



Progetto co-finanziato
dall'Unione Europea



MINISTERO
DELL'INTERNO

Fondo Asilo Migrazione e Integrazione 2014-2020
Obiettivo Specifico 2. Integrazione / Migrazione Legale - Obiettivo Nazionale
ON 3 - Capacity building - Circolare Prefetture 2021 - VI sportello
AGATA - Accoglienza e Legalità nella provincia di Pesaro-Urbino
Prog- 3785

INFORMAZIONI PRATICHE SU DIRITTI, TUTELE E STRUMENTI DEL MONDO DEL LAVORO*

**versione estesa*

- 1. Tipologie contrattuali**
- 2. Diritti e doveri del/lla lavoratore/trice**
- 3. Misure di sostegno**
- 4. Cos'è lo sfruttamento lavorativo**

Agata ... **LABIRINTO**
cooperativa sociale





TIPOLOGIE CONTRATTUALI

LAVORO SUBORDINATO, svolgi il lavoro in cambio di una retribuzione fissa prevista dai contratti collettivi. Il datore di lavoro ha il potere di indicare l'orario, il luogo e la modalità del lavoro

i contratti di lavoro subordinato possono essere:

- a tempo indeterminato [no scadenza] o a tempo determinato [si scadenza]
- part-time [meno di 40 ore settimanali] o full-time [40 ore settimanali]
- intermittente/a chiamata quando il datore di lavoro richiede una
- prestazione lavorativa per eseguire delle attività in modo non continuativo, anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana, mese o anno

Il contratto deve essere **in forma scritta e firmato da entrambe le parti** (datore di lavoro e lavoratore) e deve contenere le seguenti informazioni:

- le mansioni da svolgere,
- l'orario,
- il luogo
- la retribuzione
- riferimento al CCNL

Cos'è il CCNL

Il CCNL sta per Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. Nel diritto del lavoro italiano il CCNL è quel contratto all'interno del quale si trovano gli aspetti normativi ed economici che regolamentano i rapporti di lavoro nei diversi comparti e settori. Nel settore privato i CCNL vengono stipulati a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali dei/delle lavoratori/trici maggiormente rappresentative (secondo criteri stabiliti dalle normative vigenti) e le associazioni rappresentanti i/le datori/trici di lavoro, le quali predeterminano in maniera congiunta la disciplina dei rapporti individuali di lavoro e parte dei rapporti reciproci.



RICORDA! È importante avere un contratto

- per avere i contributi che ti tutelano in caso di malattia professionale e infortunio sul lavoro all'INAIL
- per avere i contributi che ti tutelano in caso di malattia all'INPS
- per avere i contributi per la pensione e per eventuali ammortizzatori sociali (diss-call; naspi; cassa integrazione)

Altre forme di lavoro

LAVORO AUTONOMO devi aprire la Partita IVA ed emettere fattura. Puoi lavorare quando, dove e come vuoi, sei obbligata solo a raggiungere il risultato richiesto dal committente. sei tu a stabilire il costo del tuo lavoro. Puoi avere più committenti (o pacchetto clienti) Alcuni esempi di lavoro autonomo sono: artigiano; commerciante; coltivatore diretto (es: calzolaio, idraulico, elettricista, venditore ambulante (banca ai mercati), ortolano)

LAVORO PARASUBORDINATO - Prestazione con contratto di collaborazione coordinata e continuativa; intercorre tra due soggetti: il collaboratore (chi presta l'attività lavorativa) e il committente (chi beneficia dell'opera lavorativa), presenta caratteristiche intermedie tra quelle del lavoro autonomo e quelle del lavoro subordinato

PRESTAZIONE CON CONTRATTO DI COLLABORAZIONE

OCCASIONALE (per prestazioni brevi che non superino i 5.000 euro nell'anno solare)



