

NON+
RASSEGNATI

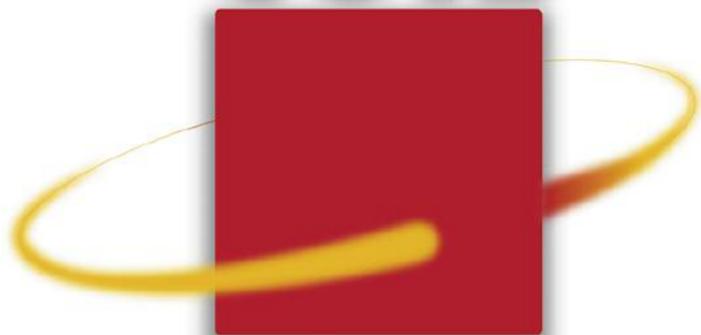
NON+
INDIFESI

NON+
IMPREPARATI

Quello che dovresti sapere quando cerchi o hai appena trovato il **Lavoro**



CGIL



sistema**servizi**

I SERVIZI CGIL



SERVIZI CONVENZIONATI CON LE AZIENDE PARTNER



www.sistemaservizi.cgil.it

Ai giovani che cercano e pensano a un lavoro che non hanno ancora incontrato. A coloro che un lavoro lo hanno avuto ma che lo hanno già perso. Ai giovani che lavorano nella più totale precarietà senza diritti e senza tutele. A quelli che sono riusciti ad ottenere un lavoro normale con un contratto normale. Ai giovani che vogliono sapere di più dei loro diritti. A chi vuol capire come orientarsi nel mercato del lavoro e conoscere i mestieri e le attività che possono dare occupazione. Ai giovani che cercano percorsi formativi coerenti con le loro capacità e con i loro progetti professionali. Alle ragazze e ai ragazzi, alle giovani donne e ai giovani uomini che vogliono **il Lavoro**, con quell'articolo determinativo che vuol tenere dentro aspirazioni, emancipazione, benessere, diritti, ma soprattutto rispetto.

La Guida cerca di dare delle prime risposte a queste richieste di aiuto e di consulenza spesso inesprese, ma sicuramente presenti nel mondo giovanile. Vuole anche raccontare ai giovani come sia importante affidarsi a mani sicure per ricevere l'informazione giusta, per essere aiutati ad orientarsi nel mondo del lavoro, disordinato e in continua evoluzione, per essere assistiti nell'esercizio e nella tutela dei propri diritti. Ed è per questo che la Guida descrive l'importanza dell'azione del Sindacato, della solidarietà tra i lavoratori, del ruolo fondamentale giocato dalle Organizzazioni sindacali e dalla Cgil in particolare, alla cui attività di rappresentanza vanno ascritte lotte e conquiste storiche.

Questa Guida, come le precedenti, è ricca di istruzioni per l'uso. A chi deve entrare nel mondo del lavoro e a coloro che sono entrati, offriamo gli elementi utili alla conoscenza dei propri doveri e delle regole ma, soprattutto, mettiamo a disposizione gli strumenti che consentono di verificare l'applicazione corretta dei contratti di lavoro e il rispetto dei propri diritti.

Insomma una Guida che sollecita la consapevolezza, la partecipazione, la difesa della dignità dei lavoratori e dei **GIOVANI "NON +" DISPOSTI A TUTTO.**

Mauro Soldini

Coordinatore Nazionale Sistema Servizi Cgil

GIOVANI


NON+
www.nonpiu.it

Chi siamo?

SIAMO GIOVANI NON PIÙ DISPOSTI a cercare lavoro in un percorso ad ostacoli, tra annunci scandalosi e proposte indecenti, dove la raccomandazione e "le conoscenze" sono l'unico modo di arrivare all'occupazione alla quale ambiamo.



DISPOSTI a vederci offrire contratti che non corrispondono a quello che facciamo realmente: siamo stanchi dei contratti truffa, degli stage usati al posto del lavoro e senza alcuna formazione, dei contratti a progetto senza l'ombra di un progetto, del lavoro nero.



DISPOSTI a lavorare in condizioni di sfruttamento e di ricatto, senza regole, senza il riconoscimento dei nostri diritti, senza retribuzioni giuste e dignitose.



DISPOSTI a un Paese che chiude gli occhi di fronte alla precarietà e alla disoccupazione giovanile.



DISPOSTI a sentirci chiamare bamboccioni quando siamo costretti a rimanere a casa dei nostri genitori non potendoci permettere di vivere in autonomia.



DISPOSTI a veder ostacolate le nostre aspirazioni di diventare genitori a causa di un futuro incerto e di un presente di povertà.



DISPOSTI a veder mortificate le nostre competenze e le nostre aspirazioni da stipendi miseri e da un mondo del lavoro che non riconosca i nostri percorsi di formazione e i nostri studi.

DISPOSTI A TUTTO.



DISPOSTI a stare da soli e a dover risolvere i nostri problemi individualmente e a stare dietro le quinte e a guardare gli altri che occupano la scena.

ORA BASTA!

Vogliamo un Paese che:

- riconosca il nostro valore e investa sulla ricerca, sull'innovazione e sulle competenze di noi giovani
- persegua nuove politiche di sviluppo per creare lavoro e combattere la disoccupazione giovanile fuori controllo
- sostenga contratti di lavoro trasparenti e veri che ci diano certezze di diritti
- preveda forme di sostegno al reddito contro la discontinuità del lavoro, perché se il lavoro è discontinuo la vita delle persone non lo è
- estenda le tutele a tutti i lavoratori che perdono il lavoro, anche per noi precari
- sostituisca alla retorica sulla famiglia politiche di sostegno alle giovani coppie, alla maternità e alla paternità
- potenzi ed ampli le strutture pubbliche che orientano e promuovono la nostra ricerca del lavoro.

**Noi siamo la grande risorsa di questo Paese,
ma il nostro Paese ci sprema e ci spreca**

**Vogliamo riprenderci il nostro tempo
e soprattutto le nostre vite.**

I Servizi della Cgil



Previdenza, prestazioni del welfare ed immigrati: la tutela del patronato Inca

L'Inca con i suoi 901 uffici presenti in Italia, nonché all'estero, aiuta i giovani per il riscatto della laurea, anche se non hanno ancora iniziato un lavoro e chi deve fare domanda di disoccupazione. Assiste i lavoratori in cassa integrazione o in mobilità, anche in deroga. Tutela i disabili, i lavoratori in caso di malattia, maternità/paternità e chi subisce un infortunio o una malattia professionale. Dà consulenza per le pensioni, per la previdenza complementare e per tutte le prestazioni socio-assistenziali. Si occupa della richiesta o del rinnovo del permesso di soggiorno degli immigrati e del nulla osta al ricongiungimento dei loro familiari.



I servizi fiscali organizzati dal sistema dei Caaf

I giovani, i lavoratori dipendenti e i pensionati possono rivolgersi ai Caaf per essere assistiti nella dichiarazione dei redditi (modello 730-Unico) e per avvalersi delle agevolazioni fiscali le cui norme sono soggette a frequenti cambiamenti e novità. In particolare le facilitazioni per gli studenti che affittano un appartamento, che esercitano il diritto allo studio, che riscattano gli anni di laurea e per i giovani che acquistano una casa.

Tra le attività più importanti svolte dai Caaf: la verifica del reddito (Isee e Iseu), il calcolo dell'Ici, l'assistenza per gli adempimenti per colf e badanti e le dichiarazioni di successione.



Applicazione dei contratti e delle leggi sul lavoro: l'azione degli Uffici Vertenze e Legali

Occorre capire meglio le caratteristiche del contratto di lavoro che viene proposto? Ci sono dubbi sulla corretta applicazione del contratto? Quale contratto garantisce più di un altro nel caso si svolga un lavoro precario? Quali tutele in caso di fallimento o chiusura di una azienda? Come ottenere il reintegro se il licenziamento non è per giusta causa? Che fare in caso di mobbing? Il Tfr deve essere controllato? A dare l'assistenza che serve agli iscritti su queste questioni e su molte altre situazioni di mancato riconoscimento dei diritti sono gli UVL della Cgil.



L'orientamento e l'informazione sul mercato del lavoro: l'attività del Servizio Orienta Lavoro

Il Sol aiuta i giovani e chi è alla ricerca di un nuovo lavoro a definire un proprio progetto professionale; indirizza verso le strutture pubbliche dell'impiego con le quali stabilisce proficue collaborazioni; assiste nella stesura del curriculum vitae e nella preparazione del colloquio in vista di un assunzione; mette a disposizione le informazioni sul mercato del lavoro locale (caratteristiche, trend occupazionali, profili professionali richiesti). Informa sui percorsi di istruzione, sui corsi di formazione, sui corsi di lingua per gli immigrati. Fa informazione nella scuola secondaria superiore e nelle università sul mondo del lavoro e sul sistema dei diritti/doveri sanciti dalla Costituzione e dalle leggi. Dopo una prima informazione sui diritti e i contratti, il Sol indirizza alla categoria e ai servizi della Cgil coloro che necessitano di una tutela specifica.

Altre attività importanti nella rete delle protezioni della Cgil.

Presso le Camere del lavoro è possibile trovare altri servizi commisurati alle esigenze locali o all'iniziativa sindacale nel territorio. È il caso degli Uffici Mobbing, Disabili, Donne e Nuovi diritti (per contrastare tutte le forme di discriminazione) e dell'Auser l'associazione promossa dallo Spi Cgil, ricca di programmi per il volontariato, tempo libero, eventi culturali e l'autogestione dei servizi degli anziani.

Nelle Università e nelle scuole sono presenti associazioni di studenti legate alla Cgil, per promuovere e difendere i diritti di chi studia.

Nei singoli territori sono operativi il Sindacato degli inquilini (Sunia) e Apu (Associazione Proprietari Utenti) che offrono consulenza e tutela sui problemi legati all'abitazione. Particolarmente importante è la ricerca condotta dal Sunia per conoscere i fabbisogni abitativi delle giovani generazioni.

Per la tutela dei consumi collettivi ed individuali, per combattere le forme di illegalità, di truffa e di raggiro è possibile usufruire dei servizi della Federconsumatori.



FEDERCONSUMATORI

I SITI INTERNET DELLA CGIL

CGIL



CGIL.it IL PORTALE DEL LAVORO
www.cgil.it

CGIL



Il Sistema servizi
www.sistemaservizi.cgil.it

CGIL



Inforservice. Consulenza on-line
www.inforservice.cgil.it



Servizio Orienta Lavoro (SOL)
www.servizisol.cgil.it



Centri Autorizzati di Assistenza Fiscale (CAAF)
www.cafcgil.it



Uffici vertenze e legali (UVL)
www.ufficivertenze.cgil.it



Inca. Il patronato
www.inca.it

CGIL



Nidil. Il sindacato dei lavoratori atipici
www.nidil.cgil.it



Smile. Sistemi e metodologie innovativi
per il lavoro e l'educazione.
www.smile.it



Rivista on-line
www.molecoleonline.it



Campagna Giovani **NON +**
www.nonpiu.it



La Tv della Cgil
www.cgil.it/tv



La web radio
www.radioarticolo1.it

CGIL Wi Fi

Viene fornito nelle sedi Cgil e nel raggio di 200 metri da esse, l'accesso pubblico e gratuito ad Internet senza fili a banda larga. È possibile usufruire di un "HOT SPOT", per cui chiunque abbia un computer portatile, un palmare, smartphone o un altro dispositivo adatto potrà registrarsi, con una semplice procedura, senza costi, rispettosa delle normative sulla privacy e accedere gratuitamente a Internet. Il Progetto rispetta gli impegni dell'Unione Europea per superare il Digital Divide ovvero l'Apartheid Digitale.

La Cgil sul Social Network



| | | |
|--|------|----|
| Presentazione | | |
| di Mauro Soldini | pag. | 1 |
| Giovani NON + disposti a tutto | " | 2 |
| Il Sistema servizi della Cgil | " | 4 |
| PRIMA PARTE - Guida pratica per la ricerca del lavoro | | |
| Tra formazione e lavoro: ricerca attiva del lavoro | | |
| <i>Cap. 1</i> | | |
| Quale lavoro vorrei/potrei fare? | " | 10 |
| <i>Cap. 2</i> | | |
| Curriculum vitae e lettera di presentazione: occhio a non sbagliare | " | 12 |
| <i>Cap. 3</i> | | |
| Il mio piano di ricerca di lavoro A chi invio il Curriculum vitae? | " | 14 |
| <i>Cap. 4</i> | | |
| Colloquio di selezione Affrontare nel modo giusto l'impatto con l'azienda | " | 16 |
| <i>Cap. 5</i> | | |
| Entrare nella pubblica amministrazione | " | 18 |
| <i>Cap. 6</i> | | |
| Formarsi lavorando: tirocinio, borse di studio e praticantato | " | 19 |
| <i>Cap. 7</i> | | |
| Il servizio civile nazionale per educare alla pace e alla cittadinanza attiva | " | 22 |
| <i>Cap. 8</i> | | |
| I percorsi formativi legati al lavoro e la formazione per gli immigrati | " | 24 |
| SECONDA PARTE - Quello che deve sapere chi entra nel mondo del lavoro | | |
| La contrattazione/i rapporti di lavoro | | |
| <i>Cap. 1</i> | | |
| I lavori, le leggi e i contratti | " | 28 |
| <i>Cap. 2</i> | | |
| Il lavoro subordinato | " | 31 |
| <i>Cap. 3</i> | | |
| Il lavoro parasubordinato | " | 39 |

I diritti

| | | | |
|--------|--|---|----|
| Cap.4 | Il sostegno al reddito per affrontare il "non lavoro" | " | 46 |
| Cap.5 | Lavoratrici e lavoratori che diventano mamma e papà | " | 50 |
| Cap.6 | Ammalarsi durante il lavoro | " | 53 |
| Cap.7 | Salute e sicurezza sul lavoro: un bene irrinunciabile | " | 54 |
| Cap.8 | Se ci si infortuna o se si contrae una malattia professionale | " | 55 |
| Cap.9 | Il sistema previdenziale | " | 57 |
| Cap.10 | Se ci si reca all'estero cosa succede per previdenza e sanità? | " | 61 |

Il fisco

| | | | |
|-------|--|---|----|
| Cap.1 | Fisco più leggero per i giovani | " | 63 |
| Cap.2 | Gli elementi essenziali del nostro sistema fiscale | " | 67 |

| | | |
|--|---|----|
| La Cgil: il sindacato che hanno scelto tante generazioni e che oggi conta quasi 6 milioni di iscritti | " | 73 |
|--|---|----|

A cura del **Sistema Servizi CGIL** in collaborazione con il **Dipartimento Politiche Giovanili Cgil Nazionale**

Testi di:

Ilaria Lani *Responsabile Politiche Giovanili Cgil nazionale*

Luca De Zolt *Cgil nazionale*

Giuseppe Benincasa *Nidil Cgil nazionale*

Mariagrazia Nicita *Resp. nazionale Area mercato del Lavoro – Sol*

Cristian Perniciano *Patronato Inca, settore Previdenza*

Silvia Simoncini *Ufficio Vertenze e Legali Cdlt Roma Nord*

Federico Toccaceli *Consorzio nazionale Caaf Cgil*

Coordinamento redazionale di **Mariagrazia Nicita** con la collaborazione di **Lucia Porzio**

Prodotta da Gesticard s.r.l.

Grafica: Media Graphics

Stampa: Puntoweb

Chiuso in tipografia: aprile 2011

***Guida
pratica
per
la ricerca
del
lavoro***

PRIMA PARTE

Quale lavoro vorrei/potrei fare?

Parlare di ricerca di lavoro di questi tempi sembrerà fuori luogo o anacronistico invece è proprio nei momenti di crisi che bisogna prepararsi ad affrontare le sfide del futuro. Capire dove si vuole andare e quale professione si vuole intraprendere, vuol dire fare un percorso che necessita una pianificazione, una formazione adeguata e un metodo nella ricerca e negli strumenti offerti dal mercato del lavoro.

Da qui l'importanza dell'orientamento alla formazione e al lavoro. Oggi, ancora più che nel passato, è fondamentale conoscere la domanda di lavoro, cioè le opportunità presenti nel mercato, per orientare le scelte di formazione affinché siano coerenti col proprio progetto di sviluppo professionale. Occorre attrezzarsi bene perché il lavoro oggi è più dinamico, flessibile, caratterizzato da regole di funzionamento spesso difficili da comprendere.

Ma più in generale il valore dell'orientamento al lavoro è dato dal fatto che avere consapevolezza delle proprie conoscenze, dei saperi tecnici, delle competenze trasversali e delle capacità, aiuta ad individuare i punti di forza sui quali fare leva ma anche i punti di debolezza, ovvero le aree di conoscenza da potenziare per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro o per trovarne un nuovo.

