

A central graphic consisting of several white silhouettes of people in various poses, some holding briefcases, set against a light green background. The silhouettes are arranged in a loose group, with one figure on the right being significantly larger and more prominent than the others.

**ORIENTARSI
NEL MONDO DEL
LAVORO**



ORIENTARSI
NEL MONDO DEL
LAVORO



Rivolto a tutti i giovani che si affacciano al mondo del lavoro

Ragazze e ragazzi, studentesse e studenti, nel farvi i nostri migliori auguri affinché possiate realizzarvi e trovare un lavoro che vi dia soddisfazione, che vi gratifichi e che vi faccia crescere sia personalmente che professionalmente, vogliamo fornirvi un quadro generale e sintetico contenente le principali tipologie contrattuali di lavoro, in modo che voi possiate avere un'idea su quello che vi attende.

Un affettuoso saluto.

La consigliera di parità
Anna Colombo

L'Assessore alle Pari Opportunità
Anna Maria Mariani

Il presente opuscolo è stato realizzato con la collaborazione della consulente del lavoro Eva Boglio, Consigliera di Parità uscente.

INDICE

È importante sapere che...	
Note legislative sulla tutela del lavoro	pag. 6
Che cosa fare e a chi rivolgersi per cercare lavoro	pag. 7
Il principio di parità e non discriminazione sul posto di lavoro	pag. 8
Tipologie di contratti di lavoro:	
Contratto di lavoro subordinato	pag. 10
I lavori accessori occasionali	pag. 10
Lavoro autonomo e lavoro parasubordinato	pag. 11
Il contratto di lavoro	pag. 12
Il contratto a tempo determinato	pag. 14
Contratto di lavoro a tempo parziale	pag. 15
Il contratto di apprendistato	pag. 16
Il contratto di inserimento o reinserimento lavorativo	pag. 17
Tirocini formativi e di orientamento	pag. 18
Il lavoro a chiamata o intermittente	pag. 20
Il lavoro ripartito	pag. 21
Lavoro a domicilio	pag.21

Disciplina dei congedi parentali:	
Congedo di maternità e paternità	pag. 22
Congedo parentale	pag. 23
Riposi giornalieri	pag. 24
Congedo per malattia del figlio	pag. 25
Gestione del rapporto di lavoro	pag. 25
Permessi familiari	pag. 27
La busta paga	pag. 28
Indirizzi utili	pag.30

È IMPORTANTE SAPERE CHE...

L'articolo 35 della Costituzione tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni:

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 nostro ordinamento riconosce tutta una serie di prestazioni di attività lavorative quali lavoro subordinato, lavoro autonomo, lavoro occasionale ecc, ciascuna con la sua propria regolamentazione normativa.

Il lavoratore ha sia degli obblighi nei confronti del proprio datore di lavoro sia dei diritti che lo tutelano.

CHE COSA FARE E A CHI RIVOLGERSI PER CERCARE LAVORO

A) Recarsi presso un “Centro per l’Impiego”, situato nel proprio Comune di residenza o in zone limitrofe.

QUADRO DI RIFERIMENTO

Dal 1997 a oggi, sulla base di un decentramento di funzioni dallo Stato alle Regioni e agli Enti Locali, i vecchi uffici di collocamento sono stati sostituiti dai Centri per l’Impiego, Uffici della Provincia con nuove competenze ed un ruolo più attivo, che offrono servizi di informazione, accoglienza, pre-selezione, orientamento e collocamento mirato. I Centri sono punti di riferimento sul territorio per lavoratori ed aziende, diretti a contrastare il problema della disoccupazione facilitando l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

B) Iscrivere ad Agenzie di somministrazione di lavoro, che sono delle imprese private autorizzate dal Ministero del Lavoro alla intermediazione, selezione e ricerca del personale, di supporto alla ricollocazione professionale e fornitura di personale.

