



Diritti al lavoro

Guida per le persone
senza dimora e
per i servizi



#DirittiAllavoro

Diritti al lavoro

Questa pubblicazione è il principale risultato del progetto
realizzato dall'Associazione Avvocato di strada Odv
con il contributo di:
Unione delle Chiese Metodiste e Valdesi - Fondi 8x1000

Indice

03	Il progetto “Diritti al lavoro”	
05	Enti partecipanti al progetto	
	Associazione Avvocato di strada Odv	05
	Associazione San Fedele	08
09	Principali istituti del diritto del lavoro	
	Il diritto del lavoro e la Costituzione italiana	09
	Lavoro regolare e irregolare	12
	Tipi di contratto di lavoro	13
	Cosa contiene il contratto di lavoro	19
	Diritti e doveri del lavoratore e del datore di lavoro	21
	Cessazione del lavoro e licenziamento	26
	Istituti di tutela economica del lavoratore	28
	Sindacati e tutela del lavoro	30
33	Gli strumenti per presentarsi al mondo del lavoro: CV e Colloquio	
	Contenuto essenziale del cv	34
	Consigli generali in materia di cv	36
	Come sostenere un colloquio di lavoro	36
43	Servizi del territorio	
-	Bologna	
	Misure per l’inclusione attiva	43
	Consulenza e assistenza in materia di diritto del lavoro (Sindacati, Patronati, CAAF e altri servizi)	45
	Enti di formazione e possibilità di accesso a corsi specifici per disoccupati	47
	Cooperative	49
	Cercare lavoro	50
-	Milano	
	Misure per l’inclusione attiva	54
	Consulenza e assistenza in materia di diritto del lavoro (Sindacati, Patronati, CAAF e altri servizi)	55
	Enti di formazione e possibilità di accesso a corsi specifici per disoccupati	61
	Cooperative	62
	Cercare lavoro	63

Il Progetto “Diritti al lavoro”

Diritti al lavoro è un progetto pilota ideato da Avvocato di strada ODV, volto ad implementare le reti territoriali costituite da soggetti pubblici e realtà del terzo settore di Bologna e Milano, funzionali all’inserimento o reinserimento lavorativo delle persone in condizione di forte disagio economico e sociale. Diritti al lavoro è stato realizzato grazie al cofinanziamento ricevuto dai fondi dell’Otto per Mille della Chiesa Evangelica Valdese, che ringraziamo di cuore per il prezioso supporto che negli anni ci ha consentito di dare vita a interventi importanti e strutturati per i beneficiari dei nostri servizi. Il progetto nasce da un’esigenza maturata nel tempo e frutto dell’osservazione degli assistiti all’interno dei nostri sportelli legali. Abbiamo constatato, infatti, che il cammino che ha come meta l’uscita dalla povertà è nella maggior parte dei casi aggravato dalla difficoltà del reperimento di un lavoro. Le persone che da tempo vivono in situazioni di disagio economico sono spesso allontanate dal mondo lavorativo e faticano a reinserirsi in tal senso proprio a causa delle condizioni precarie in cui si trovano. Dalla necessità di incentivare il reinserimento lavorativo delle persone in difficoltà e dalla consapevolezza che nei territori esistono servizi e azioni che lavorano in tal senso, seppure con difficoltà visto il periodo storico che stiamo vivendo da diversi anni, abbiamo deciso di dar vita al progetto pilota “Diritti al lavoro”.

Il progetto è consistito in tre azioni:

Azione 1: attivazione di tre tirocini lavorativi retribuiti, della durata di quattro mesi ciascuno di 25 ore settimanali. Due tirocini sono stati attivati presso la sede di Avvocato di strada ODV di Bologna, in Via Malcontenti 3, e uno presso il Centro San Fedele di Milano, associazione che ospita una delle sedi operative di Avvocato di strada in città.

Le persone senza dimora coinvolte sono state seguite quotidianamente dai tutor dedicati, in costante collaborazione e dialogo con i servizi sociali e con gli enti di formazione del territorio. Durante i quattro mesi i tre tirocinanti, diversi per provenienza geografica, genere, età e condizioni, hanno lavorato in contesti virtuosi, apprendendo nuove competenze e conoscenze. I tirocinanti hanno svolto la loro attività a stretto contatto con le due realtà di volontariato, fianco a fianco con i volontari di Avvocato di strada e del Centro San Fedele. Al di là dell’attivazione dei tirocini, che ha portato non solo un guadagno in termini economici, ma anche in termini di competenze per le persone interessate, l’altro grande risultato è stato quello di aver creato delle condizioni per garantire la continuità del lavoro di reinserimento iniziato, grazie alla rete con altri servizi del territorio.

Azione 2: realizzazione di un corso di formazione tenutosi sia a Bologna sia a Milano, indirizzato alle persone senza dimora e agli operatori del settore, grazie agli esperti che ruotano intorno alla nostra Associazione e all’Associazione San Fedele. Il corso

di formazione si è articolato in tre incontri in ciascuna città e ha coinvolto 50 persone, intercettate per mezzo dei servizi sociali del territorio da cui sono seguite.

Nei primi due incontri, due Avvocates volontarie dell'Associazione hanno trattato i temi più rilevanti del diritto del lavoro. L'obiettivo di questi incontri è stato quello di parlare in termini comprensibili e "fuor di tecnicismi" della materia giuslavoristica e di informare le persone, spesso digiune, dei loro diritti e doveri in qualità di lavoratori o disoccupati.

La bontà dell'approccio meno formale e più accessibile è stata confermata dalle numerose domande poste e dagli interventi dei partecipanti. Nel terzo e ultimo incontro, invece, dei formatori ed esperti della gestione del personale hanno dato indicazioni sulla scrittura efficace del curriculum vitae e sulle modalità virtuose di svolgimento del colloquio lavorativo. Anche questi interventi hanno avuto una forte eco nei partecipanti, che hanno interagito con i relatori.

Azione 3: capillare ricerca sui territori di Bologna e di Milano, volta a conoscere ed individuare la rete di servizi che si occupano di formazione ed inserimento lavorativo delle persone fragili. Tale azione si è concretizzata nella guida che avete tra le mani. Essa è indirizzata agli operatori e alle persone svantaggiate e si prefigge di contenere gli elementi base di diritto del lavoro e della scrittura del curriculum, oltre che consigli su come affrontare i colloqui di lavoro. La guida, poi, intende racchiudere, se non tutte, la maggior parte delle informazioni raccolte sui territori di Bologna e Milano e gli indirizzi utili per l'inserimento o reinserimento lavorativo.

Sorge necessaria una premessa metodologica: il periodo di studio che ha portato all'elaborazione della presente Guida è coinciso con il picco della pandemia da Covid-19. Molti dei servizi riportati hanno modalità di accesso e orari diversi, variabili a seconda dell'andatura dei contagi. Tuttavia, è interessante sottolineare come, nonostante l'emergenza sanitaria, i percorsi di re-inclusione lavorativa non si sono mai fermati. Basti pensare al fatto che, pur con estrema difficoltà, i tirocini presso la nostra sede di Bologna e di Milano sono partiti nel novembre 2020 per concludersi nel giugno 2021.

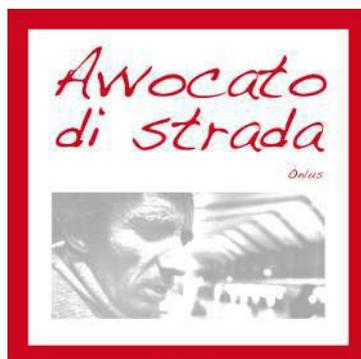
Enti Partecipanti al Progetto

Avvocato di Strada Odv

Avvocato di strada è un'organizzazione di volontariato nata a Bologna nel 2001 e presente, ad oggi, in 55 città d'Italia. L'Associazione offre assistenza legale gratuita alle persone senza dimora e svantaggiate, escluse spesso e per diverse ragioni dal sistema di tutela statale, che si concretizza nell'istituto del Patrocinio a spese dello Stato.

Fra queste ragioni, oltre alla comprensibile difficoltà per una persona che vive in strada di presentarsi ad un "classico" studio legale, vi rientra anche l'ostacolo burocratico che talvolta viene posto dai Consigli dell'Ordine degli Avvocati. Nella compilazione del modulo per richiedere

l'ammissione della causa al Patrocinio dello Stato è necessario indicare la residenza anagrafica. Tuttavia, avviene frequentemente che chi versa in una situazione di difficoltà economica tale da finire a vivere in strada venga cancellato dall'Anagrafe del suo Comune per irreperibilità. Il tema del diritto alla residenza è uno dei più discussi e studiati dalla nostra Associazione: essa rappresenta la porta per il godimento di numerosi diritti (da quello alla salute a quello dell'assistenza legale).



Altra lacuna dell'ordinamento che la nostra Associazione intende colmare è legata al fatto che il Patrocinio a spese dello Stato non copre tutte le attività di assistenza legale e tutte le aree del diritto. Ad esempio, far redigere una lettera di sollecito ad un Avvocato per ottenere un pagamento non è coperto dal gratuito Patrocinio. Il cuore dell'attività di Avvocato di strada è, quindi, fornire un'assistenza legale, stragiudiziale e giudiziale gratuita e professionale. La garanzia del diritto di difesa, previsto a livello costituzionale dall'art. 24, è il nostro principale obiettivo. I volontari di Avvocato di strada sono avvocati, studenti di giurisprudenza, praticanti, ma anche assistenti sociali e psicologi; i nostri volontari, dunque, hanno competenze diversificate e possono fornire assistenza in tutti i campi del diritto, con un occhio sempre fisso sul sociale.

La nostra Associazione, partendo proprio dal patrimonio di conoscenze offerte dai volontari, compie ogni giorno forme di attivismo per superare le ingiustizie legate alle situazioni di povertà. Grazie all'analisi attenta dei dati offerti dalla realtà, Avvocato di

strada intercetta i bisogni delle persone senza dimora e le ingiustizie talvolta legalizzate e cerca di superarle con gli strumenti del diritto. Esempio di questa forma di attivismo è la lotta contro il divieto di iscrizione anagrafica dei richiedenti asilo previsto dal Decreto sicurezza. A colpi di battaglie legali ed appelli abbiamo ottenuto dei risultati, ma tanti sono ancora da raggiungere. I traguardi che abbiamo raggiunto sono rinvenibili nel nostro bilancio sociale annuale pubblicato sul sito internet www.avvocatodistrada.it, che rappresenta un vero e proprio osservatorio sulle condizioni di vita di chi vive in strada e sul fenomeno della povertà estrema nel nostro Paese.



La nostra Associazione anche durante il periodo pandemico, sia pur dovendo reinventare il modo e le tempistiche degli sportelli, ha prestato assistenza legale gratuita alle persone senza dimora, **aprendo 1.827 pratiche in tutta Italia.**

È un dato sensibilmente inferiore a quello registrato nel 2019 (3.988 pratiche) a causa delle chiusure imposte dalla legislazione emergenziale. Nonostante ciò i nostri legali hanno trovato il modo di aiutare tante persone in difficoltà.

Il 49,6% delle pratiche aperte del 2020 sono di diritto civile; in questo ambito colpisce, come ogni anno, l'elevato numero di persone che si sono rivolte ai nostri sportelli per veder tutelato il loro diritto alla residenza (430 pratiche). Anche le materie degli sfratti e locazioni (69 pratiche) e del diritto del lavoro (56 pratiche) sono state oggetto di attività dei nostri legali. Effettivamente questi sono i tre ambiti che maggiormente sono stati colpiti dalla pandemia.

L'11,6 % delle pratiche sono state di diritto amministrativo: abbiamo aperto, tra le altre, 65 pratiche per sanzioni amministrative da mancanza di titolo di viaggio e 18 pratiche per cartelle esattoriali.

Abbiamo poi tutelato circa 580 persone in tutta Italia in materia di **diritto dei migranti (31,7%):** si tratta di pratiche per ottenere la protezione internazionale e di varie problematiche relative al rilascio o al rinnovo del permesso di soggiorno.

Da ultimo, **il 7,4% delle cause hanno riguardato il diritto penale:** abbiamo aperto, ad esempio, 24 pratiche per reati contro il patrimonio.

Negli anni abbiamo riscontrato il cambiamento dei motivi che portano una persona a vivere per strada. Se nell'immaginario collettivo il clochard è colui che decide di abbandonare la vita ordinaria per abbracciare la strada, la crisi economica che caratterizza il nostro Paese da quasi vent'anni costringe a ripensare la categoria delle persone senza dimora. Chi finisce per strada, oggi, vi è portato per impossibilità di far fronte ai debiti, perdita del lavoro, matrimoni falliti, mancanza di rapporti familiari e amicali. Il contesto economico italiano è stato, poi, ulteriormente aggravato dalla pandemia scoppiata nel marzo 2020. Gli effetti del lockdown e delle misure di contenimento del virus si sono riverberati sull'economia italiana, travolgendo la situazione finanziaria e sociale di molti.

Le persone che si rivolgono ai nostri sportelli non sempre richiedono un'assistenza legale, ma spesso cercano risposte su dove dormire, mangiare, trovare lavoro o semplicemente qualcuno con cui sfogarsi. A volte riceviamo persone che non vivono in strada, ma alle soglie della povertà e che in strada rischiano di finirci, si pensi ai casi di sfratto: a queste persone in difficoltà, che da statuto non possono essere prese in carico dalla nostra Associazione, cerchiamo di dare indicazioni ad altri servizi del territorio in modo che si attivino per la risoluzione delle problematiche urgenti. Ogni anno, analizzando i profili delle persone che si rivolgono ai nostri sportelli, ci rendiamo conto di come cambino le

esigenze di tutela dei nostri assistiti: compito della nostra Associazione è di studiare e garantire sempre le risposte più idonee.

Associazione San Fedele

L'Associazione San Fedele Onlus, nella divisione dell'Assistenza Sanitaria, si occupa da più di 70 anni di fragilità sociale in ambito sanitario a Milano, nei locali dei padri Gesuiti di piazza San Fedele. Nata nel 1948 per volontà del Cardinale Shuster e grazie alla sensibilità del padre Ludovico Maino, come racconta lui stesso "L'opera è nata senza piani prestabiliti per uno di quegli interventi della Provvidenza che fa partire le sue opere da inizi molto umili". Da allora l'Associazione ha continuato la sua attività, mantenendo sempre l'educazione sanitaria e la distribuzione di farmaci come attività principali per le persone più bisognose, grazie al prezioso contributo di 90 medici, farmacisti e volontari. Gli accessi al servizio sono circa 900 al mese, quasi 10.000 all'anno e con più di 60 Paesi di provenienza, tra cui Africa, Sud America, Est Europa e Asia.



Assistenza Sanitaria
SAN FEDELE

Oggi l'Associazione offre studi medici di pediatria, fisiatria e ortopedia, e servizi di accompagnamento alle persone per il corretto accesso alle strutture pubbliche. Inoltre permangono la collaborazione con Avvocato di Strada, per la tutela dei diritti delle persone senza dimora, e con S.A.R.A. Donne senza paura, per il sostegno psicologico e legale alle donne in difficoltà. I servizi – mirati a garantire le terapie necessarie e l'educazione sanitaria – vanno incontro ad una varietà di situazioni, culture ed esigenze diverse. L'obiettivo dell'Associazione, che opera quasi esclusivamente con farmaco recuperato e con personale qualificato volontario, non vuole sostituirsi alle responsabilità del Servizio Sanitario Nazionale, ma in un'ottica di sussidiarietà vuole essere stimolo al miglioramento, intercettando i bisogni non soddisfatti e che possono diventare un problema per la salute dei singoli e collettiva.

I Principali Istituti del Diritto al Lavoro

Il diritto del lavoro è una branca del diritto costituito dal complesso delle norme che regolano il rapporto di lavoro e che tutelano i diritti fondamentali del lavoratore. L'oggetto specifico del diritto del lavoro, nel suo complesso, è la disciplina delle relazioni tra datore di lavoro e lavoratore, che ha la propria fonte in un contratto. È opportuna una considerazione: dal momento che, quanto meno economicamente, il lavoratore si trova in una posizione di inferiorità rispetto al datore di lavoro, il diritto del lavoro ha come fine primario la tutela e la garanzia del prestatore di lavoro.

Il Diritto al Lavoro e la Costituzione Italiana

La rilevanza del lavoro nel nostro ordinamento si rinviene nell'attenzione che la Costituzione gli dedica, affermando in apertura dell'**art. 1, 1 comma Cost.** che *l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro.*

Seguono numerose previsioni dedicate al diritto del lavoro e alle sue sfaccettature:

Art. 4 Cost.: La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Questa disposizione delinea il lavoro come un vero e proprio **diritto/dovere**. Si tratta di un diritto sociale e non di libertà: ciò implica che lo Stato deve impegnarsi a garantire tendenzialmente la piena occupazione, attraverso adeguati strumenti di politica economica (come la cassa integrazione o il sostegno finanziario dei lavoratori in momenti di crisi come quello conseguente al Covid).

Nell'ambito del Titolo III, dedicato ai Rapporti economici troviamo:

Art. 35 Cost.: La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori. Promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro. Riconosce la libertà di emigrazione, salvo gli obblighi stabiliti dalla legge nell'interesse generale, e tutela il lavoro italiano all'estero.

Il primo comma dell'art. 35 introduce la cosiddetta "Costituzione economica" mediante una forte affermazione del principio di tutela del lavoro; i tre commi successivi hanno lo scopo di attuare tale affermazione. Non si tratta, comunque, solo di una norma programmatica: essa è posta come monito per il legislatore per orientare il suo intervento.

Art. 36 Cost.: Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. La durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge. Il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, e non può rinunziarvi.

Questo articolo ha un carattere difensivo ed è volto a tutelare il lavoratore dipendente da situazioni nelle quali verrebbe sottopagato e sfruttato. L'art. 36 Cost. oggi deve affrontare un'ampia gamma di figure per le quali le garanzie costituzionali diventano di difficile applicazione, per la natura del contratto o per le condizioni in cui si attua: lavori a tempo determinato, prestazioni intellettuali, contratti a progetto, contratti a chiamata ecc. Nella società attuale le esigenze delle aziende, che devono fare i conti con un'economia dai ritmi imprevedibili, si scontrano con i bisogni e i diritti dei lavoratori. Questa tensione è all'origine di un dibattito politico acceso che periodicamente sfocia nell'emanazione di nuove norme sul lavoro, alla costante ricerca di una soluzione equilibrata e in grado di soddisfare le esigenze di entrambe le parti.

Seguono, poi, le norme che statuiscono minimi livelli inalienabili di protezione, soprattutto con riguardo alle categorie più "fragili".

Art. 37 Cost.: La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione. La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato. La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

Questo articolo si basa su un principio di "discriminazione positiva", ossia riserva speciali diritti a soggetti svantaggiati. La posizione privilegiata della madre non è legata solo alla sua essenziale funzione familiare, effetto della tradizione cattolica, ma anche alla constatazione che gli eventi della nascita di un bambino e dell'allattamento sono a carico della madre, non del padre. Le donne lavoratrici, dunque, hanno una serie di garanzie che permettono loro di mantenere il proprio posto di lavoro e, per alcuni mesi (gli ultimi della gravidanza e i primi della vita del bambino), lo stipendio.

Art. 38 Cost.: Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza sociale. I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria. Gli inabili ed i minorati hanno diritto all'educazione e all'avviamento professionale. Ai compiti previsti in questo articolo provvedono organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato. L'assistenza privata è libera.