Le risorse personali che si possiedono devono essere messe in relazione con l'obiettivo professionale che si vuole raggiungere. Ciò aiuta ad individuare i "gap" da colmare affinché l'obiettivo stesso possa realizzarsi concretamente.

Trovare lavoro diventa un'attività che necessita quindi di una strategia, molta attenzione e molto impegno!

È bene:

- definire un progetto: *quale lavoro potrei/vorrei fare?*
- avere consapevolezza tra la preparazione e la sua spendibilità: *quale lavoro con le mie competenze posso trovare?*
- tener conto delle proprie caratteristiche ed aspirazioni: *qual è il mio lavoro ideale?*
- conoscere le richieste del mercato del lavoro: *quale è la corrispondenza con la mia formazione?*

A questo punto come ci si muove? Alcuni consigli utili

1) *Rivolgiti ad un centro di orientamento al lavoro.*

I Centri per l'Impiego (Cpl) delle province e di alcuni Comuni svolgono quest'attività.

Potrai: richiedere un colloquio strutturato che ti permetterà di definire il tuo *progetto professionale e/o di formazione*, costruire un curriculum efficace, ricevere informazioni per affrontare un colloquio di lavoro e consultare banche dati.

I servizi pubblici offrono anche: servizi specifici di incontro domanda/offerta di lavoro, servizi specializzati per varie tipologie di lavoratori quali, le donne (Sportello donna), gli immigrati, i lavoratori svantaggiati e attività di consulenza ed orientamento per giovani che vogliono aprire una attività in proprio.

Anche le organizzazioni sindacali dispongono di servizi di orientamento. Per la Cgil sono i SOL (Servizio Orienta Lavoro) presenti nelle Camere del lavoro territoriali.

2) *Fatti spiegare le varie tipologie contrattuali.*

Solo così sarai in grado di capire quando ti propongono un contratto a cosa vai incontro rispetto a: caratteristiche, tutele, paga, ferie, diritti e doveri.

3) *Informati sull'andamento del mercato del lavoro.*

Potrai conoscere le professioni del futuro così potrai capire le opportunità di lavoro di domani e fare le scelte formative più mirate all'occupabilità.

4) *Fai un piano di ricerca di lavoro.*

Un vero e proprio elenco in cui scrivere gli uffici che dovrai visitare, perché dispongono di banche dati con offerte di lavoro, opportunità di tirocinio, di formazione, e di fonti da consultare perché potranno essere utili per la tua ricerca (vedi pag. 14).

Curriculum vitae (CV) e lettera di presentazione occhio a non sbagliare

Cosa scrivo nel curriculum

Il curriculum vitae è un documento sintetico che racchiude le informazioni sul candidato relative alle esperienze professionali e formative, alle competenze linguistiche ed informatiche, agli obiettivi professionali e alla disponibilità lavorativa (es. al part-time o full-time, a trasferte, a lavorare all'estero). L'obiettivo è di suscitare interesse affinché si possa ottenere un colloquio di lavoro.

Molti dicono *"cosa posso scrivere io nel curriculum poiché non ho esperienze di lavoro?"*

La risposta è che chi ti seleziona valuterà, non solo il percorso formativo e le varie esperienze di lavoro, ma anche quello che una persona è capace di fare al di là della specifica preparazione professionale. Si vuole capire: come la persona fronteggia una situazione difficile, come si relaziona o si integra in un gruppo di lavoro, come affronta un nuovo lavoro, se è in grado di prendere decisioni in autonomia, se ha capacità comunicative e di ascolto, e altre capacità che dipenderanno dal tipo di attività che dovrai svolgere.

Alcuni suggerimenti pratici

Elementi imprescindibili del CV: essere chiaro, sintetico, ordinato e preciso; la lunghezza deve essere di una pagina, massimo due; indicare se si è iscritti al Centro per l'impiego, deve descrivere gli obiettivi professionali, evidenziare le esperienze di volontariato, servizio civile, tirocini e borse lavoro, ecc.; deve contenere la liberatoria al trattamento dei dati personali, autorizzandone l'uso (*"Autorizzo il trattamento dei miei dati personali in base al D.Lgs 196/2003"*) e la firma del curriculum. Accompagnare sempre il CV con una lettera motivazionale (detta anche di accompagnamento).

Cose da evitare assolutamente: errori grammaticali, ortografici o di battitura; esperienze lavorative e formative inesistenti; la foto

solo se richiesta; interessi extraprofessionali o hobby, quali cinema, sport, musei; non mettere il codice fiscale; dimenticare di firmare il CV dopo la liberatoria al trattamento dei tuoi dati; spedire lo stesso curriculum a più aziende e per profili diversi.

Modello di curriculum europeo, Europass, è consultabile alla pagina www.europass-italia.it

Come imposto una lettera di presentazione

La lettera di presentazione, detta anche motivazionale o di accompagnamento, deve essere sempre allegata al curriculum (unica eccezione se il CV sarà consegnato a mano).

Dovrai raccontare in poche righe: perché sei interessato/a ricoprire uno specifico ruolo; attraverso quali canali sei venuto a conoscenza dell'azienda a cui ti stai rivolgendo (per esempio, consultando internet, giornali o banche dati); cosa ti ha spinto ad autocandidarti o a rispondere ad un annuncio.

Dovrai anche chiarire al meglio la *tua motivazione* a compiere un'esperienza lavorativa presso quella azienda.

Ricordati che: *devi suscitare curiosità e voglia di approfondire con un colloquio!*

Quindi: per ogni domanda imposta la lettera che deve essere al massimo di 10-15 righe e ricordati di firmarla.



Il mio piano di ricerca di lavoro A chi invio il Curriculum vitae?

Individuati gli obiettivi professionali con il colloquio di orientamento, dopo esserti iscritto/a al Centro per l'Impiego, redatto il curriculum vitae, aver raccolto le informazioni sul mercato del lavoro locale, ora sei nella fase di *programmare e pianificare la tua ricerca di lavoro*, stilando un vero e proprio elenco di:

Uffici a cui rivolgerti perché hanno banche dati di offerte di lavoro e il ventaglio delle opportunità di formazione.

- Servizi pubblici per l'impiego;*
- Centri di orientamento al lavoro dei comuni, province e regioni (CILO, COL, Informagiovani, Sportelli donna, Sportelli Immigrati, Sportelli Tirocini, ecc...) www.informagiovani-italia.com;*
- Agenzie di somministrazione (agenzie private di lavoro) www.lavoro.gov.it/Lavoro/md/AreaLavoro/occupazione/AlboInformativo;*
- Società di ricerca e selezione del personale;*
- Punti di orientamento nelle università;*
- Uffici della Cgil, per l'orientamento al lavoro e per l'informazione sui diritti.*

Fonti da consultare che possono informarti sulle varie opportunità e/o domande di lavoro.

- Gazzetta Ufficiale Nazionale e il Bollettino Regionale: per reperire i bandi di concorso per posti di lavoro nel settore pubblico, vedere pag. 18;*
- web delle province, regioni e comuni: in particolare gli assessorati alla formazione, al lavoro e gli albi pretori dove sono pubblicati bandi di borse di studio, di opportunità lavorative, di incentivi ai tirocini, di formazione, ecc.;*
- Cliclavoro: il nuovo portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha l'obiettivo di garantire una maggiore circolazione delle informazioni, per favorire la mobilità dei lavoratori sul territorio nazionale, per offrire servizi integrati a lavoratori e datori di lavoro. Definito "un incontro di lavoro virtuale", è possibile inserire il curriculum vitae. www.cliclavoro.gov.it;*
- quotidiani e riviste specializzate: in alcuni giorni della settimana molti quotidiani pubblicano offerte di lavoro, studi sugli andamenti del mercato e studi sulle nuove professioni;*
- eventi vari: di solito le università o gli enti locali organizzano manifestazioni dove le aziende si auto-presentano per permettere agli studenti o ai giovani di entrare in contatto direttamente con le imprese e, a queste, di avere subito la possibilità di ricevere molti curricula di giovani di un determinato territorio o ateneo;*

- f) *associazioni di categoria*: tutelano gli interessi delle imprese (a volte nei loro web c'è la possibilità di trovare notizie ed opportunità di lavoro, anche stagionale);
- g) *internet*: sempre più si diffondono le banche dati on line dove è possibile inserire direttamente il proprio CV, previa registrazione;
- h) *web delle aziende*: le grandi aziende utilizzano il proprio portale per raccogliere curricula sui profili che stanno ricercando. Normalmente prevedono un sotto menù "lavora con noi"; e seguendo le istruzioni sarà possibile compilare on line il format che richiama in qualche modo le voci di un curriculum. Il vantaggio per le aziende è di raccogliere un gran numero di candidature (il mezzo informatico è più immediato) e di poter fare una più mirata e rapida preselezione;
- i) *Eures*: è il portale della *Commissione Europea, settore occupazione e affari sociali*, per trovare informazioni sulle offerte di lavoro e studio in Europa. Le opportunità di Eures sono consultabili anche presso i Centri per l'Impiego. <http://ec.europa.eu/eures>;
- j) *Europalavoro*: informazioni sulle politiche comunitarie, sulla programmazione del Fondo sociale europeo (FSE) e sulle politiche europee per la formazione e l'occupazione. www.lavoro.gov.it/Lavoro/EuropaLavoro;
- k) *Ministero degli Esteri*: nel portale le borse di studio, le varie opportunità di studio, tirocini e di lavoro all'estero per italiani e stranieri www.esteri.it/MAE;
- l) *Formazione e formazione continua*: consultare le pagine dell'Assessorato alla Formazione della Regione;
- m) Servizio civile nazionale www.serviziocivile.gov.it;
- n) L'Agenzia Nazionale per i Giovani (ANG) promuove la cittadinanza attiva dei giovani, in particolare, la loro cittadinanza europea, promuove progetti, favorisce scambi tra giovani, offre opportunità di volontariato, www.agenziagiovani.it;
- o) *ISFOL Orientamento*: scelta della professione e formazione. Informazioni sul lavoro. <http://orientaonline.isfol.it>;
- p) *ISFOL Professioni*, occupazione e fabbisogni <http://professionioccupazione.isfol.it>;
- q) *Per chi è orientato verso una professione autonoma*: potrà verificare se a livello comunale, provinciale o regionale vengono destinati finanziamenti. Il bando nazionale D.Lgs 185/2000 gestito da Invitalia (www.invitalia.it) prevede due canali di finanziamento per i giovani: *Autoimprenditorialità*, che promuove la creazione di nuove imprese o l'ampliamento di quelle già esistenti; *Autoimpiego*, che sostiene la realizzazione e l'avvio di piccole attività imprenditoriali (anche in forma associativa) da parte di disoccupati o persone in cerca di prima occupazione attraverso le seguenti iniziative: Lavoro Autonomo, Microimpresa e Franchising.

Colloquio di selezione

Affrontare nel modo giusto l'impatto con l'azienda

Prepararsi al colloquio

Se sei arrivato/a al colloquio di lavoro vuol dire che il tuo curriculum vitae ha destato interesse ed è stato valutato in modo positivo da chi dovrà selezionarti. È la tua occasione per *presentarti all'azienda*, dovrai raccontare in qualche modo il tuo curriculum e dimostrare le tue competenze.

Il colloquio è utile all'azienda per *raccogliere altre informazioni sul candidato*, verificare l'attendibilità di quanto contenuto nel curriculum e comprendere se sia in grado di svolgere una determinata mansione.

Quindi è bene che: prima dell'incontro tu raccolga informazioni sull'azienda (obiettivi, caratteristiche, aree di sviluppo) e sulla posizione ricercata; ti mostri motivato ed interessato alla posizione offerta, senza esagerare. Indica i tuoi punti di forza, non in generale, ma rispetto al lavoro per il quale stai facendo il colloquio; valorizza le tue conoscenze e capacità. Se non hai un'esperienza lavorativa, va dichiarato, ma allo stesso tempo, dimostrati pronto ad acquisirla in quella azienda; preparati una breve autopresentazione; porta con te il curriculum (potrebbero chiederti di compilare un formulario, averlo ti faciliterà il compito).

Le domande ricorrenti

Personali: mi racconti di lei; due aggettivi per definirsi; quali i suoi obiettivi professionali? i suoi punti di forza o di debolezza; vuole sposarsi ed avere bambini? (rivolta principalmente alle donne)

Esperienze professionali e formative: perché ha fatto questi studi? Perché li ha interrotti? Mi parli delle sue esperienze di lavoro, di volontariato?

L'azienda - Il lavoro: come mai si è rivolto alla nostra azienda? (cerca delle buoni ragioni, informati sull'azienda e i suoi prodotti/servizi); cosa si aspetta dal suo futuro lavoro?

La selezione può prevedere più di un colloquio e con soggetti diversi (selezionatore, responsabile del personale, titolare dell'azienda). Ascolta bene quando si presentano perché dovrai tener conto del tuo interlocutore!

I test

La selezione può prevedere la somministrazione di test. Questi permettono di valutare le caratteristiche delle persone, quali le conoscenze, le capacità, le attitudini e la personalità.

Nei concorsi della pubblica amministrazione i *test di preselezione* sono sempre più usati per ridurre il numero di candidati da ammettere alle prove successive. Nel bando di concorso è sempre specificata la tipologia del test.

Nelle aziende di grandi dimensioni vengono somministrati test. Ne esistono a seconda di cosa si vuole esaminare. Tra i più comuni ci sono i *test logico-matematici*, quelli *attitudinali*, della *personalità* (valutano il comportamento in relazione all'ambiente di lavoro) e di *conoscenza* (rispetto a specifiche conoscenze nell'ambito del lavoro da eseguire).

Il consiglio è di esercitarsi sui test quali quelli logico – matematici e psico-attitudinali. In commercio ci sono diversi manuali.

Le richieste e le cose da non fare

Non prendere iniziative domandando quale sarà il trattamento economico, non arrivare tardi al colloquio, non eccedere nel rappresentare te stesso e le tue capacità.

Attento a come ti descrivi nei social network: sempre di più le aziende, prima del colloquio, consultano i profili dei candidati.

Gli aspetti importanti da conoscere sono il CCNL che è applicato nell'azienda (commercio, telecomunicazioni ecc.), la tipologia contrattuale e il livello che ti verrà attribuito.



Non firmare lettere in bianco.

Rivolgiti alla categoria di riferimento e agli UVL della Cgil per conoscere le caratteristiche del Contratto collettivo nazionale che ti applicheranno.

Entrare nella pubblica amministrazione

Lavorare nel pubblico impiego, cioè ministeri, enti locali (comuni, province, regioni, ecc.), enti o istituti a carattere pubblico (esempio Banca d'Italia, Istat, Inps), aziende autonome (es. Anas), sanità (ospedali pubblici, aziende sanitarie locali) e università, è possibile se si è cittadini italiani o di un Paese dell'Unione Europea.

L'accesso può avvenire attraverso due canali:

1. *i Centri per l'Impiego*. La selezione avviene per tutte quelle qualifiche e profili per i quali è richiesto il titolo di studio della scuola secondaria di primo grado (scuola dell'obbligo). Tra coloro, iscritti al Cpl ed in possesso dei requisiti richiesti, che rispondono all'avviso, verrà stilata una graduatoria;
2. *i Concorsi pubblici*. Tutti gli avvisi dei concorsi vengono pubblicati nella *Gazzetta Ufficiale serie Concorsi ed Esami* che esce ogni martedì e venerdì. Nel bando di concorso vengono riportati in dettaglio tutte le indicazioni: posti messi a concorso, requisiti (titolo studio ed eventuali esperienze), modello di domanda, articolazione delle prove del concorso e materie d'esame.

Per essere aggiornati sui bandi pubblicati consultare l'indice della Gazzetta Ufficiale Concorsi alla pagina www.gazzettaufficiale.it

Bollettino regionale (Bur)

In ogni regione viene pubblicato il bollettino che dedica una parte del proprio contenuto ai bandi di concorso, che fanno riferimento a quel territorio.

Le uscite sono stabilite dalle singole regioni.



Consulta il sito della tua regione per leggere il Bollettino!

Formarsi lavorando

Tirocinio

Il tirocinio formativo e di orientamento, detto anche stage, è un periodo di formazione presso un'azienda o un ente pubblico. Costituisce l'occasione per conoscere direttamente un ambiente lavorativo e mira da un lato ad orientare il tirocinante, rispetto alla scelta di un determinato percorso professionale, dall'altro a formarlo permettendogli di rafforzare le proprie competenze "on the job".

