

IL DIRITTO DEL LAVORO IN ITALIA

Breve guida teorica per persone migranti

THE WORKER'S RIGHTS IN ITALY

Short theoretical guide for migrant people

ITA - ENG



Sommario / Table of content

1. Introduzione / Introduction
2. I presupposti del lavoro / Working conditions
3. Il contratto / The contract
4. I diritti minimi / Minimum Rights
5. Contatti / Contacts



1. INTRODUZIONE

Questo opuscolo nasce dall'esperienza dell'Ufficio Vertenze del sindacato USB di Trieste con lo scopo di fornire qualche strumento di base in materia di diritti del lavoro.

Si rivolge in particolare alle persone migranti, offrendo uno sguardo ai diritti tutelati nel mondo del lavoro e, soprattutto, cercare di fornire spunti utili alla lotta contro gli abusi e lo sfruttamento per migliorare le condizioni di vita delle lavoratrici e dei lavoratori.

1. INTRODUCTION

This brochure was born from the USB trade union legal advice department and their experience in Trieste, with the aim of providing some basic tools in the field of labor rights.

It is aimed in particular at migrants/refugees and other migrants in order to provide you with information on workers' rights. Most importantly, we want to provide useful tools for the fight against abuse and exploitation to improve the living conditions of workers.

2. I PRESUPPOSTI DEL LAVORO

Le tipologie di rapporti di lavoro:

- **Lavoro subordinato:** dipendente: il lavoratore viene pagato regolarmente dal datore di lavoro che decide come eseguire il lavoro, verifica come viene svolto e sanziona i casi in cui il lavoratore venga meno ai propri obblighi;
- **Lavoro autonomo:** non dipendente: il lavoratore si impegna a raggiungere un determinato risultato a proprio rischio e viene pagato al suo raggiungimento da parte del cliente;
- **Lavoro parasubordinato:** una via di mezzo, in cui il lavoratore formalmente è autonomo, ma presta la propria attività in modo continuativo, secondo alcune indicazioni generali del datore di lavoro.

Approfondiamo alcuni aspetti del rapporto di lavoro subordinato. Per cominciare un qualunque lavoro regolare, per persone non UE, è necessario un permesso di soggiorno.

Contratto di lavoro:

- accordo tra lavoratore e datore di lavoro che stabilisce gli obblighi reciproci;
- è il presupposto per lavorare godendo dei diritti stabiliti dalla legge;
- è importantissima la forma scritta del contratto: senza una copia dell'accordo firmata dal datore di lavoro, può essere molto difficile dimostrarne l'esistenza e si rischia di non essere pagati;
- il lavoro nero è quando si lavora senza un contratto;
- il lavoro grigio è quando il contratto c'è ma non viene rispettato.

2. WORKING CONDITIONS:

There are different ways of being a worker.

- **Subordinate employment relationship:** the worker is hired by an employer who pays the employee regularly, decides the working conditions, verifies how the job is being executed and can sanction the employee in case s/he fails on his/her obligations;
- **Self-employment:** the worker starts his/her own business, and at his/her own risks gets paid by the client once the task is completed;
- **Pseudo self-employment:** it's a middle way between the two: on one side the worker is formally an independent contractor, but s/he offers his/her service continuously, by some rules given by the employer.

Let's deepen some aspects of the subordinate employment relationship. To start any regular job, for non-EU people, you need a residence permit.

Work contract:

- it's an agreement between employee and employer establishing mutual obligations;
- is the prerequisite for working enjoying the rights established by the law;
- the written form of the contract is very important: without a copy of the agreement signed by the employer, it can be very difficult to prove its existence and you risk not being paid;
- undeclared work, is when you work without a contract;
- gray labour is when the contract exists but is not respected.

3. IL CONTRATTO

3. THE CONTRACT



Il testo del contratto descrive alcuni elementi tipici fra i quali compaiono:

The text of the contract describes some typical elements like:

TIPOLOGIA

- **a tempo pieno** (di solito, 40 ore a settimana);
- **a chiamata/intermittente** (l'orario non è fisso);
- **apprendistato** (oltre a pagare il dipendente, il datore di lavoro deve anche formarlo);
- **part-time** (l'orario di lavoro è ridotto).

TYPE

- **full time** (usually 40 hours per week);
- **on call / intermittent** (the time is not fixed);
- **internship** (in addition to paying the employee, the employer must also train him/her);
- **part-time** (working hours are reduced).

DURATA

La data di decorrenza indica il giorno di inizio del rapporto. Se la data di fine non è indicata, il rapporto si intende a tempo indeterminato (il lavoratore non può, quindi, essere licenziata/o, salvo nei casi previsti dalla legge), altrimenti il rapporto finisce nel giorno indicato.

