le garanzie per i dirigenti sindacali in materia di trasferimento e licenziamento;
- I permessi sindacali retribuiti;
- Permessi e aspettative sindacali non retribuite;
- Le consultazioni in materia di sicurezza sul lavoro;
- L'esercizio del diritto di sciopero
- Natura e fondamento del diritto di sciopero;
- Le forme legittime e illegittime per l'esercizio dello sciopero;
- I limiti all'esercizio del diritto;
- Gli effetti legali dello sciopero nei confronti dei rapporti di lavoro;
- Il rifiuto del datore di lavoro di ricevere le prestazioni di lavoro dei lavoratori non scioperanti;
- Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali;
- **La repressione delle condotte antisindacali ex art. 28**
- La definizione e le condizioni di procedibilità dell'azione
- I principi dell'attualità e dell'intenzionalità
- La legittimazione e l'interesse ad agire
- Il procedimento per il ricorso giudiziale
- Conseguenze e sanzioni delle condotte antisindacali
- Analisi delle fattispecie più rilevanti
- **Le procedure sindacali e problematiche di diritto sindacale nel trasferimento d'azienda**
- Gli obblighi di comunicazione preventiva nei trasferimenti di azienda;
- La consultazione sindacale;
- La violazione degli obblighi di informazione: le conseguenze sul trasferimento d'azienda;
- La sostituzione tra contratti collettivi nel trasferimento d'azienda: la disciplina;
- **Gli obblighi di comunicazione contrattuali**
- Le conseguenze per la violazione dei limiti massimi contrattuali per il lavoro flessibile;
- Le comunicazioni in materia di orario di lavoro;
- **Le procedure di conciliazione sindacale**
- L'assistenza sindacale al lavoratore e obblighi previsti dalla contrattazione collettiva;



- L'inoppugnabilità delle conciliazioni sindacali;
- L'ambito di operatività delle conciliazioni;
- **Le procedure sindacali nella gestione delle crisi di impresa**
- Gli accordi sindacali negli ammortizzatori sociali ordinari;
- I contratti di solidarietà difensivi;
- Ammortizzatori sociali in deroga e gli accordi sindacali;

MODULO 3: ALTRE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

- I contratti flessibili dopo la Riforma del Lavoro (L. 92/2012)
- **Il contratto a termine e la somministrazione di lavoro:**
 - › nozione e quadro normativo di riferimento;
 - › la liberalizzazione delle causali per il primo contratto a termine;
 - › i requisiti di legittimità della somministrazione di lavoro;
 - › illegittimità del termine: le novità per l'impugnazione e l'indennità risarcitoria;
 - › l'operatività dei nuovi vincoli per la successione dei contratti a termine;
 - › il proseguimento dell'attività oltre la scadenza: i nuovi limiti temporali;
- **Il contratto di apprendistato**
 - › nozione e quadro normativo di riferimento;
 - › i principi e le linee guida del nuovo Testo Unico dell'apprendistato (D. Lgs. 167/2011);
 - › l'apprendistato per i lavoratori in mobilità;
 - › il ruolo della contrattazione collettiva nazionale e interconfederale;
 - › sospensione e proroga del rapporto: le novità del Testo Unico;
 - › la disciplina del recesso dal rapporto al termine del periodo di apprendistato;

MODULO 4: LA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Elementi fondamentali del licenziamento individuale

- Gli obblighi di motivazione;
- Il preavviso del licenziamento ed effetti sul rapporto di lavoro;
- L'indennità sostitutiva del preavviso: caratteristiche ed erogazione;
- I divieti di licenziamento in caso di matrimonio e della lavoratrice madre;
- Il licenziamento discriminatorio;
- Casi particolari di licenziamento;
- **Il licenziamento per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo**
 - La definizione della giusta causa;
 - La regolamentazione nei contratti collettivi;
 - La definizione di giustificato motivo soggettivo e sua rilevanza;
 - Effetti della conversione del licenziamento per giusta causa in giustificato motivo soggettivo;
- **Il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo**
 - Le ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro e l'attività produttiva;
 - La soppressione del posto di lavoro: condizioni di legittimità;
 - La cessazione dell'attività produttiva;
 - Casistiche particolari del licenziamento per giustificato motivo oggettivo:
 - › I licenziamenti plurimi: ambito di applicazione;
 - › Scelta dei lavoratori e procedura;
 - › Particolarità del licenziamento per superamento del periodo di comporto;
 - La nuova procedura per il licenziamento per giustificato motivo oggettivo:
 - › Requisiti per l'obbligatorietà della procedura;
 - › Comunicazione alla DPL: i contenuti e la tempistica;
 - › Conclusione e durata massima della procedura di conciliazione;
 - La manifesta insussistenza del fatto;
 - Il mancato esercizio dell'obbligo di repaceage;
 - La violazione del nuovo tentativo preventivo di conciliazione (art. 7, L. 604/66);
- **L'illegittimità del licenziamento per motivi economici**
 - Reintegrazione e risarcimento: la disciplina vigente dopo la Riforma del Lavoro;
 - La valutazione giudiziale tra reintegra e risarcimento: problematiche operative;
 - Il nuovo processo del lavoro in materia di Licenziamento;