Il tirocinio viene attivato sulla base di un'apposita *convenzione* stipulata tra il soggetto promotore (università, centro per l'impiego, comune, ecc.) e l'azienda che ospita lo stagista. A questa segue la stesura del *progetto formativo* nel quale vengono definiti gli obiettivi, le attività che saranno svolte, la durata, gli orari, i tutor che seguiranno il giovane in questa esperienza, gli eventuali rimborsi e le facilitazioni previste.

Destinatari del tirocinio sono: gli studenti che frequentano la scuola secondaria, i corsi di qualifica o l'università; i neodiplomati e i neolaureati; i disoccupati e gli inoccupati.

Per conoscere le opportunità di tirocinio attivate nella tua zona puoi rivolgerti: al Centro per l'Impiego di riferimento, alla tua scuola, all'Università o alla Regione che ti daranno indicazioni su quanti operano nel territorio come enti promotori.

È possibile svolgere un *tirocinio anche all'interno di un'istituzione dell'Unione Europea o in un'organizzazione internazionale.*

Queste periodicamente bandiscono selezioni per i cittadini dell'Unione Europea. I destinatari sono principalmente giovani laureati con una buona conoscenza di una seconda lingua.

Commissione Europea

http://ec.europa.eu/stages/index_en.htm

Parlamento Europeo <http://europarl.europa.eu>

Ministero del Esteri per tirocini e lavoro all'estero

www.esteri.it/mae/it

Attenzione:

- *non trattandosi di rapporto di lavoro sappi che manterrai l'eventuale iscrizione al Centro per l'Impiego;*

- poiché non c'è obbligo di retribuzione informati bene prima sulla possibilità di eventuali rimborsi o facilitazioni (ticket, mensa, abbonamento trasporto, ecc.);
- verifica se ci siano bandi nella tua regione o provincia che incentivino l'uso del tirocinio. Potrebbero offrirti un contributo per la partecipazione;
- l'azienda o l'ente promotore possono rilasciare una dichiarazione rispetto alle competenze che hai acquisito. Non dimenticarlo! A fine percorso richiedila, ti sarà utile sia per il tuo curriculum che per aver riconosciuti eventuali "crediti formativi".



Presta molta attenzione ai falsi tirocini. Spesso, quelli senza convenzione, nascondono solo lavoro in nero.

Borse di studio

Le borse di studio sono dei contributi erogati per facilitare l'accesso alla formazione agli studenti meritevoli e/o economicamente svantaggiati. L'obiettivo è facilitare un'esperienza formativa in Italia e all'estero o in un ambiente di lavoro.

Sono erogate dallo Stato, da enti pubblici e privati, e dalle aziende.

Quelle pubbliche sono attribuite per concorso, le altre con una selezione delle candidature.

Ci sono varie tipologie di borse:

- *sostegno al diritto agli studi* per tutti gli studenti delle università, delle scuole superiori, dei conservatori, ecc. che hanno scarsi mezzi economici. Sono finanziate con risorse nazionali e regionali, gestite dalle singole regioni;
- *corsi post laurea* per laureati iscritti alle scuole di perfezionamento o specializzazione;
- *dottorato di ricerca* per laureati che operano nell'ambito della ricerca scientifica;
- *ricerca/studio* erogate da istituti nazionali, operanti in vari settori, offrono la possibilità ai giovani laureati di lavorare nell'ambito della ricerca;
- *post-laurea* (alta formazione, master anche all'estero) per approfondire ambiti di ricerca in un ambiente di lavoro e presso

università (consultare siti delle regioni per vedere bandi specifici come con il Programma “Master in back” della Regione Sardegna e “Ritorno al Futuro” della Regione in Puglia);

- *borse di studio di Fondazioni ed associazioni private* che, con l’obiettivo di incrementare la ricerca in un ambito specifico, offrono contributi per svolgere un’attività di studio presso istituti nazionali o internazionali.

Vedi anche capitolo su “Il lavoro parasubordinato”.

Per le borse di studio, anche presso università straniere, vedi portale del Ministero degli Esteri www.esteri.it/MAE.

Praticantato

Il praticantato consiste in un periodo di formazione pratica, simile al tirocinio, ma in questo caso si tratta di un *tirocinio obbligatorio* per l’accesso all’esame che abilita all’esercizio di una professione.

Questo periodo è svolto per acquisire i fondamenti teorici, pratici e deontologici che la professione richiede. Viene regolamentato in maniera differente in base ai diversi Ordini professionali di appartenenza.

Alcuni degli Albi delle professioni sono quelli dei notai, giornalisti, chimici, avvocati, architetti, assistenti sociali, commercialisti, psicologi, ecc..

Il tirocinio si svolge presso uno studio con la supervisione ed il controllo diretto di un professionista che sia iscritto all’albo. L’attività del praticante prevede la collaborazione allo svolgimento delle funzioni proprie dello studio.

Il praticante è iscritto all’albo dei praticanti presso l’ordine professionale provinciale.

Il professionista, che lo ha accolto nello studio, è tenuto a firmare un libretto dove vengono registrate la presenza e la formazione.

Nel rapporto di tirocinio non ci sono obblighi di natura economica, anche se il professionista può riconoscere al tirocinante una borsa di studio.

Al termine del praticantato per esercitare la professione, in maniera autonoma, è necessario superare l’esame di stato.

Il servizio civile nazionale per educare alla pace e alla cittadinanza attiva

Chi può svolgere questa attività

Il Servizio Civile Nazionale offre, su base volontaria, a tutti i giovani di età compresa tra i 18 e i 28 anni la possibilità, attraverso progetti di "adeguato impiego sociale", di dedicare un anno della propria vita a favore di altri cittadini. Le aree di intervento nelle quali si può prestare il servizio sono riconducibili ai settori: assistenza, protezione civile, ambiente, patrimonio artistico e culturale, educazione e promozione culturale.

Il servizio civile può essere svolto anche all'estero partecipando a progetti promossi da istituzioni pubbliche o organizzazioni non governative in tutti i Paesi.

I bandi vengono pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale, ma sono consultabili anche alla pagina dell'Ufficio Nazionale del Servizio Civile (USCN), www.serviziocivile.gov.it.

Le modalità e i requisiti sono riportati nel bando. Di norma si presenterà una domanda e il candidato verrà convocato per un colloquio presso l'organizzazione titolare del progetto.

I requisiti per l'ammissione sono: aver compiuto 18 anni e non superato i 28 (27 anni e 364 giorni); essere cittadini italiani; godere dei diritti civili e politici; non avere condanne; essere in possesso di idoneità fisica; non aver partecipato al SCN; non avere in corso un rapporto di lavoro con l'ente che attua il progetto; non essere appartenente a corpi militari o forze di polizia.

La *durata* del servizio è di 12 mesi.

L'*orario* è distribuito di solito su 5 o 6 giorni per un minimo di 30 ore settimanali di servizio.

A cosa dà diritto

Ai volontari spetta un *rimborso* di € 433,80 mensili, corrisposto dall'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile.

Alcuni progetti prevedono la fornitura di vitto e alloggio o solo del vitto.

Il volontario può usufruire di 20 giorni di permesso e di 15

giorni di malattia (comprovata da relativa certificazione medica) durante i 12 mesi di servizio.

I volontari sono coperti da assicurazione per i rischi connessi alle attività svolte nell'ambito del progetto.

Il periodo prestato in qualità di volontario è riconosciuto ai *fini previdenziali*.

Le Università possono riconoscere *crediti formativi* ai fini del conseguimento di titoli di studio dalle stesse rilasciati, per attività formative prestate nel corso del servizio civile.

Il periodo di servizio civile effettivamente prestato è valutato nei pubblici concorsi con le stesse modalità e lo stesso valore del servizio prestato presso enti pubblici.

Al termine del servizio l'Ufficio Nazionale per il Servizio Civile rilascia un *attestato*.



L'attività svolta nell'ambito dei progetti di servizio civile non determina l'instaurazione di un rapporto di lavoro e, conseguentemente, comporta il mantenimento dell'iscrizione presso il centro per l'impiego.

Per chi fosse interessato consigliamo di rivolgersi a ASC - Arci Servizio Civile telefono 06 41734292 o scrivere a info@serviziocivile.it e all'Auser nazionale consultando il portale www.auser.it



Percorsi formativi legati al lavoro

La formazione che ci accompagna nell'arco della vita

Una formazione adeguata è una valida leva per trovare lavoro. L'istruzione e la formazione, in tutte le loro declinazioni, sono le chiavi di accesso e poi di successo nel lavoro.

Oggi sempre di più la formazione diventa anche uno strumento per poter mantenere un lavoro o addirittura per poterlo cambiare. Questo fa capire che una buona formazione di base, con un sempre costante aggiornamento, sono elementi importanti per entrare nel mondo del lavoro.

Per questo si parla di formazione continua, di *formazione per tutto l'arco della vita* (Lifelong Learning) dove "l'apprendimento diviene momento di sviluppo delle competenze orientate e riorientate in funzione dei propri bisogni e di quelli della società". (V Conferenza Internazionale dell'Unesco sull'educazione degli adulti, 1997).

I giovani che si avvicinano per la prima volta al lavoro devono sapere che la formazione non è solo quella scolastica e professionale, cioè certificata, ma quella legata ad esperienze in un ambiente di lavoro anche attraverso i tirocini, il volontariato, il servizio civile e cioè quelle esperienze che si definiscono di formazione non formale o formazione on the job, ecc..

Formazione per colmare il gap

Soprattutto quando cerchi lavoro ti rendi conto, leggendo gli annunci, che potresti non essere all'altezza di quanto richiesto. Fai un'analisi per individuare il gap, cioè quella differenza che c'è tra competenze possedute e quelle che vorresti raggiungere.

Oggi le occasioni formative sono costituite da:

- *Istruzione superiore universitaria*: Laurea; Laurea specialistica/magistrale; Master universitari I livello; Master universitari II livello; Diploma di specializzazione; Dottorato di ricerca.
- *Istruzione superiore non universitaria*: Accademie Belle Arti, Conservatori, Accademia nazionale di arte drammatica "Silvio

D'Amico", Scuola nazionale del Cinema, Istituto Centrale del restauro, Accademie militari, ecc.

- *Istruzione e formazione tecnica superiore: IFTS-ITS* sono articolati in percorsi che hanno l'obiettivo di formare figure professionali a livello post-secondario per rispondere alla domanda proveniente dal mondo del lavoro pubblico e privato.
- *Istruzione degli adulti*: Educazione degli adulti che viene offerta dai Centri Territoriali Permanenti (CTP) e nell'ambito dei corsi serali presso le scuole secondarie di secondo grado. I CTP intervengono in diversi ambiti scientifici e tecnologici. Svolgono corsi di scuola media per adulti, percorsi di alfabetizzazione nelle lingue straniere e corsi di lingua italiana per stranieri.
- *Formazione professionale continua*: la formazione continua include tutte le attività a carattere formativo che realizzano percorsi di apprendimento, di conoscenze e di competenze successivi all'istruzione e alla formazione iniziale.

I principali canali di finanziamento:

- il FSE (Fondo Sociale Europeo) per la formazione professionale destinata a migliorare l'accesso all'occupazione ed inclusione sociale, destinata quindi a disoccupati, giovani, donne, categorie svantaggiate, ecc., al fine di rafforzarne competenze o di raggiungere una qualificazione professionale. Gli avvisi sono pubblicati dalle regioni e dalle province.
- La L. 236/199, L. 53/2000, Fondi interprofessionali che prevedono, pur in ambiti diversi, corsi per i lavoratori.

www.eformazionecontinua.it

Formazione per l'inclusione dei giovani immigrati

Certificazione della conoscenza della lingua italiana

Per i giovani appena arrivati nel territorio è molto importante la conoscenza della lingua italiana per l'inserimento sociale e lavorativo.

È possibile frequentare corsi di italiano presso le scuole pubbliche (CTP) che li organizzano gratuitamente o in quelle private a pagamento.

Il raggiungimento del livello A2 (standard europeo), certificato da un ente accreditato, è condizione per chiedere il rilascio del permesso di "soggiorno lungo periodo", della Comunità Europea.

La Cgil tramite l'associazione SMILE, che è un "Centro d'Esame", offre la certificazione di conoscenza linguistica dell'italiano (CELI).

Associazione Smile, via Buonarroti, 12-Roma tel.0647824901 fax. 0647824965.

Altre informazioni presso le Camere del Lavoro della Cgil e presso le sedi del patronato Inca.

Tirocinio e formazione professionale

I cittadini stranieri che vogliono seguire corsi di formazione o svolgere un tirocinio se sono regolarmente *residenti* sono equiparati ai cittadini italiani. Se *non sono residenti* devono richiedere il permesso di soggiorno per motivi di studio. Tale permesso può essere convertito in permesso di soggiorno per motivi di lavoro, solo se il datore di lavoro presso cui si è svolto e concluso il tirocinio o altro datore siano disponibili ad instaurare un regolare rapporto di lavoro.

È possibile la conversione del permesso solo nel rispetto della quota che annualmente viene stabilita con il decreto flussi.



Tutte le informazioni contenute in questa parte di guida e molte altre possono essere fornite ai giovani dagli operatori del "Servizio Orienta Lavoro" presenti nelle CdLT della Cgil.

Presso questi servizi è possibile ricevere una consulenza specialistica ed essere assistiti nei vari adempimenti richiesti per entrare o comprendere meglio il mondo del lavoro. Per conoscere gli indirizzi rivolgiti alla Camera del lavoro della tua città e consulta le pagine

www.cgil.it e www.servizisol.cgil.it

**Quello
che deve
sapere
chi entra
nel mondo
del lavoro**

contratti - diritti - fisco

I Lavori, le leggi e i contratti

Le tipologie del lavoro

Due sono le tipologie di lavoro classico: il lavoro *dependente* ed il lavoro *autonomo*. A queste fattispecie si è andato aggiungendo negli ultimi anni, e sempre più articolando, l'arcipelago del lavoro *parasubordinato*.

Quali le differenze tra lavoro dipendente e lavoro autonomo? Per capirle è sufficiente prendere in considerazione le "caratteristiche" e gli "indici rivelatori" dell'uno e dell'altro.

Lavoro subordinato

Il lavoratore si obbliga, in cambio di una retribuzione, a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Indici rilevatori: la presenza di direttive tecniche e di poteri di controllo e disciplinare; l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale.

Caratteristiche: esecuzione del lavoro con materiali ed attrezzature del datore di lavoro; assunzione del rischio d'impresa da parte del datore di lavoro; pagamento a scadenze periodiche della retribuzione; osservanza di un rigido orario di lavoro per la prestazione lavorativa; collaborazione intesa come continuità e sistematicità della prestazione.

Lavoro autonomo

Il lavoratore si obbliga a compiere un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione.

Indici rilevatori: nessun potere di controllo e disciplinare; estraneità dall'organizzazione aziendale.

Caratteristiche: attrezzature proprie, assunzione rischio di impresa, compenso sulla base della prestazione, assenza vincolo di orario.

Lavoro parasubordinato

Negli ultimi anni si è sviluppato un terzo genere a cavallo tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo: viene definito lavoro parasubordinato. Ci riferiamo a quel mondo variegato di collaborazioni

occasionali, coordinate e continuative, a progetto, associati in partecipazione e partite Iva.

Un mondo frastagliato e deregolamentato, unificato nel 1995 dalla legge di riforma pensionistica Dini con l'introduzione, per queste figure, del versamento obbligatorio dei contributi previdenziali alla gestione separata dell'INPS.

Si tratta di tipologie di lavoro dalla natura ambigua, tant'è che in una buona parte di casi sono utilizzate come lavoro dipendente mascherato.

Le leggi sul lavoro e la contrattazione

A partire dalla Costituzione e da alcune leggi fondamentali, quale per esempio lo Statuto dei Diritti dei Lavoratori, sono state numerose le norme che sono intervenute in materia di lavoro e di diritti. Così pure notevole è stata la giurisprudenza giuslavoristica prodotta in oltre mezzo secolo che ha consolidato l'assetto del lavoro e dei diritti dei lavoratori. Di gran rilievo in questo campo è stata l'attività delle organizzazioni sindacali che, con azioni di lotta e con incalzanti sollecitazioni nei confronti dei governi e del parlamento, hanno conquistato traguardi importanti per le condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori, dei pensionati, dei disoccupati.

Il lavoro si concretizza in un rapporto tra le parti e in quanto tale può essere disciplinato anche da un *contratto*, ovviamente nel rispetto delle leggi.

I contratti di lavoro

I contratti possono essere:

- *individuali*, se regolamentano solo la prestazione del singolo lavoratore;
- *collettivi*, se regolamentano la prestazione di più lavoratori secondo il campo d'applicazione definito. Garantiscono maggiori tutele proprio in virtù della forza che i lavoratori esprimono collettivamente.

