



Piccola “Guida al Lavoro”

Lo Sportello Info-Immigrati
cerca di dare un aiuto
per capire il mondo del lavoro!



Sportello Info Immigrati, Via Arno 1/e - 58100 Grosseto
Tel.0564/28246 - info.immigrati@coesoareagr.it

Aperto dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 13
e ogni martedì e giovedì anche dalle 15 alle 18.

Tutela del lavoro

Lo Stato italiano si fonda sul lavoro. Esiste un insieme di leggi, il **diritto del lavoro**, che ha la funzione di proteggere il lavoratore e di tutelarlo.

Il lavoro è tutelato anche dall'attività dei **sindacati**: associazioni che rappresentano e tutelano i lavoratori operanti nei diversi settori produttivi. Il sindacato firma il così detto contratto collettivo, che è un contratto che regola il trattamento dovuto ad una pluralità di lavoratori: ad esempio, tutti i lavoratori del settore meccanico in Italia.

Quando vogliamo capire meglio regole e contenuti del nostro contratto di lavoro, dobbiamo guardare non solo a questo, ma anche al contratto collettivo cui il nostro singolo contratto fa riferimento, magari con l'aiuto di un patronato, che assiste i lavoratori (a Grosseto ne abbiamo molti, e la nostra Guida sarà lieta di comunicarvi i recapiti di alcuni di essi).

LEGGE (che stabilisce regole e garanzie
che devono essere rispettate dai contratti collettivi)



CONTRATTO COLLETTIVO (che stabilisce regole
e garanzie che devono essere rispettate dai singoli contratti individuali)



SINGOLO CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il lavoro autonomo e il lavoro subordinato

È autonomo il libero professionista, il titolare di un'attività, come quella del commercio ambulante. Il lavoratore autonomo non è retribuito da un datore di lavoro. Il suo reddito deriva dall'attività che svolge. Deve provvedere da solo al versamento dei contributi.

Se voglio diventare lavoratore autonomo, ad esempio commerciante...

Devo andare al SUAP (Sportello Unico Attività Produttive) del mio Comune di residenza (a Grosseto si trova in Via Colombo 5).



È necessario iscriversi al registro delle imprese presso la Camera di Commercio locale (per informazioni, rivolgersi direttamente alla Camera di Commercio; a Grosseto si trova in Via F.lli Cairoli 10).



È necessario richiedere la partita IVA, recandosi presso gli uffici dell'Agenzia delle Entrate (a Grosseto, Piazza Ferretti 1), e aprire le posizioni Inps e Inail per l'attività.

Per avere informazioni e supporto è possibile rivolgersi anche ad uno dei tanti **CAF** (Centro di Assistenza Fiscale) presenti sul territorio (la nostra Guida sarà lieta di fornirvi alcuni recapiti).

Il lavoratore, invece, è **SUBORDINATO** quando lavora sotto la direzione di un datore di lavoro, ha un orario prestabilito, che può essere a tempo pieno o part-time, svolge le proprie mansioni all'interno dell'azienda, sotto la vigilanza di un superiore che impartisce ordini e assegna compiti, provvedendo al tempo stesso al pagamento dei contributi per la pensione, la malattia, la maternità e altro ancora. La busta paga viene consegnata a fine mese. Il lavoratore subordinato firma il contratto di lavoro subordinato. Il documento contiene soltanto le indicazioni essenziali per dar vita al rapporto di lavoro; per le indicazioni specifiche

si ha, come già evidenziato, un rimando al contratto collettivo del settore di appartenenza. Alcune informazioni devono essere necessariamente contenute nel contratto, o in altro documento consegnato al lavoratore entro 30 giorni dalla data dell'assunzione (si pensi al livello e alla qualifica attribuiti al lavoratore, alla retribuzione, all'indicazione del periodo di pagamento, dell'eventuale periodo di prova, ed altro ancora).

La sottoscrizione del contratto di lavoro subordinato **(che già entro il giorno precedente deve essere stata preannunciata, con apposita comunicazione, al Centro per l'Impiego; a Grosseto si trova in via Scopetani 6)** comporta la regolare instaurazione del rapporto di lavoro subordinato.