L'art. 38 rappresenta uno dei cardini dello "Stato sociale", attuato dal sistema assistenziale e previdenziale. Il diritto all'assistenza si esplica nel sistema dei servizi sociali e nell'insieme delle attività che hanno lo scopo di rimuovere gli ostacoli e superare le situazioni di bisogno in cui le persone possono incorrere (disoccupazione, malattia, infortuni). I lavoratori hanno diritto alle prestazioni previdenziali (cosiddetta pensione) sulla base di un meccanismo di versamento di contributi ad opera del datore di lavoro e, in misura inferiore, da parte del lavoratore (queste quote sono versate dal datore di lavoro agli enti previdenziali). Di fatto, oltre a pagare le tasse, il lavoratore alimenta la sua futura pensione per il tramite del datore di lavoro.

I successivi due articoli pongono i presupposti strumenti per la realizzazione dell'autotutela da parte dei lavoratori:

Art. 39 Cost.: L'organizzazione sindacale è libera. Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica. I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

La libertà sindacale rappresenta una garanzia costituzionale sia per le organizzazioni sindacali, libere di costituirsi e di svolgere le loro attività di tutela degli interessi dei lavoratori, sia per i lavoratori, liberi di aderire alle organizzazioni esistenti oppure di formarne di nuove o ancora di non iscriversi ad alcuna associazione. Tale disposizione è in netta contrapposizione con quanto avvenuto durante l'epoca fascista: i sindacati erano stati sciolti e sostituiti dalle corporazioni, di fatto controllate dallo Stato. Ad oggi non esiste nessun sindacato registrato, e i sindacati sono quindi come delle associazioni non riconosciute. Non è infatti mai stata data attuazione all'articolo 39 della Costituzione, salvo per il primo comma che sancisce appunto la libertà dell'organizzazione sindacale.

Art. 40 Cost.: Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

La Corte Costituzionale ha dichiarato, alla luce di questa disposizione, l'illegittimità costituzionale di numerosi articoli del Codice penale approvato nel 1930 dal regime fascista che punivano severamente lo sciopero per "fini contrattuali", "non contrattuali" e "di coazione alla pubblica autorità", ovvero lo sciopero "volto ad ottenere o impedire un intervento su materie di immediato interesse per il mondo del lavoro subordinato".

Il diritto di sciopero è definito come diritto individuale ad esercizio collettivo, la cui titolarità è attribuita ai soggetti contrattualmente deboli: i lavoratori subordinati, i dipendenti pubblici e i lavoratori autonomi parasubordinati. Lo sciopero, che corrisponde all'interruzione del lavoro, è uno strumento di lotta di uso frequente e di confronto tra lavoratori e datori di lavoro. Lo sciopero determina un danno economico per l'azienda e una perdita di retribuzione per il lavoratore, perché le ore o i giorni di sciopero non vengono retribuiti: è dunque uno strumento per costringere l'azienda a rivedere le proprie scelte e per il cui uso il lavoratore compie un sacrificio. Lo sciopero fa emergere l'importanza che un certo tema riveste per i lavoratori, attira l'attenzione dell'opinione pubblica, permette ai sostenitori di certe posizioni di sapere quante persone sono d'accordo con quella posizione.

L'ultima disposizione della Costituzione dedicata al mondo del lavoro è l'art 41 Cost. che possiamo definire "norma compromissoria", in quanto volta a bilanciare da un lato la libertà d'impresa (libertà di iniziare, ridurre o cessare l'attività), dall'altro il perseguimento l'utilità sociale e il rispetto dei diritti fondamentali.

Art. 41 Cost.: L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana. La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata a fini sociali.

Lavoro regolare e lavoro irregolare (Nero e Grigio)

Il **lavoro regolare** è quello regolamentato attraverso un contratto di lavoro, che deve essere firmato al momento dell'assunzione e dichiarato agli enti pubblici.

Con il termine **lavoro irregolare**, invece, si indica una qualsiasi attività lavorativa retribuita e lecita (non punibile dalla legge, come nel caso di attività illegali), ma non dichiarata alle autorità pubbliche.

Lavoro Nero (o sommerso) e Lavoro Grigio sono due manifestazioni del lavoro irregolare. Il primo è totalmente sconosciuto alle autorità competenti ed è quello svolto in assenza di un contratto di lavoro. Una delle conseguenze più rilevanti per il lavoratore, ad esempio, è che, in caso di lavoro irregolare, i contributi non vengono versati; inoltre, il lavoratore irregolare non ha diritto a ricevere indennità dagli enti previdenziali durante la malattia o la gravidanza, né può chiedere la disoccupazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Può accadere che il lavoratore nella propria vita senta frasi come: «Te lo pago a nero», «Ci mettiamo d'accordo a voce», «Basta una stretta di mano»; si tratta di espressioni che spesso vengono utilizzate e che denotano l'intenzione di non stipulare un contratto di lavoro.

Il contratto di lavoro, comprendente sia la retribuzione per il dipendente sia gli aspetti contributivi, rappresenta indubbiamente una spesa per il datore; questa considerazione può spingere il datore stesso a non stipulare un regolare accordo. Si parla, invece, di lavoro grigio nel caso in cui lo stipendio realmente percepito dal lavoratore sia più elevato di quanto riportato nella busta paga. Il lavoro grigio si ha quando una parte del lavoro è registrata e una parte no. Quando ciò avviene significa che il datore di lavoro non versa tutti i contributi che dovrebbe, per la pensione futura o per l'eventuale disoccupazione. In questo caso i termini spesso utilizzati sono: «Te lo pago a parte», «Te lo pago fuori busta». Anche una contrattazione di questo tipo è una contrattazione irregolare perché non rappresentativa del reale rapporto di lavoro.

Tipi di contratto

Esistono quattro macro-categorie di rapporti di lavoro:

1) Lavoro subordinato: il contratto di lavoro subordinato si usa per regolare il rapporto tra un datore di lavoro e un dipendente. Il datore di lavoro organizza, dirige e controlla l'attività del lavoratore: tale tipologia di lavoro, dunque, è caratterizzato da una subordinazione del lavoratore che si impegna a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione di un altro soggetto, in cambio di una retribuzione. Il datore di lavoro, ad esempio, sceglie cosa deve fare il dipendente, decide il luogo e l'orario di lavoro, autorizza le assenze e le ferie e paga lo stipendio ogni mese. Inoltre, il datore di lavoro controlla l'attività del dipendente e sanziona eventuali mancanze. Il contratto di lavoro subordinato può essere:

- **Lavoro subordinato a tempo indeterminato (senza scadenza):** il datore di lavoro e il lavoratore selezionato per lavorare in subordinazione si accordano per avviare una relazione di lavoro senza scadenza;
- **Lavoro subordinato a tempo determinato (con scadenza individuata):** si tratta un contratto di lavoro subordinato, nel quale è prevista una durata predeterminata, attraverso l'indicazione di un termine. La durata massima del contratto a tempo determinato è di 24 mesi e sono possibili massimo quattro proroghe. Quando il lavoratore viene riassunto a tempo determinato (ciò accade quando il lavoratore viene chiamato con il secondo contratto a tempo determinato a svolgere mansioni differenti), tra il primo e il secondo contratto, pena sanzioni per il datore di lavoro, devono essere rispettati intervalli di tempo di 10 giorni, se la durata è inferiore ai 6 mesi, e di 20 giorni se superiore.

Quando il contratto a tempo determinato ha una durata inferiore o pari a 12 mesi, il datore di lavoro non deve indicare la causale, mentre se la durata è superiore a 12 mesi, ovvero il contratto di durata inizialmente inferiore ai 12 mesi viene prorogato per un periodo di tempo superiore, è obbligatoria l'indicazione della causale che deve essere legata (i) ad esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività; (ii) ad esigenze di sostituzione di altri lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità etc.), ovvero (iii) ad esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria. Qualora la causale dedotta in contratto non sia veritiera o non venga dedotta in contratto, il termine apposto è nullo ed il contratto si intende a tempo indeterminato dall'inizio.

- **Apprendistato:** il contratto di apprendistato si configura come la principale tipologia contrattuale per favorire l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni, a seconda della tipologia di apprendistato. Questa tipologia di contratto, però, può riguardare anche altre categorie di lavoratori. L'elemento caratterizzante dell'apprendistato è rappresentato dal fatto che il datore di lavoro è tenuto ad erogare, come corrispettivo della prestazione di lavoro, non solo la retribuzione, ma anche la formazione necessaria all'acquisizione delle competenze professionali o alla riqualificazione di una professionalità. Esistono tre tipologie di contratti di apprendistato, che si differenziano sulla base di: finalità, soggetti destinatari e profili normativi. Le tipologie sono:
 - » **Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, diploma di istruzione secondaria superiore e certificato di specializzazione tecnica superiore;**
 - » **Apprendistato professionalizzante;**
 - » **Apprendistato di alta formazione e di ricerca.**

Vi è poi una quarta tipologia di apprendistato che non prevede limiti di età e che è diretta alla qualificazione o riqualificazione professionale di persone che sono in disoccupazione. Il contratto di apprendistato, caratterizzato dalla formazione integrata in un rapporto di lavoro, può essere utile non solo per i più giovani, ma anche per coloro che intendono acquisire nuove competenze per inserirsi nuovamente nel mondo del lavoro; per questa ragione non è previsto alcun limite di età per stipulare un contratto di apprendistato. L'apprendistato professionalizzante può essere uno strumento molto valido nel nostro bacino di assistiti, visto che può essere utilizzato per assumere lavoratori in mobilità o percettori di un trattamento di disoccupazione.

- **Contratto di lavoro intermittente o lavoro a chiamata:** è un contratto di lavoro subordinato che non richiede un impiego costante del lavoratore. Si attiva solo quando il datore di lavoro necessita di un lavoratore per una prestazione temporanea: l'utilizzatore chiama solo quando ha effettivamente bisogno di un lavoratore. Questi

contratti non possono avere una durata superiore a 400 giornate nell'arco di 3 anni solari, ad esclusione del settore turismo, spettacolo e pubblici servizi e riguarda soltanto i lavoratori di età inferiore ai 24 anni o superiore ai 55 (salvo diverse previsioni del contratto collettivo applicato). Nel caso in cui sia superato detto termine, il contratto si trasforma a tempo indeterminato. A livello retributivo è prevista un'indennità di disponibilità nel caso in cui il lavoratore si impegni contrattualmente a rispondere alla chiamata ogni volta che l'utilizzatore abbia necessità. Nel contratto di lavoro devono essere specificati: la durata complessiva, se a tempo determinato o indeterminato; dove e in che modo si svolge il rapporto di lavoro; la disponibilità che si richiede al lavoratore e la modalità di chiamata (preavviso); il trattamento economico-normativo ed eventuale indennità di disponibilità; come viene rilevato il fatto che il lavoratore abbia lavorato (se presso sede diversa).

- **Contratto di somministrazione (lavoro somministrato, ex lavoro interinale):** è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) e iscritte in un apposito Albo. La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali: il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore, che ha natura commerciale e può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato; il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato. Il pagamento della retribuzione al lavoratore e il versamento dei contributi previdenziali e assicurativi sono a carico del somministratore, con il rimborso successivo da parte dell'utilizzatore. La durata massima del contratto di somministrazione è di 24 mesi, mentre i rinnovi non possono essere per un numero superiore a quattro volte. Superato questo periodo, il contratto si conclude oppure si trasforma a tempo indeterminato.

2) Lavoro parasubordinato: è una forma di lavoro intermedia tra lavoro autonomo e subordinato. Le caratteristiche del lavoro parasubordinato sono: autonomia del collaboratore, in relazione a tempi e modi di esecuzione del lavoro; coordinamento con la struttura e l'organizzazione aziendale; continuità (durata nel tempo del rapporto tra le parti contraenti); assenza di vincoli di subordinazione; natura prevalentemente personale della prestazione effettuata; ricorso a mezzi del committente; retribuzione in forma periodica e prestabilita. Il lavoro parasubordinato condivide alcuni elementi con il lavoro autonomo: lo svolgimento libero dell'attività lavorativa e l'assenza di rigidi vincoli di subordinazione nei confronti del soggetto committente. Con il lavoro subordinato condivide, invece, l'assenza di rischio economico e il carattere di collaborazione continuata nel tempo e coordinata con il committente. Il lavoratore parasubordinato è indipendente in relazione a modalità, tempo e luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, ma quest'ultima deve comunque armonizzarsi con l'organizzazione del ciclo produttivo predisposto dal committente.

Esistono varie tipologie contrattuali di lavoro parasubordinato:

- **Collaborazione a progetto** (dal 2016 non è più possibile stipulare questa forma di contratto; quelli esistenti vengono portati a termine): il contratto deve fare riferimento a uno o più progetti specifici determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. Il progetto indicato nel contratto: deve essere funzionalmente collegato a un determinato risultato finale; non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente; non può comportare lo svolgimento di compiti puramente esecutivi o ripetitivi (individuati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative); deve tenere conto del coordinamento con l'organizzazione del committente; deve essere indipendente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.
- **Collaborazione coordinata e continuativa (cosiddetta Co.co.co.):** questa tipologia di contratto prevede la piena autonomia operativa, escluso ogni vincolo di subordinazione, ma nel quadro di un rapporto unitario e continuativo con il committente del lavoro. I collaboratori coordinati e continuativi sono, pertanto, funzionalmente inseriti nell'organizzazione aziendale e possono operare all'interno del ciclo produttivo del committente, al quale viene riconosciuto un potere di coordinamento dell'attività del lavoratore con le esigenze dell'organizzazione aziendale. I requisiti tipici della collaborazione coordinata e continuativa sono: innanzitutto l'autonomia, dal momento che il collaboratore decide autonomamente tempi e modalità di esecuzione della commessa, non impiegando propri mezzi organizzati, ma, quando occorre, quelli del committente. In secondo luogo, il co.co.co. si caratterizza per il potere di coordinamento con le esigenze dell'organizzazione aziendale esercitato dal committente, quale unico limite all'autonomia operativa del collaboratore. Questo potere di coordinamento non può in ogni caso essere tale da pregiudicare l'autonomia operativa e di scelta del collaboratore nell'esecuzione della prestazione. Terza peculiarità è la prevalente personalità della prestazione. Per qualificare un contratto di collaborazione continuativa, poi, è necessario l'elemento della continuità che va ravvisata non tanto e non solo nella reiterazione degli adempimenti, che potrebbe anche mancare in virtù delle peculiarità specifiche dell'attività lavorativa, quanto nella permanenza nel tempo del vincolo che lega le parti contraenti. In mancanza di tale requisito, e del correlato potere di coordinamento e del vincolo funzionale, si delinea invece la fattispecie della prestazione occasionale. Ulteriore elemento è la non attrazione dell'attività lavorativa nell'oggetto dell'eventuale professione svolta dal contribuente. Ultima caratteristica è la retribuzione, che deve essere corrisposta in forma periodica e prestabilita.
- **Collaborazione occasionale (cosiddetta mini Co.co.co.):** sono collaborazioni prestate

in modo saltuario, nelle quali non è prevista la continuità temporale e la coordinazione del rapporto. Elementi caratteristici delle mini co.co.co. sono: la durata inferiore a 30 giorni; il compenso non superiore a 5.000 euro nell'anno solare (per attività prestate a favore di uno stesso committente).

3) Lavoro autonomo: il lavoratore è indipendente rispetto al cliente e sceglie in autonomia come eseguire l'attività concordata; egli deve solo raggiungere il risultato stabilito. Il lavoratore autonomo o indipendente è colui che si obbliga a compiere, a fronte di un corrispettivo, un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente. Sono lavoratori autonomi gli imprenditori, i coltivatori diretti, i commercianti, gli artigiani, i liberi professionisti. Il lavoratore autonomo auto-organizza il proprio lavoro, nel senso che l'orario di lavoro, la sede di lavoro, le modalità di svolgimento del lavoro ecc., vengono decisi personalmente. Egli è proprietario dei mezzi di produzione (gli strumenti che servono per produrre un determinato bene o servizio).

Il lavoratore autonomo si assume i rischi economici e giuridici della propria attività lavorativa. Il suo lavoro è misurato sui beni e servizi che riesce a vendere e il compenso per la produzione effettuata viene concordato tra il lavoratore e il committente o cliente.

4) Tirocinio formativo: si tratta di un periodo di formazione utile all'acquisizione di nuove competenze da utilizzare per inserirsi o reinserirsi nel mercato del lavoro. Non è assimilabile in alcun modo ad un rapporto di lavoro subordinato.

I tirocini possono essere curriculari o extra-curriculari: i primi sono promossi dalle università o dalle scuole e sono svolti all'interno di un percorso formale di istruzione o formazione, pertanto regolati da questi enti/istituti. I tirocini extracurriculari (tipologia di contratti che riguarda maggiormente il nostro studio) fanno riferimento a un ambito più ampio:

- **tirocini formativi e di orientamento:** sono svolti da soggetti che hanno conseguito un titolo di studio entro e non oltre i 12 mesi (neodiplomati o neolaureati), finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la ricerca di lavoro dei giovani nel passaggio scuola- lavoro;
- **tirocini di inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro,** finalizzati a percorsi di recupero occupazionale a favore di **inoccupati e disoccupati;**
- **tirocini di orientamento e formazione oppure di inserimento/reinserimento in favore di disabili, persone svantaggiate e richiedenti asilo politico o titolari di protezione internazionale;**
- **tirocini finalizzati allo svolgimento della pratica professionale** e all'accesso alle professioni regolate da Ordini e Albi professionali;
- **tirocini transnazionali** realizzati nell'ambito di specifici programmi europei e tirocini estivi;

- **tirocini per soggetti extracomunitari** promossi all'interno delle quote di ingresso.

Le linee guida per l'attuazione di tirocini extra curricolari sono stabilite dalle singole Regioni, che determinano: durata minima e massima; importo minimo del compenso; divieti di attivazione stage per mansioni a bassa specializzazione o stagionali; modalità d'attivazione e svolgimento. Si rinvia, dunque, all'ultimo capitolo per comprendere la disciplina prevista dalle regioni Emilia Romagna e Lombardia.

Per quanto attiene, invece, al regime dell'orario di lavoro, si distingue tra:

- **lavoro a tempo pieno:** sono previste 40 ore (o il diverso numero di ore previsto dal contratto collettivo applicato) di lavoro settimanali;
- **lavoro a tempo parziale o part time:** l'orario, inferiore alle 40 ore settimanali, deve essere indicato con precisione la collocazione oraria o giornaliera dell'orario per permettere al lavoratore l'organizzazione e gestione del proprio tempo.

Il part time può essere:

- **orizzontale** se il dipendente lavora tutti i giorni ma meno ore rispetto al normale orario di lavoro;
- **verticale** se il dipendente lavora a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, mese o anno;
- **misto** se il dipendente lavora sia a sistema orizzontale che verticale.

Nella macroarea del regime orario di lavoro, dobbiamo altresì ricordare il lavoro straordinario: si tratta del lavoro svolto dopo il normale orario stabilito nel contratto. Il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto per un periodo che non superi le 250 ore annuali. Il datore di lavoro può chiedere al lavoratore di prestare la sua attività lavorativa fuori dall'orario indicato nel contratto per diverse ragioni: per esigenza tecnico-produttiva; per causa di forza maggiore, quando il mancato ricorso al lavoro straordinario potrebbe causare un pericolo grave o alle persone o alla produzione; in caso di eventi particolari come fiere, mostre, ecc.