DURATION

The effective date indicates the start day of the employment relationship. If the end date is not indicated, the relationship is intended for an indefinite period (the worker cannot, therefore, be fired, except in the cases provided for by law), otherwise the employment relationship ends on the indicated day.

RIFERIMENTO AL CCNL

Il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) è un accordo stipulato a livello nazionale che prevede i dettagli del rapporto di lavoro ed è diverso per ogni settore (per esempio: Edilizia, Turismo, Metalmeccanici...).

REFERENCE TO THE CCNL

The CCNL (Collective Labour Agreement) is a written contract negotiated through collective bargaining for employees by one or more trade unions with the management of a company (or with an employers'

association) that regulates the terms and conditions of employees at work. The details of the employment relationship is different for each sector (for example: Construction, Tourism, Metalworkers ...). Individual contracts refer to the general rules of the CCNL (the texts are often available online).

association) that regulates the terms and conditions of employees at work. The details of the employment relationship is different for each sector (for example: Construction, Tourism, Metalworkers ...). Individual contracts refer to the general rules of the CCNL (the texts are often available online).

CATEGORIA, INQUADRAMENTO E MANSIONE

Categoria: distingue i lavoratori fra operai, impiegati, quadri e dirigenti, a seconda del ruolo svolto sul posto di lavoro; **Inquadramento:** è definito sulla base di 7 o 8 livelli (a seconda del CCNL di riferimento): a ciascun livello di inquadramento, corrisponde una certa retribuzione mensile e uno specifico trattamento contrattuale; **Mansione:** indica i compiti concretamente svolti dal lavoratore, diversi per ogni livello di inquadramento del CCNL.

CATEGORY, GRADE AND DUTIES

Category: distinguishes workers between blue-collar, white-collar, and managerial staff, according to the role played in the workplace; **Grading:** defined on the basis of 7 or 8 levels (depending on the Collective Labour Agreement): a certain monthly salary and a specific contract conditions correspond to each grading level; **Duties:** indicates the tasks carried out by the worker, different for each level of the Collective Labour Agreement.

SEDE E ORARIO DI LAVORO

Indicano luogo e orario in cui deve presentarsi il lavoratore.

LOCATION AND WORKING HOURS

They indicate the place and time at which the worker must show up.

PATTO DI PROVA

Indica il periodo di tempo dall'inizio del contratto in cui entrambe le parti possono interrompere il rapporto di lavoro senza necessità di preavviso. Il patto non è valido se non è accettato per iscritto dal lavoratore.

TRIAL CONTRACT

Indicates the period of time from the start of the contract in which both parties can terminate the employment relationship without the need for notice. The agreement is not valid if it is not accepted in writing by the worker.

4. I DIRITTI MINIMI

Esiste una serie di diritti minimi garantiti dalla legge per limitare lo sfruttamento e tutelare le persone, ad esempio:

Diritto all'adempimento del contratto

Il lavoratore ha diritto a ottenere l'adempimento di tutti gli obblighi assunti dal datore di lavoro con la stipula del contratto, come, ad esempio: obbligo di fornire lavoro (il lavoratore non può essere lasciato a casa da un giorno all'altro senza paga);

- obbligo a rispettare l'orario concordato;
- obbligo di adibire il lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto;
- divieto di licenziamento immotivato.

Diritto alla retribuzione

Il datore di lavoro è sempre obbligato a pagare al lavoratore l'importo minimo stabilito dal CCNL e a consegnare mensilmente un documento riassuntivo chiamato busta paga. Oltre alla retribuzione mensile, il lavoratore ha diritto a delle maggiorazioni in caso, ad esempio, di lavoro straordinario o di lavoro notturno.

Nel mese di dicembre (o a rate mensili), tutti i lavoratori ricevono uno stipendio aggiuntivo (tredicesima); alcuni CCNL prevedono il pagamento di un'ulteriore mensilità (quattordicesima), durante il periodo estivo (ad esempio, i CCNL Commercio e Pubblici Esercizi).

Al termine del rapporto di lavoro, ogni lavoratore ha diritto a una buonuscita chiamata TFR (o liquidazione), pari a circa un mese di stipendio per ogni anno lavorato.