I contratti di lavoro

Il contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato rappresenta la forma comune di rapporto di lavoro. Esistono poi altre tipologie di contratti sempre di lavoro subordinato definite non standard, che si allontanano per alcuni aspetti dal tipo classico. Cercheremo di spiegare brevemente le caratteristiche di alcuni contratti di questo tipo.

Il contratto a tempo parziale (part-time)

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (e così anche quello a termine) può essere a tempo pieno (di regola, 40 ore alla settimana) o a tempo parziale, part-time.

Il contratto a tempo parziale prevede una durata giornaliera, settimanale, mensile o annuale inferiore rispetto a quella normale.

Il contratto a termine (a tempo determinato)

Con il contratto a tempo indeterminato (a tempo pieno o parziale) il datore di lavoro e il lavoratore si accordano su di un programma di collaborazione durevole; la prospettiva è di lungo periodo. Con il contratto a termine (a tempo pieno o parziale) si accordano sulla cessazione della collaborazione a una certa data. Il termine del contratto, con il consenso del lavoratore, può essere prorogato prima della scadenza, purché la durata iniziale del contratto sia inferiore a 36 mesi, e comunque per un massimo di 5 proroghe nell'arco di 36 mesi.

Qualora il numero delle proroghe sia superiore, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data della sesta proroga.

Il contratto a termine può anche essere **rinnovato**. A differenza della proroga, che è una prosecuzione del contratto originario, il rinnovo rappresenta un nuovo e distinto contratto. Motivo per cui potrà essere stipulato anche quando sia stato superato il limite delle 5 proroghe.

Il datore di lavoro è però tenuto al rispetto di un intervallo di tempo tra un contratto e l'altro (10 giorni per i contratti di durata fino a 6 mesi e 20 giorni per quelli di durata superiore a 6 mesi). Questi intervalli non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati in attività di natura stagionale.

Il contratto a termine deve rispettare il limite massimo di durata di **36 mesi**. Tale limite vale sia per il singolo contratto a termine che per una successione di contratti a termine stipulati tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore. Qualora il limite dei 36 mesi sia superato, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di tale superamento.



Il contratto di lavoro intermittente

È un contratto finalizzato allo svolgimento di prestazioni lavorative di carattere discontinuo. Per questo viene chiamato anche contratto di lavoro **a chiamata**. Non è garantita un'utilizzazione oraria del lavoratore, che può soltanto sperare di essere chiamato dal datore di lavoro.

A causa di questa estrema flessibilità, la legge prevede dei presupposti per poter utilizzare questo tipo di contratto.

Il contratto di lavoro a chiamata può essere usato per l'assunzione di lavoratori con meno di 24 anni (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno di età) e con più di 55 anni.

Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, a pena di trasformazione del rapporto in rapporto a tempo pieno e indeterminato.



Il fatto che il lavoratore sia a disposizione in vista di un'eventuale chiamata, non comporta necessariamente l'assunzione di un vero e proprio obbligo di disponibilità, ossia dell'obbligo di rispondere in modo affermativo alla chiamata. Infatti, qualora non sia presente nel contratto un'apposita clausola, non c'è alcun obbligo di disponibilità, e il lavoratore non riceverà alcun trattamento economico nei periodi in cui non lavora. Se invece è presente una clausola di disponibilità, il lavoratore è contrattualmente obbligato ad aderire alla chiamata, ed è compensato con una indennità di disponibilità, la cui misura è determinata dai contratti collettivi. In caso di malattia o altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, e non matura, durante il periodo di indisponibilità, il diritto all'indennità di disponibilità. In presenza di un obbligo di disponibilità, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento disciplinare. Se il lavoratore viene chiamato e svolge la sua prestazione lavorativa, il trattamento (retribuzione, ferie, congedi di maternità...) a lui spettante non potrà essere meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore di pari livello. Dovrà però essere riproporzionato in ragione del lavoro effettivamente svolto.