DIRITTI E DOVERI DELLA LAVORATRICE E DEL LAVORATORE

Diritti per lavoratrici e lavoratori subordinati

- **RETRIBUZIONE:** la Costituzione stabilisce che deve essere proporzionale alla **quantità e qualità del lavoro** e sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'**esistenza libera e dignitosa**;
- **ORARIO DI LAVORO:** la durata dell'orario normale di lavoro è fissata per legge in un **massimo di 40 ore settimanali** (tuttavia i CCNL possono prevedere una durata inferiore, ad esempio 38 ore). Le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore saranno considerate **lavoro supplementare** mentre quelle oltre le 40 ore saranno considerate **straordinario**. La durata massima della prestazione giornaliera, a seguito della nuova disciplina sull'orario di lavoro, entrata in vigore il 29 aprile 2003, non è più fissata esplicitamente come una volta. Tuttavia, dato che è stabilita la durata minima del riposo giornaliero (che deve essere di almeno 11 ore consecutive ogni 24 ore), si deduce che la prestazione giornaliera non può superare le 13 ore al giorno. Tale disciplina ha anche fissato la **durata massima dell'orario di lavoro settimanale**, che è stabilita dalla contrattazione collettiva e che, in ogni caso, non può superare la durata media di 48 ore settimanali, comprensive dello straordinario. **Lo straordinario deve essere contenuto ed è subordinato all'attuazione di determinate procedure**;
- **RIPOSO SETTIMANALE:** il lavoratore o la lavoratrice ha diritto, ogni sette giorni, ad un **periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive** (in pratica dopo 6 giorni di lavoro vi è normalmente un giorno di riposo), di regola coincidente con la domenica, da cumulare con il riposo giornaliero (pari a 11 ore). A seguito di una modifica apportata dal legislatore, dal 25.06.2008 il riposo settimanale è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni (ciò significa che il datore di lavoro ha una maggiore flessibilità nella gestione dei tempi di lavoro, potendo organizzare turni che prevedono lavoro anche per più di 6 giorni consecutivi, purché nell'ambito di 14 giorni di calendario vi siano 48 ore di riposo);



Diritti per lavoratrici e lavoratori subordinati

- **FERIE E FESTIVITÀ:** sono stabilite dalla legge e dai CCNL. In ogni caso per legge a ciascun lavoratore o lavoratrice deve essere garantito un **periodo annuale di ferie retribuite** non inferiore a 4 settimane. Tale periodo va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione, salvo periodi di differimento più ampi previsti dalla contrattazione collettiva. I contratti collettivi possono stabilire periodi di ferie più lunghi. Il **periodo minimo** di quattro settimane, salvo casi particolari espressamente previsti (ad esempio, ferie residue per cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno oppure nei contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'anno), **non può essere monetizzato** (ossia retribuito con un controvalore in cambio della rinuncia del lavoratore a fruire delle stesse) in quanto vige il principio dell'effettività del loro godimento per un reintegro delle energie psicofisiche del lavoratore. Normalmente le ferie vengono fissate ad inizio anno con la predisposizione del piano ferie che deve essere approvato dal datore di lavoro (in ogni caso la concessione delle ferie, che cercherà di tener conto delle esigenze del lavoratore contemperandole con quelle aziendali, rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro);



Diritti per lavoratrici e lavoratori subordinati

- **CONGEDO MATRIMONIALE:** tutti i lavoratori e lavoratrici dipendenti hanno diritto, in occasione di matrimonio avente **validità civile**, ad un congedo retribuito, la cui durata generalmente è stabilita in **15 giorni** (di calendario). Il godimento di tale periodo di norma inizia in occasione del matrimonio. Il congedo spetta anche agli apprendisti. Ricordiamo che il licenziamento del lavoratore/della lavoratrice per matrimonio (intendendosi per tale quello intimato nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo l'avvenuta celebrazione) è nullo;
- **MATERNITÀ E PATERNITÀ:** il Testo unico per la tutela ed il sostegno della **maternità** e paternità (D.Lgs. n. 151/2001) prevede varie forme di tutela in materia che vanno dal divieto, in via generale, di licenziamento della **lavoratrice madre** dall'inizio della gestazione fino al compimento di un anno del bambino (e, in certi casi, del padre lavoratore) alla garanzia di un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, di uno facoltativo a discrezione della lavoratrice, di una serie di permessi retribuiti e/o non retribuiti per l'assistenza e la cura del bambino (con particolare attenzione ai figli portatori di handicap). Una protezione analoga a quella prevista per la maternità naturale viene sancita in caso di adozione e di affidamento. Dal 13 agosto 2022 ai padri lavoratori dipendenti spetta un congedo di **paternità** obbligatorio di 10 giorni. La tutela della maternità spetta anche alle lavoratrici iscritte alla Gestione Separata dell'Inps (Collaboratrici, libere professioniste), a lavoratrici autonome e a chi percepisce la Naspi.