Per questo la nostra Costituzione, oltre ad alcuni diritti fondamentali del lavoro, introduce all'art. 39 la libertà sindacale e prevede che le *organizzazioni sindacali* "possano, rappresentare unitariamente in proporzione dei loro iscritti e stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce".

I contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL), determinano alcune condizioni rilevanti in relazione ai minimi retributivi, alle

mansioni, all'orario di lavoro, ai diritti e doveri dei lavoratori.

Questi contratti possono prevedere ulteriori *contratti integrativi* riferiti all'ambito territoriale o aziendale.

I contratti collettivi non possono derogare in peggio le norme di legge.

Per i lavoratori *parasubordinati* il contratto di lavoro è di tipo *individuale*. In virtù del riferimento alle modalità di lavoro autonomo queste figure non sono disciplinate dai contratti collettivi di lavoro.

Preoccupa la debolezza con cui le figure del lavoro parasubordinato si avvicinano al contratto individuale, costrette ad accettare condizioni di lavoro e retributive sempre peggiori.

L'insieme di questi problemi rende sempre più urgente un intervento che regoli attraverso la legge e il contratto collettivo, l'utilizzo di queste forme di lavoro.

A rischio il modello contrattuale.

La CGIL si batte per affermare il modello di contrattazione collettiva inclusivo che estenda i diritti e non li riduca. Chiede con forza che siano previsti il voto democratico dei lavoratori e gli strumenti per regolare la democrazia e la rappresentatività.

Solo in questo modo è possibile salvaguardare l'efficacia dei contratti collettivi ed evitare che il mondo del lavoro si trasformi in una giungla in cui vale la legge del più forte, con una perdita progressiva sul piano dei diritti e delle condizioni dei lavoratori.



Il Lavoro Subordinato

Le caratteristiche e la regolamentazione

Un rapporto di lavoro si definisce *subordinato* quando il lavoratore si obbliga, in cambio di una retribuzione, a prestare il proprio lavoro alle dipendenze e sotto la direzione del datore di lavoro.

Sono quindi tre gli elementi che debbono sussistere contemporaneamente:

- prestazione di lavoro manuale o intellettuale;
- retribuzione;
- subordinazione del lavoratore al datore di lavoro.

In genere il rapporto di lavoro subordinato è regolamentato da un contratto tra le parti che *può essere stipulato* in due modi:

- oralmente;
- in forma scritta.

La forma scritta, e di conseguenza la sottoscrizione, è *obbligatoria* quando si debbono inserire clausole particolari come: il patto di prova, il patto di non concorrenza, eventuali retribuzioni di miglior favore e quando è prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro.



ATTENZIONE! La forma scritta serve unicamente ai fini della prova e non della validità del contratto.

Il contratto di lavoro deve indicare l'attività, intellettuale o manuale, che il lavoratore deve prestare.

Pertanto, all'atto dell'instaurazione del rapporto il lavoratore deve sapere quale CCNL gli sarà applicato, l'inquadramento, il livello, le mansioni, la retribuzione e l'orario. Dalla lettura successiva del contratto si potrà conoscere come sono regolate, nel rispetto delle leggi, le ferie, i permessi, il congedo di malattia (vedi capitolo 6 parte seconda) e le dimissioni.

Il Diritto allo studio

È stato previsto per la prima volta dall'art.10 dello Statuto dei Lavoratori.

Tutti gli studenti lavoratori hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito in concomitanza della data dell'esame indipendentemente dall'orario in cui questo si svolge e dal risultato dello stesso. È potere del datore di lavoro richiedere la documentazione relativa a detto esame.

Per il monte ore annuo di permessi e per altri aspetti legati alla regolamentazione del diritto allo studio è importante verificare quanto previsto dal contratto collettivo applicato al lavoratore.

Esiste inoltre la possibilità di fruire, per tutti i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso lo stesso datore di lavoro, di un periodo di astensione dal lavoro per i seguenti motivi:

- completamento della scuola dell'obbligo;
- conseguimento di un titolo di studio di secondo grado, della laurea e della laurea specialistica;
- partecipazione ad attività formative diverse da quelle finanziate dal datore di lavoro.



Quest'astensione dal lavoro non è retribuita, dà diritto al mantenimento del posto di lavoro e non può eccedere gli 11 mesi, continuativi o frazionati, nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il Licenziamento

È l'atto unilaterale con cui il datore di lavoro interrompe il rapporto di lavoro e deve essere sempre motivato. Le ragioni possono essere:

- *giusta causa/giustificato motivo soggettivo;*
- *giustificato motivo oggettivo.*

La giusta causa e il giustificato motivo soggettivo sono da rintracciare nella condotta del lavoratore per motivi disciplinari o nelle inadempienze contrattuali. Il primo prevede un'interruzione immediata del rapporto di lavoro, il secondo l'obbligo di preavviso.

Il giustificato motivo oggettivo generalmente è legato a ragioni inerenti ad attività produttive, all'organizzazione del lavoro o alla variazione delle modalità di lavoro.

Rientrano in questa tipologia anche alcuni casi come l'infermità

permanente e la reclusione. Questo tipo di licenziamento dà diritto al preavviso.



È possibile per il lavoratore impugnare tutti i tipi di licenziamento al fine di richiedere un giudizio di legittimità. L'impugnativa va fatta in forma scritta e il lavoratore deve confermare la propria disponibilità a riprendere servizio entro 60 giorni dalla comunicazione. Il ricorso in tribunale va depositato entro 270 giorni dall'impugnativa.

I contratti possibili nel rapporto di lavoro subordinato

Contratto a Termine

Questo tipo di contratto è a tutti gli effetti un contratto di lavoro subordinato, con la particolarità che la sua risoluzione è stabilita all'atto della stipula.

Tutti i datori di lavoro possono attivare dei contratti a tempo determinato purché sussistano delle motivazioni che possono essere di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Elementi essenziali:

- deve avere obbligatoriamente la forma scritta;
- deve riportare la sua durata;
- deve aver specificato le motivazioni per cui l'azienda ha la necessità di attivare un contratto a termine.

La mancanza di uno di questi requisiti porta alla nullità dell'apposizione del termine e quindi il contratto è considerato a tempo indeterminato.

Se continuano a sussistere le motivazioni che hanno reso necessaria la stipulazione del contratto a termine e se è di durata inferiore a 3 anni, il contratto può essere prorogato per una sola volta. Anche la proroga deve avere forma scritta.

Più contratti a termine

È possibile anche avere più contratti a termine con la stessa azienda purché tra l'uno e l'altro ci siano dei periodi di intervallo.

Se la durata del contratto di lavoro scaduto era superiore a 6 mesi l'intervallo deve essere di 20 giorni mentre per i contratti di durata inferiore la pausa deve essere di 10 giorni.

Qualora non sia rispettato quest'intervallo il contratto successivo è da intendersi a tempo indeterminato. Nel caso in cui non ci sia

proprio interruzione, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato sin dalla data di stipula del primo contratto.

La durata massima di un rapporto di lavoro a tempo determinato con una stessa azienda è di 36 mesi.

È possibile impugnare un contratto a termine entro 60 giorni dalla sua cessazione ed è necessario depositare il ricorso in tribunale entro 270 giorni dall'impugnativa.

Contratto a Tempo parziale (part-time)

È un contratto di lavoro subordinato che prevede un orario di lavoro ridotto. Il lavoro part-time (P.T.) può essere di tre tipi:

- *orizzontale*, quando la riduzione oraria è effettuata sulla singola giornata lavorativa;
- *verticale*, quando l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno ma solo in alcuni giorni della settimana, del mese o periodi dell'anno;
- *misto*, quando esistono contemporaneamente tutte e due le precedenti tipologie.

Il P.T. è previsto sia in presenza di contratti a tempo indeterminato che a tempo determinato.

Questo tipo di contratto ha genericamente una *forma scritta* dove è riportata la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario.

È possibile per il lavoratore P.T. svolgere attività lavorativa oltre l'orario concordato, in questo caso ci troviamo di fronte al lavoro supplementare che è regolato dai singoli CCNL.

La variazione dell'orario di lavoro da part-time a full-time e viceversa non può essere frutto di una decisione unilaterale ma deve essere concordata tra le parti.

Contratto di Apprendistato

In questo tipo di contratto il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al giovane lavoratore, oltre la retribuzione, anche a un percorso di formazione regolamentato da leggi e contratti.

Le tipologie di contratto di apprendistato sono:

- *assolvimento del diritto dovere di formazione e istruzione*. È rivolto ai giovani con età compresa tra i 16 e i 18 anni. Può avere una durata massima di tre anni ed è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale;
- *professionalizzante*. È rivolto ai giovani con età compresa tra i

18 e i 29 anni. È finalizzato al conseguimento all'accrescimento delle capacità tecniche del lavoratore. Deve avere forma scritta e riportare sia la prestazione oggetto del contratto che la qualifica che sarà acquisita. Dovrà essere allegato il piano formativo con l'indicazione della formazione aziendale e quella extra-aziendale.

La durata di questo tipo di apprendistato è stabilita dai singoli CCNL anche se non può superare la durata massima di 6 anni;

- *alta formazione.* È rivolto ai giovani tra i 18 e i 29 anni. È finalizzato al conseguimento di un titolo di studio secondario, universitario o di alta formazione. La legge 133/2008 lo ha esteso ai dottorati di ricerca. In assenza di convenzioni stipulate dalle regioni l'attivazione di questa tipologia di apprendistato è rimandata alle convenzioni tra i datori di lavoro e le università o le altre istituzioni formative.

Contratto di Inserimento

Lo scopo di questo contratto è finalizzato all'inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro di determinate categorie di lavoratori.

È rivolto:

- ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- ai disoccupati di lunga durata (più di 12 mesi) con età compresa tra i 29 e i 32 anni;
- ai lavoratori con più di 50 anni;
- ai lavoratori che non hanno lavorato per almeno 2 anni;
- alle donne residenti nelle aree geografiche ad alta disoccupazione femminile;
- ai diversamente abili.

Deve essere redatto un *progetto di inserimento e usata la forma scritta*. La mancanza di queste due condizioni è pena di nullità, cioè il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il contratto deve contenere *la durata, l'eventuale periodo di prova, l'orario di lavoro, l'inquadramento*. In generale ha una *durata compresa tra i 9 e i 18 mesi*. Nel caso di lavoratori diversamente abili il limite massimo è elevabile a 36 mesi.

Il contratto di inserimento è:

- *sospeso* in caso di astensione per maternità, quindi sarà prorogato per un periodo pari a quello goduto dalla lavoratrice;
- *non è rinnovabile* e le proroghe sono ammesse nel limite massimo della durata del rapporto.

Lavoro a Chiamata o Intermittente

È il contratto con il quale il lavoratore si rende disponibile a prestare l'attività lavorativa su chiamata del datore di lavoro. Può essere a tempo determinato o indeterminato.

Deve avere *forma scritta*.

Deve contenere alcune informazioni fondamentali: la durata, il trattamento economico, la forma e la modalità con cui il datore di lavoro può richiedere la prestazione dell'attività lavorativa, tempi e modalità di pagamento della retribuzione.

Le parti possono anche concordare l'obbligo del lavoratore di garantire la propria disponibilità in caso di chiamata, con il diritto ad una indennità di disponibilità.

La misura di questa indennità è stabilita dai singoli CCNL e comunque non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile.

È possibile stipulare più contratti di lavoro intermittente con più datori di lavoro.

Lavoro Accessorio (Voucher)

Il lavoro accessorio è una particolare prestazione lavorativa "occasionale".

Il pagamento avviene attraverso i *voucher*, detti anche buoni lavoro.

C'è un committente (famiglie, imprese familiari, imprenditori agricoli, committenti pubblici, enti locali, ecc..) e c'è un prestatore (lavoratore).

I voucher sono acquistati dal committente in una sede INPS, anche per via telematica, e possono essere riscossi dal lavoratore in tutti gli uffici postali o presso le tabaccherie convenzionate.

Attività lavorative: collaborazioni domestiche, turismo e servizi, giardinaggio, insegnamento privato, consegna porta a porta, vendita ambulante stampa quotidiana, ecc..

Chi può svolgere il lavoro accessorio?

- *studenti nei periodi di vacanza*: "giovani con meno di 25 anni di età, regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso l'Università o istituto scolastico di ogni ordine e grado". Debbono aver compiuto i 16 anni di età e, se minorenni, debbono possedere autorizzazione da parte del genitore.

Gli studenti possono effettuare prestazioni di lavoro accessorio, anche il sabato e la domenica in tutti i periodi dell'anno, compatibilmente con gli impegni scolastici. Gli universitari possono

svolgere lavoro occasionale accessorio in qualunque periodo dell'anno;

- *pensionati*;
- *altre categorie*: inoccupati, titolari di disoccupazione a requisiti ridotti o disoccupazione speciale per agricoltura, lavoratori dipendenti pubblici e privati, per le attività individuate dalla norma.

I compensi per questo tipo di lavoro non possono superare i 5.000 euro netti nell'anno solare. *Il pagamento* viene effettuato tramite l'erogazione di buoni (voucher), con un valore nominale attualmente fissato in 10 euro.

Il buono è comprensivo dei contributi per la gestione separata INPS (13%), della copertura assicurativa INAIL (7%) e di una quota di spese del servizio (5%).

Il valore netto del buono è quindi di 7,50 euro (5,8 euro se il lavoro è svolto in imprese familiari).

Il lavoro accessorio non dà diritto a (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari, ecc.), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.

I lavoratori stranieri con permesso di soggiorno per motivi di studio o di lavoro possono accedere al lavoro accessorio. Questo lavoro non permette né il rilascio né il rinnovo del permesso.

Lavoro Ripartito (Job Sharing)

È un contratto tramite il quale due lavoratori si impegnano ad assolvere alla stessa prestazione lavorativa.

La forma deve essere *scritta* e deve riportare alcune informazioni quali:

- la ripartizione del lavoro per ciascun lavoratore;
- il luogo di lavoro;
- il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore.

In generale i lavoratori possono decidere liberamente sostituzioni tra di loro.

Il lavoro in Somministrazione

La somministrazione di lavoro ha sostituito il lavoro interinale. I soggetti coinvolti nel rapporto di lavoro sono tre:

- *il somministratore*, un'agenzia per il lavoro autorizzata dal Ministero del Lavoro;
- *l'utilizzatore*, un'impresa pubblica o privata;

- *il lavoratore.*
Tra questi tre soggetti sono stipulati due diversi contratti:
- *il contratto commerciale* di somministrazione di lavoro, concluso tra l'agenzia per il lavoro e l'impresa utilizzatrice;
- *il contratto di lavoro* concluso tra l'agenzia per il lavoro ed il lavoratore.

Con il contratto commerciale di somministrazione l'agenzia per il lavoro (detto somministratore), mette a disposizione di un'impresa (detta utilizzatrice) uno o più lavoratori assunti direttamente dall'agenzia, affinché svolgano la propria attività lavorativa sotto il potere direttivo e di controllo dell'impresa utilizzatrice.

Il lavoratore può essere assunto dall'agenzia in due forme diverse: *a tempo determinato* e *a tempo indeterminato*.

Il contratto di lavoro, sia a termine che a tempo indeterminato, deve essere *stipulato in forma scritta*.

Ai lavoratori somministrati si applicano, oltre al contratto collettivo nazionale per il settore della somministrazione, anche i contratti collettivi nazionali e aziendali in uso nell'impresa utilizzatrice, per quanto attiene: la retribuzione (che deve essere complessivamente non inferiore a quella dei lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice); la disciplina dell'orario di lavoro; il numero di giornate di ferie e di permessi; il diritto a usufruire della mensa e dei servizi sociali e assistenziali presenti in azienda.

Il vigente contratto nazionale di lavoro per i lavoratori in somministrazione prevede in particolare: la definizione di un percorso di stabilizzazione; l'aumento a 700 euro della indennità di disponibilità per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato per i periodi di non lavoro; misure tese a rendere effettiva la parità salariale con i lavoratori dipendenti dell'impresa utilizzatrice; un fondo di previdenza integrativa; il rafforzamento delle tutele sociali.

Per la formazione dei lavoratori in somministrazione la legge ha previsto *Formatemp*.

A fornire importanti prestazioni (sostegno della maternità, indennità in caso di infortunio sul lavoro, ecc.) a favore dei lavoratori in somministrazione è *Ebitemp*.

Il Lavoro Parasubordinato

Le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)

Le caratteristiche

Il collaboratore deve poter decidere in maniera autonoma su modi, tempi e luogo di svolgimento della prestazione, ma l'attività lavorativa deve comunque collegarsi all'organizzazione dell'impresa. La prestazione non deve essere occasionale, ma *ripetuta nel tempo* sulla base di un accordo tra collaboratore e impresa committente.