In alcune circostanze il lavoratore può rifiutare di svolgere lo straordinario. Ciò può avvenire quando il lavoratore è uno studente, oppure in caso di giustificato e comprovato motivo di rilevante gravità che impedisca la prestazione, o ancora nel caso in cui la richiesta del datore di lavoro non sia stata esercitata con correttezza e buona fede. La prestazione di lavoro straordinario comporta una retribuzione che si calcola con una maggiorazione percentuale sulle ore lavorate in straordinario rispetto a quelle che cadono nel normale orario di lavoro. Tale maggiorazione, però, varia a seconda del contratto collettivo nazionale a cui il contratto appartiene e a seconda che il lavoro straordinario sia svolto in periodo feriale, festivo o notturno.

Cosa contiene il contratto del lavoro

Il contratto di lavoro è un contratto che si definisce “sinallagmatico” (ossia un contratto a prestazioni corrispettive): il lavoratore mette a disposizione il proprio lavoro, il datore corrisponde la retribuzione. Il contratto di lavoro deve riportare tutte le informazioni importanti che riguardano il rapporto di lavoro. Affinché il contratto sia correttamente stipulato le parti devono godere della **capacità giuridica** (ossia l’attitudine giuridicamente riconosciuta ad essere titolari di diritti e obblighi). Per il lavoratore si parla di capacità giuridica speciale che altro non è se non l’attitudine a prestare il proprio lavoro e si acquista al raggiungimento di determinati requisiti, che variano a seconda del tipo di lavoro. Le parti devono anche godere della **capacità di agire**, ossia la capacità di stipulare il contratto di lavoro e di esercitare i diritti e le azioni che ne conseguono; in Italia si la capacità di agire si raggiunge a 18 anni, età che si abbassa a 16 per il mondo del lavoro.

Elementi essenziali del contratto di lavoro sono:

- **accordo delle parti;**
- **forma del contratto:** è generalmente libera. Tuttavia per alcune tipologie di lavoro, la legge richiede la forma scritta a pena di nullità: così avviene per il contratto a tempo determinato, il contratto di formazione e lavoro, il contratto di somministrazione o interinale, per il lavoro ripartito o job sharing, il contratto intermittente o a chiamata, per i co.co.pro, per il contratto di apprendistato e altre tipologie espressamente indicate;
- **oggetto del contratto:** è dato sia dalla prestazione di lavoro (intellettuale o manuale), quanto dalla retribuzione. Nei contratti di lavoro la specificazione del contenuto della prestazione è normalmente determinata nella lettera di assunzione.

A questa disciplina si aggiunge talvolta il termine. Il contratto di lavoro subordinato può essere a tempo indeterminato o può avere una scadenza predeterminata per mezzo dell’apposizione di un termine finale alla durata del contratto. L’apposizione del termine è inefficace se non risulta da atto scritto.

Nella prima parte del contratto si trovano: informazioni del datore di lavoro e del lavoratore (nome, cognome, data di nascita, codice fiscale, indirizzo).

Nella seconda parte, invece, sono previste: mansioni, durata del contratto, orario di lavoro (quanto bisogna lavorare in una settimana e per quanto tempo), retribuzione/stipendio.

Non esiste un solo tipo di contratto, ma le informazioni elencate devono esserci sempre.

È necessario precisare che non è detto che il datore di lavoro sia il soggetto presso cui il lavoro viene effettivamente svolto: il datore può anche essere l’agenzia per il lavoro.

È buona norma che il contratto sia firmato in doppia copia: una copia rimane al lavoratore e una al datore di lavoro.

Codice Azienda _____ Regione Sociale _____

Indirizzo _____

Codice Fiscale _____ Posizione Inps _____ PAT. Inail _____ Fisale/Dipendenza 0000000003

Centro di costo : Centro di Costo 000003 PERIODO DI RETRIBUZIONE
Squadra/Gruppo : **Febbraio**
Unità locale :

Codice dipendente _____ CODICOME/NOME _____ Codice Fiscale _____ Matricola _____

Data di Nascita _____ Data Assunzione 05-10-2020 Data Cessazione _____ IMP 5 Livello T.Determinato

Settimane	INPS		MINIMALE		LAVORATO Ore ordinarie	Ore straordinario	Giorni Deduzione
	Giorni	Ore	Giorni	Ore			
4	26		26		20	160,00	28

RETRIBUZIONE	PAGA BASE	CONTING.	3'ELEMEN.	TOTALE
	987,01000	521,94000	2,07000	1.511,02000

VOCI VARIABILI DEL MESE	IMPORTO BASE	RIFERIMENTO	TRATTENUTE	COMPETENZE
Z00001 Retribuzione	8,30231	182,00000 ORE		1.511,02
ZP9960 Arrotond. mese pr.			0,76	
003021 Contributo COVELCO	1.511,02	0,10000 %	1,51	
003021 Contributo COVELCO	C/Ditta	0,10000 %		(1,51)
Z00000 Contributo IVS	1.511,00	9,19000 %	138,86	
Z00054 FIS D.Lgs.148/2015 fino 15 dip	1.511,00	0,15000 %	2,27	
000604 CONTRIBUTO	1.508,95	0,05000 %	0,75	
F02000 Imponibile IRPEF	1.369,89			
F02010 IRPEF lorda	319,87			
F02500 Detrazioni lav.dip.	105,86			
F02701 Trattamento integrativo L. 21/2020				92,05
F03020 Ritenute IRPEF			214,01	
F09110 Addizionale regionale	2020 PUGLIA	Residuo	5,97	
Retribuzione utile T.F.R.	1.511,02			
Imp. INAIL	1.511,00	Voce Tariffa 0722		

CONGUAGLIO

PROGRESSIVI	Imp. INPS	Imp. INAIL	Imp. IRPEF	IRPEF pagata
	3.022,00	3.022,00	2.739,78	416,67

TFR	F.do 31/12	Rivalutaz.	Imp.rival.	Quota anno	TFR a fondi	Anticipi
	351,91	2,43	0,41	208,73		

RATE	Residuo AP	Maturato	Goduto	Saldo
Ferie	36,00000	29,33333		65,33333 ORE
PERM.EX-FS	8,00000	5,33333		13,33333 ORE

TOTALE COMPETENZE	1.603,07
TOTALE TRATTENUTE	364,13
ARROTONDAMENTO	0,06
NETTO DEL MESE	1.239,00 €

ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE _____

COMUNICAZIONI _____

Modello per procedure della ZUCCHETTI di Lodi (indirizzo Internet: http://www.zucchetti.it) - RIPRODUZIONE VIETATA



L'altro elemento fondamentale del rapporto di lavoro è la **busta paga**: ogni mese il datore di lavoro deve consegnare questo documento al lavoratore. Nella busta paga ci sono tutte le informazioni e la somma di denaro che il datore di lavoro deve al lavoratore. È fondamentale che i soldi versati dal datore siano gli stessi indicati nella busta paga: altrimenti sarebbe un caso di lavoro grigio.

Diritti e Doveri

Stipulare un contratto di lavoro regolare fa sorgere in capo alle due parti del rapporto, datore di lavoro e lavoratore, diritti e doveri. È fondamentale che il lavoro sia regolare per poter godere di alcuni diritti, come le ferie, la malattia, la tutela della maternità (sia durante la fase della gravidanza che nei mesi successivi), la tutela in caso di infortuni sul lavoro ecc. In caso di lavoro irregolare, invece, non si hanno né diritti né protezioni.

Analizziamo nel dettaglio queste posizioni, partendo dai diritti del lavoratore:

- **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). Nei contratti a tempo parziale le ore di lavoro effettuate in più fino al limite legale di 40 ore sono dette di lavoro supplementare; le ore lavorate oltre le 40 ore sono chiamate di lavoro straordinario. Le ore di lavoro supplementare e straordinario sono retribuite con una maggiorazione, nella misura prevista dai contratti collettivi. 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;
- **Riposo settimanale**: il lavoratore 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);
- **Ferie e festività**: sono stabilite dalla legge e dai CCNL. In ogni caso per legge a ciascun lavoratore 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. La concessione delle ferie, in ogni caso, rientra nel potere organizzativo del datore di lavoro, che deve contemperare il diritto del lavoratore con le esigenze dell'azienda; si intende quindi che le ferie vanno concordate: non è possibile per il dipendente decidere autonomamente di stare in ferie senza il consenso del datore di lavoro.

- **Congedo matrimoniale:** tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto, in occasione di matrimonio o unione 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. Il licenziamento 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/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;
- **Diritto allo studio:** se un lavoratore 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 (c.d. periodo di comporta). Nel periodo di malattia, malattia professionale o infortunio, il lavoratore riceve l'indennità di malattia, che è di importo inferiore rispetto alla sua retribuzione. Il diritto all'indennità di malattia a carico dell'INPS decorre, per la generalità dei lavoratori, dal quarto giorno (i primi

tre giorni sono di “carenza” e se previsto dal contratto collettivo applicato verranno pagati dal datore di lavoro) e cessa con la scadenza della prognosi (fine malattia). In linea generale, l’indennità INPS spetta fino ad un massimo di 180 giorni per anno solare, e di norma è pari al 50% della retribuzione media giornaliera dal 4° al 20° giorno e del 66,66% dal 21° al 180° giorno. Nel caso di infortunio o malattia professionale, l’indennità è a carico dell’INAIL. Se in malattia, il lavoratore deve rimanere a casa almeno durante le fasce di reperibilità previste dalla legge, ossia per tutti i giorni riportati nella certificazione di malattia (compresi i sabati, domenica e festivi), dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19. Durante il periodo di malattia infatti, sia l’INPS sia il datore di lavoro possono disporre una visita medica di controllo (cosiddetta “visita fiscale”). In caso di visita medica di controllo, l’assenza ingiustificata comporta l’applicazione di sanzioni.

- **Sicurezza sul lavoro:** il datore di lavoro deve attuare le misure necessarie a tutelare la salute e l’integrità fisica del lavoratore, 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);
- **Attività sindacale:** il lavoratore ha diritto di aderire ad associazioni sindacali, di manifestare il proprio pensiero e di svolgere attività sindacale. Si tratta, come visto, di un diritto costituzionale;
- **Sciopero:** è un diritto liberamente godibile dal lavoratore, ma la retribuzione viene sospesa durante il periodo di sciopero;
- **Parità uomo – donna:** alla donna lavoratrice spettano gli stessi diritti che spettano al lavoratore uomo. Questo tema è dettagliatamente trattato nell’apposito Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, contenuto nel D.Lgs. del 11 aprile 2006, n. 198.

Oltre a godere di diritti, il lavoratore è anche portatore di doveri nei confronti del suo datore di lavoro, che integrano l’obbligazione lavorativa perché specificano le modalità della prestazione lavorativa. Si tratta di:

- **Dovere di diligenza:** s’intende l’accuratezza e l’impegno che il lavoratore deve mettere nella realizzazione della prestazione. 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;
- **Dovere di collaborazione e dovere di esecuzione secondo buona fede:** il lavoratore non solo deve adempiere 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 obbedienza:** si tratta dell'obbligo di osservare le disposizioni che il datore impartisce per la corretta esecuzione del lavoro;
- **Dovere di fedeltà:** 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.

Specularmente il datore di lavoro ha dei diritti e poteri:

- **Potere direttivo:** il conferimento di questo diritto/potere consente all'imprenditore di far coincidere la prestazione svolta dal lavoratore alle esigenze dell'organizzazione del luogo di lavoro;
- **Potere di controllo:** il datore di lavoro ha diritto di verificare che il dipendente esegua la propria prestazione lavorativa secondo le direttive e gli ordini già impartiti;
- **Potere disciplinare:** il datore può applicare le sanzioni disciplinari previste dalla legge o dal contratto collettivo in presenza di condotte del lavoratore contrarie ai propri obblighi. Il datore di lavoro deve inoltre redigere e rendere noto il c.d. codice disciplinare, attraverso la sua pubblicazione in luoghi dell'azienda facilmente accessibili a tutti i dipendenti o, comunque, appositamente dedicati. Questo strumento serve a far conoscere a tutti i lavoratori le norme disciplinari e le relative sanzioni, infrazioni e procedure di contestazioni connesse. Le sanzioni, in ordine di gravità sono: rimprovero verbale, rimprovero scritto, multa e sospensione dal lavoro.

Vero o Falso?

V F

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Se sto male devo avvertire il mio datore di lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Quando mi ammalo devo andare dal medico per chiedere il certificato il giorno stesso. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Se il mio datore di lavoro mi chiede di fare un lavoro diverso da quello che faccio di solito posso rifiutarmi di farlo. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Devo rispettare le richieste del mio datore di lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Posso andare in ferie quando voglio. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Se rimango a casa perché sono malato non mi pagano. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Se non vado a lavorare senza avvertire posso perdere il lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. Posso decidere autonomamente l'orario in cui lavorare. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Posso chiedere aiuto se non ho capito qualcosa di quello che devo fare. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. Il mio datore di lavoro deve darmi la busta paga con la mia retribuzione. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Posso fare tutte le pause che mi servono e rispondere al telefono durante il lavoro. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Il datore di lavoro può anche disporre il licenziamento per motivo disciplinare, di cui parleremo successivamente. Prima di irrogare una qualunque sanzione disciplinare (che sia conservativa, cioè che permetta la conservazione del posto di lavoro, o che si traduca in un licenziamento disciplinare) il datore di lavoro deve sempre muovere al dipendente una contestazione disciplinare. Deve cioè fargli sapere, per iscritto, quale comportamento gli viene contestato, e deve concedergli un termine di almeno cinque giorni per presentare le proprie giustificazioni. Solo decorso tale termine, se il datore di lavoro ritiene di non accettare le giustificazioni rese o se il lavoratore non le presenta, si può irrogare la sanzione.

I poteri del datore di lavoro non sono chiaramente illimitati e assoluti: egli deve rispettare in ogni caso i principi costituzionali di uguaglianza, protezione del lavoratore, i diritti fondamentali della dignità e riservatezza, oltre che garantire l'esercizio dei diritti sindacali.

Il datore di lavoro ha altresì dei doveri:

- **Retribuzione:** il datore di lavoro deve corrispondere la retribuzione dovuta nei modi e termini previsti dalla legge, dal contratto collettivo e dal contratto individuale di lavoro;
- **Sicurezza e protezione:** egli deve mettere in atto le misure e gli adempimenti che servono a garantire la sicurezza e la protezione sul posto di lavoro. Dato degno di nota è che il legislatore penale abbia introdotto diverse fattispecie anche di natura penale che ruotano intorno alla responsabilità del datore di lavoro con riferimento ai sistemi di sicurezza e di protezione. Ci riferiamo agli artt. 589, 2 comma c.p. (omicidio colposo commesso in violazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro), 590, 3 comma c.p. (lesioni colpose commesse in violazione delle norme in materia di sicurezza sul lavoro), 437 c.p. (rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro), 451 c.p. (omissione colposa di cautele o difese contro disastri o infortuni sul lavoro);
- **Privacy:** egli deve rispettare la vita privata e la personalità del lavoratore;
- **Impedimento della discriminazione:** il datore di lavoro è anche responsabile dell'attuazione di misure di impedimento della ingiustificata differenza di trattamento tra le persone dovuta a sesso, razza, origine etnica, religione, convinzioni personali, disabilità, età ed orientamento sessuale;
- **Informazione:** nella sua posizione di "superiorità" rispetto al lavoratore, il datore deve Informare i lavoratori sulla gestione aziendale riguardo le ferie, le qualifiche, prospetto paghe, ecc.
- **Cura del lavoratore:** è compito e dovere del datore di lavoro offrire formazione professionale, qualificazione, assicurazione del lavoratore, oltre a garantire le condizioni di lavoro speciali per categorie protette, donne incinte, allattanti, studenti

Cessazione del rapporto di lavoro e licenziamento

Il rapporto di lavoro può estinguersi per una pluralità di cause previste dall'ordinamento:

- **Scadenza del termine nei contratti a tempo determinato;**
- **Risoluzione consensuale del rapporto di lavoro:** datore di lavoro e lavoratore acconsentono reciprocamente all'interruzione del contratto, poiché è venuta meno la convenienza reciproca alla prosecuzione del rapporto contrattuale. È necessaria la volontà esplicita ed esplicitata delle parti di risolvere consensualmente il rapporto;
- **Recesso unilaterale del lavoratore (c.d. dimissioni):** il lavoratore può decidere autonomamente di lasciare o cambiare il lavoro, ad esempio perché mosso da una migliore retribuzione. In questo caso il lavoratore dà le dimissioni. Quando si desidera lasciare il lavoro è necessario, di norma, avvisare il datore di lavoro e dare il preavviso. **Le dimissioni possono essere volontarie o per giusta causa (in questo caso non è necessario dare il preavviso).** Le dimissioni per giusta causa sono quelle originate da un'inadempienza del datore di lavoro. Ad esempio un caso classico di dimissioni per giusta causa è quello in cui il datore di lavoro non paga la retribuzione per tre mesi. A partire dal "Jobs Act" e, quindi, dal 12 marzo 2016 le dimissioni volontarie e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro devono essere effettuate in modalità esclusivamente telematiche. Obiettivo di questa importante novità è contrastare il fenomeno delle "dimissioni in bianco", una pratica molto diffusa che sino ad oggi ha penalizzato i lavoratori più deboli. La procedura è semplice. Il lavoratore potrà scegliere tra due opzioni: o inviare il nuovo modulo autonomamente tramite il sito del Ministero del Lavoro a cui è possibile accedere tramite SPID o CIE; o rivolgersi a un soggetto abilitato (patronato, organizzazione sindacale, ente bilaterale, commissioni di certificazione, consulenti del lavoro, sedi territoriali competenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro) che avrà il compito di compilare i dati e inviarli al Ministero del Lavoro.
- **Recesso unilaterale del datore di lavoro (c.d. licenziamento):** il datore di lavoro può interrompere il rapporto di lavoro, ma solo per alcuni motivi specifici e comunicandolo per iscritto. Il licenziamento può avvenire:

Recesso unilaterale del datore di lavoro (c.d. licenziamento): il datore di lavoro può interrompere il rapporto di lavoro, ma solo per alcuni motivi specifici e comunicandolo per iscritto. Il licenziamento può avvenire:

- 1) **Per giustificato motivo oggettivo:** questo motivo è collegato all'organizzazione dell'azienda. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è dovuto a ragioni produttive e organizzative, non necessariamente riferite a una crisi economica o produttiva, ma anche a una diversa e più remunerativa distribuzione della mano d'opera. Un recente orientamento della Cassazione legittima questa forma di licenziamento anche per ottimizzare i profitti e tagliare gli sprechi: si pensi ai

dipendenti sostituiti dalle macchine o da un servizio esterno, reso da collaboratori esterni. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo è legittimo solo se il datore dà dimostrazione di non poter reimpiegare il dipendente in altre mansioni. È il cosiddetto obbligo di repêchage (ripescaggio). Se manca questa dimostrazione il licenziamento è illegittimo. **Licenziamento per malattia in caso di superamento del c.d. periodo di comporta.** Il licenziamento avvenuto prima del superamento di questo tetto massimo è nullo e non produce effetto neanche se l'interessato, successivamente alla lettera dell'azienda, supera il comporta. La comunicazione di licenziamento infatti deve essere inviata solo dopo il superamento del comporta.