Licenziamento collettivo: aspetti giuridici e quadro normativo

- Condizioni e cause legali;
- Modalità di calcolo dei 15 dipendenti;
- La definizione del numero dei licenziamenti;
- I presupposti per l'apertura della procedura di riduzione del personale;
- Soggetti esclusi: dirigenti, apprendisti ecc.;
- Conseguenze dell'illegittimità del licenziamento collettivo;

La mobilità e la gestione dei rapporti sindacali

- Comunicazioni obbligatorie alle RSA;
- Strumenti alternativi al licenziamento: gli accordi in deroga nelle crisi di impresa;
- Criteri di scelta dei lavoratori: criteri con e senza accordo sindacale;
- Effetto sanante degli accordi collettivi dei vizi nella comunicazione;
- L'iscrizione nelle liste di mobilità;

Le dimissioni: le regole per la procedura di convalida

- Forma e vizi dell'atto di dimissioni;
- Il preavviso: conseguenze del mancato riconoscimento;
- Le dimissioni per giusta causa;
- La procedura di convalida delle dimissioni;
- La risoluzione consensuale;
- Le dimissioni incentivate;

› Decorrenza degli effetti del licenziamento;

Il licenziamento individuale per motivi economici:

- › La nuova procedura di conciliazione preventiva presso la DPL;
- › Parametri economici per la valutazione della legittimità del licenziamento;

L'illegittimità del licenziamento, la tutela reale e tutela obbligatoria

- Termini per l'impugnazione;
- La nozione di unità produttiva;
- Le regole per il calcolo dei dipendenti;
- I vizi del licenziamento: nullità, annullabilità e inefficacia;
- La tutela obbligatoria: le indennità risarcitorie;
- Brevi cenni sul nuovo rito per il licenziamento;
- Le nuove tutele in caso di licenziamento disciplinare illegittimo
- Le conseguenze dell'illegittimità del licenziamento dopo la Riforma del Lavoro (L. 92/2012);
- Il licenziamento discriminatorio;
- La nuova disciplina della reintegrazione;

Le tutele in caso di illegittimità del licenziamento per motivi oggettivi

- Il nuovo art. 18 L. 300/70: la diversificazione delle tutele a seconda della illegittimità;
- Conseguenze del difetto di giustificazione nei licenziamenti per inidoneità fisica e per superamento del periodo di comportamento;
- La manifesta insussistenza del fatto;
- Il mancato esercizio dell'obbligo di repechage;
- La violazione del nuovo tentativo preventivo di conciliazione (art. 7, L. 604/66);

L'illegittimità del licenziamento per motivi economici

- Reintegrazione e risarcimento: la disciplina vigente dopo la Riforma del Lavoro;
- La valutazione giudiziale tra reintegra e risarcimento: problematiche operative;
- Il nuovo processo del lavoro in materia di Licenziamento;

Licenziamento collettivo: aspetti giuridici e quadro normativo

- Condizioni e cause legali;
- Modalità di calcolo dei 15 dipendenti;
- La definizione del numero dei licenziamenti;
- I presupposti per l'apertura della procedura di riduzione del personale;
- Soggetti esclusi: dirigenti, apprendisti ecc.;
- Conseguenze dell'illegittimità del licenziamento collettivo;

La mobilità e la gestione dei rapporti sindacali

- Comunicazioni obbligatorie alle RSA;
- Strumenti alternativi al licenziamento: gli accordi in deroga nelle crisi di impresa;



- Criteri di scelta dei lavoratori: criteri con e senza accordo sindacale;
- Effetto sanante degli accordi collettivi dei vizi nella comunicazione;
- L'iscrizione nelle liste di mobilità;

Le dimissioni: le regole per la procedura di convalida

- Forma e vizi dell'atto di dimissioni;
- Il preavviso: conseguenze del mancato riconoscimento;
- Le dimissioni per giusta causa;
- La procedura di convalida delle dimissioni;
- La risoluzione consensuale;
- Le dimissioni incentivate;

MODULO 5: LA FIGURA PROFESSIONALE DEL CONCILIATORE SINDACALE

- La figura professionale del conciliatore sindacale;
- Requisiti della conciliazione in sede sindacale;

Per ulteriori informazioni e/o per le iscrizioni, è possibile contattare dal lunedì al sabato dalle ore 9:00 alle 13:00 e dalle 16:00 alle 20:00 la segreteria studenti della Salerno Formazione ai seguenti recapiti telefonici 089.2960483 e/o 338.3304185.

SITO WEB: www.salernoformazione.com