4. MINIMUM RIGHTS

There are minimum rights guaranteed by law to limit exploitation and protect people, for example:

Right to fulfill the contract

The worker has the right to obtain the fulfillment of all the obligations assumed by the employer with the mutual signing of the contract, such as, for example:

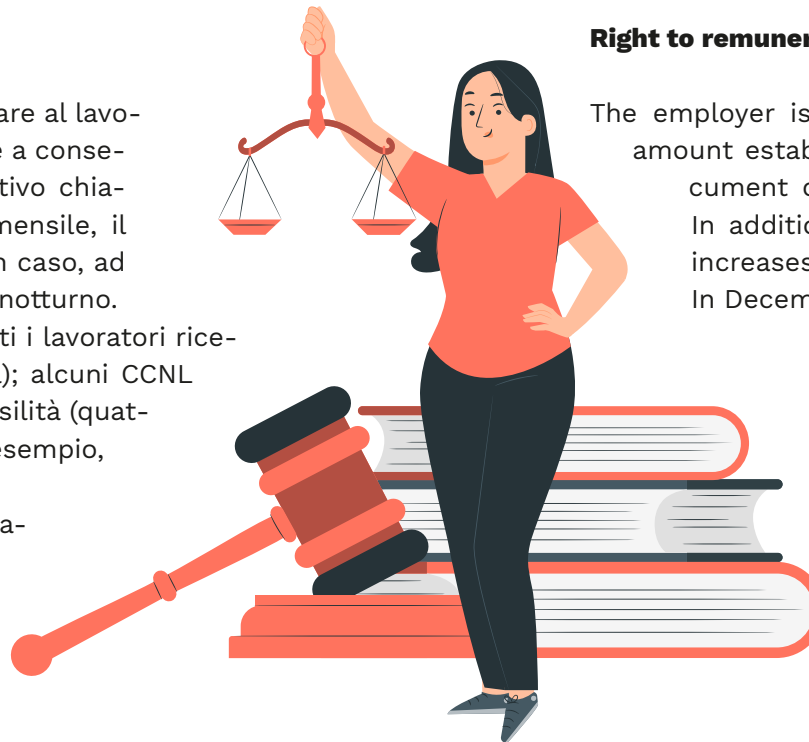
- obligation to provide work (the worker cannot be left at home overnight without being paid);
- obligation to respect the agreed working time;
- obligation to assign the worker to the tasks for which he was hired;
- prohibition of being fired unjustifiably.

Right to remuneration

The employer is always obliged to pay the worker the minimum amount established by the CCNL and to deliver a summary document called "paycheck" or "payroll" on a monthly basis. In addition to the monthly wage, the worker is entitled to increases in the case, for example, of overtime or night work. In December (or in monthly installments), all workers receive

an additional salary (13th month bonus); some CCNLs provide for the payment of an additional monthly salary (14th month bonus), during the summer period (for example, the CCNL for Commerce and Public Businesses).

At the end of the employment relationship, each worker is entitled to a payout called severance pay (or liquidation), equal to approximately one month's salary for each year worked.



Diritto alla salute e al riposo

Il lavoratore ha diritto a:

- **malattia:** cioè la conservazione del posto e il pagamento di un'indennità per il periodo in cui sta male (per ottenere l'indennità è essenziale chiedere il certificato di malattia al proprio medico, fornire un indirizzo presso il quale si sarà obbligati a restare per tutta la durata della malattia e comunicare al datore di lavoro il numero del certificato);
- **infortunio:** cioè la conservazione del posto e il pagamento di un'indennità per il periodo in cui sta male a causa di un incidente avvenuto durante il lavoro (per ottenere l'indennità è essenziale segnalare la situazione al datore di lavoro);
- **riposo giornaliero:** almeno 11 ore consecutive ogni giorno (non è, quindi, possibile lavorare più di 13 ore di fila, salvo limitatissime eccezioni);
- **riposo settimanale:** diritto al riposo per almeno una giornata intera, nel corso della settimana, oltre alle normali 11 ore di riposo quotidiano. Inoltre, è vietato lavorare più di 48 ore settimanalmente, salvo limitatissime eccezioni;
- **ferie:** ogni lavoratore accumula ogni mese delle giornate di riposo retribuite, nella misura stabilita dai CCNL; di solito, circa 4 settimane di ferie l'anno.

Diritto alla genitorialità

Garanzie a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori con figli:

- **Tutela del rapporto:** la madre non è obbligata a comunicare la gravidanza al datore di lavoro, non può essere licenziata (fino al primo anno di età del figlio), non può essere assegnata a lavori insalubri durante la gestazione, né al lavoro notturno.

Right to health and rest

The worker has the right to:

- **sick leave:** that is, the preservation of the working place and the payment of a compensation for the period in which s/he is ill (to obtain the compensation it is essential to ask your doctor for a sick note that certifies the illness, to provide an address where you will be obliged to stay for the entire duration of the illness and communicate the certificate number to the employer);
- **accident at work:** in case s/he is ill due to an accident at work, s/he is entitled to the preservation of the working place and the payment of an indemnity for the period in which s/he is ill (to obtain the indemnity it is essential to report the situation to the employer);
- **daily rest:** at least 11 consecutive hours each day (it is therefore not possible to work more than 13 hours in a row, with very few exceptions);
- **weekly rest:** the right to rest for at least one full day during the week, in addition to the normal 11 hours of daily rest. Furthermore, it is forbidden to work more than 48 hours per week, with very limited exceptions;
- **holidays:** each worker accumulates paid rest days each month, to the extent established by the CCNL; usually, about 4 weeks of vacation a year.