2) Licenziamento per sopravvenuta incapacità lavorativa: è il caso in cui il dipendente contrae una malattia o un'invalidità nel corso del rapporto di lavoro che gli impedisce di continuare a svolgere le stesse mansioni di prima. Il datore di lavoro può licenziarlo solo se dimostra che non vi sono altre mansioni libere e compatibili con il suo stato di salute.

3) Licenziamento disciplinare: Il licenziamento di natura disciplinare può essere di due tipi: per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo.

- **Licenziamento per giusta causa:** questo tipo di licenziamento è dovuto a un comportamento così grave del dipendente da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro neanche per un solo giorno. Tanto è vero che esso non richiede il preavviso. Si parla in questo caso di licenziamento in tronco. Ciò non toglie che il lavoratore abbia diritto alle mensilità e ai ratei già maturati e al TFR (trattamento di fine rapporto). Inoltre, il dipendente licenziato per giusta causa può presentare domanda per usufruire della NASpI (cosiddetta indennità di disoccupazione). L'illecito disciplinare commesso dal dipendente, che può dar vita al licenziamento per giusta causa, può riferirsi alle norme comportamentali imposte dal contratto collettivo, dalla legge o solo dal regolamento aziendale. La valutazione circa la sanzione da adottare va effettuata caso per caso, tenendo conto sia della concreta gravità dell'azione commessa, dei danni procurati all'azienda, dell'importanza delle mansioni affidate al dipendente e di quanto tale comportamento ha violato il rapporto di fiducia con il datore di lavoro. Alcuni esempi di licenziamento per giusta causa sono: l'allontanamento ingiustificato dal posto di lavoro nel caso di una guardia giurata o dell'addetto a una catena di montaggio che abbia determinato il blocco della produzione. Un altro tipico caso di licenziamento per giusta causa è la reazione violenta nei confronti del datore di lavoro che si manifesti in minacce o ingiurie di entità e gravità tali da non essere giustificabili neanche da un clima aziendale conflittuale. Secondo la giurisprudenza rientrano nel licenziamento c.d. in tronco anche le condotte di chi produce certificati medici falsi per darsi malato o di chi, pur malato, svolge un secondo lavoro incompatibile con il suo stato di malattia. Anche le assenze ingiustificate, non comunicate al datore di lavoro, possono dar luogo a un licenziamento per giusta causa in assenza di valide motivazioni. Un'altra ipotesi tipica del licenziamento per

giusta causa è l'insubordinazione: si verifica quando il dipendente si rifiuta di rispettare gli ordini che gli vengono impartiti o di svolgere le mansioni assegnate. Altre cause di licenziamento in tronco sono la rivelazione dei segreti aziendali a terzi, lo svolgimento di attività in concorrenza (sia per conto proprio che per conto di terzi), la frase denigratoria dell'azienda o dei suoi vertici su internet (ad esempio il post su Facebook).

- **Licenziamento per giustificato motivo soggettivo:** riguarda quei comportamenti illeciti del dipendente che, seppur sufficientemente gravi da giustificare la risoluzione del rapporto di lavoro, non sono tali da consentire il recesso in tronco. Dunque, il licenziamento per giustificato motivo soggettivo si distingue da quello per giusta causa per la minore gravità che ne contraddistingue la causa. In tali ipotesi è sempre dovuto il preavviso: in questo periodo il dipendente può continuare a lavorare venendo regolarmente retribuito. I comportamenti che possono dare luogo a un licenziamento per giustificato motivo soggettivo sono di norma elencati nei contratti collettivi. Tuttavia, sia il datore che il lavoratore possono rinunciare al preavviso, sciogliendo subito il rapporto di lavoro, ma in tal caso bisogna pagare alla controparte l'indennità sostitutiva per il mancato preavviso. I comportamenti che possono dare luogo a un licenziamento per giustificato motivo soggettivo sono di norma elencati nei contratti collettivi.



Tutti i tipi di licenziamento devono essere impugnati se ritenuti illegittimi entro 60 giorni, tramite l'ausilio di un sindacato o di un avvocato.

Nb. Anche nel caso di licenziamento disciplinare, il datore di lavoro deve prima fare la contestazione disciplinare e dare termine al lavoratore per presentare le proprie giustificazioni.

Istituti di tutela economica del lavoratore

- **Trattamento di fine rapporto (TFR):** al termine del rapporto di lavoro il lavoratore ha diritto a percepire il trattamento di fine rapporto. Si tratta di una somma di denaro cui ha diritto il lavoratore dipendente in ogni caso in cui cessi il suo rapporto di lavoro, indipendentemente dalla motivazione che ha portato all'interruzione dello stesso (raggiungimento dell'età pensionabile, dimissioni o licenziamento). Ogni lavoratore, negli anni cui è occupato, matura e accantona mensilmente una parte delle retribuzione, che gli viene erogata in via differita alla fine del rapporto. Il TFR spetta ai lavoratori subordinati e dal 2000 anche ai lavoratori del pubblico impiego contrattualizzato;

ne sono ovviamente esclusi i lavoratori autonomi. L'importo di trattamento di fine rapporto viene calcolato sommando la quota accantonata per ogni anno lavorato; essa deve essere pari e comunque non superiore alla retribuzione annua divisa per 13,5. Sono necessarie delle precisazioni. Innanzitutto, se l'attività lavorativa ha avuto durata inferiore all'anno, la quota dovrà essere ridotta proporzionalmente. Se durante l'anno la prestazione è stata sospesa totalmente e parzialmente o per maternità, infortunio o malattia) la retribuzione annua deve essere calcolata come l'equivalente a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto se la sospensione non si fosse verificata.

- **Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI):** Si tratta di un istituto di tutela economica per il lavoratore licenziato o disoccupato che dà diritto alla c.d. disoccupazione. Per fare domanda di disoccupazione ci si può rivolgere al patronato o al sindacato, o procedere autonomamente. La NASpI spetta ai lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l'occupazione, quindi principalmente nei casi di licenziamento, dimissioni per giusta causa, scadenza di un contratto a termine
- La misura della prestazione è proporzionale alla retribuzione e l'importo va a scalare



NB: Ci sono alcuni requisiti contributivi per accedere alla misura. Il Patronato dà le informazioni necessarie sul punto.

La prestazione è sospesa in caso di:

- rioccupazione con contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a sei mesi;
- nuova occupazione in paesi dell'UE o con cui l'Italia ha stipulato convenzioni bilaterali in tema di assicurazione contro la disoccupazione o in paesi extracomunitari (vedi sezione a seguire dedicata al lavoro all'estero).

Il lavoratore decade dal diritto alla prestazione se:

- perde lo stato di disoccupazione;
- inizia un'attività di lavoro subordinato, di durata superiore a sei mesi o a tempo indeterminato senza comunicare all'INPS il reddito presunto che ne deriva entro il termine di un mese dall'inizio del rapporto di lavoro o dalla data di presentazione della domanda se il rapporto lavorativo era preesistente alla domanda medesima;
- non comunica, entro un mese dalla domanda della NASpI, il reddito annuo che presume di trarre da uno o più rapporti di lavoro subordinato part-time rimasti in essere all'atto di presentazione della domanda di NASpI conseguente alla cessazione

- di altro rapporto di lavoro di cui era titolare;
- inizia un'attività lavorativa autonoma o parasubordinata senza comunicare all'INPS il reddito annuo presunto entro un mese dal suo inizio o dalla data di presentazione della domanda se l'attività lavorativa autonoma era preesistente alla domanda medesima;
- raggiunge i requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato;
- acquisisce il diritto all'assegno ordinario di invalidità e non opta per l'indennità NASpI;
- nei casi previsti dall'articolo 21, comma 7, decreto legislativo 150 /2015, non partecipa, in assenza di giustificato motivo, alle iniziative di orientamento predisposte dai centri per l'impiego.

Sindacati e tutela del lavoro

I sindacati sono delle associazioni non riconosciute che hanno come obiettivo principale quello di rappresentare i lavoratori, tutelandone gli interessi. Una delle attività più importanti dei sindacati è quella di contrattare le condizioni dei lavoratori con i datori di lavoro (o le associazioni che li rappresentano) attraverso la stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). A tal proposito, è opportuno ricordare che i contratti collettivi sono degli accordi vincolanti, attraverso i quali si regola il trattamento economico (salario minimo, ferie, orario di lavoro) e normativo dei lavoratori (sicurezza sul lavoro, possibilità di effettuare assemblee, ecc.).

Esistono due tipi di contratti collettivi:

1. Di primo livello, validi per tutto il territorio nazionale (contratti collettivi nazionali di lavoro);
2. Di secondo livello, validi in riferimento ad un territorio circoscritto o per determinate realtà aziendali (contratti collettivi territoriali). I contratti collettivi nazionali (Ccnl) regolamentano il rapporto di lavoro per tutte le aziende che appartengono ad uno specifico settore (ad esempio CCNL metalmeccanici, CCNL turismo, CCNL multiservizi ecc.); i contratti collettivi territoriali regolano, invece, i rapporti di lavoro con le aziende che appartengono ad un determinato territorio, di solito una Regione. I contratti collettivi aziendali regolano i rapporti di lavoro all'interno di una data azienda.

I sindacati hanno altri compiti oltre a quello relativo alla stipula dei contratti collettivi; in particolare:

- verificano che le aziende rispettino le normative dettate per lo svolgimento delle proprie attività e i diritti dei lavoratori;
- raccolgono le richieste dei lavoratori e ne tutelano gli interessi collettivi;
- forniscono assistenza nelle controversie di lavoro, supportando i lavoratori nelle cause di licenziamento e nel caso di procedimenti disciplinari;
- controllano i documenti relativi al rapporto di lavoro e le buste paga;

- assistono e tutelano i diritti dei lavoratori nei confronti degli enti previdenziali e assicurativi (Inps e Inail);
- offrono consulenza ed assistenza per il disbrigo di pratiche burocratiche e fiscali;
- organizzano corsi di formazione e di qualificazione professionale per i lavoratori disoccupati;
- organizzano manifestazioni e scioperi a livello nazionale e territoriale.

I sindacati più importanti e maggiormente rappresentativi in Italia sono CGIL, CISL e UIL, ma esistono anche molte altre sigle sindacali e ciascun lavoratore è libero di rivolgersi al sindacato che pensa rappresenti meglio i suoi interessi. Di norma per poter beneficiare dei servizi di un sindacato bisogna fare una tessera annuale e rinnovarla di anno in anno ed il costo della tessera può essere corrisposto in un'unica soluzione oppure con una trattenuta mensile in busta paga.

#1

23.02.2021
ore 16:00 – 17:30
Relatrice:
Avv. GIULIA GALLIZIOLI

- Lavoro regolare e irregolare: il contratto di lavoro (differenza, contributi, tipologie di contratto)
- Cosa contiene il contratto: le mansioni, l'orario di lavoro, la retribuzione
- Diritti e doveri del lavoratore

#2

09.03.2021
ore 16:00 – 17:30
Relatrice
AVV. GIULIA GALLIZIOLI

- Il licenziamento e le dimissioni (legittimità, conseguenze)
- I luoghi: sindacati, ispettorato, centro per l'impiego

#3

20.03.2021
ore 10:00 – 11:30
Relatori:
DOTT.SSA ANGELICA SURACE E DOTT. GERARDO PETRUZZIELLO (esperti risorse umane)

- Come scrivere un CV efficace
- Come comportarsi durante un colloquio di lavoro
- A chi e dove rivolgersi per trovare lavoro



CICLO DI SEMINARI SUL REINSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO DELLE PERSONE FRAGILI

Nell'ambito del progetto **"Diritti al lavoro"**, co-finanziato con i fondi 5x1000 della **Chiesa Valdese**, Avvocato di strada ODV organizza un **corso di formazione di tre incontri** volto a dare una panoramica e un orientamento sul mondo del lavoro.

"Diritti al lavoro" nasce con l'intento di offrire a persone in difficoltà **la possibilità di affacciarsi nuovamente al mondo del lavoro**, di migliorare e aumentare le proprie competenze lavorative e di cominciare una nuova storia di riscatto. Per fare ciò Avvocato di strada ODV ha attivato **due tirocini lavorativi** a Bologna e un tirocinio lavorativo a Milano, della durata di 4 mesi ciascuno.

Il corso di formazione è indirizzato a persone in stato di grave emarginazione sociale o povertà, segnalateci dai servizi del

territorio bolognese, al fine di favorire l'orientamento sul territorio al mondo del lavoro.

A causa della situazione emergenziale i relatori terranno le lezioni in modalità online sulla **piattaforma Zoom**. Gli incontri saranno registrati e verranno divulgati al fine di raggiungere più persone.



Gli Strumenti per Presentarsi al Mondo del Lavoro: Curriculum Vitae e Colloquio

Il curriculum vitae spesso rappresenta il primo contatto con l'azienda ed è il primo strumento con cui "fare colpo" sul selezionatore. L'obiettivo della redazione del curriculum è quello di accedere alla fase successiva di selezione, che potrebbe essere rappresentata da un'intervista telefonica, da un colloquio in presenza o da un test online.

Affinché un curriculum vitae possa dirsi efficace:

- Deve essere schematico e sintetico: le informazioni devono essere presentate in maniera chiara, completa ma concisa. In un processo di selezione chi si occupa della selezione del personale e legge i curriculum vitae (c.d. recruiter) ha pochissimo tempo a disposizione. Per questa ragione chi legge il cv deve capire subito e in modo intuitivo dove sono le informazioni.
- Deve essere redatto rispetto ad una posizione specifica: se si inviano tanti CV tutti uguali, è certo che il lettore noterà la mancanza di attenzione e di motivazione. È importante selezionare con cura i posti lavorativi che interessano, anche per risparmiare tempo ed energie.
- Deve contenere le informazioni più utili in riferimento al lavoro per cui ci si candida. Le informazioni da inserire devono essere selezionate con intelligenza: devono dire del lavoratore quanto serve per mostrarlo in linea con la posizione. Il curriculum vitae non deve essere la "storia della vita", ma presentare le informazioni più rilevanti rispetto alla posizione per cui ci si candida. Alla luce di questo rilievo possiamo affermare che non è efficace avere un CV di tante pagine.
- Deve essere scritto tenendo presente il punto di vista di chi lo leggerà. Bisogna fare attenzione alla forma generale, alla qualità del documento, alla presenza di eventuali errori di ortografia.

Altra notazione importantissima: il curriculum vitae non deve essere inteso come uno strumento statico, ma come un mezzo da aggiornare costantemente e da modulare a seconda della domanda. È buona norma, dunque, riprenderlo in mano con frequenza e integrarlo con le nuove esperienze e nuove competenze.

Il Contenuto essenziale di un CV

Analizziamo per punti il contenuto essenziale del curriculum vitae:

- 1) **Informazioni personali:** l'aggiunta della foto può favorire il ricordo di un eventuale colloquio, ma non tutti gli esperti di risorse umane concordano sul punto. Le informazioni necessarie da inserire sono: Nome e cognome; Indirizzo; Recapito telefonico; Recapito mail; Profilo Skype; Profilo LinkedIn; Luogo e data di nascita (è sufficiente l'anno); Foto (se si segue questa linea di pensiero). È importante inserire tutti i modi per essere reperibile: è l'obiettivo del curriculum.
- 2) **Occupazione desiderata/obiettivo professionale/area d'interesse:** questa dicitura deve corrispondere alla prima linea del Curriculum, dopo le informazioni personali. Essa sintetizza il proprio obiettivo professionale. È di fondamentale importanza usare un tono chiaro e conciso: la prima linea rappresenta l'opportunità di fare una buona impressione. Consigli su questo punto:
 - Evitare di essere troppo generici: *Cerco una posizione che mi consenta di utilizzare tutte le mie capacità, conoscenze e competenze.*
 - Essere chiari e precisi (ma non troppo scarni): *Vorrei ricoprire una posizione come operatore, avendone le competenze e le qualifiche e potendo dare un contributo importante.*
- 3) **Istruzione e formazione:** un suggerimento è quello di utilizzare l'ordine anti-cronologico, indicando il periodo di studio. È necessario indicare i corsi che si sono frequentati (compreso quello che si sta frequentando al momento della redazione del curriculum). In questa posizione bisogna indicare le conoscenze principali acquisite; non è necessario metterle tutte, ma solo quelle che possono servire a far capire che cosa si sa fare in relazione alla posizione che interessa. Sempre in questa parte del cv è opportuno inserire eventuali certificazioni e licenze rilasciate. È opportuno inserire anche i corsi di formazione seguiti, chiaramente se inerenti alla posizione per cui ci si candida.
- 4) **Esperienza professionale:** Questo può essere lo scoglio più difficile da superare nella stesura di un cv, soprattutto se si hanno avute numerose esperienze lavorative. Anche in questo caso è opportuno utilizzare un ordine anticronologico (dall'esperienza più recente e andando a ritroso). È buona norma inserire le informazioni complete se l'esperienza lavorativa è in linea con la posizione ricercata. In questo caso bisognerà inserire:
 - Periodo di riferimento (dal.... al...);
 - Nome dell'azienda;

- Ruolo ricoperto e tipo di contratto;
- Principali mansioni svolte.

5) Capacità e Competenze

- **Capacità linguistiche:** Parlare più lingue al giorno d'oggi è un vantaggio, anche per posizioni elevate. Le competenze tecniche e trasversali di buon livello possono essere un "lasciapassare" anche per multinazionali o aziende estere. È bene, dunque, indicare le lingue parlate e il livello sul curriculum. Se si è in possesso, indicare anche le certificazioni (ad esempio riportando i cinque livelli del CV europeo - madrelingua, ottimo, buono, discreto, scolastico).

- » Lingue Parlate
- » Italiano (lingua madre)
- » Inglese (es. buono) - B2
- » Francese (es. scolastico) - A2

- **Capacità informatiche e digitali:** Molti lavori, oggi, anche quelli manuali, possono richiedere l'utilizzo di competenze informatiche e digitali. È bene indicare quali competenze informatiche e digitali si hanno. Ad esempio: utilizzo del pacchetto office; capacità di programmazione.

- **Competenze tecniche:** In questo punto rientrano le capacità che fanno parte del Know-how (sapere fare) di chi redige il curriculum. È buona norma non fare un elenco, ma indicare esattamente cosa si sa fare e che ciò sia in linea con la posizione a cui ci si candida.

- **Competenze trasversali:** Sono le competenze che supportano quelle tecniche e aiutano a gestire meglio le proprie attività. Facendo degli esempi: capacità di pianificare; capacità di problem solving. In questa sede bisogna ricordarsi di non esaltare le proprie competenze con aggettivi altisonanti: si deve tenere a mente che chi legge il curriculum ha i mezzi per valutare le competenze di chi viene esaminato. Ultimo suggerimento: è buona prassi cercare sempre di creare un legame fra i vissuti e le competenze.

6) Consenso normativa privacy:

Si riportano di seguito alcune formule che possono essere inserite in calce al cv, ferma restando l'obbligatorietà di prestare il consenso al trattamento dei dati personali:

- *Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel curriculum vitae ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del GDPR (Regolamento UE 2016/679).*

- *Autorizzo il trattamento dei miei dati personali presenti nel cv ai sensi del Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196 "Codice in materia di protezione dei dati personali" e dell'art. 13 del GDPR (Regolamento UE 2016/679).*
- *Autorizzo il trattamento dei dati personali contenuti nel mio curriculum vitae in base all'art. 13 GDPR 679/16.*
- *Autorizzo il trattamento dei miei dati personali ai sensi del Dlgs 196 del 30 giugno 2003 e dell'art. 13 GDPR (Regolamento UE 2016/679) ai fini della ricerca e selezione del personale.*

7) Luogo, data e firma

Consigli generali in materia di cv

Il curriculum vitae deve essere sempre sintetico: non superare mai le due pagine. Il curriculum può essere inviato in formato Word o PDF (preferibilmente il secondo). Cercare di usare le stesse parole utilizzate negli annunci. Fare attenzione allo stile: non usare un linguaggio troppo informale o colloquiale: il curriculum vitae deve dire del lavoratore in maniera professionale e affidabile. È fondamentale fare attenzione all'ortografia, alla lunghezza delle frasi, alla leggibilità del cv. È buona prassi farlo sempre rileggere a qualcuno di fidato.