IL PRINCIPIO DI PARITÀ E NON DISCRIMINAZIONE SUL POSTO DI LAVORO

PUNTI ESSENZIALI

- Il rapporto di lavoro subordinato (alle dipendenze di un superiore), oltre a diritti ed obblighi in capo al datore di lavoro e al lavoratore, prevede il rispetto del **principio di parità e non discriminazione** sul posto di lavoro: lavoratori e lavoratrici vengono messi/e sullo stesso piano senza alcuna distinzione, e sono soggetti allo stesso trattamento;
- Tale principio prevede inoltre pari dignità sociale di tutti, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
- La donna non deve essere soggetta a discriminazioni: deve essere valorizzata sia professionalmente che personalmente.
- Della tutela dei lavoratori e delle lavoratrici vittime di discriminazione si occupano principalmente le Consigliere di Parità, figure professionali nominate a livello nazionale, regionale e provinciale. Per ogni consigliera effettiva si provvede alla nomina di una supplente; il loro incarico dura quattro anni e il loro mandato può essere rinnovato non più di due volte consecutive.

COMPITI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La Consigliera di Parità è la figura istituzionale, nominata dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su designazione delle Regioni e delle Province per promuovere e vigilare sull'attuazione dei principi di non discriminazione e di pari opportunità uomo-donna nell'ambito del lavoro.

La Consigliera di Parità della Provincia di Novara, nell'ambito dei propri compiti e delle proprie funzioni, ha svolto e sta svolgendo una capillare attività di sensibilizzazione e promozione, anche attraverso progetti specifici, a sostegno di concrete politiche di pari opportunità nei confronti delle lavoratrici/ori, all'interno delle aziende cittadine e della provincia.

É OPPORTUNO SAPERE ANCHE CHE ESISTONO

- Contro ogni forma di discriminazione è stato istituito un ufficio presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri: l'**UNAR** (Ufficio Nazionale Antidiscriminazione Razziale), con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela.

*Si tratta di un ufficio presso la **Presidenza del Consiglio dei ministri** che si occupa di promuovere una parità di trattamento e una rimozione delle discriminazioni con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela. Quest'ufficio ha il compito di svolgere in modo autonomo ed imparziale delle attività di promozione di parità di trattamento, e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione.*

- Presso la Provincia di Novara, a seguito di convenzione di Protocollo di Intesa con la Regione Piemonte, è inoltre attivo il "Nodo Provinciale contro le discriminazioni".

Il Nodo Provinciale individua, costituisce e coordina una rete territoriale di antenne tra Provincia, Istituzioni Pubbliche e tutti i soggetti che sono coinvolti nelle attività antidiscriminazione.

TIPOLOGIE DI CONTRATTI DI LAVORO

CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO

Si tratta di un rapporto contrattuale nato dall'incontro della volontà delle due parti (lavoratore e datore di lavoro), in cui il lavoratore svolge attività intellettuale o manuale dietro pagamento di una retribuzione, alle dipendenze e sotto la supervisione dell'imprenditore stesso.

Il legislatore, oltre ad interessarsi della salvaguardia dei lavoratori, ha anche varato tutta una serie di norme che stabiliscono sia i diritti che i doveri di entrambe le parti.

CONTRATTO DI LAVORO OCCASIONALE ACCESSORIO

Per lavoro **occasionale** s'intende un lavoro che viene svolto "occasionalmente", cioè non in maniera continuativa.

Per prestazioni di lavoro **accessorio** si intendono tutte quelle attività lavorative di natura meramente occasionale che vengono svolte alle dipendenze di un superiore; è quindi un lavoro di tipo **subordinato**, che riguarda la prestazione di determinati servizi ad opera di particolari categorie di lavoratori e per il quale la legge pone dei limiti reddituali.

Possono essere lavori occasionali accessori ad esempio quelli svolti da colf, baby-sitter, studenti lavoratori nei periodi di vacanza e nel fine settimana, pensionati, ecc.

La modalità di pagamento prevista per questa categoria di lavoratori è quella effettuata tramite appositi "buoni lavoro" chiamati **voucher**, che garantiscono, oltre alla retribuzione, una copertura previdenziale ed una assicurativa in caso di incidenti sul lavoro.