Le collaborazioni coordinate e continuative, sostituite dal 2003 da quelle "a progetto", sono ancora possibili per:

- *i collaboratori delle pubbliche amministrazioni;*
- *i pensionati di vecchiaia;*
- *i soggetti che collaborano con società e associazioni sportive riconosciute dal CONI.*

Il collaboratore può avere una co.co.co. con un'unica impresa committente (*monocommittenza*) o con più imprese committenti contemporaneamente (*pluricommittenza*).

Per le collaborazioni coordinate e continuative non è richiesta la forma scritta del contratto.

Le collaborazioni coordinate e continuative a progetto (co.pro.)

Le caratteristiche

Le collaborazioni a progetto sono collaborazioni coordinate e continuative nell'ambito delle quali al collaboratore viene affidato dall'impresa committente uno *specifico progetto*, programma di lavoro o fase di esso.

Nelle co. pro. il lavoratore agisce:

- in modo prevalentemente personale, in assenza di rischio economico;
- senza mezzi organizzati d'impresa e in funzione del risultato da raggiungere.

L'impresa committente non deve esercitare sul lavoratore il potere direttivo e il potere disciplinare.

Il contratto a progetto deve essere *stipulato in forma scritta*: in caso contrario è possibile provare l'esistenza di un rapporto di lavoro diverso da quello a progetto.

- Il contratto deve contenere:
- la *durata*, determinata o determinabile;
 - l'indicazione del *progetto* o fasi di esso;
 - il *compenso* e i criteri per la sua determinazione, nonché i tempi, le modalità di pagamento e la disciplina dei rimborsi spese;
 - le forme di coordinamento con l'impresa committente sull'esecuzione, anche temporale, della prestazione lavorativa (che in ogni caso, non possono pregiudicare l'autonomia del collaboratore);
 - le eventuali misure per la tutela della salute e sicurezza del collaboratore.

Le collaborazioni coordinate e continuative occasionali (mini co.co.co.)

Le caratteristiche

Queste collaborazioni, conosciute anche come "mini co.co.co.", sono collaborazioni coordinate e continuative che, nello stesso anno solare e con lo stesso committente hanno una *durata* complessiva non superiore a 30 giorni e prevedono un *compenso* complessivo non superiore a 5.000 euro.

Il collaboratore agisce in assenza di rischio economico e senza mezzi organizzati d'impresa. Gode di autonomia organizzativa su: modalità, tempi e luogo dell'adempimento.



Nel caso in cui i suddetti limiti di tempo e di compenso non vengano rispettati, il rapporto di collaborazione fa riferimento alle regole del lavoro a progetto.

Il lavoro autonomo occasionale

Le caratteristiche

Il collaboratore occasionale deve poter svolgere la sua attività in modo autonomo e non essere vincolato a orari rigidi e predefiniti, fatte salve specifiche esigenze dell'azienda. In questo tipo di collaborazione, quindi, il lavoratore agisce in assenza di rischio economico e la sua attività non deve essere strutturale a quella del committente, ma essere solo di supporto al raggiungimento di obiettivi momentanei del committente stesso.

Questa modalità lavorativa non prevede né un contratto

scritto, né l'obbligo di applicare le regole sulla prevenzione degli infortuni o altre norme previste per gli altri lavoratori.



Il collaboratore occasionale, quando riceve il compenso, dovrà firmare un prospetto (notula) da consegnare al proprio committente.

La prestazione d'opera (Partita IVA)

Le caratteristiche

Nella prestazione d'opera una persona, dietro corrispettivo, si impegna a compiere un'opera o un servizio prevalentemente attraverso il proprio lavoro e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente.

Non è obbligatoria la forma scritta del contratto. Tuttavia, generalmente le parti firmano un "ordine di lavoro o contratto di prestazione d'opera". È importante sottoscrivere tale documento che, ai fini di un eventuale contenzioso, è bene comprenda: la descrizione sufficientemente dettagliata dell'opera o del servizio richiesti, i tempi di consegna da parte del committente dei materiali necessari alla progettazione e/o realizzazione, i tempi di consegna del lavoratore, il prezzo pattuito, i tempi di pagamento, la data e le modalità di recesso.

La prestazione d'opera effettuata attraverso l'utilizzo di partita Iva è convenzionalmente definita "partita Iva individuale". Se resa in condizioni di monocomittenza, spesso costituisce un facile strumento di elusione delle norme di tutela del lavoro dipendente.

L'associazione in partecipazione

Le caratteristiche

Il contratto di associazione in partecipazione prevede che l'associante (*imprenditore*) attribuisca all'associato (*lavoratore*) una partecipazione agli utili dell'azienda in cambio di un determinato apporto, che può consistere in una prestazione di carattere patrimoniale oppure in una prestazione lavorativa.

I pagamenti dovrebbero avvenire a consuntivo di bilancio; solitamente però vengono erogate quote fisse di compenso sotto forma di anticipi sugli utili.

L'associato ha diritto ad essere informato sull'andamento dell'azienda, ad esercitare i controlli e ha diritto al rendiconto

periodico della gestione dell'impresa. Nel caso di associazione in partecipazione a uno o più affari, il rendiconto si limiterà agli affari compiuti.

Gli assegni di ricerca

Le caratteristiche

L'assegno di ricerca è istituito dalla legge per le università, gli enti pubblici di ricerca, gli osservatori, l'Enea e l'Asi. I presupposti sono un bando pubblico e una valutazione comparativa.

L'attività di ricerca deve:

- avere carattere continuativo e non occasionale, ed essere in rapporto di coordinamento con l'attività del committente;
- avere come oggetto la realizzazione di *un programma di ricerca*;
- svolgersi in piena autonomia *senza orario di lavoro* predeterminato.

Possono essere titolari degli assegni dottori di ricerca o laureati in possesso di curriculum scientifico professionale idoneo per lo svolgimento di attività di ricerca, con esclusione del personale di ruolo presso le strutture dove l'attività deve essere svolta.

Durata e sospensioni

Gli assegni hanno *durata non superiore a quattro anni* e possono essere rinnovati nel limite massimo di otto anni, oppure di quattro anni se il titolare ha usufruito della borsa per il dottorato di ricerca. Tale limite viene interpretato in maniera diversa dalle varie amministrazioni eroganti l'assegno di ricerca. In alcuni casi viene riferito alla persona che percepisce l'assegno, in altri al singolo contratto di assegno per l'attività di ricerca. La legge istitutiva degli assegni di ricerca non definisce alcuna durata minima.

L'attività di ricerca e l'assegno *possono essere sospesi* senza retribuzione per servizio militare, gravidanza e malattia. Nella maggior parte dei regolamenti ciò non riduce la durata complessiva del contratto, ma in alcuni la sospensione non proroga la scadenza dell'assegno.

Divieto di cumulo e compatibilità

Non è ammesso il cumulo con borse di studio conferite a qualsiasi titolo, tranne quelle concesse da istituzioni nazionali o

straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di ricerca dei titolari di assegni.

I regolamenti che disciplinano per le singole amministrazioni l'assegno di ricerca però introducono il divieto di svolgere altre attività lavorative di natura autonoma o subordinata.

Il titolare dell'assegno di ricerca può frequentare corsi di dottorato di ricerca, a patto che non percepisca la relativa borsa di studio e se in servizio presso pubbliche amministrazioni, può essere collocato in aspettativa non retribuita.

Regolamento

Per la determinazione degli importi e per le modalità di conferimento degli assegni si provvede con *decreti* del Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca (Miur).

Retribuzione

L'importo lordo annuo degli assegni di ricerca è pari ad una somma compresa tra un minimo di € 16.138 ed un massimo di € 19.367. Tale importo si intende al netto degli oneri a carico dell'amministrazione erogante.

Finanziamento

Salvo dove espressamente vietato dai regolamenti interni, gli assegni di ricerca possono essere banditi su fondi interamente d'istituto o d'ateneo, oppure in cofinanziamento con gli appositi fondi stanziati dal Miur, oppure su fondi esterni stanziati per specifici progetti di ricerca.

Accessibilità ai finanziamenti per la ricerca

I titolari di assegno di ricerca non possono presentare propri progetti e non hanno accesso in prima persona ai bandi di finanziamento ma possono invece avere accesso ai fondi specificamente riservati ai giovani ricercatori.

Borse di studio per attività di ricerca

Le caratteristiche

Una borsa di studio non è un contratto di lavoro e perciò spesso è preferita dalle Università.

La legge prevede che gli atenei "possano conferire borse di studio ai dottori di ricerca per attività di ricerca post-dottorato".

Le modalità di conferimento e conferma delle borse e i limiti di età per poterne usufruire sono stabiliti con decreto del rettore, previa deliberazione del senato accademico.

Durata

Le borse di studio hanno *durata biennale*, da confermare allo scadere del primo anno e *non sono rinnovabili*.

Divieto di cumulo tra borse diverse e incompatibilità

Le borse di studio non possono essere cumulate con altre borse di studio tranne che con quelle concesse da istituzioni nazionali o straniere utili ad integrare, con soggiorni all'estero, l'attività di formazione o di ricerca dei borsisti.

Chi ha già usufruito di una borsa di studio non può usufruirne una seconda volta allo stesso titolo. Questo significa che è possibile conseguire un'altra su un programma di ricerca diverso. I borsisti non potrebbero essere impegnati in attività didattiche.

Gli importi sono regolati dai diversi atenei e si aggirano tra gli 850 e i 1.100 euro mensili lordi.

Le borse conferite dagli enti pubblici di ricerca non sono regolate da una legislazione precisa. Per analogia andrebbero assimilate a quelle universitarie.

Non godono delle agevolazioni fiscali previste per le borse universitarie in quanto non espressamente detassate. Sono quindi estremamente convenienti per l'amministrazione e poco o nulla per chi le riceve, in particolare perché non esiste un importo minimo. Si aggirano intorno ai 900 euro lordi.

Certificazione, rinunzie e transazioni

"Al fine di ridurre il contenzioso in materia di lavoro le parti possono ottenere la certificazione dei contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione secondo la procedura volontaria stabilita dal presente titolo"(art.30, c.4 L.183/2010)

La certificazione può essere fatta presso determinate sedi (tra cui la Direzione Provinciale del Lavoro) ed è un atto finalizzato, con il "consenso" del lavoratore e del datore di lavoro, a qualificare preventivamente il contratto di lavoro. Durante la procedura di certificazione il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante sindacale.



Attenzione: la rinuncia o la transazione sui propri diritti, in caso di procedura di certificazione mette il lavoratore in una condizione di debolezza. Prima di certificare un contratto di lavoro è opportuno chiedere informazioni per valutare tutti gli effetti giuridici e contrattuali rivolgendosi alla più vicina sede del sindacato, a Nidil o agli Uffici Vertenze e Legali della CGIL.



Alle giovani e ai giovani interessati ad avere informazioni ed assistenza sui contatti di lavoro subordinato e parasubordinato ricordiamo che possono rivolgersi al sindacato di categoria, a Nidil (Nuove Identità di lavoro) e se è necessaria una azione vertenziale e legale agli Uvl.

Per conoscere gli indirizzi consultare:

www.nidil.cgil.it e www.ufficivertenze.cgil.it

Gruppo Finanziario
cerca
laureati con MBA,
disponibili a fare
il caffè e dog-sitting
al proprio Capo.

**Ora basta.
Basta sfruttamento.
Basta precarietà.
Contratti veri per tutti.**

GIOVANI **NON+** www.nonpiu.it DISPOSTI A TUTTO. **CGIL** www.cgil.it

Sostegno al reddito per affrontare il "non lavoro"

Indennità di disoccupazione

I lavoratori dipendenti che cessino involontariamente l'attività lavorativa possono avere diritto all'indennità di disoccupazione.

Questa è pagata dall'Inps a quanti siano in possesso dei relativi requisiti, ovvero:

- *una anzianità assicurativa di almeno due anni.* Significa che per accedere all'indennità è necessario che il lavoratore disoccupato abbia lavorato con contratto di lavoro dipendente antecedentemente ai due anni precedenti la cessazione. Per fare un esempio, chi verrà licenziato il giorno 5 agosto 2011 deve avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente (anche a tempo determinato, o in somministrazione/interinale) al 4 agosto 2009;
- *una contribuzione da dipendente di almeno 52 settimane nell'ultimo biennio.* 52 sono le settimane presenti in un anno. Nei due anni antecedenti la domanda è necessario trovare quindi un anno di contribuzione, anche non consecutivo, per avere diritto all'indennità di disoccupazione. Sono validi anche i periodi a part-time, se la retribuzione è uguale o superiore al minimale Inps.

Spetta ai lavoratori dipendenti che:

- siano stati licenziati, anche per giustificato motivo;
- siano giunti al termine di un contratto a tempo determinato;
- si siano dimessi per giusta causa (mancato pagamento delle retribuzioni, mobbing, ecc.) o alle lavoratrici che si dimettano durante il periodo di gravidanza o nel primo anno di vita del figlio.

Non spetta a:

- dipendenti delle pubbliche amministrazioni di ruolo (cioè a tempo indeterminato);
- lavoratori autonomi;
- lavoratori parasubordinati (per questi vedi indennità una tantum);
- lavoratori dipendenti esclusi dalla disoccupazione (lavoratori

dello spettacolo con la qualifica di artista, soci lavoratori di cooperative costituite a norma del DPR 602/70);

- professionisti iscritti alle Casse;
- apprendisti (per questi vedere il capitolo degli "ammortizzatori in deroga");
- lavoratori dipendenti che hanno cessato per dimissioni il proprio rapporto di lavoro;
- cittadini extracomunitari con permesso di soggiorno per lavoro stagionale.

Quanto spetta, quando presentare la domanda

A seguito della domanda, che deve essere presentata entro 68 giorni dalla data di cessazione, l'indennità è erogata per un periodo massimo di 8 mesi ai lavoratori di età inferiore ai 50 anni e di 12 mesi ai lavoratori di età superiore ai 50 anni.

L'indennità di disoccupazione è *pari*:

- al 60% delle ultime retribuzioni per i primi 6 mesi in cui viene pagata;
- al 50% per i successivi due mesi;
- al 40% per gli eventuali mesi rimanenti.

Nei periodi in cui si percepisce la disoccupazione, nella propria posizione assicurativa sono *accreditati contributi figurativi*.



L'erogazione dell'indennità viene interrotta in caso di nuova occupazione e di rifiuto di un'offerta di lavoro o di un percorso di riqualificazione professionale.

Disoccupazione con requisiti ridotti

Quanti abbiano svolto lavori saltuari, se non riescono a raggiungere il requisito necessario all'indennità di disoccupazione con requisiti normali, possono avere diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

È pagata dall'Inps l'anno successivo a quanti siano in possesso dei seguenti requisiti:

- *una anzianità assicurativa di almeno due anni*: è necessario che il richiedente abbia lavorato con contratto di lavoro dipendente antecedentemente ai *due anni precedenti* all'anno di richiesta;
- *avere avuto contratti di lavoro dipendente* la cui durata, sommandoli, raggiunga almeno 78 giornate.

Un esempio: chi chiederà la disoccupazione con requisiti ridotti il 31 marzo 2012 dovrà avere almeno un giorno di contribuzione da lavoro dipendente antecedente al 1 gennaio 2010 e 78 giornate lavorative nel 2011;



Per arrivare alle 78 giornate, necessarie per il diritto, devono essere conteggiati tutti i giorni compresi tra la data iniziale e quella finale dei vari contratti, includendo anche i giorni in cui non si è lavorato.

A chi spetta

- ai lavoratori dipendenti comuni (anche agricoli);
- agli insegnanti non di ruolo;
- ai dipendenti a tempo determinato dell'ente poste, ai lavoratori a domicilio;
- ai lavoratori domestici;
- a quanti abbiano svolto attività di lavoro dipendente che non ha interessato tutto l'anno solare i quali non abbiano avuto diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti normali;
- a coloro che pur avendo diritto all'indennità ordinaria non hanno presentato la domanda nei termini dei 68 giorni.

Quanto spetta, quando presentare la domanda

La domanda deve essere presentata entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello in cui è stata svolta attività di lavoro dipendente saltuario o a termine.

L'indennità spetta per un numero di giornate pari a quelle effettivamente lavorate nell'anno precedente alla richiesta nel limite massimo di 180 giornate.

La misura del trattamento è *pari al 35%* della retribuzione media giornaliera per i primi 120 giorni e al 40% per i successivi giorni indennizzati. Viene pagata dall'Inps in un'unica soluzione.

Quando si percepisce l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti si coprono i vuoti contributivi dell'anno precedente, con contribuzione figurativa, per un numero di giornate pari a quelle indennizzate.