Diritti per lavoratrici e lavoratori subordinati

- **DIRITTO ALLO STUDIO:** se un lavoratore o una lavoratrice segue corsi scolastici ha diritto ad effettuare turni e orari di lavoro particolari e godere di permessi per frequentare tali corsi;
- **MALATTIE E INFORTUNI SUL LAVORO/MALATTIE PROFESSIONALI:** in caso di malattia o infortunio sul lavoro/malattie professionali viene garantita la conservazione del posto di lavoro per il tempo stabilito dai CCNL (cosiddetto periodo di comporto). Nel caso di malattia il lavoratore o la lavoratrice ha diritto a ricevere la retribuzione, o un'indennità, nella misura e per il tempo determinati dalla legge, con eventuale integrazione del datore di lavoro stabilita dai contratti collettivi. Vi sono, infatti, casi in cui l'onere retributivo è totalmente a carico del datore di lavoro (malattia non indennizzata dall'Inps), altri (ad esempio operai del settore industria) in cui l'Inps, a partire dal quarto giorno, eroga un'indennità di malattia, che viene generalmente integrata dal datore/datrice di lavoro in base a quanto previsto dai CCNL, fino ad un determinato importo, che può essere una quota o il 100% della normale retribuzione. Nel caso di infortunio o malattia professionale, i primi quattro giorni (comprensivi del giorno stesso di infortunio) sono retribuiti dal datore/datrice di lavoro, mentre a decorrere dal quarto giorno successivo a quello in cui è accaduto l'infortunio/malattia professionale e sino alla guarigione clinica (in questo differenziandosi dall'indennità di malattia Inps che spetta fino ad un massimo di 180 giorni in un anno solare), a carico dell'INAIL (con eventuale integrazione da parte del datore di lavoro nella misura stabilita dalla legge o dai contratti collettivi);



Diritti per lavoratrici e lavoratori subordinati

- **SICUREZZA SUL LAVORO:** il/la datore/datrice di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare **la salute e l'integrità fisica** del lavoratore/della lavoratrice, nel rispetto di quanto previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. n. 81/2008, integrato e corretto dal D.Lgs. n. 106/2009). Se vuoi approfondire questa tematica puoi consultare, ad esempio, il sito di Cliclavoro nazionale, www.cliclavoro.gov.it;
- **ATTIVITÀ SINDACALE:** il lavoratore ha diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale;
- **SCIOPERO:** è un diritto, la retribuzione viene sospesa durante il periodo di sciopero;
- **RICHIAMO ALLE ARMI:** per i lavoratori dipendenti che vengono richiamati alle armi è prevista la conservazione del posto di lavoro e la corresponsione di una indennità da parte dell'Inps (si ricorda che dal 2005 il servizio di leva obbligatorio è stato sospeso ed è stato sostituito con un servizio professionale e volontario);
- **PARITÀ UOMO - DONNA:** alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo (su questo esiste un apposito codice delle pari opportunità tra uomo e donna, contenuto nel D.Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198). Per approfondimenti visita il sito sulle Pari Opportunità, www.pariopportunita.gov.it.



Sei un lavoratore/lavoratrice autonomo o parasubordinato?

Maternità e malattia sono garantite solo nel caso di iscrizione alla gestione separata o se previste dal proprio ordine professionale.

Se vuoi sapere di più sui tuoi diritti rivolgiti alle sedi sindacali:

CGIL, via J. Gagarin 179, 61122 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 07214201

CISL, via Porta Rimini 14, 61121 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 072135604

UIL, via P. Togliatti 17, 61121 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 072130666



DOVERI per lavoratrici e lavoratori subordinati

Ogni lavorat* subordinat* ha dei doveri nei confronti del suo datore di lavoro, che integrano l'obbligazione lavorativa perché specificano le modalità della prestazione lavorativa:

- **DOVERE DI DILIGENZA** (art. 2104 c.c.): s'intende l'accuratezza e l'impegno che il lavoratore deve mettere nella realizzazione della prestazione, fornendo al datore un metro di valutazione oggettivo rispetto al suo operato. La qualità della prestazione dovuta va giudicata in base alle mansioni richieste ed alle capacità ed esperienze del lavoratore. D'altra parte le esigenze del datore devono essere soddisfatte per intero e l'attività del dipendente deve essere coordinata col restante lavoro dei colleghi. Insito nel dovere di diligenza vi è la collaborazione, che trova fondamento anche nel dovere di esecuzione secondo buona fede, poiché il lavoratore non solo adempie i doveri nascenti dal contratto di lavoro mettendo formalmente a disposizione dell'imprenditore le sue energie lavorative, ma è necessario ed indispensabile che il suo comportamento sia tale da rendere possibile al datore di lavoro l'uso effettivo e proficuo di queste energie, ciò si realizza anche mediante l'integrazione tra gli apporti dei singoli operatori nel contesto unitario della funzione o servizio cui la prestazione lavorativa inerisce;
- **DOVERE DI OBEDIENZA**, ossia l'obbligo di osservare le disposizioni che il datore impartisce per la corretta esecuzione del lavoro;
- **DOVERE DI FEDELITÀ**, per cui il dipendente deve mantenere un comportamento fidato rispetto al titolare dell'impresa, tutelandone in qualsiasi modo gli affari. Per questo motivo, egli non deve porsi in concorrenza con l'imprenditore per cui lavora, evitando di creare pregiudizio all'attività in cui egli stesso è cointeressato per mezzo del contratto.

LE BUSTE PAGA PER LAVORO SUBORDINATO E PARASUBORDINATO

La busta paga è un documento che il datore/trice di lavoro deve obbligatoriamente consegnare al lavoratore/trice. Nella busta paga troverai scritto quanto hai guadagnato durante il mese di lavoro. Il totale dei soldi che ti vengono dati a fine mese sono quelli che trovi sotto la voce "netto in busta", ossia il risultato della differenza tra ciò che ti spetta e ciò che viene trattenuto (contributi, imposte o altre trattenute, iscrizioni al sindacato, cessione del quinto, eventuali prestiti ecc).

Anche se diverse tra loro, tutte le buste paga devono avere per legge:

- i dati del datore di lavoro (posizione INPS, Posizione INAIL, codice fiscale, partita Iva, sede legale, ecc);
- dati del rapporto di lavoro (tipologia contrattuale, orario di lavoro, data di assunzione, data di cessazione nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, qualifica, livello, divisore orario e giornaliero, scatti di anzianità e retribuzione);
- dati della lavoratrice (nome, cognome data di nascita);
- il periodo di riferimento della paga (il mese o il periodo retribuito);
- Le competenze e le trattenute – le competenze sono tutte le somme di denaro dovute per il rapporto di lavoro (paga base, eventuali elementi di paga ulteriori stabiliti dal CCNL, superminimo, scatti di anzianità, indennità, arretrati, premi, ecc), le trattenute sono tutte le somme trattenute a qualsiasi titolo (contributi previdenziali, imposte, eventuali cessioni del quinto, eventuali deleghe sindacali, ecc). Tra i dati riguardanti il rapporto di lavoro devono essere riportati anche i giorni di ferie e/o permessi maturati e goduti, il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) maturato fino al momento dell'erogazione del cedolino e le presenze del mese.



LE BUSTE PAGA PER LAVORO SUBORDINATO E PARASUBORDINATO

La paga può essere erogata o attraverso una retribuzione oraria o attraverso una retribuzione giornaliera.

Saper leggere una busta paga permette di verificare la correttezza della retribuzione, attraverso un controllo dei giorni o delle ore lavorate, delle ferie effettivamente godute, del rispetto della retribuzione base e di eventuali scatti di anzianità o ulteriori elementi della retribuzione (tutti riscontrabili all'interno del Contratto collettivo nazionale di lavoro), delle maggiorazioni per lavoro festivo, supplementare o straordinario, ecc.

È sempre fondamentale conservare tutte le buste paga che si ricevono, perché attraverso questi documenti è possibile eventualmente rivalersi sulle mancate retribuzioni o riscontrare e correggere eventuali anomalie.