LAVORO AUTONOMO E LAVORO PARASUBORDINATO

Lavoro autonomo: nei casi in cui l'elemento essenziale della subordinazione non è presente, cioè dove il lavoratore non si trova alle dipendenze di alcun datore di lavoro, si parla di lavoratore autonomo, che è quel lavoratore che svolge autonomamente la sua attività, senza essere alle dipendenze di alcun superiore.

Lavoro parasubordinato: s'intende un'attività lavorativa che prevede una collaborazione coordinata e continuativa tra lavoratore e richiedente. Questo rapporto di lavoro prevede un *collegamento organizzativo* dell'attività del lavoratore con lo svolgimento dell'*attività del richiedente*. Questo rapporto lavorativo viene inquadrato nell'ambito del **lavoro autonomo**, dove il lavoratore svolge in maniera indipendente la sua attività.

IL CONTRATTO DI LAVORO

CHE COS'E' UN CONTRATTO:

E' un **accordo** stipulato in forma scritta tra datore di lavoro e dipendente. *E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore* (Codice Civile, art. 2094). In caso di assenza di contratto, il lavoratore viene considerato **irregolare**.

Il contratto di lavoro può prevedere un *periodo di prova* richiesto dal datore di lavoro, allo scopo di verificare le effettive capacità professionali e la personalità del lavoratore. Il periodo di prova deve essere svolto dopo l'assunzione e l'esito positivo della prova comporterà la conferma del contratto.

Il modello tipico di lavoro subordinato, e disciplinato dal Codice Civile, è costituito dal rapporto **a tempo pieno e indeterminato**.

In base alla durata del rapporto di lavoro, il contratto può essere a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale.

Nel contratto a tempo **indeterminato**, non ci sono limiti temporali per quanto riguarda la durata dell'attività lavorativa, mentre sono invece previsti da quello a tempo **determinato**, dove il lavoratore presterà servizio fino alla data prevista.

A seconda delle **finalità formative** si hanno:

- **Contratti di apprendistato e di inserimento**
- **Tirocini formativi e di orientamento**

Nei contratti di **apprendistato** e di **inserimento**, così come nei **ti-rocini formativi e di orientamento**, l'obiettivo è formare professionalmente la persona, permettendole di fare esperienza e di acquisire nuove competenze.

In base alle **esigenze di flessibilità** e alle necessità del datore di lavoro si hanno poi:

- **Lavoro intermittente o a chiamata**
- **Lavoro ripartito**
- **Lavoro a domicilio**

IL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

E' un **rapporto** di lavoro "a scadenza": il dipendente svolgerà la sua attività fino alla data prevista dal contratto stesso.

E' possibile l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando ricorrono ragioni **di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo**. Qualora la causale adottata dal datore di lavoro per la stipula del contratto a termine non dovesse possedere i requisiti di legge, la sanzione sarebbe la conversione a tempo indeterminato sin dall'inizio.

E' possibile una sola proroga del contratto e solo per contratti di durata inferiore ai 3 anni, dietro consenso del lavoratore, e solo se le mansioni che il dipendente andrà a svolgere saranno le stesse del contratto originario. Non possono essere stipulati contratti a termine a breve distanza di tempo l'uno dall'altro.

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Questo tipo di contratto, meglio conosciuto come part-time, è un rapporto di lavoro subordinato ma con una riduzione dell'orario lavorativo rispetto a quello ordinario.

La riduzione dell'orario di lavoro può avvenire secondo tre modelli:

- **orizzontale**, dove il dipendente lavora tutti i giorni della settimana ad orario ridotto
- **verticale**, dove il dipendente lavora a tempo pieno, ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese, o dell'anno
- **misto**, quando vi è una combinazione tra part-time orizzontale e part-time verticale

La retribuzione viene corrisposta in base alle ore lavorative effettuate.

Il lavoratore beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno sia per quanto riguarda la durata del periodo di prova e delle ferie annuali, la durata del congedo di maternità/paternità e dei riposi giornalieri, sia per quanto riguarda la durata della conservazione del posto in caso di malattia/infortunio, ecc.