Una volta redatto il curriculum, dove bisogna inviarlo?

Innanzitutto, il curriculum può essere consegnato a mano, con posta ordinaria, con e-mail, o tramite caricamento su piattaforma online. Sono gli annunci di lavoro a precisare la modalità di presentazione del curriculum, sia esso per una candidatura spontanea, sia per rispondere a un annuncio. Il curriculum potrà, poi, essere inviato alle agenzie private che si occupano della ricerca di personale, ai Centri per l'Impiego, alle società o enti che gestiscono le banche dati. Si rinvia al successivo capitolo per tutti i riferimenti.

Come sostenere un colloquio di lavoro

Il colloquio di lavoro è una conversazione fra due persone con una precisa finalità: permettere alle due parti di misurarsi a vicenda. Non deve essere vissuta come una situazione passiva per il candidato, né come un esame, né un interrogatorio.

È il principale strumento di presentazione. Il colloquio si inserisce, di solito, alla conclusione di un ciclo di ricerca di lavoro, ed è il risultato dei comportamenti messi in atto in precedenza. Non è consigliabile affrontarlo con un atteggiamento remissivo o con la convinzione di non riuscire: il colloquio di lavoro si può preparare.

Tipi di Colloquio di lavoro

Esistono diversi tipi di colloquio di lavoro:

- **Conoscitivo/Motivazionale:** questo tipo di colloquio è volto a ottenere il maggior numero di informazioni su caratteristiche personali del candidato e sulla motivazione a ricoprire quel ruolo professionale;
- **Tecnico:** sono valutate le competenze di natura tecnico-professionale del candidato;
- **Individuale:** il candidato è solo di fronte a uno o più selezionatori;
- **Di gruppo:** diversi candidati partecipano in contemporanea a un colloquio che può essere tenuto da uno o più esaminatori. I candidati sono coinvolti in discussioni o simulazioni di lavoro.

Come preparare il colloquio?

Raccogliere le informazioni sull'azienda: è indispensabile sapere cosa fa l'azienda, quali prodotti mette in commercio, come lo fa e quali procedure usa. È bene anche essere informati su qual sia la storia dell'azienda e su quale sia stato il suo percorso. Accanto alle informazioni sull'azienda, è necessario raccogliere informazioni sulla posizione/ruolo che si intende ricoprire. Per reperire informazioni sull'azienda bisogna studiare le banche dati e i sistemi informativi offerti dalle stesse, ma anche leggere tutti i materiali pubblicitari delle aziende come depliant od opuscoli. Un altro modo potrebbe essere confrontandosi con persone che già lavorano in quell'azienda (ricerca agevole tramite i social

Domande tipiche che vengono svolte durante un colloquio:

- "Mi dica qualcosa di lei";
- "Perché vuole lavorare qui da noi?";
- "Quali sono le sue qualità più rilevanti per la posizione?";
- "Quali sono le sue aree di miglioramento? Cosa sta facendo per migliorare?";
- "Quali sono stati i suoi risultati finora?";
- "Quali sono i suoi obiettivi per il futuro?";
- "Qual è stata la situazione più difficile che ha dovuto affrontare in vita sua?";
- "Le piace un ambiente lavorativo solitario o in team?";
- "Cosa non vorresti mai incontrare in un lavoro?"; • "Come pensa di poter contribuire ai nostri obiettivi e alle nostre attività?";
- "Mi puoi raccontare di come hai dovuto raggiungere un obiettivo in passato?";
- "Mi puoi raccontare di una situazione particolarmente difficile?".

network, su tutti LinkedIn). Indubbiamente la fonte primaria è l'analisi dei siti internet delle aziende, che possono contenere informazioni sulle attività dell'azienda, sulle sue caratteristiche, sui suoi obiettivi e valori. Bisogna domandarsi: come quest'azienda o questa posizione corrispondono con la mia personalità, i miei valori? In cosa siamo compatibili, in cosa siamo "simili"?

Imparare a valorizzarsi

L'obiettivo di un colloquio di lavoro è offrire la propria professionalità a un datore di lavoro. Quindi, è necessario che il lavoratore impari a dire ciò che può fare per l'azienda: presentare le proprie esperienze, capacità e competenze. Il fine è che il datore di lavoro pensi di poter prendere qualcosa di utile dal lavoratore.

Allenarsi per il colloquio

Una volta raccolte le informazioni e dopo aver compiuto un'analisi su di sé, è necessario allenarsi. È importante capire cosa gli esaminatori potrebbero chiedere e imparare a rispondere adeguatamente. Se è possibile, può essere molto utile chiedere a delle persone che hanno già fatto il colloquio per quello stesso posto il tipo di domande. Quando viene richiesto di raccontare una situazione passata, bisogna ricordare di mettere in risalto la situazione e i propri comportamenti.

Prepararsi le domande da fare

Il colloquio è l'occasione per "negoziare" col datore di lavoro le caratteristiche di ciò si andrà a fare. Ecco alcuni esempi di domande che è bene fare agli esaminatori:

"Mi può illustrare più a fondo i contenuti del lavoro? Compiti primari e secondari";

"Ci sono opportunità di carriera e di sviluppo?";

"A chi dovrò rendere conto?";

"Avrò delle valutazioni sul mio lavoro? Ogni quanto?".

Cosa fare e cosa non fare durante e dopo il colloquio di lavoro

Durante il colloquio è necessario gestire le impressioni (linguaggio verbale e non verbale). Sulla nostra immagine influisce anche quello che facciamo, pur non parlando.

Può essere, quindi, utile allenarsi.

Ecco un elenco meramente esemplificativo di cose da fare durante il colloquio:

- Sorriso, sempre;
- Stretta di mano decisa, ma non "violenta";
- Stare seduti in maniera composta;
- Porsi sempre di fronte all'intervistatore;
- Mantenere il contatto visivo con l'intervistatore;
- Non picchiettare le dita e non incrociare le braccia;

- Non toccarsi il viso;
- Non gesticolare troppo;
- Usare un tono di voce adeguato: né alto né troppo basso, in entrambi i casi si potrebbe sembrare insicuri;
- Non parlare troppo velocemente;
- Ascoltare prima di parlare: bisogna fare attenzione a quello che viene detto da chi fa il colloquio;
- Salutare all'inizio del colloquio, dire grazie o per favore quando necessario;
- Utilizzare un linguaggio serio, senza dialetto o termini colloquiali;
- “Romper il ghiaccio” all'inizio con domande come: come sta? come va?
- Indossare abiti adeguati.

Cose da non fare:

- Lasciare acceso il telefono;
- Non usare mai un tono di voce troppo alto o troppo basso;
- Non rispondere mai con monosillabili, ma argomentare le risposte;
- Non parlare mai in modo negativo del precedente lavoro svolto.

FORMATO EUROPEO PER IL CURRICULUM VITAE



INFORMAZIONI PERSONALI

Nome **[COGNOME, Nome, e, se pertinente, altri nomi]**
 Indirizzo **[Numero civico, strada o piazza, codice postale, città, paese]**
 Telefono
 Fax
 E-mail
 Nazionalità
 Data di nascita **[Giorno, mese, anno]**

ESPERIENZA LAVORATIVA

• Date (da – a) **[Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun impiego pertinente ricoperto.]**
 • Nome e indirizzo del datore di lavoro
 • Tipo di azienda o settore
 • Tipo di impiego
 • Principali mansioni e responsabilità

ISTRUZIONE E FORMAZIONE

• Date (da – a) **[Iniziare con le informazioni più recenti ed elencare separatamente ciascun corso pertinente frequentato con successo.]**
 • Nome e tipo di istituto di istruzione o formazione
 • Principali materie / abilità professionali oggetto dello studio
 • Qualifica conseguita
 • Livello nella classificazione nazionale (se pertinente)

CAPACITÀ E COMPETENZE**PERSONALI**

Acquisite nel corso della vita e della carriera ma non necessariamente riconosciute da certificati e diplomi ufficiali.

MADRELINGUA

[Indicare la madrelingua]

ALTRE LINGUA

[Indicare la lingua]

- Capacità di lettura
- Capacità di scrittura
- Capacità di espressione orale

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

[Indicare il livello: eccellente, buono, elementare.]

CAPACITÀ E COMPETENZE**RELAZIONALI**

Vivere e lavorare con altre persone, in ambiente multiculturale, occupando posti in cui la comunicazione è importante e in situazioni in cui è essenziale lavorare in squadra (ad es. cultura e sport), ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE**ORGANIZZATIVE**

Ad es. coordinamento e amministrazione di persone, progetti, bilanci; sul posto di lavoro, in attività di volontariato (ad es. cultura e sport), a casa, ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE**TECNICHE**

Con computer, attrezzature specifiche, macchinari, ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

CAPACITÀ E COMPETENZE**ARTISTICHE**

Musica, scrittura, disegno ecc.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

ALTRE CAPACITÀ E COMPETENZE

Competenze non precedentemente indicate.

[Descrivere tali competenze e indicare dove sono state acquisite.]

PATENTE O PATENTI

ULTERIORI INFORMAZIONI

[Inserire qui ogni altra informazione pertinente, ad esempio persone di riferimento, referenze ecc.]

ALLEGATI

[Se del caso, enumerare gli allegati al CV.]

Servizi del territorio

Le città oggetto di studio del presente progetto sono Bologna e Milano.

Entrambe presentano numerosi servizi posti in ausilio delle persone senza dimora o in situazione di grave emarginazione economica e sociale. Si è rinvenuta una particolare attenzione sia delle Regioni Emilia - Romagna e Lombardia, sia delle singole Città Metropolitane rispetto al tema. Si darà atto di come direttamente con Leggi Regionali si sia intervenuto a stanziare fondi per permettere il reinserimento o inserimento lavorativo di persone in difficoltà. Accanto all'intervento pubblico, si è osservato, altresì, come sia particolarmente presente l'attivismo delle realtà del Terzo settore.



- 1) Misure per l'inclusione attiva:** quando si parla di "inclusione" facciamo riferimento alle politiche regionali volte a garantire una società più equa ed inclusiva e alle misure offerte alle persone più fragili e vulnerabili, per portarle a raggiungere l'autonomia attraverso gli strumenti della formazione e del lavoro. La Regione Emilia-Romagna ha scelto di mettere al primo posto il diritto di tutti i cittadini a studiare, formarsi e realizzarsi attraverso il lavoro. Garantire le condizioni per una società equa e inclusiva è tra gli obiettivi del Patto per il lavoro – documento di intenti siglato nel 2015 da Istituzioni e parti sociali dell'Emilia-Romagna –. Nel 2020 è stato firmato un nuovo Patto per il lavoro e per il clima. Per questo progetto sono stati stanziati ingenti fondi. L'impegno della Regione poggia sulla convinzione che formazione e lavoro sono il più potente strumento di inclusione sociale. Contrastare la dispersione scolastica, innalzare i livelli di istruzione, garantire a tutti l'opportunità di conseguire una qualifica e di imparare una professione sono gli strumenti individuati per sostenere l'autonomia e la partecipazione attiva delle persone, in particolare di quelle maggiormente vulnerabili, per evitare che condizioni di disabilità o di temporanea fragilità possano evolvere in situazioni di marginalità sociale. Gli interventi della Regione per l'inclusione sono oggetto di una programmazione differenziata a seconda dei destinatari, degli strumenti finanziari a disposizione e delle modalità di attuazione. Tra le altre categorie su cui agiscono gli interventi per l'inclusione sociale troviamo: i disabili, le persone in esecuzione penale, i minori e i giovani sottoposti a procedimento penale, le persone senza dimora o in stato di grave emarginazione sociale.

- Ai fini del nostro studio è di fondamentale importanza la conoscenza della Legge regionale n. 14 del 2015, volta all'inserimento lavorativo e dell'inclusione sociale del-

le persone in condizione di fragilità e vulnerabilità. L'attuazione delle misure, finanziata con risorse del Fondo sociale europeo, è in capo a enti di formazione accreditati e soggetti privati accreditati per i servizi per il lavoro per l'ambito "Supporto all'inserimento lavorativo e all'inclusione sociale di soggetti fragili e vulnerabili". Questi ultimi costituiscono, insieme agli operatori dei centri per l'Impiego, la Rete attiva per il lavoro, coordinata dall'Agenzia Regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna.

I percorsi di inclusione sociale per sostenere le persone fragili e vulnerabili comprendono:

- percorsi di formazione per il conseguimento di un certificato di competenze o di una qualifica professionale, formazione permanente e attività a supporto della partecipazione a percorsi formativi;
 - tirocini e attività a supporto dei processi di apprendimento nei contesti lavorativi;
 - orientamento specialistico, accompagnamento al lavoro e attività di sostegno alle persone nei contesti lavorativi.
- La Legge regionale n. 14/2015 prevede che i diversi servizi presenti sul territorio – sociali, sanitari, del lavoro e della formazione - operino insieme e in modo integrato per consentire alle persone fragili di uscire dalla condizione di vulnerabilità, caratterizzata dalla mancanza di lavoro e dalla presenza di ulteriori problematiche di tipo sociale o sanitario, attraverso l'inserimento lavorativo e il raggiungimento dell'autonomia. Un obiettivo perseguibile solo con il concorso del sistema economico-produttivo e delle imprese del territorio. Per facilitare l'incontro con il mondo del lavoro, la legge 14/2015 ha introdotto una nuova tipologia di tirocinio - il tirocinio di orientamento, formazione e inserimento o reinserimento - finalizzato al rafforzamento dell'autonomia delle persone, alla loro riabilitazione e inclusione. L'inserimento lavorativo delle persone in azienda può avvenire utilizzando le diverse modalità e tipologie contrattuali esistenti.
 - I progetti poggiano su partnership tra attori pubblici e privati: istituzioni, imprese, associazioni di volontariato ed enti del Terzo Settore. I percorsi sono individuali e personalizzati in base alle caratteristiche dei destinatari, al contesto in cui si trovano, oltre che alla vocazione economico-produttiva dei territori, per una maggiore efficacia dei progetti di reinserimento sociale attraverso il lavoro. L'individuazione dei destinatari e del percorso personalizzato è a cura della comunità terapeutica o della struttura riabilitativa in cui è inserita la persona, o, per le vittime di tratta o di violenza, dei Servizi cui è in carico.

Ma come funziona in pratica l'attivazione di un tirocinio formativo inclusivo?

Questa forma di tirocinio prevede tre attori, accanto alla persona fragile che deve essere reinserita nel mondo del lavoro:

- **Soggetto promotore:** è il soggetto che intercetta il bisogno e promuove il tirocinio (può anche essere lo stesso Sportello del Lavoro del Comune di Bologna);
- **Soggetto pubblico di presa in carico:** deve trattarsi necessariamente di un soggetto pubblico. I soggetti a ciò deputati operano in diversi ambiti: sono l'ASP, il Servizio sanitario o Servizio sociale di bassa soglia, lo stesso Comune.
- **Azienda che ospita:** vi possono rientrare anche le cooperative sociali.

L'unico limite è che non può accadere che coincidano soggetto promotore e ospitante.

Per poter accedere allo strumento della legge 14 i canali di segnalazione sono tre:

- **Segnalazione di un servizio sociale territoriale:** si può trattare del Servizio di quartiere, dell'Asp, Asp protezioni internazionali o Servizio sociale di bassa soglia;
- **Servizi sanitari:** ad esempio il Centro di Salute Mentale (CSM);
- **Centro per l'impiego.**

Una volta individuato e segnalato, l'utente viene valutato secondo un indice di fragilità previsto dalla Legge 14: se raggiunge un certo livello di fragilità può accedere alle fasi successive dell'attivazione del tirocinio. L'attivazione dei tirocini con Legge 14 è di competenza del Comune e il tirocinante viene retribuito con i fondi messi a disposizione. Nel caso in cui, invece, sia l'azienda a voler retribuire il tirocinante, allora il Comune può attivare tirocini formativi classici.

2) Consulenza e assistenza in materia di diritto del lavoro (Sindacati, Patronati, CAAF e altri servizi)

- **CGIL - Camera del lavoro metropolitana di Bologna:** l'Ufficio Giuridico Sindacale svolge attività di consulenza sulla legislazione attinente il lavoro e le varie tipologie contrattuali, sulla tutela dei diritti individuali (maternità/paternità, disabilità, accesso al lavoro etc). Fornisce informazioni su ammortizzatori sociali, previdenza integrativa, salute e sicurezza. Cura, infine, i rapporti con gli Studi Legali Convenzionati con la CGIL Bologna. Più in particolare, l'attività è strutturata in due uffici: ufficio giuridico vertenze e ufficio sindacale. All'interno della CGIL esistono, poi, vari sportelli che possono essere incidentalmente utili:

- » SOL (Servizio orientamento lavoro);
- » Ammortizzatori sociali;
- » Diversamente abili: tutela diritti ed agevolazioni fiscali; informazioni cambio mansioni e diritto del lavoro; consulenza su permessi e congedi;
- » Mobbing: valutazione e tutela sia sul piano sindacale che legale;

- » Nuovi Diritti: tutela sindacale delle persone gay, lesbiche e transessuali;
- » Previdenza Integrativa: consulenza adesione consapevole destinazione TFR; consulenza riscatto posizione maturata; consulenza anticipazioni della posizione maturata;
- » Salute e Sicurezza: informazioni sulle tutele nei luoghi di lavoro; Assistenza su ricorsi e tutele per danni alla salute; consulenze anche ai Rappresentanti dei Lavoratori RLS, RLST, RSU.



CGIL Bologna
 Sede: Via Marconi 67/2
 Tel.: 051 6087373
 Fax: 051 251062
 E-mail: sindacale@bo.cgil.it

- **CISL** - la CISL offre diversi servizi in materia: l'Ufficio Vertenze fa parte di un coordinamento nazionale degli uffici vertenze Cisl che si chiama Sindacare. Offre informazione e consulenza ai lavoratori per risolvere dubbi interpretativi relativi al contratto di lavoro, assistenza legale in caso di vertenze individuali sorte con il proprio datore di lavoro. L'ufficio assiste i lavoratori attraverso i canali della conciliazione e, quando il problema è insanabile e non è possibile giungere ad una conciliazione, apre una vertenza e la gestisce per conto del lavoratore. I servizi offerti dall'Ufficio Vertenze sono: controllo delle buste paga; impugnazione dei licenziamenti; procedure concorsuali e fallimenti; recupero crediti da lavoro; recupero inadempienze contrattuali; controversie disciplinari; danno biologico; procedure fallimentari; mobbing; emersione del lavoro nero. All'interno della CISL esiste altresì lo Sportello Lavoro che offre accoglienza, informazione ed orientamento.
- **UIL** - l'ITAL è il patronato della Uil: tutte le esigenze e i problemi relativi ad ogni categoria sociale, possono trovare una risposta e un aiuto concreto nell'ITAL: maternità, vecchiaia, disabilità, rapporti con la burocrazia, esclusione sociale, inclusione dei lavoratori extracomunitari e delle loro famiglie, sicurezza sociale, previdenza, risparmio previdenziale e fisco. L'ITAL offre informazione, assistenza tecnica e soluzioni concrete in materia di: ammortizzatori sociali; pensioni; infortuni, malattie professionali; cause di servizio ed equo indennizzo; lavoro domestico; previdenza complementare nel privato; maternità e paternità; trattamenti di famiglia; sanità e malattia; immigrazione; prestazioni assistenziali; disabilità, diritti e tutele.