Non è necessario essere disoccupati nel momento della richiesta, poiché questa prestazione indennizza il lavoratore per i periodi di disoccupazione dell'anno precedente.

Indennità una tantum per i collaboratori a progetto

Destinatari di questo beneficio sono i collaboratori a progetto iscritti in via esclusiva alla Gestione separata.

I requisiti per accedere all'indennità nel 2011 sono:

- avere lavorato in regime *di monocommittenza* (cioè per un solo committente nel rapporto di collaborazione antecedente la richiesta);
- avere conseguito nel 2010, un *reddito lordo compreso tra i 5.000 ed i 20.000 euro*;
- con riguardo all'anno 2011 sia accreditato a loro favore, presso la Gestione separata, *almeno un mese di contribuzione*;
- risultare *senza contratto da almeno due mesi*;
- risultino accreditati nel 2010, *almeno tre mesi in Gestione separata*.

Quanto spetta, quando presentare la domanda

L'indennità una tantum é pari al 30% del reddito percepito nell'anno precedente la richiesta entro il limite di € 4000.

La domanda va presentata entro 30 giorni dal verificarsi di tutte le condizioni, quindi entro i trenta giorni successivi ai due mesi senza contratto.

Ammortizzatori sociali in deroga

Dal 2009 è stato riordinato il sistema degli ammortizzatori sociali in deroga per *i lavoratori sospesi o licenziati dalle aziende messe in difficoltà dalla crisi economica*.

È quindi possibile, per questi lavoratori, accedere a trattamenti di disoccupazione, mobilità o cassa integrazione anche se questi ne fossero esclusi dalla normativa ordinaria (apprendisti, soci di cooperative, lavoratori privi dei requisiti contributivi necessari).

Queste prestazioni sono erogate con il contributo delle Regioni e degli enti bilaterali, per cui non è possibile riassumerne le caratteristiche in maniera esaustiva perché le prestazioni possono variare nei diversi territori e nei diversi settori.



Nel caso in cui l'azienda licenzi, chiuda o debba sospendere la produzione per motivi legati alla crisi economica, consigliamo di rivolgersi al proprio delegato sindacale, laddove presente, o alla categoria territoriale di riferimento per le necessarie informazioni.

Lavoratrici e lavoratori che diventano mamme e papà

In caso di *gestazione e nascita* di un figlio le lavoratrici ed i lavoratori possono usufruire di congedi variamente retribuiti per assistere il proprio figlio nei primi mesi della sua vita.

La legge italiana ha previsto:

- *il congedo di maternità*, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro per la lavoratrice madre;
- *il congedo di paternità*, ovvero l'astensione obbligatoria dal lavoro per il lavoratore padre in alternativa alla madre in caso quest'ultima sia deceduta, o sia affetta da grave infermità, in caso di abbandono o di affidamento esclusivo;
- *il congedo parentale*, ovvero l'astensione facoltativa dal lavoro per la madre o il padre.



Dall'inizio della gestazione e fino al primo anno di vita del figlio opera per la lavoratrice madre il divieto di licenziamento. Tale divieto si estende anche al padre nei casi in cui abbia diritto al congedo di paternità.

Congedo e indennità di maternità

Il periodo di astensione riconosciuto è quello che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ai tre mesi successivi alla nascita del figlio.

La lavoratrice può tuttavia decidere (con il parere positivo del medico) di posticipare l'astensione fino ad iniziarla il mese precedente la data presunta del parto, usufruendo di un mese di congedo in più dopo il parto (c.d. *congedo di maternità flessibile*).

È inoltre possibile anticipare il congedo di maternità nei casi:

- di gravi complicanze nella gestazione;
- di condizioni di lavoro pregiudizievoli alla salute del bambino o della donna;
- quando la lavoratrice sia addetta a lavori pesanti, pericolosi o insalubri.

Durante il periodo di congedo, l'indennità per le *lavoratrici dipendenti* è pari all'80% della retribuzione spettante. Può essere integrata del 20% mancante dal datore di lavoro, sempre che questa integrazione sia prevista dal contratto.

Le *lavoratrici iscritte all'Inps*, durante il periodo di congedo di maternità, hanno diritto alla copertura del periodo con contribuzione figurativa.

Le *lavoratrici dipendenti* in maternità durante i periodi di non lavoro possono aver diritto all'accredito figurativo, per la pensione, dei cinque mesi di astensione obbligatoria.

Le *collaboratrici a progetto*, le *associate in partecipazione* e le *professioniste iscritte alla gestione separata* hanno diritto all'indennità di maternità:

- se non sono pensionate né assicurate ad altri enti;
- se hanno accreditate nella loro posizione assicurativa almeno tre mensilità di contribuzione nei dodici mesi precedenti i due della data presunta del parto.

Le *professioniste iscritte alle casse libero professionali* possono continuare ad esercitare la propria attività e percepire l'indennità di maternità.

Congedo di paternità

Laddove se ne verifichino le condizioni, al padre che ha diritto al congedo di paternità è *erogato un trattamento pari all'80% della retribuzione o reddito*.

Congedo parentale

Lavoratori dipendenti

Il congedo può essere usufruito sia dalla mamma che dal papà per un periodo complessivo di dieci mesi fino agli otto anni del figlio.

Per incentivare i lavoratori padri all'accudimento dei bimbi, il limite massimo di dieci mesi è elevato ad undici nel caso in cui il padre usufruisca di almeno 3 mesi di congedo parentale.

Il congedo è indennizzato dall'Inps con il pagamento del 30% della retribuzione, per un periodo massimo di 6 mesi entro i primi 3 anni di età del figlio.

Per i periodi successivi ai 6 mesi entro i tre anni del figlio e per tutti i periodi usufruibili oltre i 3 anni di età del figlio, l'indennizzo è subordinato ad un limite di reddito.

Le lavoratrici dipendenti che hanno avuto maternità in periodi di non lavoro possono aver diritto a riscattare, ai fini pensionistici, i periodi corrispondenti al congedo parentale, fino a 6 mesi.

Dipendenti della pubblica amministrazione

Hanno, per contratto, condizioni di miglior favore.

Collaboratori a progetto/collaboratori coordinati e continuativi

Per queste categorie il congedo ha durata massima di tre mesi e se ne deve usufruire entro il primo anno di vita dal bambino.

Gruppo informatico
cerca
giovani laureati
con il massimo
dei voti e il minimo
della dignità.

**Ora basta.
Creare lavoro.
Tassare le rendite, investire
in ricerca e green economy.**

GIOVANI **NON+** www.nonpiu.it DISPOSTI A TUTTO. **CGIL** www.cgil.it

Ammalarsi durante il lavoro

Lavoratori subordinati

La legge e la contrattazione collettiva nazionale impongono al lavoratore, in caso di malattia, precisi obblighi nei confronti del datore di lavoro. Il lavoratore deve *comunicare tempestivamente* al datore di lavoro la sopravvenuta impossibilità di lavorare e deve indicare correttamente il domicilio dove è possibile effettuare eventuali controlli. È compito del *medico curante* inviare la certificazione all'INPS. I lavoratori del settore privato devono *rispettare le fasce orarie* in cui l'INPS può effettuare i controlli e cioè dalle 10 alle 12 e dalle 17 alle 19.



La comprovata assenza ingiustificata del lavoratore presso il proprio domicilio durante la visita di controllo del medico dell'INPS può dare luogo ad una sanzione che, in base alla gravità del caso, può essere anche il licenziamento.

In caso di assenza dal lavoro per malattia, il lavoratore ha diritto alla retribuzione ed alla conservazione del posto di lavoro per il tempo determinato dalla legge e dai contratti.

Molti contratti prevedono anche la possibilità, prima del recesso, di richiedere un'aspettativa non retribuita con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro.

Per i *lavoratori delle aziende private* i periodi di malattia sono coperti da contribuzione figurativa fino ad un tetto massimo di 96 settimane (22 mesi) lungo l'arco della vita lavorativa.

Per i *dipendenti pubblici* le amministrazioni versano la contribuzione obbligatoria, anche durante i periodi di malattia.

Lavoratori parasubordinati

Il trattamento di malattia dei lavoratori iscritti alla Gestione separata Inps è riassunto nella tabella a pagina 60. Per il ricovero ospedaliero è prevista un'indennità di malattia a condizione che risultino versate almeno 3 mensilità contributive nei 12 mesi precedenti l'evento. Il reddito dell'anno precedente non deve superare il massimale contributivo, fissato annualmente, ridotto del 30% .

Salute e sicurezza sul lavoro un bene irrinunciabile

L'Italia si è dotata di una normativa sulla sicurezza del lavoro, considerata all'avanguardia, sin dalla metà degli anni cinquanta. Oggi il Testo Unico (decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni) rappresenta la principale fonte giuridica per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

È un obbligo per ogni azienda nominare un Rappresentante per la sicurezza (Rls) e un medico competente.

I compiti del rappresentante dei lavoratori (Rls)

Il Rls è il punto di riferimento per i lavoratori rispetto alla sicurezza del luogo di lavoro. È scelto dai lavoratori. Il numero varia a seconda delle dimensioni dell'azienda. Deve essere formato a spese dell'azienda; ha diritto a presidiare l'ambiente di lavoro; deve essere consultato dal datore di lavoro sugli aspetti concernenti le misure di sicurezza sul lavoro; può avanzare proposte in materia di prevenzione; può ricorrere alle autorità competenti se non vengono prese le giuste misure di prevenzione; ha diritto a permessi retribuiti; deve informare e sensibilizzare i lavoratori sui rischi.

Il medico competente ha il compito di effettuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori per tutelare la loro salute, con attività cliniche e strumentali.

Tale compito deve essere svolto:

- *prima* che il lavoratore venga adibito a mansioni a rischio;
- *periodicamente*, per monitorare l'idoneità fisica dei lavoratori alla mansione assegnata;
- *su richiesta* del lavoratore;
- *in fase preassuntiva*;
- *dopo un'assenza* dal lavoro.

Il medico competente esprime un *giudizio sull'idoneità* relativa alla mansione specifica (parziale, temporanea, permanente) e si rapporta con il SSN per il sistema di registrazione degli infortuni e delle malattie professionali.

Se ci si infortuna o se si contrae una malattia professionale

L'infortunio sul lavoro

Si considera infortunio ogni evento traumatico avvenuto in occasione di lavoro a causa del rischio specifico, o del rischio generico aggravato dall'occasione del lavoro, compreso il cosiddetto infortunio in itinere, ovvero l'infortunio occorso nel normale percorso tra abitazione e luogo di lavoro e viceversa.

Le Malattie professionali

Sono tutte quelle patologie occorse al lavoratore in ragione dell'attività lavorativa (esposizione a sostanze, movimenti ripetitivi o prolungati, ambiente rischioso).

Gli obblighi del datore di lavoro e dell'Inail

Il datore di lavoro deve pagare:

- per intero la giornata in cui è avvenuto l'incidente o si è manifestata la patologia, se ha causato l'astensione dal lavoro;
- il 60 per cento della retribuzione, più l'eventuale migliore trattamento previsto dal contratto di lavoro (integrazione al 100% della retribuzione giornaliera) per i successivi tre giorni.

L'Inail deve pagare:

- dal quarto giorno successivo a quello in cui è avvenuto l'infortunio o si è manifestata la malattia professionale fino alla guarigione clinica (senza limiti di tempo);
- fino al 90° giorno, una indennità giornaliera pari al 60% della retribuzione media giornaliera percepita negli ultimi 15 giorni precedenti l'evento;
- dal 91° giorno, la stessa indennità aumentata al 75%.

L'indennizzo

Al termine del periodo di inabilità temporanea, l'Inail invita la lavoratrice e il lavoratore infortunato a sottoporsi a visita medico legale per accertare se dall'evento sia derivata una inabilità per-

manente ed eventualmente quantificarne il grado che, dal 25/7/2000 viene così indennizzato:

- al grado di inabilità accertato, compreso fra il 6 e il 15 per cento, corrisponde un indennizzo in capitale (in una unica soluzione), calcolato sulla base della specifica tabella (danno biologico) con parametri riferiti al sesso, all'età e alla percentuale di danno riconosciuto;
- al grado di inabilità accertato compreso fra il 16 e il 100 per cento, corrisponde un indennizzo in rendita costituito da due quote: la prima, calcolata sulla base della specifica tabella del danno biologico; la seconda che tiene conto della retribuzione percepita nei 12 mesi precedenti l'infortunio e delle capacità lavorative (tabella dei coefficienti).

Ai lavoratori che riportano postumi permanenti causati da infortunio o malattia professionale l'Inail fornisce, oltre agli indennizzi sopra descritti, dispositivi protesici ed ausili che possano agevolare l'autonomia nella vita quotidiana e di relazione del lavoratore infortunato.

In caso di infortunio spetta al Servizio sanitario nazionale la fornitura di tutte le cure mediche necessarie.



Il sistema previdenziale

I contributi che danno luogo alle prestazioni

Contribuzione effettiva: è pagata all'ente previdenziale

Contribuzione figurativa: è accreditata a copertura di eventi di particolare rilievo (es. maternità, malattia).

Contribuzione da riscatto: è pagata dal lavoratore a copertura di determinati periodi (es. periodi di lavoro passati e prescritti, periodi di studio, ecc.).

Contribuzione volontaria: è pagata volontariamente dal lavoratore in periodi di non occupazione totale o parziale.

Contribuzione da ricongiunzione: è trasferita da altro ente previdenziale con eventuale pagamento di onere da parte del lavoratore.



La contribuzione effettiva è generalmente versata dal datore di lavoro, anche per la quota di competenza del lavoratore, in caso di lavoro subordinato o parasubordinato, mentre è versata integralmente dal lavoratore in caso di lavoro autonomo.

Il diritto a richiedere la contribuzione non versata si prescrive decorsi 5 anni. Passato questo tempo, per aver accreditati tali periodi nella propria posizione, il lavoratore sarà costretto a pagarseli da solo.

I principali enti previdenziali:

- *Inps*: Istituto Nazionale Previdenza Sociale, a sua volta organizzato in diverse gestioni.
- *Inpdap*: Istituto Nazionale di Previdenza Dipendenti dell'Amministrazione Pubblica.
- *Enpals*: Ente Nazionale Previdenza ed Assistenza per i Lavoratori dello Spettacolo e dello sport.
- *Inpgi*: Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti.
- *Casse dei liberi professionisti*: sono numerose ed ognuna si occupa di una diversa categoria di professionisti (medici, avvocati, ragionieri, geometri, ingegneri, veterinari, notai, farmacisti, ecc.)

Il riscatto della laurea

È possibile riscattare, cioè pagarsi i contributi, per i periodi in cui si è studiato all'università, una volta conseguita la laurea.

In questo modo gli anni di studio diventano, ai fini pensionistici, equiparati agli anni di lavoro, e saranno utili sia per raggiungere prima il diritto a pensione, sia per aumentarne l'importo.

Si possono riscattare anche le lauree brevi e le lauree conseguite all'estero purché i titoli siano equivalenti o riconosciuti in Italia e, ad alcune condizioni, diplomi specialistici post-laurea.

La cifra da pagare è proporzionata allo stipendio che si percepisce al momento della domanda, o al salario convenzionale in caso di richiesta fatta da inoccupati.

È possibile riscattare anche solo parzialmente il periodo di studi.

L'ammontare che l'ente previdenziale chiede a titolo di riscatto può essere rateizzato fino ad un massimo di 120 rate mensili (10 anni) senza interessi.

Chi riscatta la laurea, o anche il genitore che paga il riscatto in favore del figlio disoccupato, ha la possibilità di detrarre (quindi di vedersi restituire dal fisco), in sede di dichiarazione dei redditi, il 19% di quanto ha versato. Per maggiori informazioni andare al capitolo sul sistema fiscale.

È generalmente più conveniente richiedere il riscatto della laurea all'inizio della carriera lavorativa, quando si suppone che lo stipendio sia relativamente basso.

Ogni caso, tuttavia, deve essere analizzato molto attentamente, per comprendere i vantaggi di questa operazione. È importante parlarne con gli operatori del patronato Inca e con gli esperti dei Caaf Cgil.

“Contributi figurativi” per il servizio militare e civile

Coloro che hanno svolto il *servizio militare di leva* hanno la possibilità di vedersi accreditato tale periodo, ovvero di *ottenere gratuitamente* la copertura figurativa del periodo.

Lo stesso vale anche per quanti hanno iniziato il *servizio civile fino al 2005*.

Il servizio civile svolto negli anni 2006-2008 incluso, è stato *accreditato, gratuitamente*, nella Gestione Separata Inps.

Dal 2009 i periodi di servizio civile *possono essere riscattati a*

titolo oneroso (cioè pagando) in qualunque gestione presso cui si possiede almeno un contributo.