Right to parenthood

Guarantees for the protection of female workers and workers with children:

- **Protection of the working relationship:** the mother is not obliged to communicate the pregnancy to the employer, she cannot be fired (up to the child's first year of age), she cannot be assigned to unhealthy jobs during gestation, nor to night work.

- **Tutela della gestazione e assistenza del figlio:** una serie di norme consente ai genitori di non lavorare e spesso di percepire un'indennità durante questo periodo.

1. Congedo di maternità: la madre è esentata dal lavoro per cinque mesi (i due mesi precedenti il parto e i tre successivi, ma questo periodo può essere allungato in caso di gravidanza a rischio o lavori faticosi e insalubri), con il diritto a ricevere l'80% dello stipendio.

2. Permessi per visite prenatali: la madre ha il diritto ad assentarsi dal lavoro per le visite necessarie alla gravidanza;

3. Congedo obbligatorio del padre: il padre è esentato dal lavoro per 10 giorni entro i primi 5 mesi di vita del figlio;

4. Congedo parentale: entrambi i genitori hanno diritto a usufruire di periodi di permesso (continuativi o per singole giornate/ore, fino ad un massimo di 11 mesi in totale), entro i primi 12 anni di età del figlio, con diritto a ricevere il 30% dello stipendio dovuto per questi periodi.

5. Permessi per allattamento: durante il primo anno di età del figlio, la madre ha diritto a permessi giornalieri retribuiti per l'allattamento

6. Permessi per malattia del figlio: in caso di malattia del figlio, entrambi i genitori, alternativamente, possono chiedere di usufruire di permessi non retribuiti per tutta la durata della malattia (fino ai 3 anni) o per un massimo di 5 giorni l'anno (dai 3 agli 8 anni).

Diritto alla difesa dal potere disciplinare

Il datore di lavoro esercita il potere disciplinare (cioè il potere di sanzionare il lavoratore nel caso, per esempio, che non si presenti al lavoro o arrivi in ritardo). Le sanzioni (previste nei CCNL) variano dal rimprovero, alla multa, alla sospensione dal lavoro fino al licenziamento. Il potere disciplinare non può mai essere esercitato senza prima contestare per iscritto al lavoratore le mancanze commesse. Se si riceve una lettera di contestazione, si hanno 5 giorni per rispondere: in questi casi, può essere utile rivolgersi a un sindacato o a un avvocato, per valutare la miglior difesa possibile.

- **Protection of the pregnancy and assistance of the child:** a series of rules allows parents not to work and often to receive an allowance during this period.

1. Maternity leave: the mother is exempt from work for five months (the two months prior to the birth and the three following, but this period can be extended in the event of a high-risk pregnancy or tiring and unhealthy work), with the right to receive 80% of the salary.

2. Permits for prenatal visits: the mother has the right to take time off from work for the visits necessary for pregnancy;

3. Compulsory leave of the father: the father is exempt from work for 10 days within the first 5 months of the child's life;

4. Parental leave: both parents have the right to take advantage of periods of leave (continuous or for single days / hours, up to a maximum of 11 months in total), within the first 12 years of the child's age, with the right to receive 30% of the salary due for these periods.

5. Breastfeeding leave: during the child's first year of age, the mother is entitled to paid daily leave for breastfeeding

6. Leave due to illness of the child: in case of illness of the child, both parents, alternatively, can request to take advantage of unpaid leave for the entire duration of the illness (up to 3 years) or for a maximum of 5 days per year (from 3 to 8 years old).

Right to defense from disciplinary power

The employer exercises disciplinary power (i.e. the power to sanction the worker in the event, for example, that he does not show up for work or arrives late). The penalties (provided for in the CCNL) range from reprimand, to fine, to suspension from work up to firing. Disciplinary power can never be exercised without first challenging the worker in the written form for the shortcomings committed. If s/he receives a letter of dispute, s/he has 5 days to respond: in these cases, it may be useful to contact a trade union or a lawyer, to evaluate the best possible defense.



5. CONTATTI

Se hai bisogno di aiuto sul lavoro,
puoi contattare:

USB Federazione di Trieste
via Ponziana n. 5B
(+39) 040 965 4565

dal lunedì al giovedì,
dalle ore 9.00 alle ore 12.00

5. CONTACTS

If you need help at work,
you can contact:

USB Federation of Trieste
via Ponziana n. 5B
(+39) 040 965 4565

from Monday to Thursday,
from 9.00 to 12.00



**SISTEMA
ACCOGLIENZA
INTEGRAZIONE**



MINISTERO
DELL'INTERNO

PROGETTO 473 PR-2

COMUNE DI
ORDINARI TRIESTE



comune di trieste