Il lavoro dei giovani



Esistono alcune forme contrattuali pensate proprio per i più giovani. La più nota e importante tra esse è il **contratto di apprendistato** (può essere utilizzato per assumere giovani dai 18 ai 29 anni). Nel contratto di apprendistato, il contenuto contrattuale, di norma consistente nello scambio lavoro-retribuzione, si trasforma nello scambio lavoro-retribuzione+formazione. Si tratta infatti di un contratto finalizzato alla formazione dei giovani, che, oltre a lavorare, riceveranno un'adeguata formazione e otterranno, alla fine del percorso formativo, una qualifica professionale, riconosciuta nel mercato del lavoro. A conclusione del percorso formativo è poi possibile essere "confermati" dal proprio datore di lavoro, e il contratto proseguirà come un normale contratto a tempo indeterminato. Durante il periodo dell'apprendistato trovano applicazione le normali regole valide per i contratti di lavoro standard. Altri istituti, **non di lavoro subordinato**, molto utilizzati come primo inserimento dei giovani sono i tirocini formativi e di orientamento e gli stage (per informazioni, rivolgersi al Centro per l'Impiego; a Grosseto si trova in Via Scopetani 6).

Il lavoro accessorio

Il decreto legge 25, entrato in vigore il 17 marzo 2017, ha abrogato la disciplina del lavoro accessorio, ma ha lasciato aperta fino alla fine dell'anno la possibilità di usare i voucher già acquistati. Il lavoro accessorio è un lavoro svolto in modo saltuario, senza contratto, e il nostro ordinamento aveva pensato di regolamentarlo. Il pagamento avveniva attraverso "buoni lavoro" (voucher). I voucher già acquistati potranno essere utilizzati entro l'anno in corso. Il loro valore è di 10 euro, di cui 7,50 spettano al lavoratore e corrispondono al compenso minimo di un'ora di prestazione lavorativa. La parte rimanente serve per la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL.

Il lavoro accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito (disoccupazione, maternità, malattia...), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione. Il lavoro accessorio è sottoposto a limiti molto rigidi, di tempo e di reddito. Per informazioni si consiglia di rivolgersi ad un patronato.

Malattia e infortunio



La legge tutela il lavoratore malato o infortunato. In caso di malattia o infortunio, infatti, il lavoratore ha il diritto di assentarsi conservando il posto di lavoro (nei limiti del così detto periodo di tolleranza, o **comporto**, stabilito dalla legge) e il diritto alla retribuzione (nei limiti stabiliti dai contratti collettivi). Il regime retributivo durante la malattia non è necessariamente pari al 100% della retribuzione per tutta la durata del **comporto**; può essere prevista anche una scopertura retributiva (così detto periodo di carenza) nei primi giorni di malattia.

Per avere maggiori informazioni al riguardo, è necessario fare riferimento al contratto collettivo del proprio settore di lavoro, magari con l'aiuto di un patronato. Il lavoratore malato o infortunato ha l'obbligo di comunicare immediatamente al datore di lavoro l'assenza per malattia. Deve poi recarsi dal proprio medico di fiducia, il quale, dopo averlo visitato, rilascia il certificato su un modulo informatico e lo trasmette all'INPS. Il certificato arriva al datore di lavoro direttamente dal medico tramite l'INPS.

Ricevuta la certificazione, il datore di lavoro può decidere anche di disporre una visita medica di controllo, che può essere effettuata soltanto tramite medici pubblici.

I controlli avvengono all'interno di fasce orarie di reperibilità (dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19, giorni festivi inclusi), durante le quali il lavoratore **è obbligato ad essere presente presso la propria abitazione e disponibile al controllo**, salvo il caso in cui possa fornire un giustificato motivo di assenza.

Per i lavoratori pubblici, le fasce orarie vanno dalle 9 alle 13 e dalle 15 alle 18.

Maternità



La legge tutela la maternità. È vietato, ad esempio, il licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino, salve particolari eccezioni. Per le dimissioni sono previste particolari tutele (per informazioni, rivolgersi ad un patronato).

La legge prevede il divieto di far svolgere alla lavoratrice, durante la gravidanza, mansioni pericolose o faticose.

È previsto poi il così detto congedo obbligatorio di maternità: il congedo ha inizio 2 mesi prima della data presunta del parto, ed ha termine 3 mesi dopo il parto. Se le sue condizioni di salute sono buone (e certificate dal medico competente), la lavoratrice può scegliere di lavorare fino ad 1 mese prima della data presunta del parto, e godere del mese non consumato a parto avvenuto.

Durante il congedo spetta alla lavoratrice un'indennità a carico dell'INPS, pari all'80% della retribuzione, che talora è integrata dal datore di lavoro (secondo le previsioni dei contratti collettivi) fino al 100%.