UIL - ITAL Bologna
 Sede: Via Serena 2/2
 Tel.: 051 52.42.31 – 051 52.22.98
 E-mail: segreteria@uilemiliaromagna.it;
 cspbologna@uil.it.

- **INFORMAGIOVANI MULTITASKING (Comune di Bologna) - Sportello Consulente del Lavoro:** è un servizio gratuito organizzato dall'Informagiovani Multitasking del Comune di Bologna, in collaborazione con i professionisti dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Bologna. Il servizio, rivolto ai giovani fino ai 35 anni d'età, offre consulenza e orientamento su temi giuridico amministrativi legati all'occupazione giovanile, utile per districarsi tra le numerose forme di contratto introdotte dai recenti cambiamenti normativi.



Informagiovani
Sede: Piazza Maggiore 6, Palazzo d'Accursio
E-mail: informagiovani@comune.bologna.it
Tel.: 0512194359

- **AVVOCATO DI STRADA ODV:** Avvocato di strada offre assistenza legale gratuita anche in materia di diritto del lavoro alle persone senza dimora. Si tratta di avvocati professionisti che ricevono le persone che vivono in strada per un colloquio conoscitivo e di approfondimento delle problematiche legali. Una volta che la persona viene presa in carico e diviene assistito, viene seguita sia in sede giudiziale, sia in sede stragiudiziale a titolo gratuito.



Sede: Via Malcontenti 3
E-mail: bologna@avvocatodistrada.it
Tel.: 051 227143.

- **USB - Unione Sindacale di Base:** È presente lo Sportello tutela lavoro che offre: tutela sindacale, legale, vertenze di lavoro, info su contratti, impugnazione licenziamenti, procedimenti disciplinari, recupero mancate retribuzioni, controllo buste paga, salute e sicurezza sul lavoro. La prima consulenza è gratuita, anche per i non iscritti.



Sede: Via Aurelio Saffi, 69
Tel.: 0510065997
E-mail: bologna.vertenze@usb.it

- 3) Enti di formazione professionale e possibilità di accesso a corsi specifici per disoccupati:** Un ente di formazione è un organismo di natura privata che svolge la sua attività erogando corsi, attivando percorsi di orientamento professionale, organizzando

attività di tirocinio e favorendo l’inserimento lavorativo e/o sociale dei propri utenti. Attraverso l’accreditamento la Regione Emilia-Romagna riconosce l’idoneità dei soggetti che si candidano a gestire iniziative di formazione nell’ambito dei bandi provinciali e regionali, dando “sufficienti garanzie” di competenze e di dotazione di risorse strumentali. Si tratta di un riconoscimento di requisiti minimi (di processo e di risultati pregressi), a prescindere dalle scelte organizzative autonome degli organismi di formazione. Alla luce di quanto affermato in merito alla Legge 14 si comprende quanto siano importanti gli enti di formazione: non solo possono intercettare gli utenti, ma sono anche il luogo in cui spesso il tirocinio ha inizio. L’elenco degli enti accreditati dell’Emilia Romagna è consultabile presso il sito: <https://orienter.regione.emilia-romagna.it/corso/cerca>. La ricerca è effettuabile inserendo numerosi filtri, per selezionare il corso di formazione che maggiormente può interessare e che è più vicino geograficamente. Solo i corsi tenuti da enti accreditati e autorizzati da Regione o Province permettono di acquisire le qualifiche riconosciute; prima di iscriversi occorre sempre verificare l’autorizzazione poiché esistono corsi anche costosi (vedi esempio dei corsi OSS) che non rilasciano nessun titolo valido.

Possibilità di accesso a corsi specifici per disoccupati

- OrientER è la banca dati delle opportunità formative finanziate o autorizzate dalla Regione Emilia-Romagna. Su OrientER è possibile trovare:
 - » le opportunità formative finanziate dalla Regione grazie a fondi europei, nazionali e regionali;
 - » i corsi di formazione per acquisire una qualifica professionale autorizzati dalla Regione;
 - » i corsi di formazione regolamentata autorizzati dalla Regione, obbligatori per l’accesso ad alcune professioni.



Link: <https://orienter.regione.emilia-romagna.it/corso/cerca>

Pagina FB dello Sportello Lavoro di Bologna

Link: www.facebook.com/sportellolavorobologna

- Corsi finanziati con il Fondo Formatemp: Sono corsi di formazione organizzati dalle Agenzie per il lavoro e rivolti a persone in cerca di occupazione, con l’obiettivo di rafforzare le competenze personali e professionali. La loro durata varia da una settimana ad alcune settimane.

» ADHR Formazione a Castelmaggiore (www.adhr.it/servizi-per-i-candidati/)

formazione)

- » Sel & Form a Cento e Stiatco di San Giorgio di Piano (<https://www.selezione-formazione.it>)
- » Pentacom a Bologna (via Vallescura) <http://www.pentacom srl.com/>
- » Margotta Group (a Casalecchio di Reno o Bologna via Vallescura) <http://www.margotta.it/wp/?p=458>
- » Studio Massimo Balboni <http://www.massimobalboni.it/calendario-corsi/corsi-gratuiti-per-disoccupati>
- » Promimpresa Bologna <http://www.promimpresa.it/it/bologna>
- » Atena <http://www.atenatteam.it/>

È possibile trovare corsi finanziati con Formatemp e organizzati dalle Agenzie per il Lavoro sul sito <https://www.infojobs.it/> e sui siti delle singole agenzie.

4) Cooperative: le cooperative sociali sono state introdotte nel nostro ordinamento dalla legge 8 novembre 1991 n.381 e successive modifiche, recante la disciplina delle cooperative sociali. Esse, come recita la legge hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:

- *la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi, incluse le attività di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a), b), c), d), l), e p), (del decreto legislativo 3 luglio 2017, n. 112);*
- *lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate".*

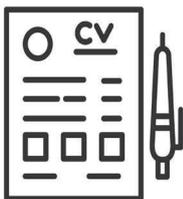
Il 17 luglio 2014 è stata approvata la legge regionale dell'Emilia Romagna n. 12. Si tratta di una legge innovativa che recepisce i cambiamenti avvenuti in questi ultimi vent'anni, che hanno visto aumentare il protagonismo e il ruolo della cooperazione sociale in Emilia-Romagna. La stessa legge regionale ha istituito l'albo regionale delle cooperative sociali, articolato nelle seguenti sezioni:

- Sezione A, nella quale sono iscritte le cooperative che gestiscono servizi sociali, socio-assistenziali, socioeducativi, socio-sanitari, educativi e sanitari, nonché di formazione professionale ed educazione permanente.
- Sezione B, nella quale sono iscritte le cooperative che svolgono attività diverse, industriali, commerciali, di servizi ed agricole, finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
- Sezione C, nella quale sono iscritti i consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da soggetti giuridici costituiti quali cooperative sociali.

Ai fini del presente lavoro rilevano soprattutto le cooperative di tipo B, fermo restando

che è ammessa la possibilità che le cooperative siano sia di tipo A che di tipo B.
All'indirizzo <https://sociale.regione.emilia-romagna.it/terzo-settore/cooperative-sociali/albo-regionale-delle-cooperative-sociali/albo-regionale-delle-cooperative-sociali> è possibile sfogliare l'albo delle cooperative sociali.

Alcune delle cooperative:



CSAPSA <http://www.csapsa.it>
LA PICCOLA CAROVANA <https://www.lapiccolacarovana.net>
CIDAS COOP <https://www.cidas.coop>
COOP AGRIVERDE <https://coopagriverde.it>
OPEN GROUP <http://www.opengroup.eu>
L'ARCOLAIO <https://consorzioarcolaio.it>

5) Cercare lavoro: indubbiamente la rete Internet è lo strumento più veloce e più utilizzato per la ricerca del lavoro. Attraverso la rete è possibile: candidarsi ad annunci relativi a posizioni aperte, inserire il proprio curriculum vitae e le proprie competenze nelle banche dati di aziende ed agenzie, ricevere newsletter con contenuti specialistici, consultare riviste, blog e comunità virtuali, cercare corsi di formazione, master, stage e tirocini. Visto il mare magnum di siti presente in rete, molti dei quali non garantiscono sempre l'attendibilità degli annunci pubblicati in rete, lo Sportello Lavoro di Bologna ha selezionato e creato un elenco di siti utili, suddivisi per tipologie e tematiche, che qui si riportano.

Siti istituzionali:

- » Pagina facebook dello Sportello lavoro del Comune di Bologna: www.facebook.com/sportellolavorobologna
- » Agenzia regionale per il lavoro: www.agenzialavoro.emr.it
- » Servizi amministrativi dell'agenzia per il lavoro: www.agenzialavoro.emr.it/lavoro-per-te/servizi/per-le-persone/riciedi-un-certificato
- » Lavoro per Te: www.lavoroperte.regione.emilia-romagna.it
- » Portale della Regione con l'offerta formativa: www.formazione.lavoro.regione.emilia-romagna.it/
- » La rete per la creazione di impresa innovativa della Regione: www.emiliaromagnastartup.it/
- » Portale agenzia nazionale politiche attive del lavoro: www.anpal.gov.it/
- » Portale dell'Informagiovani del Comune di Bologna: www.flashgiovani.it/

- » Portale del Ministero del lavoro: www.lavoro.gov.it/Pagine/default.aspx
- » Clic Lavoro www.cliclavoro.gov.it/Cittadini/Giovani/Pagine/default.aspx

Web magazine specializzati:

- » Ti consiglio: www.ticonsiglio.com/
- » Osservatorio cultura lavoro: www.osservatorioculturalavoro.com/
- » Job Meeting: www.jobmeeting.it/
- » Circuito Lavoro: www.circuitolavoro.it/

Siti che pubblicano o cercano in rete offerte di lavoro e che registrano candidature e curriculum:

- » Infojobs: www.infojobs.it
- » Indeed: www.indeed.com
- » Monster: www.monster.it
- » Talentmanager: www.talentmanager.com
- » Subito: www.subito.it
- » Kijiji: www.kijiji.it
- » Bakeca: www.bakeca.it
- » Vivastreet: www.vivastreet.it
- » Experteer: www.experteer.it

Settore no profit e sanitario:

- » Aiop: www.aiop.it
- » Lavorononprofit: www.lavorononprofit.it
- » Job4good: www.job4good.it
- » Infocooperazione: www.info-cooperazione.it

Social Network professionali:

- » LinkedIn: www.linkedin.com

Banca dati nazionale laureati e servizio placement UniBo:

- » Almalaurea: www.almalaurea.it
- » Jobplacement: www.jobplacement.unibo.it

Banche dati di aziende e strumenti di ricerca:

- » Infoimprese: www.infoimprese.it
- » Circuitolavoro: www.circuitolavoro.it
- » Confindustria :www.confindustriaemilia.it

- **SPORTELLO COMUNALE PER IL LAVORO:** Lo Sportello comunale per il Lavoro è lo strumento di intervento diretto dell'Amministrazione Comunale di Bologna nel campo delle politiche attive del lavoro; si tratta di uno strumento di orientamento al lavoro. Il suo obiettivo è sostenere le persone nell'individuazione e nella realizzazione del proprio progetto formativo e professionale, favorendo l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Opera in collaborazione con il Centro per l'Impiego di Bologna (CiP). Lo Sportello offre servizi gratuiti che agevolano la ricerca autonoma e attiva di lavoro da parte dell'utenza e fornisce una consulenza personalizzata, dall'individuazione del proprio progetto formativo e professionale all'analisi e consulenza sugli strumenti e tecniche utilizzati nella ricerca. I servizi offerti dallo Sportello Comunale per il Lavoro sono destinati sia alle persone in cerca di occupazione, sia alle persone occupate che desiderano cambiare occupazione. Possono rivolgersi allo Sportello Comunale per il Lavoro tutte le persone residenti e/o domiciliate nel territorio del Comune di Bologna. Lo sportello funziona su appuntamento. Successivamente, possono essere programmati colloqui di approfondimento e azioni orientative mirati a individuare e potenziare competenze spendibili nel mercato del lavoro, individuare azioni formative, migliorare strumenti e tecniche per rendere più efficaci le proprie candidature. Lo Sportello, inoltre, promuove attività formative e di laboratorio per incrementare competenze specifiche importanti per l'accesso al mondo del lavoro.



Sede: Vicolo Bolognetti, 2
Tel. 0512197114 – 0512197034
E-mail: sportellolavoro@comune.bologna.it

- **CENTRI PER L'IMPIEGO:** i Centri per l'impiego del territorio di Bologna si rivolgono alle persone in cerca d'occupazione, agli occupati e ai datori di lavoro, offrendo servizi qualificati in materia di lavoro. Sono parte integrante della Rete attiva per il lavoro, costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro. I centri per l'impiego, presso cui è necessario effettuare l'iscrizione, offrono servizi di politica attiva ai disoccupati e ai soggetti non percettori di prestazioni di sostegno al reddito.



Sede centrale: Via Todaro, 8/A
Tel: 051 5279337
E-mail: impiego.bologna@regione.emilia-romagna.it

- **INSIEME PER IL LAVORO:** insieme per il lavoro è un progetto per l'inserimento nel mondo del lavoro di persone scarsamente autonome nella ricerca di occupazione, che potenzia la motivazione, sostiene la formazione di base e specifica, e garantisce un tutoraggio ad hoc all'interno delle aziende. Il progetto nasce dalla collaborazione tra Comune, Città metropolitana e Arcidiocesi di Bologna e nel 2021 aderisce anche la Regione Emilia-Romagna: il network comprende associazioni, sindacati e settore non profit, così da diventare uno strumento efficace per un dialogo tra domanda e offerta di lavoro a Bologna. Per sottoporre la propria candidatura a Insieme per il lavoro l'unica modalità di accesso è la compilazione del questionario on line. Dopo aver risposto a tutte le domande sarà la segreteria del progetto a mettersi in contatto con la persona entro 4/5 settimane dalla ricezione del questionario per fissare un colloquio conoscitivo con un professionista per fare una valutazione della situazione avvalendosi di strumenti che prendono a riferimento gli indicatori contenuti nell'indice di fragilità (L.R. 14/2015 e dalla DGR: 191/2016). Dopo il colloquio, Insieme per il lavoro propone il percorso che ritiene più adatto nell'ambito delle possibilità a disposizione. Si impegnano e contattano il candidato ogni volta che viene trovata in una azienda una posizione idonea per il profilo. I requisiti per poter accedere alle misure di Insieme per il lavoro sono: essere domiciliato nella Città Metropolitana di Bologna; non essere già destinatario di una misura di politica attiva per il lavoro.



Mail: info@insiemeperilavoro.it
Link per candidatura: <http://innova.insiemelavoro.it/intrasoftersystem/psipl003.asp>
Tel.: 051.659 8218
Sede URP della Città metropolitana di Bologna:
Piazza Rossini 3

- **AICIS BOLOGNA - S.A.L.T.O.** Sostegno AICIS Per il Lavoro e il Talento Operativo: S.A.L.T.O. è uno sportello gratuito, con il Patrocinio del Comune di Bologna, che offre sostegno emotivo e supporto operativo per aiutare a superare le difficoltà emotive tipiche di quando si è perso il lavoro, lo si sta perdendo e non lo si riesce a trovare, e a ritrovare la lucidità e la motivazione per cercare soluzioni pratiche. Si rivolge, dunque, a chi ha perso o sta perdendo il lavoro (disoccupati, cassaintegrati, liberi professionisti, artigiani e imprenditori in difficoltà), ma anche a chi nella ricerca del primo impiego non riesce a collocarsi nel mercato del lavoro. Il servizio offerto è volto a supportare la persona nella ridefinizione di un progetto di ricerca di lavoro concreto, che permetta di esplorare nuove possibilità lavorative e professionali. Inol-

tre, vengono forniti gli strumenti concreti per valorizzare le Competenze e i Talenti (Il bilancio delle competenze, CV adatto a promuovere la propria professionalità agli occhi dei destinatari, utilizzo di nuovi canali di ricerca lavoro). Il servizio è erogato in forma volontaria da professionisti della relazione d'aiuto che da anni mettono a disposizione la propria professionalità all'interno del gruppo VolAICIS (volontari associazione aicis). L'accesso è gratuito e anonimo.



Sede: Sede del quartiere Porto –Saragozza in Via
Pietralata, 60
Tel.: 051.6440848



Milano

1) Misure per l'inclusione attiva: Lo strumento principale ideato dalla Regione Lombardia è Dote Unica Lavoro.

- La Dote Unica Lavoro è il piano di Regione Lombardia finanziato dal Fondo Sociale Europeo, per favorire l'occupazione e l'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro dedicato a chi non studia, non lavora e non è impegnato in attività di formazione. Dote Unica Lavoro – Quarta Fase di Regione Lombardia è un sostegno all'inserimento o reinserimento lavorativo e alla qualificazione o riqualificazione professionale. Risponde alle esigenze delle persone nelle diverse fasi della loro vita professionale attraverso un'offerta integrata e personalizzata di servizi gratuiti in tema di lavoro, formazione e orientamento. Con Dote Unica Lavoro si può partecipare a un percorso personalizzato, che tiene conto delle esigenze e delle caratteristiche della persona interessata.

I destinatari di queste misure sono le persone fino a 65 anni che, alla presentazione della domanda, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- disoccupati privi di impiego, residenti e/o domiciliati in Lombardia, anche percettori di Naspi;
- occupati sospesi, in presenza di crisi, riorganizzazione aziendale o cessazione in unità produttive/operative ubicate in Lombardia, che siano percettori di un ammortizzatore sociale attraverso la Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), nell'ambito degli istituti dei Fondi di solidarietà e/o Accordi/Contratti/Assegno di solidarietà come disciplinati dal D.Lgs. n. 148/2015;
- lavoratori sospesi dal lavoro che beneficiano di trattamenti di integrazione salariale in deroga e con "causali" COVID-19 (decreto del 12 ottobre 2020 n. 11998)
- occupati appartenenti alla forza pubblica (militari congedandi e personale, militare e civile, delle forze dell'ordine e forze armate), residenti e/o domiciliati in Regione Lom-

bardia, previa autorizzazione rilasciata dal proprio Comando/Questura/Provveditorato regionale di riferimento;

- iscritti a un Master universitario di I e II livello, residenti e/o domiciliati in Regione Lombardia;
- i lavoratori autonomi senza Partita IVA con contratto di collaborazione, gravemente colpiti dalla crisi, ed esclusi dai provvedimenti governativi, in possesso dei requisiti previsti dall'Avviso.

Per presentare la domanda, chi rientra in una delle categorie previste per attivare la Dote Unica Lavoro deve rivolgersi ad un operatore pubblico o privato – accreditato con Regione Lombardia per l'erogazione di servizi al lavoro – che abbia aderito all'iniziativa.