Il contratto di lavoro part-time può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato, deve essere redatto in forma scritta, e deve contenere l'indicazione precisa della sua durata, con tanto di orario di lavoro e con riferimento a giorno, settimana, mese ed anno.

IL CONTRATTO DI APPRENDISTATO

Il contratto di apprendistato è un contratto in cui il giovane lavoratore presta la sua attività lavorativa, mentre il datore di lavoro si occupa non solo della sua retribuzione ma anche di fornirgli un'adeguata formazione ai fini di una crescita professionale. Sono previste ore di formazione teorica e pratica stabilite dalle Regioni e dai Contratti Collettivi.

E' uno degli strumenti individuati per favorire l'occupazione giovanile in tutti i settori di attività attraverso la specifica complementarietà tra la fase di formazione e l'attività lavorativa.

Abbiamo tre tipi di contratto di apprendistato:

- **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale**
Giovani e adolescenti che abbiano compiuto 15 anni (occorre anche il requisito di 9 anni di obbligo scolastico). Permette all'apprendista lavoratore di ottenere una qualifica o un titolo di studio attraverso l'alternanza scuola-lavoro.
- **apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere**
Soggetti in età compresa tra i 18 anni e i 29 anni e 364 giorni. E' finalizzato a far acquisire ai giovani una qualificazione attraverso una formazione.
- **apprendistato di alta formazione e ricerca, utilizzabile anche ai fini del praticantato.**
Soggetti in età compresa tra i 18 anni e i 29 anni e 364 giorni. E' indirizzato a tutti i giovani in attesa di conseguimento di un titolo di studio secondario, universitario e di alta formazione.

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO O REINSERIMENTO LAVORATIVO

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro subordinato a termine che, con la stipula in forma scritta di un progetto individuale di adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, è finalizzato all'inserimento ovvero al reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di lavoratori:

- a) soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni
- c) lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni
- e) donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti in un'area geografica il cui tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali di quello maschile o il cui tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da una grave disabilità fisica, mentale o psichica.

La durata di questa fattispecie contrattuale è compresa tra i 9 e i 18 mesi, 36 se si tratta di persone disabili; non è rinnovabile, ma può essere prorogato nel rispetto della durata massima complessiva.

Il contratto può essere stipulato anche a part-time.

TIROCINI FORMATIVI E DI ORIENTAMENTO

Il tirocinio formativo e di orientamento non è un rapporto di lavoro dipendente.

TIROCINI FORMATIVI CURRICULARI

Sono previsti all'interno di un percorso formale di istruzione e formazione e hanno come finalità quella di affinare il processo di apprendimento e di formazione promossi da scuole e università nell'ambito del periodo di frequenza dei rispettivi corsi.

TIROCINI FORMATIVI NON CURRICULARI

- **Tirocinio formativo e di orientamento professionale:** l'obiettivo è di compiere periodi di **alternanza tra studio e lavoro**, nonché permettere l'acquisizione della conoscenza diretta del mondo del lavoro. E' rivolto solo a giovani neo-diplomati (scuola dell'obbligo, scuola superiore, scuola professionale) o neo-laureati (laurea di primo livello, specialistica, magistrale). Questo tipo di tirocinio può essere attivato entro il termine massimo di 12 mesi dal conseguimento del titolo.
- **Tirocinio di reinserimento o di inserimento lavorativo:** è mirato ad inserire ovvero a reinserire nel mondo del lavoro soggetti privi di occupazione. **Requisiti dei** tirocinanti: essere disoccupati, inoccupati o in mobilità.
- **Tirocinio con soggetti svantaggiati:** è mirato a favorire l'inserimento lavorativo di soggetti in stato di disabilità fisica, psichica e sensoriale.

DURATA

- **non superiore a 4 mesi** nel caso in cui i soggetti beneficiari siano **studenti** che frequentano la scuola secondaria (tirocinio curriculare);
- **non superiore a 6 mesi** nel caso in cui i soggetti beneficiari siano lavoratori **inoccupati** o **disoccupati**, ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità ovvero allievi degli Istituti Professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post-laurea;
- **non superiore a 12 mesi** per gli studenti universitari (tirocinio curriculare), ovvero per **persone svantaggiate**;
- **non superiore a 24 mesi** nel caso di soggetti **disabili**.

LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

È una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato che prevede prestazioni lavorative discontinue (o intermittenti), ma limitate ai casi previsti dalla legge oppure dalla contrattazione collettiva oppure, in assenza, per i casi individuati dal D.M. 23 ottobre 2004 (custodi, fattorini, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere e così via).

È previsto inoltre, in via sperimentale, per l'impiego di lavoratori disoccupati di età inferiore a 25 anni o di lavoratori licenziati di età superiore a 45 anni, iscritti nelle liste di mobilità o iscritti come disoccupati ai Centri provinciali dell'Impiego, oppure pensionati. Ipotesi di ricorso al contratto a chiamata sono rappresentate da prestazioni lavorative da rendersi durante il fine settimana, i periodi di ferie estive o nelle vacanze natalizie o pasquali.

IL LAVORO RIPARTITO

Il contratto di lavoro **ripartito** è un tipo di contratto in cui due lavoratori si impegnano a svolgere un'unica e identica attività lavorativa, ripartita, cioè tra loro suddivisa.

- Nel contratto deve essere indicata la percentuale temporale di lavoro che deve essere svolto da ciascun lavoratore; nel caso in cui questa percentuale non venga indicata, ognuno dei due soggetti resterà pienamente responsabile nei confronti del datore di lavoro;
- I due lavoratori si impegnano ad assicurare al proprio datore di lavoro un certo livello di servizio; se questo servizio non viene garantito, il datore può far ricorso a sanzioni; se per qualsiasi motivo, per malattia sciopero o altro, uno dei due lavoratori è assente dal posto di lavoro, l'altro dipendente è obbligato a coprire il turno di lavoro del collega assente, ma senza ricevere maggiore retribuzione per il lavoro straordinario svolto;
- Nessun terzo può sostituire uno o l'altro dipendente in caso di impossibilità da parte loro. I due lavoratori possono invece scambiarsi o modificare i propri turni di lavoro, avendo in questo caso una retribuzione riproporzionata in base a durata e collocazione oraria (festivo, notturno, ecc) della prestazione.

LAVORO A DOMICILIO

Il **lavoro a domicilio** è una particolare tipologia di contratto di lavoro subordinato in cui la prestazione è resa al domicilio del lavoratore.

- I lavoratori a domicilio devono essere iscritti in un apposito registro tenuto a cura dei Centri per l'Impiego.
- I datori di lavoro che intendono avvalersi di lavoratori a domicilio sono tenuti ad iscriversi in un apposito "registro dei committenti", tenuto dalle Direzioni provinciali del Lavoro.
- Il calcolo della retribuzione avviene in base al sistema delle tariffe, fissate dai Contratti Collettivi di Lavoro.

E NEL CASO DI MATERNITA' E PATERNITÀ?

Ecco una tabella che riassume brevemente tali concetti con le relative condizioni:

DISCIPLINA DEI CONGEDI PARENTALI **(L. 53/2000 – D. Lgs. 151/2001)** **Lavoratori dipendenti**

CONGEDO DI MATERNITÀ E PATERNITÀ

Condizioni	Le lavoratrici dipendenti devono avere un rapporto di lavoro in essere con diritto a retribuzione.
Durata	Cinque mesi – due mesi precedenti la data presunta del parto e tre mesi successivi alla nascita del bambino. Le lavoratrici dipendenti hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi alla condizione che ciò non comporti pregiudizi alla salute della madre e del nascituro. Tale condizione deve essere attestata dal medico del Servizio Sanitario Nazionale o dal medico competente sul luogo di lavoro; la domanda deve essere presentata nel corso del 7° mese di gravidanza.
Lavori faticosi o pericolosi	Le lavoratrici che svolgono lavori faticosi o pericolosi (e non possono essere adibite ad altre mansioni) e quelle che soffrono di particolari patologie, possono anticipare il periodo di astensione obbligatoria precedente il parto, su autorizzazione della Direzione Provinciale del Lavoro/Asl.
Termini	La lavoratrice deve, entro 30 giorni, presentare in azienda il certificato di nascita del figlio o dichiarazione sostitutiva.

Padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice dipendente	Ha diritto all'astensione obbligatoria nei primi 3 mesi dalla nascita del bambino, con diritto all'indennità dell'80% nei casi di: <ul style="list-style-type: none"> - morte o grave infermità della madre - abbandono del figlio da parte della madre - affidamento esclusivo del figlio al padre
Indennità economica	L'indennità è sostitutiva della retribuzione e corrisponde all'80% della stessa; è a carico Inps (alcuni contratti collettivi prevedono una integrazione fino al raggiungimento del 100%).

CONGEDO PARENTALE

Diritto	Spetta sia al padre che alla madre, anche se l'altro genitore non è lavoratore dipendente. Sono esclusi i lavoratori disoccupati o sospesi, addetti ai servizi domestici e familiari e addetti ai lavori a domicilio.
Durata	Da fruire nei primi 8 anni di età del bambino. La ripartizione del periodo, nei limiti di 10 mesi complessivi, è così frazionata: <ul style="list-style-type: none"> - un massimo di 6 mesi frazionati o continuativi alla madre - un massimo di 6 mesi frazionati o continuativi al padre - 10 mesi frazionati o continuativi all'unico genitore (genitore unico: morte dell'altro genitore, abbandono del figlio, affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, non riconoscimento del figlio da parte di un genitore). <p>Se il padre lavoratore ne usufruisce per un periodo non inferiore a 3 mesi, il limite temporale massimo a lui spettante passa a 7 mesi e il limite complessivo diventa di 11 mesi.</p> <p>I genitori adottivi o affidatari hanno diritto ad astenersi fino al 12esimo anno di età del minore, nei primi tre anni dall'ingresso in famiglia; se il bambino fa il suo ingresso in famiglia dopo il compimento dei 12 anni l'astensione può essere esercitata, sempre entro i tre anni successivi all'inserimento nel nucleo, fino al 15esimo compleanno.</p>

Adempimenti	Comunicazione del genitore almeno 15 giorni prima, salvo casi di oggettiva impossibilità.
--------------------	---

RIPOSI GIORNALIERI – art. 39, 40 e 41 T.U.

Diritto	<p>Fruizione da parte della madre di 2 ore di riposo giornaliero durante il primo anno di vita del bambino, se l'orario di lavoro non è inferiore a 6 ore giornaliere (1 ora se inferiore a 6 ore di lavoro giornaliere).</p> <p>(anche per genitori di bambini adottati o dati in affidamento entro il primo anno dall'ingresso del minore in famiglia).</p> <p>L'estensione dei riposi spetta al padre quando:</p> <ul style="list-style-type: none"> - in alternativa alla madre lavoratrice che non se ne avvalga - il figlio è affidato al solo padre - la madre è lavoratrice autonoma (artigiana, commerciante, coltivatrice diretta o colona, imprenditrice agricola, parasubordinata, libera professionista) e quindi non ha diritto ai permessi e non si avvale del congedo parentale.
Indennità	L'indennità corrispondente ai riposi giornalieri è a carico dell'Inps.

CONGEDO PER MALATTIA DEL FIGLIO

Diritto	Spetta a entrambi i genitori, alternativamente, il diritto di assentarsi dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 8 anni.
Indennità economica e periodi di astensione	<ul style="list-style-type: none">- Congedo non retribuito- Fino 3 anni di età del bambino: nessuna limitazione temporale (fino a 6 anni per adozioni)- Dopo i 3 anni compiuti: i permessi spettano nei limiti di 5 giorni lavorativi all'anno per ciascun genitore.
Adempimenti	<p>Il genitore deve presentare:</p> <ul style="list-style-type: none">- Una dichiarazione attestante che l'altro genitore non sia contemporaneamente assente per lo stesso motivo- Certificazione di malattia del bambino rilasciata dal medico dell'Asl.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Sostituzione di maternità	L'assunzione di lavoratori a tempo determinato in sostituzione di maternità può avvenire anche con un anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio di astensione (salvo periodi superiori previsti dai Ccnl).
----------------------------------	--