La previdenza complementare

I ripetuti interventi legislativi sul sistema pensionistico obbligatorio hanno determinato, soprattutto nei confronti dei giovani, un progressivo abbassamento dell'importo delle future pensioni pubbliche.

Proprio per questo, con il Dlgs n. 124/93 e successive modificazioni, è stata introdotta nel nostro ordinamento la disciplina organica della previdenza complementare allo scopo di assicurare livelli aggiuntivi di copertura previdenziale.

Le forme pensionistiche complementari, più comunemente denominate *Fondi pensione*, possono essere:

- *negoziali*, quando sono istituite dai contratti o regolamenti aziendali e i destinatari sono i lavoratori cui si applica il contratto o il regolamento (fondo chiuso);
- *aperte*, quando sono promosse direttamente da operatori finanziari e assicurativi (l'adesione può essere su base collettiva o individuale);
- *individuali*, costituite da polizze assicurative a carattere individuale con finalità previdenziali promosse da compagnie assicurative (Fip).

I Fondi sono finanziati da un contributo a carico del lavoratore, fiscalmente deducibile, da un contributo a carico del datore di lavoro (solo per i fondi negoziali) e dal TFR.

I Fondi pensione erogano prestazioni sotto forma di rendita, di un mix di rendita e capitale, ovvero di solo capitale.



Aderire ad un fondo complementare permetterà di avere un'ulteriore quota di pensione oltre a quella erogata dall'ente pubblico; la pensione erogata dal fondo complementare subirà una tassazione inferiore agli altri redditi.

Tabella riassuntiva dei diritti e delle tutele per i lavoratori parasubordinati

| Parasubordinati ¹ | Maternità | Congedi Parentali | Infortunio | Sostegno al reddito | A.N.F. | Malattia domiciliare | Malattia ospedalizzata | Iscrizione gestione separata |
|---|-----------------|-------------------|--------------------------------|---------------------|--------|----------------------|------------------------|------------------------------|
| Co.co.co | si | si | si | no | si | si | si | si |
| Co.pro | si | si | si | Indennità unatantum | si | si | si | si |
| Co.co.co occasionali | si ² | no | si | no | si | no | si | si |
| Lavoratori autonomi occasionali | si ³ | no | si | no | si | no | si | si ⁴ |
| Prestazione d'opera (partite Iva) | si | no | A seconda dell'attività svolta | no | si | no | si | si |
| Associazione in partecipazione | si | no | si | no | si | no | si | si |
| Assegni di ricerca | si | si | no | no | si | si | si | si |
| Borse studio non collegate a dottorato di ricerca | no | no | no | no | no | no | no | no |

- ¹ Le prestazioni non spettano a chi ha già un'altra copertura previdenziale obbligatoria
- ² Limitatamente all'indennità economica erogata dall'Inps e al riscontro dei requisiti di legge
- ³ Limitatamente all'indennità economica erogata dall'Inps e al riscontro dei requisiti di legge
- ⁴ Riguardo gli autonomi occasionali tutti i si sono vincolati all'iscrizione, quindi al superamento della soglia di reddito di 5000 euro.

Se ci si reca all'estero cosa succede per previdenza e sanità?

I lavoratori che si trasferiscono in un paese estero *possono cumulare* le contribuzioni maturate in più paesi al fine del raggiungimento del diritto alle prestazioni (pensioni, indennità di disoccupazione, ecc).

Molto dipende dal paese in cui ci si reca, temporaneamente o definitivamente, per lavorare.

In alcuni paesi non è necessario svolgere una attività lavorativa per avere accreditata una contribuzione previdenziale, in quanto la contribuzione è legata alla residenza.

Prestazioni previdenziali

Nell'Unione Europea

I lavoratori che si muovono nell'ambito dell'unione europea e dello spazio economico europeo trovano la fonte delle loro tutele nei regolamenti europei che si sono succeduti negli anni fino all'attuale 883 del 2004.

In base alle norme dei regolamenti europei è possibile totalizzare le diverse posizioni maturate presso gli enti di vari paesi per avere liquidata una prestazione proporzionata al numero dei contributi accreditati in ogni singolo stato.

È possibile ottenere le prestazioni, anche se non si è riusciti a maturare il diritto nei singoli Stati.

Per le prestazioni assistenziali si applicano le norme vigenti nel paese di residenza, indipendentemente dalla cittadinanza.

Nei Paesi extra UE

Per i lavoratori che si recano per lavoro in determinati paesi non comunitari sono attive delle convenzioni previdenziali che permettono, a particolari condizioni, di totalizzare secondo la stessa logica descritta per i paesi dell'Unione europea.

Convenzioni in materia previdenziale sono state firmate dall'Italia con: Argentina, Australia, Bosnia Erzegovina, Brasile, Canada-Quebec, Corea del Sud, Croazia, Israele, Jersey e Isole del Canale, Macedonia, Messico, Principato di Monaco, Repubblica di

Capoverde, Repubblica di San Marino, Repubblica Federale di Jugoslavia, Santa Sede, Stati Uniti d'America, Tunisia, Turchia, Uruguay, Venezuela.

Prestazioni sanitarie

In Europa

L'assistenza sanitaria, le cure mediche, i medicinali ed il ricovero ospedaliero sono erogati in conformità alla legislazione dello Stato di residenza o di soggiorno come se il beneficiario fosse assicurato in tale Stato.

In caso di cure programmate all'estero è bene richiedere alla propria Asl quali prestazioni vengono pagate direttamente dal SSN, quali invece devono essere anticipate e saranno rimborsate e quali sono a proprio carico.

In caso di soggiorno temporaneo, anche per turismo, per beneficiare delle prestazioni sanitarie è necessario avere con sé la *Tessera Europea di Assicurazione Malattia* (in pratica la nuova tessera sanitaria con banda magnetica).

In ambito extra UE

È bene accertarsi prima della partenza, dell'esistenza di una convenzione bilaterale in materia di prestazioni sanitarie, in mancanza della quale potrebbe essere utile stipulare un'assicurazione privata.



Raccomandiamo ai lavoratori e alle lavoratrici di rivolgersi agli uffici del patronato Inca, presenti in Italia e all'estero, per tutti i chiarimenti sulle prestazioni previdenziali e sociali e per essere tutelati nell'esercizio dei propri diritti. Per conoscere gli indirizzi del patronato Inca contattare la Camera del Lavoro della Cgil della propria città www.cgil.it e consultare il sito dell'Inca nazionale www.inca.it

Fisco più leggero per i giovani

Riscatto della laurea

Del riscatto degli anni di laurea ne abbiamo parlato nel capitolo sui diritti. Qui sottolineiamo alcuni aspetti squisitamente fiscali.

Il contributo per il riscatto della laurea da parte dei giovani che non hanno ancora un lavoro è fiscalmente deducibile (1) dall'interessato, se titolare di redditi, oppure è detraibile (2) nella misura del 19% della spesa sostenuta, dall'imposta dovuta dai soggetti (i genitori) che hanno fiscalmente a carico l'interessato.

Per tutti coloro che sono titolari di reddito e che chiedano il riscatto del corso di laurea, l'onere è fiscalmente deducibile. Questa opportunità consente uno sgravio fiscale corrispondente all'aliquota IRPEF massima cui è sottoposto il contribuente che intende avvalersi della deduzione. Considerando che l'aliquota IRPEF minima è pari al 23%, il vantaggio fiscale per chi deduce tali contributi è pari almeno al 23% della spesa sostenuta, ma tale percentuale può crescere con l'aumentare del reddito di chi vuole dedurre la spesa.

Studenti fuori sede in affitto

Per gli studenti fuori sede in affitto è prevista una detrazione fiscale del 19% sull'importo pagato per:

-
- 1) L'onere deducibile è quella spesa sostenuta che riduce il reddito imponibile di chi la sostiene, producendo un beneficio fiscale progressivo, pari all'aliquota corrispondente a tale reddito e comunque non inferiore al 23%.
 - 2) L'onere detraibile è, invece, quella spesa sostenuta che si può detrarre solo in parte dall'imposta già calcolata e che produce un beneficio fiscale proporzionale, pari alla percentuale di detraibilità della spesa stessa (19%). È evidente, quindi, che un onere deducibile porta ad uno sgravio fiscale maggiore di un onere detraibile. Per il riscatto della laurea di un soggetto che non ha ancora una propria forma di previdenza, se il contributo lo deduce l'interessato, questi ha uno sgravio fiscale a partire dal 23% della spesa sostenuta, mentre quando il soggetto è fiscalmente a carico di altri, lo sgravio fiscale sul reddito del familiare sarà del 19% della spesa sostenuta.

- canoni di locazione derivanti da contratti stipulati o rinnovati ai sensi della legge 431/98;
- canoni relativi ai contratti di ospitalità, nonché per gli atti di assegnazione in godimento o locazione, stipulati con enti per il diritto allo studio, università, collegi universitari legalmente riconosciuti, enti senza fini di lucro e cooperative.

Per fruire delle detrazioni:

- l'università deve essere ubicata in un comune distante almeno 100 km dal comune di residenza dello studente e comunque in una provincia diversa;
- l'unità immobiliare deve essere situata nello stesso comune in cui ha sede l'università o in comuni limitrofi.

L'importo massimo della spesa detraibile ammonta a € 2.633 e può essere detraibile per lo studente oppure per il familiare di cui lo studente è fiscalmente a carico, attraverso la compilazione della dichiarazione dei redditi.

Giovani tra i 20 e i 30 anni che hanno un contratto di locazione agevolato

In base alla legge 431/98, spetta a questi giovani per i primi tre anni una detrazione complessivamente pari a € 991,60 se il reddito complessivo non supera € 15.493,71. In questo caso è necessario che l'unità immobiliare sia diversa da quella destinata ad abitazione principale dei genitori o di coloro cui sono affidati dagli organi competenti ai sensi di legge.

La detrazione spetta per i primi tre anni dalla stipula del contratto e, pertanto, se questo è stato stipulato nel 2010 la detrazione potrà essere fruita anche per il 2011 e il 2012.

Trascorsi i 3 anni, oppure se il reddito supera € 15.493,71 ma non € 30.987,41, il soggetto che stipula un contratto d'affitto per l'unità immobiliare destinata ad abitazione principale, può in ogni caso, attraverso la dichiarazione dei redditi, ottenere uno sgravio fiscale a seconda della tipologia di contratto.

Asili nido

Possono essere detratte le spese sostenute dai genitori per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido per un importo complessivamente non superiore a € 632,00 annui per ogni figlio.

Spese per attività sportive praticate dai ragazzi

Sono detraibili le spese sostenute per l'iscrizione e l'abbonamento annuale, dei ragazzi di età compresa tra 5 e 18 anni, ad associazioni sportive, palestre, piscine ed altre strutture e impianti destinati alla pratica sportiva dilettantistica.

Diritti d'autore

Se i compensi per i diritti d'autore sono percepiti da soggetti di età inferiore a 35 anni, questi potranno godere di una deduzione forfettaria del 40 % in sostituzione di quella del 25 % come normalmente prevista.

Pagheranno cioè le imposte solo sul 60% del reddito percepito.

Dal 2011 incentivi per i lavoratori che rientrano in Italia

La legge 238/2010 (pubblicata sulla G.U. del 13/01/2011) concede incentivi fiscali, sotto forma di minore imponibilità del reddito, per favorire il ritorno in Italia di giovani menti emigrate all'estero.

Hanno diritto ai benefici i cittadini dell'Unione europea che, alla data del 20 gennaio 2009, siano in possesso dei seguenti requisiti:

- nati dopo il 1° gennaio 1969. Devono essere in possesso di un titolo di laurea, aver risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia e, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, debbono aver svolto continuativamente un'attività di lavoro dipendente, di lavoro autonomo o di impresa fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più. Devono essere assunti o devono avviare un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferire il proprio domicilio, e residenza, in Italia entro tre mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività;
- nati dopo il 1° gennaio 1969. Devono essere in possesso di un titolo di laurea, aver risieduto continuativamente per almeno ventiquattro mesi in Italia e, sebbene residenti nel loro Paese d'origine, debbono aver svolto continuativamente un'attività di studio fuori di tale Paese e dell'Italia negli ultimi ventiquattro mesi o più. Devono aver conseguito un titolo di laurea o una specializzazione post lauream. Devono, inoltre venire assunti o avviare un'attività di impresa o di lavoro autonomo in Italia e trasferire il proprio domicilio, nonché la propria residenza, in Italia entro tre mesi dall'assunzione o dall'avvio dell'attività.

L'agevolazione consiste in una riduzione della base imponibile ai fini Irpef – con riferimento ai redditi di lavoro dipendente, d'impresa e di lavoro autonomo – dell'80% per le donne e del 70% per gli uomini. L'incentivo spetta da quest'anno fino al 31.12.2013.

Per fruire del bonus, i lavoratori dipendenti dovranno farne richiesta al datore di lavoro che opererà le relative ritenute secondo le modalità che saranno definite da un futuro provvedimento dell'Agenzia delle Entrate.

Sono esclusi dai benefici i soggetti che, essendo titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con pubbliche amministrazioni o con imprese di diritto italiano, svolgono all'estero, in forza di tale rapporto, la propria attività lavorativa.

Under 35: fondo di garanzia per la prima casa

È in vigore dal 18.02.2011 il Regolamento del Fondo per l'accesso al credito per l'acquisto della prima casa, da parte delle giovani coppie o dei nuclei familiari monogenitoriali con figli minori, con priorità per quelli i cui componenti non risultano occupati con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. I mutui ammissibili alla garanzia del Fondo non devono superare € 200.000. I mutuatari devono avere alla data di presentazione della domanda di mutuo i seguenti requisiti:

- età inferiore a 35 anni (anche per le coppie coniugate tale requisito deve essere soddisfatto da entrambi i componenti il nucleo familiare);
- un reddito complessivo rilevato dall'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a € 35.000. Inoltre, non più del 50% del reddito complessivo imponibile ai fini IRPEF deve derivare da contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato;
- non essere proprietari di altri immobili ad uso abitativo, salvo quelli di cui il mutuatario abbia acquistato la proprietà per successione a causa di morte, anche in comunione con altro successore, o di quelli in uso a titolo gratuito a genitori o fratelli.

L'immobile da acquistare per essere adibito ad abitazione principale non deve rientrare nelle categorie catastali A1, A8 e A9 e non deve avere una superficie superiore a 90 metri quadrati. Nella concessione della garanzia viene data priorità ai casi nei quali l'immobile sia situato in aree a forte tensione abitativa e non deve avere le caratteristiche di abitazione di lusso.

Gli elementi essenziali del nostro sistema fiscale

Redditi, imposte e dichiarazioni

Redditi

Le categorie di reddito sono definite nel TUIR "Testo Unico delle Imposte sui redditi".

Redditi Fondiari. Sono quelli relativi ai terreni e ai fabbricati, situati nel territorio dello Stato.

Redditi di Lavoro dipendente e assimilati. Sono quelli derivanti dal lavoro prestato alle dipendenze e sotto la direzione di altri.

Costituiscono altresì, redditi di lavoro dipendente: le pensioni, i compensi per lo svolgimento di pubbliche funzioni, tutte le somme o i valori percepiti in sostituzione di redditi di lavoro dipendente o equiparati, i compensi derivanti da rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a progetto senza vincoli di subordinazione.

Sono assoggettabili a tassazione come redditi di lavoro dipendente tutte le indennità e le somme percepite in sostituzione di redditi di lavoro dipendente o a questi equiparati (ad esempio, la cassa integrazione, l'indennità di disoccupazione, la mobilità, l'indennità di maternità, ecc.).

Redditi di Lavoro autonomo. Sono redditi derivanti dall'esercizio per professione abituale anche se non esclusiva, di attività artistiche, intellettuali e di servizio (redditi di avvocati, medici, ingegneri, geometri, ragionieri, ecc.).

Redditi di Capitale.

Redditi d'Impresa.

Le principali imposte

IRPEF (Imposta sul Reddito delle Persone Fisiche) è l'imposta principale del nostro ordinamento tributario. È *personale e progressiva* per scaglioni di reddito con aliquota crescente (maggiore è il reddito, maggiore è l'imposta dovuta) ed è uguale su tutto il territorio dello Stato.

Addizionale Regionale all'Irpef è una aliquota deliberata dalle regioni in cui si ha il domicilio fiscale.

Addizionale comunale all'Irpef è una aliquota stabilita dal comune in cui si ha il domicilio fiscale.

Il modello CUD (Certificazione unica dei redditi di lavoro dipendente) attesta i redditi percepiti dal dipendente o pensionato nell'anno precedente.