L'elenco degli operatori accreditati al lavoro è consultabile dalla pagina dedicata alla banca dati degli operatori sul portale web della Regione Lombardia www.doteunicalavoro.regione.lombardia.it

Tra gli operatori accreditati rientrano aziende pubbliche o private, enti di formazione, università del sistema universitario lombardo legalmente riconosciute, che prendono in carico i richiedenti e provvedono all'erogazione dei servizi di orientamento, formazione e accompagnamento al lavoro, in base alle caratteristiche specifiche di ciascun soggetto.

I destinatari delle azioni previste dal progetto vengono distinti, in base a caratteristiche quali stato occupazionale/distanza dal mercato del lavoro, titolo di studio, genere, età, ISEE, nelle seguenti fasce di intensità d'aiuto:

- Fascia 1 – bassa intensità di aiuto, rivolta a persone in grado di ricollocarsi nel mercato del lavoro in autonomia o che richiedono un supporto minimo;
- Fascia 2 – media intensità di aiuto, rivolta a soggetti che necessitano di maggiore supporto per diventare autonomi nella ricerca di un impiego e per trovare un rapporto di lavoro di durata più lunga;
- Fascia 3 – alta intensità di aiuto, rivolta a persone che necessitano di servizi intensivi per la ricerca di un impiego;
- Fascia 4 – alta intensità d'aiuto, rivolta a disoccupati di lungo periodo che hanno bisogno di un supporto intensivo per entrare o rientrare nel mercato del lavoro;
- Fascia 5 – altro aiuto, rivolta a soggetti che necessitano di servizi finalizzati alla riqualificazione professionale e all'occupabilità.

Ciascun destinatario beneficia, sulla base della fascia di intensità d'aiuto a cui accede, di una dote, vale a dire di un budget assegnato in base al quale concorda con l'operatore di riferimento i servizi funzionali di cui usufruire. I soggetti che intendono beneficiare della Dote Unica Lavoro, per finalizzare la richiesta, devono firmare la domanda di partecipazione e il PIP – Piano di Intervento Personalizzato – che viene sottoscritto anche dall'operatore di riferimento. Quest'ultimo si occupa poi di inviare la domanda di Dote alla Regione Lombardia.

2) Consulenza e assistenza in materia di diritto del lavoro (Sindacati, Patronati, CAAF

e altri servizi)

- **CGIL:** gli uffici vertenze legali assistono gli iscritti a condizioni particolarmente vantaggiose, esercitando tutte le azioni di tutela individuale sia nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro che in caso di interruzione. In particolare il servizio si occupa di:
 - » informare sui diritti e sulle loro violazioni nelle diverse tipologie di rapporto di lavoro (subordinato, atipico, parasubordinato);
 - » controllo e verifica dei prospetti paga e delle competenze di fine rapporto;
 - » istruzione di tutte le pratiche necessarie alla tutela dei diritti violati attraverso l'intervento di funzionari esperti in materia di diritto del lavoro, nonché attraverso la consulenza di studi legali convenzionati e specializzati.
- Gli uffici vertenze legali sono presenti in modo diffuso sul territorio milanese e del suo hinterland: ciò rappresenta un impegno costante per la CGIL, volto alle garanzie di tutela dei diritti di lavoratrici e lavoratori. Gli uffici vertenze operano in 12 diverse sedi e presso ogni Ufficio collaborano studi legali specializzati nel diritto del lavoro, che forniscono quotidianamente all'intera struttura sindacale ed a lavoratrici e lavoratori assistenza nella corretta applicazione di leggi e contratti.

 <p>CGIL MILANO Sede centrale: Corso di Porta Vittoria, 43 Tel. 02.55025.1</p>	 <p>MILANO Via Conte Rosso, 30 – Tel. 02.55025101</p>
 <p>MILANO Via Giambellino, 115 – Tel. 02.55025832</p>	 <p>MILANO P.le Segesta, 4 – Tel. 02.55025703</p>
 <p>BOLLATE Via Garibaldi 51/53 Tel. 02.55025720</p>	 <p>COLOGNO MONZESE Via Fontanile, 13/15 – Tel. 02.55025953</p>
 <p>CINISELLO BALSAMO Via Frova, 34 Tel. 02.55025902</p>	 <p>PADERNO DUGNANO Via Roma, 68 – Tel. 02.55025735</p>
 <p>GORGONZOLA Via Italia, 55 – Tel. 02.55025119</p>	 <p>RHO Via Lura, 6/8 – Tel. 02.55025727</p>



PADERNO DUGNANO
Via Roma, 68 –
Tel. 02.55025735



ROZZANO Via dei
Garofani, 21 –
Tel. 02.55025851



SESTO SAN GIOVANNI
Via Risorgimento 182 –
Tel. 02.55025924

- **CISL:** l'ufficio vertenze legali costituisce il punto di riferimento per le soluzioni del contenzioso che si verifica nel corso del rapporto di lavoro o alla risoluzione dello stesso. Negli ultimi anni lo sportello ha curato anche i problemi di chi ha un lavoro precario, creando le basi per appositi interventi. L'ufficio si avvale della collaborazione di affermati studi legali per la gestione delle vertenze davanti il giudice del lavoro. L'attività dell'ufficio non è limitata alla gestione delle vertenze individuali o dei controlli delle competenze derivanti dal rapporto di lavoro, ma è in gran parte rivolta a fornire risposte ai quesiti posti dai lavoratori e non, sia al telefono che direttamente dagli operatori. L'ufficio offre tutela e assistenza per: licenziamento illegittimo, discriminatorio o nullo; recupero crediti da lavoro dipendente e parasubordinato anche nel caso di procedure concorsuali (concordato, fallimenti); controllo buste paga, competenze di fine rapporto e TFR anche on line; rapporti di lavoro non regolarizzati in tutto o in parte con riconoscimento dell'orario di lavoro effettivamente svolto e dello straordinario; errato inquadramento contrattuale; maternità, malattia ed infortunio; dequalificazione professionale e mobbing; risarcimento danni di varia natura.



CISL MILANO
Sede centrale: Via Tadino, 23
Tel.: 02.20525320
E-mail: vertenze.milano@cisl.it



MILANO SAN SIRO
Piazza Selinunte, 6
Tel. 02-20525545/6 – 347-9269885
giuseppe.carboni@cisl.it



BOLLATE
Via Garibaldi, 3
Tel. 347-9269885/02-205252421
giuseppe.carboni@cisl.it



CORSICO
Via Garibaldi, 25/27
Tel. 02.20525474
vertenze.corsico@cisl.it



RHO
Via Dante, 18
Tel. 02.20525.570
vertenze.rho@cisl.it



CINISELLO BALSAMO
Via Dante Alighieri, 4
Tel. 02.20525443
vertenze.ciniseello@cisl.it



MELEGNANO
Via Castellini, 28
Tel. 02.20525523
vertenze.melegnano@cisl.it



GORGONZOLA
Via IV Novembre, 5
Tel. 02.20525443
vertenze.gorgonzola@cisl.it



GORGONZOLA
Via IV Novembre, 5
Tel. 02.20525443
vertenze.gorgonzola@cisl.it



PAULLO
Via Milano, 85
Tel. 02.20525692
vertenze.melegnano@cisl.it



LEGNANO
Via XXIX Maggio, 54
Tel. 0331/926910
vertenze.legnano@cisl.it



MAGENTA
Via Trieste 30, angolo via Sanchioli
Tel. 02-97298391
vertenze.magenta@cisl.it



TREZZO SULL'ADDA
Via dei Mille, 14
Tel. 02-20525292
giuseppe.carboni@cisl.it

- **UIL-ITAL:** il servizio ITAL all'interno della UIL si occupa di numerose problematiche, tra cui:

» *Pensione:* verifica del diritto (vecchiaia, anticipata, invalidità e ai superstiti); presentazione delle domande ai diversi istituti previdenziali e patrocinio in tutte le fasi di contenzioso amministrativo, medico e legale; controllo dei trattamenti in pagamento ed eventuale ricostituzione/ riliquidazione, richiesta di integrazione, supplementi e aumenti previsti dalla legge; controllo delle trattenute fiscali, supporto nella verifica reddituale per prestazioni previdenziali e assistenziali legate al reddito; verifica del diritto all'assegno sociale, consulenza, assistenza e tutela in materia di previdenza complementare.

» *Prestazioni a sostegno del reddito:* richieste dell'indennità di mobilità e di disoccupazione per i lavoratori licenziati; richieste delle indennità di disoccupazione per i lavoratori agricoli, stagionali e precari del settore pubblico e privato; richieste all'Inps delle indennità di malattia e maternità in favore di particolari categorie (lavori domestici, agricoli, parasubordinati, etc); domande di congedo maternità, paternità e congedo parentale; consulenza, assistenza e

tutela in materia di anticipazione del trattamento di fine rapporto; permessi per malattia del bambino, permessi per figli con handicap grave, adozioni e affidamenti nazionali ed internazionali; assegno di maternità per casalinghe e lavoratrici discontinue; contenzioso in materia di indennità di malattia (assenza alla visita di controllo, contestazione dell'esito, etc); domanda per la corresponsione dei trattamenti familiari in favore di lavoratori e pensionati.

» *Posizioni assicurative*: verifica delle posizioni assicurative presso gli Istituti previdenziali; verifica e valorizzazione dei periodi di lavoro all'estero; denuncia dell' omessa contribuzione e recupero della stessa; rettifica delle posizioni assicurative in caso di errata registrazione; accredito della contribuzione figurativa per servizio militare, malattia, maternità, etc; richiesta di computo dei servizi per i pubblici dipendenti; riscatto di specifici periodi (laurea, lavoro all'estero, etc); ricongiunzione in un unico fondo di previdenza di tutte le diverse posizioni assicurative; richiesta di autorizzazioni ai versamenti volontari, compilazione di bollettini e verifiche.

» *Infortuni e malattie professionali*: riconoscimento dell'infortunio in occasione di lavoro o infortunio in itinere; riconoscimento di malattia professionale, tabellata o non tabellata; richiesta e riconoscimento delle prestazioni economiche all'Inail (indennizzo per danno biologico, rendita vitalizia, rendita ai superstiti etc); richiesta di prestazioni sanitarie all'Inail (cure termali, esenzione ticket, riabilitazione e protesi, etc) e/o integrative; ricorso amministrativo o medico legale, qualora non si concordi con le decisioni o valutazioni espresse dall'Inail con l'apporto e la consulenza degli esperti medico-legali e avvocati convenzionati con il patronato.

» *Dimissioni volontarie online*: come abbiamo osservato, le dimissioni volontarie e le risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro devono essere trasmesse dal lavoratore, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche. Per effettuare le comunicazioni il lavoratore può avvalersi dell'assistenza del Patronato Ital Uil, riconosciuto come "soggetto abilitato".



- **AVVOCATO DI STRADA ODV**: Lo sportello di Avvocato di strada ODV, che offre assistenza legale e stragiudiziale gratuita alle persone senza dimora, è presente a Milano dal 2009. Fino allo scoppiare dell'emergenza Covid esistevano tre sedi a Milano. Ad oggi gli avvocati ricevono solo presso:



AVVOCATO DI STRADA ODV
 Centro culturale San Fedele (Piazza San Fedele, nr. 4)
 Email: milano@avvocatodistrada.it
 Tel.: 3894355596

- **CASA DEI DIRITTI:** La Casa dei Diritti è il luogo dove convergono due servizi: lo sportello “Diritto Donna” attivato dal Comune, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità dell’Ordine degli Avvocati, che offre alla cittadinanza colloqui gratuiti di orientamento legale e da sempre attivo nella lotta alla violenza contro le donne. A questo si aggiunge lo sportello di orientamento legale “Diritti e diritto: per meglio orientarsi” che opera sui diritti inalienabili ed imprescindibili che garantiscono la coesione sociale e la qualità della vita. Avvocati ed esperti prestano la propria collaborazione gratuitamente per fornire informazione ed orientamento su temi riguardanti il lavoro, i rapporti familiari, il diritto penale, la casa, l’immigrazione, la violenza sulle donne, le pari opportunità. In particolare, sulle questioni della lotta alla violenza di genere, lo sportello si occuperà di prevenzione del maltrattamento, della violenza contro le donne e dell’assistenza alle vittime, e metterà a disposizione delle cittadine un luogo che possa accoglierle, ascoltarle e orientarle, dove ricevere il primo sostegno legale con informazioni, pareri e consulenze.



CASA DEI DIRITTI
 Sede: Via Edmondo de Amicis, 10
 Tel. 02 8844 1641

- **LATO B - Sportello Lavoro:** lo sportello lavoro nasce nel dicembre 2018 con lo scopo di intercettare e aiutare con una prima assistenza legale tutti quei giovani lavoratori o aspiranti tali che si trovano costretti ad accettare impieghi sottopagati o precari, sotto il segno dello sfruttamento e della scarsità o assenza di tutele. Lo sportello è volto a rispondere agli interrogativi che possono sorgere in un rapporto di lavoro, ad esempio su come debba essere redatta una lettera di assunzione, oppure su come debbano essere fatti valere i propri diritti. Lo spazio è gestito da studenti, precari e aspiranti lavoratori che, a partire dal proprio vissuto e dalle proprie esperienze nel mondo del lavoro, hanno deciso di affrontare la questione per portare chiunque si rivolga a questo sportello a conoscere i propri diritti ed affrontare con maggiore consapevolezza e sicurezza i problemi relativi alla loro condizione lavorativa. Lo sportello, poi, è seguito da un’avvocata esperta in diritto del lavoro. Per accedere allo sportello è richiesta la tessera Arci (quota associativa di 10€).



LATO B - SPORTELLO LAVORO

Sede: Viale Pasubio, 14

Mail: sportello@latobmilano.it

Tel: 348 753 2516

- **Enti di formazione e Possibilità di accesso a corsi specifici per disoccupati.**

» www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/enti-e-operatori/istruzione/accreditamento-operatori/ser-accreditamento-servizi-ifp-ifl si può trovare l'elenco dei soggetti accreditati dalla Regione Lombardia per i servizi di istruzione e formazione professionale.

» www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioServizio/servizi-e-informazioni/Cittadini/Lavoro-e-formazione-professionale/Formazione-per-il-lavoro/catalogo-corsi-lavoratori-disoccupati/catalogo-corsi-disoccupati il catalogo completo dell'offerta formativa della regione Lombardia per maggiorenni (lavoratori e disoccupati): il catalogo dei corsi di formazione del Comune di Milano per l'anno 2020/2021: www.economiaelavoro.comune.milano.it/sites/default/files/2020-07/Catalogo%202020.pdf.

- **COMUNE DI MILANO:** Il Comune di Milano ha dieci sedi formative, dislocate su tutto il territorio cittadino che, all'interno di circa cento aree tematiche, offrono quasi 700 corsi articolati per argomenti, per annualità, per durata e metodologia di insegnamento: corsi annualmente frequentati da circa 11.000 studenti. Dalla passione per la grafica all'amore per le piante e la progettazione del verde, passando per la ristorazione e la manualità creativa dei corsi di restauro, liuteria e sartoria sino allo studio delle lingue straniere utili per viaggiare e nel lavoro, il Comune di Milano aiuta a trasformare tue passioni in concrete opportunità di formazione e di lavoro. Nello specifico, alle persone più fragili sono dedicate due strutture con laboratori di cucina, di sartoria, di ristorazione che offrono ai più sfortunati un luogo protetto dove apprendere ed iniziare un percorso di avvicinamento al lavoro. Un sistema di formazione professionale in grado di rinnovarsi continuamente per stare al passo con i tempi e rispondere in maniera efficace alle necessità delle aziende con lo stesso ed unico obiettivo di sempre: fornire conoscenze, competenze e abilità utili ad orientarsi al meglio nel mondo del lavoro.

» Link per gli enti di formazione: www.comune.milano.it/aree-

tematiche/lavoro-e-formazione/formazione/formazioneincomune

- **AFOL METROPOLITANA:** AFOL Metropolitana è un'azienda speciale consorziata partecipata, a oggi, dalla Città Metropolitana di Milano e da 70 Comuni, compreso il capoluogo. Nata da un graduale processo aggregativo di tutte le AFOL territoriali, l'agenzia garantisce ai cittadini e alle imprese del territorio milanese un unico interlocutore pubblico sui temi del lavoro e della formazione. AFOL Metropolitana offre servizi capaci di: prevenire e contrastare la disoccupazione; migliorare la qualità dell'occupazione; favorire lo sviluppo del capitale umano; sostenere lo sviluppo locale. AFOL Metropolitana propone un'offerta di servizi in tema di formazione professionale, orientamento e lavoro, costruiti sulle esigenze dei cittadini e delle imprese del territorio. L'integrazione dei servizi per la formazione, per l'orientamento e per il lavoro, rappresenta uno dei massimi punti di forza dell'attività svolta dall'agenzia e proprio l'integrazione ne rende efficace l'azione e il raggiungimento di specifici obiettivi. AFOL Metropolitana è accreditata presso Regione Lombardia per i servizi per il lavoro e per la formazione ed è quindi soggetto individuato per la Dote Unica Lavoro. AFOL fornisce, fra gli altri servizi, la possibilità di attivazione di tirocini formativi e gestisce diversi centri per l'impiego, in una prospettiva di lavoro di rete.



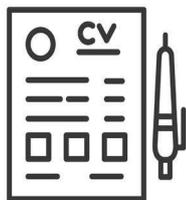
AFOL METROPOLITANA
 segreteria@afolmet.it
 Sede centrale: Via Luigi Soderini 24
 Tel: 0277404141

3) Cooperative: Così come abbiamo analizzato nella parte inerente alla città di Bologna, è possibile attivare tirocini di inserimento o reinserimento lavorativo. Tutti i tirocini sono regolati da una convenzione e un Piano formativo Individuale, tra soggetto promotore e soggetto ospitante. In un'ottica di reinclusione sociale e studio dei bisogni, anche le cooperative sociali possono essere soggetto ospitante.

» A questo link è possibile trovare tutte le cooperative sociali di tipo B, distinte sulla base del settore di attività del Comune di Milano. <https://www.comune.milano.it/documents/20126/1138387/Elenco+Speciale+Cooperative+di+tipo+B+2018.pdf/2d31ebac-9a6a-e86e-a46a-ad454928201b?t=1552308969376>.

Ricordiamo che le cooperative di tipo b sono quelle volte allo svolgimento di attività diverse finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Riportiamo alcune delle cooperative:



COMUNITA' PROGETTO: www.comunitaprogetto.org
 CONSORZIO FARSI PROSSIMO: www.consorziofarsiprossimo.org
 LO SCIAME COOP: www.losciame.it
 CASCINA BOLLATE: www.cascinabollate.org
 CONSORZIO DI COOPERATIVE SOCIALI SIR: <https://www.>

4) Cercare lavoro: anche per questa sezione si rinvia, innanzitutto, ad alcuni dei siti internet indicati nello speculare paragrafo incentrato sul Comune di Bologna, ove sono stati elencati i principali portali privati di ricerca del lavoro. Di seguito si riportano alcune delle realtà messe a disposizione dal Comune di Milano e da realtà del terzo settore per fornire un ausilio nella ricerca del lavoro

- **COMUNE DI MILANO:** Il Comune di Milano ha predisposto numerosi servizi di politica attiva del lavoro. Questi servizi sono rivolti a disoccupati o inoccupati che hanno sottoscritto la Dichiarazione di Disponibilità (DID) allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politiche attive del lavoro ai fini della stipula del Patto di Servizio Personalizzato (PSP). Tale dichiarazione prevede l'accesso a:

- » seminari e laboratori sulla ricerca attiva del lavoro;
- » gruppi di orientamento specializzati;
- » colloqui individuali di approfondimento (bilancio delle competenze);
- » colloqui di "check cv";
- » percorsi in Dote Unica Lavoro;
- » tirocini extra-curricolari di inserimento lavorativo.