Non sai leggere la tua busta paga o hai dei dubbi sulla tua busta paga?
Rivolgiti alle sedi sindacali:

- **CGIL**, via J. Gagarin 179, 61122 Pesaro (sede provinciale) Tel. 07214201
- **CISL**, via Porta Rimini 14, 61121 Pesaro (sede provinciale) Tel. 072135604
- **UIL**, via P. Togliatti 17, 61121 Pesaro (sede provinciale) Tel. 072130666



MISURE DI SOSTEGNO

Cassa integrazione guadagni ordinaria o in deroga

Ti spetta se:

- sei un lavoratore subordinato e hai lavorato almeno 90 giorni alla data di presentazione della relativa domanda, ad eccezione dei dirigenti

Naspi indennità di disoccupazione

Ti spetta se:

- hai versato almeno 13 settimane di contributi negli ultimi 4 anni e ti hanno licenziat* o ti sei dimess* per giusta causa

Diss-coll

Ti spetta se:

- sei assegnista o dottoranda di ricerca, o collaboratrice coordinata e continuativa, anche a progetto
- sei iscritta alla gestione separata all'INPS e ti hanno licenziata o ti sei dimessa per giusta causa, o non viene rinnovato il contratto a tempo determinato
- hai almeno 1 mese di contribuzione tra il 1 gennaio dell'anno precedente la cessazione del lavoro e la cessazione del lavoro stessa

Vuoi sapere se ti spetta qualche misura di sostegno?

Rivolgiti alle sedi sindacali:

- **PATRONATO INCA CGIL**, via J. Gagarin 179, 61122 Pesaro (sede provinciale) Tel. 07214201
- **PATRONATO INAS CISL**, via Porta Rimini 14, 61121 Pesaro (sede provinciale) Tel. 072135604
- **PATRONATO ITAL UIL**, via P. Togliatti 17, 61121 Pesaro (sede provinciale) Tel. 072130666



COS'È LO SFRUTTAMENTO LAVORATIVO

è vittima di sfruttamento lavorativo la persona il cui stato di vulnerabilità è tale da compromettere fortemente la libertà di scelta, inducendola ad accettare condizioni lavorative inique a seguito di approfittamento del proprio stato di bisogno da parte degli intermediari e degli utilizzatori.

Vuoi sapere se sei una vittima di sfruttamento lavorativo?

Rispondi alle seguenti domande!

- Hai iniziato a lavorare ma il tuo datore di lavoro non ti ha fatto un contratto?
- Sei in prova ma non hai firmato un contratto?
- La tua retribuzione non corrisponde a quanto previsto dal CCNL?
- Le tue ore lavorative effettive sono di più rispetto quelle previste dal tuo contratto?
- Non hai il riposo settimanale? Non ti sono concessi periodi di riposo?
- Nel luogo di lavoro non sono rispettate le norme di sicurezza (uso di scale non sicure, assenza di estintori, mancanza di guanti, mascherine, scarpe e caschi antinfortuni, se previsti) e/o norme igieniche?
- Sei sorvegliato?
- Il tuo datore di lavoro o un intermediario ti ha fornito un alloggio degradante?
- Hai stipendi non pagati e/o ferie non godute?
- il tuo datore di lavoro non ti ha versato i contributi previdenziali?
- sei stato licenziato senza giusta causa?
- i tuoi straordinari non vengono pagati?
- il tuo diritto alla maternità/paternità non è riconosciuto?
- Non ti è stata pagato il TFR (trattamento di fine rapporto)?
- Il tuo datore di lavoro o un intermediario ti ha sottratto il passaporto?



Se hai risposto **sì a una o più delle precedenti domande** potrebbe voler dire che sei vittima di sfruttamento lavorativo. La legge italiana prevede forme di protezione e assistenza ai lavoratori e alle lavoratrici vittime di sfruttamento.

Puoi rivolgerti a:

- **ISPETTORATO DEL LAVORO**

Piazzale G. Matteotti, 32 61121 Pesaro Tel. 07211548401

- **CGIL**, via J. Gagarin 179, 61122 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 07214201

- **CISL**, via Porta Rimini 14, 61121 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 072135604

- **UIL**, via P. Togliatti 17, 61121 Pesaro (sede provinciale)

Tel. 072130666

- **Numero verde contro la tratta 800.290.290**