Agevolazioni	<p>Nelle aziende con meno di 20 dipendenti la sostituzione dà diritto ad una riduzione contributiva del 50% fino al compimento di un anno di età del bambino del sostituito, ovvero per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.</p>
Conservazione del posto	<p>I lavoratori che utilizzano i congedi parentali hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro e al rientro nella stessa unità produttiva al momento del congedo o in altra unità produttiva nel medesimo Comune e nell'ambito delle stesse mansioni.</p>
Risoluzione del rapporto	<ul style="list-style-type: none"> - Nullità del licenziamento intimato a causa della domanda o fruizione dei congedi - Convalida da parte della Direzione provinciale del lavoro delle dimissioni assegnate durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di accoglienza in caso di affidamento o adozione
Utilizzo del TFR	<p>Può essere richiesta l'anticipazione del TFR anche ai fini delle spese da sostenere durante i periodi di astensione facoltativa (ferme restando le condizioni già indicate nell'art. 2120 del Codice Civile).</p>

PERMESSI FAMILIARI

<p>Per decesso, grave infermità del coniuge o parente entro il 2° grado o del convivente</p>	<ul style="list-style-type: none">- 3 giorni lavorativi retribuiti all'anno per lavoratore- L'infermità deve essere debitamente documentata- In caso di infermità, l'utilizzo del permesso di 3 giorni può essere concordato con il datore di lavoro con modalità diverse.
<p>Gravi motivi familiari e in relazione a patologie da individuarsi con D.M.</p>	<ul style="list-style-type: none">- 2 anni di congedo non retribuito- conservazione del posto di lavoro, non computabile nell'anzianità né ai fini previdenziali

LA BUSTA PAGA

Per ogni attività di lavoro è prevista una retribuzione corrisposta mensilmente tramite apposite buste paga, chiamate anche “prospetto paga” o “cedolino paga”. Tale retribuzione è riferita al periodo lavorativo svolto, ed è percepita al netto di trattenute fiscali d’acconto sottratte alla somma effettiva.

LA BUSTA PAGA DEVE CONTENERE:

- dati identificativi del dipendente (nome, cognome, qualifica)
- periodo di riferimento
- elementi fissi della retribuzione
- la parte variabile
- trattenute fiscali, che vengono sottratte all’importo complessivo lordo
- trattenute previdenziali

***E' inoltre opportuno sapere che è attualmente
in atto una riforma inerente al mercato del lavoro
che apporterà delle variazioni
alla regolamentazione
dei contratti menzionati.***

INDIRIZZI UTILI **degli uffici provinciali**

Ufficio Consigliera di Parità

Via M. Greppi, 7 - 28100 Novara

Tel e fax: 0321 378 802

Altri numeri: 0321 273 228

cons.parita@provincia.novara.it

Centro Servizi Pari Opportunità Novara

Via M. Greppi, 7 - 28100 Novara

Tel. 0321 378 845/737

centroservizi.pariopportunita@provincia.novara.it

Centro Servizi Pari Opportunità Borgomanero

Via U. Foscolo, 10 - 28021 Borgomanero

Tel. 0322 865 219

centroservizipo.borgomanero@provincia.novara.it

Nodo Provinciale Antidiscriminazioni

Via M. Greppi, 7 - 28100 Novara

Tel. 0321 378 403

antidiscriminazioni@provincia.novara.it

Centro per l'Impiego Novara

Via San Francesco d'Assisi, 12/a - 28100 Novara

Tel. 0321 378 650

cpi.novara@provincia.novara.it

Centro per l'Impiego Borgomanero

Via U. Foscolo, 10 - 28021 Borgomanero

Tel. 0322 865 211

cpi.borgomanero@provincia.novara.it

U.S.I. - Ufficio per il Sostegno delle Imprese

Via M. Greppi, 7 - 28100 Novara

Tel. 0321 378 732

usi@provincia.novara.it





**PROVINCIA
DI NOVARA**



La Consigliera
di parità provinciale