I servizi mirano a favorire e a facilitare l'inserimento o il reinserimento della persona nel mercato del lavoro.

Tra i servizi offerti del Comune di Milano:

- **CENTRO DI MEDIAZIONE AL LAVORO - CELAV:** il Centro di Mediazione al Lavoro è un punto d'incontro tra persone e imprese. L'obiettivo del servizio è quello di facilitare gli inserimenti delle persone disoccupate nelle attività lavorative attraverso informazioni, percorsi di orientamento, azioni di sostegno. Particolare attenzione viene dedicata alle persone disabili e a tutti/e coloro che vivono in condizioni di svantaggio sociale. CELAV si rivolge sia a persone in cerca di occupazione, sia ad aziende che intendono assumere personale. Il servizio offre accompagnamento personalizzato per l'avvio al lavoro delle persone disabili, di chi appartiene a minoranze etniche e linguistiche o vive in condizioni di svantaggio e inserimento lavorativo anche attraverso esperienze di tirocinio con Borse lavoro. L'accesso allo sportello

avviene esclusivamente attraverso appuntamento telefonico



CELAV
Sede: via San Tomaso, 3;
Tel: 02 884.45910 / 45911

- **SPORTELLI LAVORO DEL COMUNE DI MILANO** : gli Sportelli Lavoro del Comune di Milano offrono, nel rispetto della normativa vigente relativa alle Politiche Attive Nazionali (ANPAL) e Regionali, accoglienza e orientamento per l'avvicinamento al mondo del lavoro, iniziative e progetti per favorire l'incontro tra domanda e offerta. Gli Sportelli forniscono formazione propedeutica all'avvicinamento al lavoro. L'offerta è rivolta a tutte persone in età lavorativa, dai 18 ai 64 anni, uomini e donne, italiani e stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno. Di seguito, sono specificati i quattro Sportelli Lavoro del Comune di Milano, che offrono supporto attivo nella ricerca del lavoro. Il Servizio offre accoglienza e orientamento per la ricerca del lavoro, allo scopo di attivare progetti e iniziative per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro. Questi sportelli sono di fondamentale importanza perché, oltre ad aiutare la persona a redigere il proprio curriculum e a proporre la frequentazione di corsi e seminari, sono anche soggetti autorizzati alla ricerca e attivazione di tirocini lavorativi (sportellilavoro.comune.milano.it). Gli sportelli lavoro di Milano sono anche soggetti autorizzati all'attivazione e sfruttamento dello strumento della Dote Unica Lavoro. Gli sportelli sono:



FLEMING
Via Fleming, 15
mail: plo@fleming@comune.milano.it
Tel. 02 88441458



D'ANNUNZIO
Via G. D'Annunzio, 15
mail: plo.lavoro@comune.milano.it
Tel. 02 88448547 / 54162



SAN GIUSTO
Via San Giusto, 65
plo.sangiusto@comune.milano.it
Tel. 02 88441456

- **CENTRI PER L'IMPIEGO DI AFOL METROPOLITANA:** i sette Centri per l'impiego di Afol Metropolitana si trovano su tutto il territorio dell'hinterland milanese. La sede centrale si trova in Via Strozzi 11 (www.cittametropolitana.mi.it/sintesi/afolcpi/).



CENTRO PER L'IMPIEGO - AFOL METROPOLITANA
 E-mail: centroimpiego.milano@afolmet.it
 Tel: 02.77404141

- **CENTRO DELLE CULTURE DEL MONDO:** si tratta di un centro patrocinato dall'Area Emergenze Sociali, Diritti ed Inclusione del Comune di Milano. Tra gli altri servizi che svolge troviamo anche quello dedicato alla formazione e al lavoro. Il Centro offre: orientamento al lavoro; orientamento a percorsi scolastici, corsi di formazione professionale e linguistici; informazione sull'iter per il riconoscimento dei titoli di studio, qualifiche professionali conseguiti all'estero e consulenza amministrativa per l'accesso all'università italiana e iscrizione agli albi professionali; informazione sulla normativa in ambito lavorativo per stranieri; predisposizione di curriculum personalizzati.



CENTRO DELLE CULTURE DEL MONDO
 Centralino 02.88448246
 Fax 02.884.65130
 Sede: Via Scaldasole, 5
 E-mail: PSS.CentroCultureMondo@comune.milano.it
 Facebook: [Comunemilano.politichesociali](https://www.facebook.com/Comunemilano.politichesociali)

- **FONDAZIONE FRATELLI DI SAN FRANCESCO D'ASSISI:** la Fondazione Fratelli di San Francesco d'Assisi offre il proprio aiuto a chiunque si trovi in stato di fragilità: minori, adulti e anziani, indipendentemente dalla loro provenienza o dal credo religioso. Portando avanti la secolare attività caritativa che religiosi e laici hanno svolto sin dal Medioevo intorno al convento di Sant'Angelo, oggi la Fondazione offre ai bisognosi assistenza gratuita e accoglienza, con l'obiettivo di costruire per ogni persona un percorso di integrazione e di autonomia: sociale, abitativa e lavorativa.



FONDAZIONE FRATELLI DI SAN FRANCESCO D'ASSISI
 Sede: Via della Moscova,9
 Tel: 02 625 4591

#1

23.02.2021
ore 16:00 – 17:30
Relatrice:
Avv. GIULIA GALLIZIOLI

- Lavoro regolare e irregolare: il contratto di lavoro (differenza, contributi, tipologie di contratto)
- Cosa contiene il contratto: le mansioni, l'orario di lavoro, la retribuzione
- Diritti e doveri del lavoratore

#2

09.03.2021
ore 16:00 – 17:30
Relatrice
AVV. GIULIA GALLIZIOLI

- Il licenziamento e le dimissioni (legittimità, conseguenze)
- I luoghi: sindacati, ispettorato, centro per l'impiego

#3

20.03.2021
ore 10:00 – 11:30

Relatori:
DOTT.SSA ANGELICA SURACE E DOTT. GERARDO PETRUZZIELLO (esperti risorse umane)

- Come scrivere un CV efficace
- Come comportarsi durante un colloquio di lavoro
- A chi e dove rivolgersi per trovare lavoro



CICLO DI SEMINARI SUL REINSERIMENTO NEL MONDO DEL LAVORO DELLE PERSONE FRAGILI

Nell'ambito del progetto **"Diritti al lavoro"**, co-finanziato con i fondi 5x1000 della **Chiesa Valdese**, Avvocato di strada ODV organizza un **corso di formazione di tre incontri** volto a dare una panoramica e un orientamento sul mondo del lavoro.

"Diritti al lavoro" nasce con l'intento di offrire a persone in difficoltà **la possibilità di affacciarsi nuovamente al mondo del lavoro**, di migliorare e aumentare le proprie competenze lavorative e di cominciare una nuova storia di riscatto. Per fare ciò Avvocato di strada ODV ha attivato **due tirocini lavorativi** a Bologna e un tirocinio lavorativo a Milano, della durata di 4 mesi ciascuno.

Il corso di formazione è indirizzato a persone in stato di grave emarginazione sociale o povertà, segnalateci dai servizi del

territorio bolognese, al fine di favorire l'orientamento sul territorio al mondo del lavoro.

A causa della situazione emergenziale i relatori terranno le lezioni in modalità online sulla **piattaforma Zoom**. Gli incontri saranno registrati e verranno divulgati al fine di raggiungere più persone.



Ringraziamenti

La presente pubblicazione è stata redatta e curata dall'Avv. Agnese Caldararo e dal Dott. Tommaso De Filippo, operatori e tutor dei tirocinanti nell'ambito del progetto "Diritti al lavoro". La progettazione grafica della presente pubblicazione e, in generale, di tutte le comunicazioni afferenti al progetto sono state curate dal Dott. Jacopo Fiorentino.

Avvocato di strada ODV intende esprimere un sincero ringraziamento a tutte le persone che hanno contribuito alla realizzazione di questo progetto e alla stesura di questa pubblicazione.

Il primo pensiero va, innanzitutto, ai nostri avvocati e volontari sparsi in tutta Italia, che con determinazione e senso di giustizia sociale combattono ogni giorno piccole battaglie per contrastare la povertà e le ingiustizie che spesso ad essa sono legate.

Questo progetto è nato con l'intento di offrire un'occasione alle persone svantaggiate di riaffacciarsi al mondo del lavoro e di farlo accanto ad organizzazioni di volontariato. Sia anche nel nostro piccolo, abbiamo provato a fare la differenza almeno per i nostri tre tirocinanti.

Ringraziamo, dunque, Enrico, Rage e Matilde, per aver partecipato al progetto "Diritti al lavoro", lavorando con noi. Speriamo che quest'esperienza abbia significato per loro una partenza o una ripartenza e che abbia rappresentato un periodo proficuo. Il nostro ringraziamento va a loro non solo perché hanno apportato un importante ausilio alle nostre attività, lavorando giorno dopo giorno al nostro fianco, ma anche per aver permesso che ci confrontassimo con le loro realtà.

Un grazie di cuore va a Padre Francesco Cambiaso e al Dott. Tommaso De Filippo del Centro San Fedele di Milano, per aver accolto con entusiasmo il progetto e aver dato accoglienza e seguito il lavoro di Rage.

Un caldo ringraziamento va soprattutto alla Dott.ssa Giuseppina Digiglio per aver ideato, proposto e curato questo progetto.

Desideriamo ringraziare le Avvocate Giulia Gallizioli e Valeria Carbutti, nostre volontarie e instancabili legali, che hanno curato nel dettaglio i profili di questo progetto in materia di diritto del lavoro, sia tenendo lezioni apposite, sia revisionando questo scritto.

Ringraziamo, inoltre, la Dott.ssa Angelica Surace, il Dott. Gerardo Petruzzello e la Dott.ssa Chiara Ceretti, che hanno messo a disposizione il loro tempo e le loro competenze per fornire al progetto una panoramica chiara ed esaustiva sul mondo delle risorse umane.

Un sincero ringraziamento va al Servizio Sociale di Bassa Soglia di Bologna, soprattutto alla Dott.ssa Sara Malagoli e Dott.ssa Valentina Quagliato e ad ASP di Bologna, per averci presentato Enrico e Matilde e per aver supervisionato con noi pazientemente l'andamento del progetto.

Ringraziamo, inoltre, AFOL Milano e la Dott.ssa Luciana Nanotti per l'aiuto datoci

nell'attivazione del tirocinio a Milano.

Un sentito grazie, poi, va alle persone che da vicino hanno seguito i tirocinanti, regalando con pazienza tempo ed energie. Si ringraziano, in particolare: Anna Maria Nasi per l'occhio vigile e per i saggi consigli su come interagire con la povertà; Dott. Domenico Spalluto e le Dott.sse Cecilia Braschi e Francesca Chiarelli, Dott.ssa Alessia Fabbioni per il coordinamento e la guida dei tirocinanti di Via Malcontenti 3.

Si ringraziano, inoltre, le Dott.sse Noemi Giammarino e Marianna Zavattaro e l'Avv. Francesco Tresca Carducci per aver seguito l'attivazione del tirocinio di Rage a Milano. Ringraziamo di cuore tutti i partecipanti ai corsi di formazione che abbiamo tenuto a Bologna e Milano, nella speranza di aver dato loro delle informazioni utili.

Un altro grazie va agli operatori e ai volontari delle altre organizzazioni coinvolte, che ci hanno supportato diffondendo gli eventi ai loro assistiti e mettendo a disposizione le strutture per permettere loro di partecipare agli incontri formativi in via telematica.

Infine, ma non per importanza, un doveroso e sentito ringraziamento alla Chiesa Evangelica Valdese per aver creduto, anche in questa occasione, in un nostro progetto e averlo sostenuto con i fondi 8x1000.



La storia di Enrico

Abbiamo incontrato Enrico la prima volta un pomeriggio di settembre, in occasione del colloquio di lavoro, volto a vagliare la sua predisposizione al tirocinio.

Ci ha da subito colpito la simpatia, l'energia e la gentilezza di questo signore, che per una ragione o per un'altra, si è ritrovato a vivere nella povertà. Enrico ha iniziato il suo lavoro in Via Malcontenti 3 gli ultimi giorni di novembre 2020. I quattro mesi di tirocinio che ha svolto nel nostro ufficio sono stati caratterizzati dal buon umore, dall'impegno costante e dal rispetto reciproco. Da subito Enrico ha capito le dinamiche delle stanze del nostro studio legale un po' anomalo e vi si è collocato, senza mai disturbare, ma facendosi apprezzare ogni giorno.

Non si è mai tirato indietro di fronte a nessun lavoro che gli abbiamo assegnato, dal più semplice al più complesso. Ha ben presto superato il primo scoglio che ci aveva presentato: il fatto di non saper usare il computer. In pochi mesi Enrico, invece, è diventato il referente di tutto l'ufficio per l'attività di scannerizzazione e archiviazione digitale delle pratiche legali, che giacevano nei ripiani delle nostre librerie da quasi vent'anni.

Un altro dei compiti che abbiamo assegnato ad Enrico è stato quello di contattare, giorno dopo giorno, le persone senza dimora domiciliate presso il nostro ufficio per la ricezione della posta. Ogni giorno Enrico ha chiamato i nostri domiciliati, informandoli con pazienza e gentilezza delle buste arrivate e fissando gli appuntamenti per il ritiro; in queste occasioni ha dato piena prova della sua predisposizione al lavoro in gruppo.

Il rapporto con Enrico si è talmente tanto consolidato che, una volta terminato il suo periodo di tirocinio, è rimasto nella nostra Associazione a fare il volontario.

Il suo percorso ha avuto un esito molto positivo, confermato da lui stesso, ovviamente da noi e anche dalla sua assistente sociale che sta valutando (nel momento in cui scriviamo- maggio 2021) la prosecuzione del tirocinio presso di noi nei prossimi mesi. E ne siamo tutti molto contenti.



ASCIAMO
COVID
MI!



DIRITTI AL LAVORO

La storia di Matilde

L'inserimento di Matilde nel nostro ufficio è stato forse più difficoltoso del previsto, a causa della sua timidezza e della sua storia complessa e articolata.

Il primo colloquio conoscitivo con Matilde, a causa delle restrizioni dettate dalla pandemia, è avvenuto in modalità telematica. Per tutta la durata del colloquio sembrava che Matilde non volesse mai guardare in camera; rispondeva alle domande con monosillabi e con la voce titubante. Nonostante ciò e nonostante la mascherina che impediva di comprendere pienamente la mimica facciale, si leggeva nei suoi occhi la voglia di rimettersi in gioco e di cogliere questa nuova opportunità.

I primi giorni di lavoro sono stati difficili per lei: arrivare puntuale in ufficio, relazionarsi con i colleghi, eseguire le attività richieste con precisione sembravano dei compiti impossibili. Lentamente, però, le cose sono cambiate: innanzitutto Matilde, sia pur con molte difficoltà, ha iniziato ad essere sempre più puntuale negli ingressi a lavoro e ha compreso l'importanza di avvertire in caso di ritardo o assenza. Ha, poi, costruito un rapporto di confidenza con gli altri membri dell'ufficio.

Una volta che abbiamo compreso e calibrato i compiti da farle svolgere, ha dato un contributo importante alla tenuta dell'ufficio: con il suo senso artistico, ad esempio, ha decorato le stanze della nostra sede, portando sempre una nota di buonumore.

Il percorso di Matilde, che si concluderà a fine giugno 2021, è stato intervallato da momenti buoni e da momenti meno buoni. Ciononostante con estrema determinazione vuole arrivare alla fine dei quattro mesi, impegno che, confermato da chi la segue da tempo, non era un risultato assolutamente scontato.



 **8ville**
LAVORO
DIRITTI AL LAVORO

UNIVERSITÀ
SAN FEDELE



La storia di Rage

Rage, classe 1988, in Italia in qualità di richiedente asilo con protezione sussidiaria dalla Somalia, ha iniziato il suo tirocinio presso Associazione San Fedele, parte del progetto, a inizio Febbraio e ha concluso verso la fine di Maggio 2021. Durante i quattro mesi Rage si è dimostrato una risorsa disponibile e valida, svolgendo attività di accoglienza nei confronti dell'Utenza che accede ai servizi.

Le sue conoscenze linguistiche, il fatto di aver incontrato differenti culture, e le sue qualità di delicatezza e equilibrio nelle relazioni, lo hanno reso uno strumento prezioso nell'accoglienza degli assistiti. L'Associazione che lo ha ospitato si è dimostrata più che soddisfatta della sua presenza. La persona con cui lavorava, impiegata da tempo presso l'Associazione, ha chiesto se fosse possibile continuare ad averlo come partner. Rage ha dovuto ri-iniziare più volte i suoi percorsi di vita. Possiamo immaginare il non facile iter di uscita dalla Somalia per l'approdo in Europa: un percorso mai semplice, né rapido né lineare.

Rage, dopo un brevissimo passaggio in Italia a Bari, ha raggiunto la Norvegia, dove ha vissuto per 5 anni, imparando correttamente la lingua e lavorando. Essendo emerso ad un controllo evidentemente tardivo il suo precedente passaggio in Italia, l'applicazione degli accordi di Dublino troncava anche il suo percorso norvegese: Rage veniva inviato in Italia senza tener alcun conto delle esperienze pregresse, del fatto che aveva moglie e due figli piccoli nella vicina Danimarca, e senza alcun progetto concreto.

Certamente doversi inserire in Italia, confrontarsi con una cultura assai differente da quelle precedentemente incontrate, non è stato facile per lui. In più, il blocco portato dalla pandemia ha riportato Rage di nuovo in una posizione di precarietà. Il tirocinio, quindi, è giunto al momento migliore: una boccata d'aria in un momento critico. Più che un'acquisizione di competenze, che comunque avviene in ogni esperienza lavorativa, l'attivazione del tirocinio è stato uno strumento per la ripartenza e un'occasione di aiuto concreto per poter proseguire un percorso di realizzazione e integrazione.

Rage tra l'altro ha deciso di continuare la sua formazione culturale seguendo i corsi per ottenere il diploma di scuola superiore; il poter lavorare è stata la spinta anche per continuare la formazione personale.



otto
per
8
mille
CITTA' E VALLE D'AGRI

DIRITTI AL LAVORO



Assessorato
SAN FEDELE

Come Sostenerci

Dona con Bonifico Bancario

Intestato a: Avvocato di strada
IBAN IT44T050180240000011207032
Causale: erogazione liberale diritti al lavoro

Dona Online

Dona online direttamente tramite carta di credito o Paypal accedendo al sito internet di Avvocato di strada www.avvocatodistrada.it/sostienici/dona-on-line

Dona il tuo 5x1000

Scrivi nell'apposito spazio della tua dichiarazione dei redditi (Cud, 730 e Unico) il codice fiscale di Avvocato di strada 91280340372, per sostenere l'attività di assistenza legale gratuita delle persone senza dimora.

Aziende

La tua azienda crede nella responsabilità sociale d'impresa e sostiene progetti utili alla comunità in cui opera?

oppure

Sei alla ricerca di un'attività di team building per coinvolgere colleghi e dipendenti?

Scrivici una mail a sostenitori@avvocatodistrada.it per scoprire i progetti di Avvocato di strada.

Agevolazioni Fiscali:

Le donazioni a favore di Avvocato di strada sono deducibili o detraibili.