Può essere disposta, in casi particolari (gravi complicanze, condizioni di lavoro pregiudizievoli), un'interdizione anticipata dal lavoro, sempre con applicazione del regime del congedo di maternità.

Esistono anche i congedi di paternità, riposi giornalieri per allattamento e congedi per malattia del figlio. Per informazioni, rivolgersi ad un patronato.

Il licenziamento



Nel nostro Paese non è possibile licenziare un lavoratore senza un valido motivo. Si parla di giusta causa o giustificato motivo di licenziamento. In presenza di una giusta causa (per giusta causa si intende un fatto grave che non consente proprio la prosecuzione del rapporto di lavoro, si pensi alla commissione di un reato, ad un comportamento aggressivo e pericoloso, e così via) è possibile mandare via un lavoratore anche senza preavviso. In presenza di un giustificato motivo (che può essere soggettivo, cioè riguardante il lavoratore - si pensi ad esempio all'assenza ingiustificata dal lavoro per più giorni o al danneggiamento del materiale aziendale - o oggettivo, cioè riguardante ragioni attinenti l'andamento dell'attività del datore di lavoro - si pensi alla necessità di ridurre il personale per un cattivo andamento dell'attività-) è necessario invece dare un preavviso. È importante sapere che se non sussistono tali ragioni, o crediamo che siano ragioni non così gravi da comportare un licenziamento, è possibile proporre un'azione davanti ad un giudice, per far valere l'eventuale illegittimità del licenziamento.

Per informazioni e assistenza è importante rivolgersi immediatamente ad un patronato, perché i tempi per proporre l'azione davanti al giudice del lavoro sono molto ristretti.

Le dimissioni del lavoratore

La decisione di dimettersi è libera e insindacabile. Attenzione però! Esiste un obbligo. L'obbligo di concedere al datore di lavoro un preavviso. Sono i contratti collettivi a stabilire la durata di questo preavviso. Consigliamo di leggere bene il proprio contratto di lavoro, anche con l'aiuto dei patronati.

L'indennità di disoccupazione

Oggi si chiama NASPI: si tratta di un'indennità rivolta a chi ha perso involontariamente il lavoro. Il sussidio di disoccupazione spetta a tutti i lavoratori subordinati, in presenza di determinati requisiti. Per i lavoratori agricoli abbiamo la cosidd-

detta Disoccupazione Agricola, che risponde a regole differenti. Per chiarimenti e informazioni rivolgersi ad un patronato, al Centro per l'Impiego o all'INPS (a Grosseto è in via Trento 44).

Cosa è il lavoro nero?



Per evitare il pagamento dei contributi previdenziali e delle imposte (che servono per assicurare una pensione al lavoratore, una copertura economica durante la malattia, la maternità e la disoccupazione) accade che un datore di lavoro e un lavoratore si accordino per non far figurare l'esistenza del rapporto di lavoro, che quindi non viene comunicato al Centro per l'Impiego.

Si parla di lavoro nero o sommerso perché è come se non esistesse.



Il datore di lavoro pensa di fare una gran "furbata": non pagherà i contributi che sono a suo carico né altri oneri.

Il lavoratore, in questo modo, verrà a "costargli" di meno. Il gran furbone però non sa a cosa potrebbe andare incontro. Il lavoro sommerso è infatti punito con pesanti sanzioni.

Anche il lavoratore pensa di fare una gran "furbata": forse troverà lavoro più facilmente, forse riceverà una paga un tantino più elevata (visto che non verranno

pagati contributi né imposte), ma in cambio cosa otterrà? Non andrà incontro ad una sanzione vera e propria, perché accettando di lavorare in questo modo in sostanza **rischia tutto**. Mette a disposizione il suo lavoro senza tutela alcuna: non riceverà una pensione, non sarà tutelato in caso di malattia o maternità, potrà essere licenziato per qualsiasi motivo, anche il più banale, senza poter fare nulla al riguardo, non sarà tutelato in caso di incidenti sul lavoro, e altro ancora. Ripetiamo, **rischia tutto**. Rinuncia alle fondamentali tutele che lo Stato italiano garantisce a tutti i lavoratori regolari.



I veri furbi sono i lavoratori regolari! Denuncia il lavoro nero! Rivolgiti ad un patronato, o all'Ispettorato del Lavoro, che è l'ente deputato al controllo della corretta applicazione della normativa sul lavoro e sulla previdenza (a Grosseto si trova in Via Belgio 15).



Se lavoro senza regolare contratto

Oggi sono felice (per una paga forse

un pochino più elevata)



E domani?



Se lavoro con regolare contratto

Oggi ricevo una giusta paga!



E domani?



Cercare lavoro



Cercare lavoro è un lavoro! È importante capire cosa stiamo cercando e come farlo al meglio. Dobbiamo raccogliere tante informazioni, su di noi, sui nostri interessi, le nostre esperienze lavorative o di vita, i nostri eventuali titoli, le lingue che conosciamo, ed altro ancora. Tutto questo ci aiuterà a capire cosa vogliamo e possiamo fare.



Dobbiamo capire anche come muoverci. Dove si cerca un lavoro? Dove possiamo trovare le offerte di lavoro? Come candidarsi ad eventuali offerte?

È possibile farsi aiutare dagli operatori di orientamento presenti presso i Centri per l'Impiego. Gli operatori di orientamento offrono un supporto informativo e metodologico a tutti gli aspiranti lavoratori.

Aiutano a redigere il curriculum vitae (che è un resoconto dei nostri titoli e delle nostre esperienze, indispensabile per presentarsi agli ipotetici datori di lavoro), a selezionare, tra eventuali offerte di lavoro, le più adatte a noi, a trovare eventuali stage o tirocini, e tanto altro.

Recati al Centro per l'Impiego della tua città, e scoprirai tutti i servizi che offre!



Per fare esperienza, conoscere nuovi ambienti lavorativi, nuove persone, poi, può essere importante anche il così detto lavoro volontario, o **volontariato**.

Molti ragazzi non vogliono svolgere questo tipo di lavoro, perché è un lavoro non retribuito. Sbagliano, perché potrebbe rivelarsi un'occasione molto importante. Sicuramente può insegnare nuove cose, costituisce un'esperienza da inserire nel proprio curriculum, permette di conoscere nuove persone, e perché no, potrebbe rivelarsi un "trampolino di lancio" verso un vero lavoro. Due operatrici del nostro Sportello, prima di essere assunte, facevano volontariato proprio allo Sportello!

E allora... In bocca al lupo, come si dice da noi, per la ricerca! Rimbocchiamoci le maniche, sempre sorridenti e fiduciosi. Il futuro è nelle nostre mani.



Per finire... Un piccolo elenco di enti che potrebbero esserci utili!

- ✓ **Ispettorato del Lavoro - Direzione Territoriale di Grosseto** Via Belgio 15
- ✓ **Centro per l'Impiego Grosseto** Via Scopetani 6
- ✓ **INPS Grosseto** Via Trento 44
- ✓ **INAIL Grosseto** Via Mameli 13
- ✓ **Camera di Commercio Grosseto** Via F.lli Cairoli 10
- ✓ **SUAP Comune di Grosseto** Via Colombo 5
- ✓ **Agenzia delle Entrate Grosseto** Piazza Ferretti 1
- ✓ **Patronato e Caf Acli Grosseto** Via Manetti 11
- ✓ **Patronato e Caf Cgil Grosseto** Via Repubblica Dominicana 80
- ✓ **Patronato e Caf Cisl Grosseto** Via Senegal 25
- ✓ **Patronato e Caf Uil Grosseto** Via Monte Rosa 112
- ✓ **Patronato e Caf Cia Grosseto** Via Monte Rosa 182
- ✓ **Patronato e Caf CNA Grosseto** Via Birmania 96
- ✓ **Patronato e Caf Confartigianato Grosseto** Via Monte Rosa 26
- ✓ **Patronato e Caf Confcommercio Grosseto** Via della Pace 154
- ✓ **Patronato e Caf Confagricoltura Grosseto** Via dei Barberi 108
- ✓ **Patronato e Caf Coldiretti Grosseto** Via Roccastrada 2



Sportello Info Immigrati, Via Arno 1/e - 58100 Grosseto
Tel.0564/28246 - info.immigrati@coesoareagr.it

Aperto dal lunedì al venerdì dalle 9 alle 13 e ogni martedì e giovedì anche dalle 15 alle 18.

In collaborazione con il Centro per l'Impiego di Grosseto