Il Cud 2011, relativo ai redditi 2010, deve essere stato consegnato entro il 28 febbraio dal datore di lavoro o ente pensionistico, ovvero entro 12 gg dalla richiesta del dipendente, in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Solo i "privati" (le persone fisiche per i collaboratori familiari, gli ex coniugi per gli assegni di mantenimento), i datori di lavoro e gli enti pensionistici esteri non sono tenuti al rilascio del Cud in quanto non sono sostituiti d'imposta.

La dichiarazione delle persone fisiche

Ai fini IRPEF (imposta sul reddito delle persone fisiche) ogni anno, se esiste l'obbligo oppure la convenienza, occorre presentare una dichiarazione che riepiloghi tutti i redditi prodotti e posseduti nell'anno precedente.

Sono previste due tipologie di dichiarazione: *il Modello 730 e il Modello Unico.*

Il modello 730

È di facile compilazione in quanto non richiede l'esecuzione di calcoli e può essere utilizzato da lavoratori dipendenti, pensionati, collaboratori coordinati e continuativi o a progetto. Se questi lavoratori non hanno più il sostituto d'imposta dopo il mese di luglio dell'anno della dichiarazione (perché termina il loro contratto di lavoro), non devono compilare il 730 bensì il modello Unico.

Il modello 730 deve essere presentato ad un CAAF o ad un professionista abilitato che lo trasmetterà in via telematica al Ministero delle Finanze.

Anche se si è esonerati dalla presentazione del modello 730 (per la soglia del reddito) può essere utile presentarlo ugualmente per il rimborso di eventuali imposte pagate in più nel passato o per poter fruire di deduzioni o detrazioni. A riguardo è importante essere consigliati dagli esperti dei CAAF.

Il modello UNICO

Lo debbono utilizzare i contribuenti che possiedono redditi di impresa e redditi derivanti dall'esercizio di arti o professioni e chi deve presentare più dichiarazioni fiscali.

| Tipo contratto rapporto | Obblighi contributivi previdenziali | Obblighi fiscali |
|---|--|---|
| <p>Lavoro dipendente</p> | <p>In media l'aliquota complessiva previdenziale è pari al 33% di cui il 9,19% a carico del lavoratore.</p> | <p>Certificazione del reddito: CUD</p> |
| <p>Collaborazione coordinata e continuativa e lavoro a progetto — Collaborazione coordinata e continuativa occasionale "mini co.co.co."(1)</p> <p>(1) Nello stesso anno solare e con lo stesso committente: durata complessiva inferiore a 30 g., compenso non superiore a 5.000 € annui.</p> | <p>Obbligo di iscrizione alla Gestione separata dell'INPS. Il committente versa l'aliquota del: 17% per gli iscritti ad altre forme previdenziali o titolari pensione (diretta e/o di reversibilità): fino al massimale € 91.507,00 26,72% per i soggetti privi di altra tutela obbligatoria : fino al massimale € 92.147,00 - SI INAIL L'importo del contributo versato è: per 2/3 a carico del datore di lavoro per 1/3 a carico del lavoratore</p> | <p>Certificazione del reddito: CUD Contributi previdenziali a carico del lavoratore: già dedotti dal reddito</p> |
| <p>Lavoro occasionale "accessorio" - Pensionati, studenti, soggetti beneficiari di ammortizzatori sociali (con un limite annuo di 3.000 Prorogato fino al 31/12/2011): negli altri casi non più di € 5.000 all'anno e € 10.000 nell'ambito di imprese familiari.</p> | <p>La retribuzione viene corrisposta a mezzo di appositi "voucher - buoni lavoro" che il committente acquista presso determinate rivendite. Presso le stesse rivendite il lavoratore andrà ad incassare il compenso. Il valore dei "buoni" è fissato in 10 euro lordi, comprensivo della contribuzione (pari al 13%) a favore della gestione separata INPS, di quella in favore dell'INAIL (pari al 7%) e di un compenso al concessionario (INPS), per la gestione del servizio, pari al 5%. Pertanto il valore netto in favore del lavoratore, è pari a 7,50 euro (per le imprese familiari e pari a 5,8)</p> | <p>Reddito esente da imposizione fiscale</p> |

| Tipo contratto rapporto | Obblighi contributivi previdenziali | Obblighi fiscali |
|--|---|--|
| <p>Lavoro autonomo occasionale</p> <p>Prestazione di lavoro autonomo prive del requisito della continuità e della coordinazione, senza obbligo di partita IVA</p> | <p>Fino a € 5.000 annui (con uno o più committenti) non esiste alcun obbligo contributivo.</p> <p>Oltre i € 5.000 annui (somma dei compensi anche di più committenti) è previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata e versamento dei contributi sulla parte eccedente i € 5.000. Aliquote contributive: 17% per gli iscritti ad altre forme previdenziali o titolari pensione (diretta e/o di reversibilità): fino al massimale pari ad € 91.507,00</p> <p>25,72% per i soggetti privi di altra tutela obbligatoria fino al massimale pari ad € 91.507,00</p> <p>NO INAIL L'importo del contributo versato è: per 2/3 a carico del datore di lavoro per 1/3 a carico del lavoratore</p> | <p>Certificazione del reddito: in forma libera</p> <p>Contributi previdenziali se versati e certificati dal committente, possono essere dedotti in dichiarazione</p> |
| <p>Associazione in partecipazione con apporto di solo lavoro</p> <p>Forma di contratto associativo con il quale un lavoratore si obbliga, dietro compenso e/o partecipazione agli utili, a prestare il proprio lavoro</p> | <p>Obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS. Contributo dovuto: 25,72% per i soggetti privi di altra tutela obbligatoria: fino al massimale pari ad € 91.507,00</p> <p>Se l'associato svolge contemporaneamente altra attività con obbligo di contribuzione previdenziale le aliquote si riduce al 17%</p> <p>SI INAIL</p> <p>L'importo del contributo è: per il 55% a carico dell'associante per il 45% a carico dell'associato</p> | <p>Certificazione del reddito: in forma libera</p> <p>Contributi previdenziali certificati dall'associante possono essere dedotti in dichiarazione</p> |
| <p>Associazione in partecipazione con apporto anche o solo di capitale</p> <p>Forma di contratto associativo: il soggetto partecipa agli utili avendo apportato capitale.</p> | <p>Il reddito è qualificato "di capitale", non è assoggettato a contribuzione previdenziale</p> | <p>Certificazione del reddito: CUPE</p> |

| Tipo contratto rapporto | Obblighi contributivi previdenziali | Obblighi fiscali |
|---|---|---|
| <p>Vendite a domicilio</p> <p>(venditori porta a porta) Al fine dell'imponibile previdenziale il reddito si considera sempre al netto di una quota di abbattimento pari al 22%</p> | <p>- Fino a € 5.000 (netto abbattimento) non esiste obbligo contributivo. - Oltre i € 5.000 (netto abbattimento) è previsto l'obbligo di iscrizione alla gestione separata dell'INPS e il versamento dei contributi sulla parte eccedente i € 5.000, con le stesse aliquote previste per gli associati in partecipazione con apporto di solo lavoro. L'importo del contributo è: - per 2/3 a carico del datore di lavoro - per 1/3 a carico del lavoratore.</p> | <p>Il reddito è esente ai fini fiscali.</p> <p>Contributi previdenziali certificati possono essere dedotti in dichiarazione</p> |
| <p>Sportivi dilettanti e prestazioni non professionali in cori, bande musicali e filodrammatiche dilettantistiche</p> | <p>Esenti INPS</p> <p>Si INAIL</p> | <p>Il reddito è esente per i primi € 7500 percepiti nel periodo d'imposta; Su gli ulteriori € 20.658,28 è operata una ritenuta a titolo di imposta definitiva con aliquota del 23%. Queste somme concorrono alla formazione del reddito imponibile ai soli fini della determinazione delle aliquote applicabili durante la fase di compilazione della dichiarazione dei redditi Con ritenuta d'acconto del 23% sulle somme eccedenti € 28.158: concorrono alla formazione del reddito complessivo. Certificazione: libera Contributi previdenziali <u>certificati</u> possono essere dedotti in dichiarazione</p> |

| Tipo contratto rapporto | Obblighi contributivi previdenziali | Obblighi fiscali |
|--|---------------------------------------|--|
| Borse di studio concesse ai dottorandi di ricerca | Vedi aliquote "lavoratori a progetto" | Se il reddito è imponibile fiscale: certificato dal CUD (in questo caso la quota previdenziale è già dedotta) |
| Assegni di ricerca universitaria | | Se il reddito non è imponibile fiscale: i contributi previdenziali certificati possono essere dedotti in dichiarazioni |



A conclusione del capitolo dedicato agli aspetti fiscali legati al mondo del lavoro e alle agevolazioni previste per i giovani, potrà essere utile sapere che presso i Caaf Cgil gli operatori specializzati sono a disposizione per qualsiasi chiarimento e consulenza specialistica.

Per conoscere gli indirizzi dei Centri di Assistenza Fiscale Caaf contattare la Camera del Lavoro della Cgil della propria città e consultare i siti

www.cgil.it e www.cafcgil.it

**La Cgil:
il sindacato
che hanno
scelto tante
generazioni
e che oggi
conta quasi**

CGIL



*6 milioni
di iscritti*

La CGIL il tuo Sindacato

Raccontare la **CGIL** significa parlare di un'organizzazione che ha oltre 100 anni di storia e queste poche pagine non possono certo bastare.

I più curiosi potranno avvalersi dell'ipertesto e leggere la storia della **CGIL** sul portale www.cgil.it

I più sbrigativi possono esercitarsi con il test che segue cercando di scegliere le risposte giuste.

La soluzione a fondo pagina.

Il domandone: cosa sarà mai la Cgil?

- 1) Partiamo dall'acronimo. Per cosa sta CGIL?
 - A) Confederazione Giovani Italiani Lavoratori
 - B) Confederazione Grande Internazionale dei Lavoratori
 - C) Confederazione Generale Italiana del Lavoro
 - D) Confederazione Garanti Internazionali del Lavoro
- 2) La CGIL quindi è una Confederazione. Di cosa?
 - A) Sindacati di categoria e territoriali
 - B) Sindacati regionali
 - C) Operai, impiegati e pensionati
 - D) Enti legati ai differenti settori
- 3) Ma che significa la parola sindacato?
 - A) Il sostantivo di "sindacare" ovvero quelli che "chiedono in maniera puntigliosa".
 - B) Un po' come "Sindaco" significa dirigere, condurre.
 - C) Viene dal latino e sta per "chiamare a rendere conto".
 - D) Dal greco e significa "agire insieme per la giustizia".
- 4) Passiamo alla configurazione giuridica. Cosa è la CGIL?
 - A) Una Istituzione Pubblica (tipo Comune, INPS, Università, ASL)
 - B) Una associazione
 - C) Una società privata
 - D) Un Ente Benefico (tipo Fondazioni o simili)

Bene, se avete azzeccato tutte le risposte potrete risparmiarvi di studiare il resto della guida, altrimenti consigliamo di leggere le prossime pagine con attenzione e rifare il TEST!

(Risposte 1-C; 2-A; 3-D; 4-B)

C'era una volta la CGIL...

La **CGIL** è l'organizzazione sindacale più antica. Nasce nel 1906 dall'unione di tante Camere del Lavoro (le prime già presenti nel 1891) e di alcune categorie di lavoratori, in particolare braccianti, che si erano organizzati per rivendicare i propri diritti e richiedere migliori condizioni di lavoro.

Le Camere del Lavoro furono luoghi di incontro, di solidarietà e di mutuo soccorso tra gli stessi lavoratori.

Con l'arrivo del fascismo fu repressa ogni libertà sindacale e molti sindacalisti parteciparono attivamente e clandestinamente alla resistenza. Il contributo del sindacato e della classe operaia alla liberazione del Paese fu di tale rilievo che il Segretario della **CGIL** Giuseppe Di Vittorio contribuì alla stesura della Carta Costituzionale con la quale è stata sancita la libertà d'organizzazione sindacale e il diritto di sciopero.

Cosa fa oggi la CGIL?

La **CGIL** è un'organizzazione che rappresenta il lavoro e i problemi di chi non lavora.

La **CGIL** si impegna a tutelare il lavoro costruendo ogni giorno la solidarietà tra i lavoratori.

La **CGIL** è un sindacato "confederale", che rappresenta tutte le differenti categorie: lavoratrici e lavoratori, pensionate/i, disoccupate/i, studenti/esse e stranieri/e.

La **CGIL** definisce e firma insieme agli altri sindacati e alle organizzazioni dei datori di lavoro i contratti collettivi nazionali, vigila sul rispetto dei contratti e delle norme e si impegna a far avanzare le condizioni di vita e di lavoro.

La **CGIL** tutela, informa ed assiste attraverso i propri servizi i lavoratori e i cittadini sui diritti e la loro esigibilità. (**Patronato Inca, UVL, Caaf e Sol**)

Come ottiene tutto questo?

Per ottenere questi risultati la **CGIL** predispone piattaforme condivise e discusse da tutti i lavoratori interessati.

Se le richieste del sindacato non vengono accolte mette in atto iniziative di pressione e mobilitazione che possono essere via via crescenti fino allo sciopero, che è lo strumento massimo di lotta che hanno a disposizione i lavoratori.

Come è organizzata la CGIL?

La **CGIL** dalla sua nascita ha mantenuto la doppia struttura: verticale, costituita dalle federazioni di categoria, e orizzontale, attraverso le Camere del Lavoro e le strutture regionali.

Attualmente le categorie nazionali sono 12 mentre le Camere del lavoro in tutto il territorio nazionale sono 134.

La **CGIL** è radicata nei posti di lavoro e nel territorio attraverso i Comitati degli iscritti e i delegati.

..e le RSU cosa sono?

Sono le rappresentanze sindacali unitarie (RSU) elette dai lavoratori. Hanno il potere di contrattare con l'azienda e indire le assemblee sindacali nei posti di lavoro.

Le categorie? Che confusione...come faccio a riconoscerle?

Devi imparare a districarti con gli acronimi, esercitati con il QUIZ e unisci con le frecce.

1 FLAI

2 FILLEA

3 NIDIL

4 FIOM

5 FLC

6 FILCAMS

7 FP

8 SLC

9 SPI

10 FISAC

11 FILT

12 FILCTEM

A Metalmeccanici

B Commercio, servizi, terziario

C Pubblico impiego e sociale

D Pensionati

E Chimici e tessili

F Bancari

G Trasporti

H Edilizia e legno

I Scuola, università, ricerca

L Atipici

M Agricoltura e agroindustria

N Comunicazione

Risultati 1-M; 2-H; 3-L; 4-A; 5-I; 6-B; 7-C; 8-N; 9-D; 10-F; 11-G; 12-E

Cosa è la Cgil?

È una associazione di rappresentanza dei lavoratori e del lavoro.

Ecco 3 buoni motivi per iscriversi alla CGIL

- 1) Perché sono un lavoratore, ho dei diritti e devo difenderli. Da solo non posso e mi devo unire ad altri in un sindacato. Più iscritti siamo e più il sindacato conta;
- 2) perché così posso far valere il mio punto di vista;
- 3) perché il sindacato per essere forte, autonomo, efficace ha bisogno del contributo di tutti, non solo sul piano economico (non riceve finanziamenti pubblici!) ma anche di un'ampia partecipazione.

Perché proprio alla CGIL?

Perché è il sindacato più grande e radicato, con una storia lunga e intensa, ed è quello che ha portato avanti battaglie chiare e coerenti con maggior determinazione (estensione dei diritti alle giovani generazioni, lotta contro la precarietà, difesa della scuola e dell'università pubblica, del contratto collettivo di lavoro, della rappresentanza sindacale e della democrazia, ecc.).

Come ci si iscrive?

L'iscrizione al sindacato di norma avviene attraverso la firma di un modulo da parte del lavoratore che delega il datore di lavoro a prelevare una quota (di norma 1%) dallo stipendio e versarlo al sindacato. Il modulo lo trovi presso la tua categoria di riferimento: se ti iscrivi alla categoria ti iscrivi contemporaneamente anche alla **CGIL**.

Mmmm... ma il mio datore di lavoro deve proprio saperlo?

Certo perché il tuo sindacato può tutelarti attraverso una azione collettiva (firmando gli accordi con il datore di lavoro) e attraverso una azione di difesa dei tuoi diritti individuali.

Inoltre più sono gli iscritti e più il sindacato ha forza di fronte al datore di lavoro.

E se non sono dipendente, ma ho altre forme di lavoro (co.pro., partita iva, ecc.)? E se sono disoccupato? Anche in questi casi vai alla Camera del Lavoro più vicina e chiedi di iscriverti all **CGIL**.

I servizi Cgil continuano a crescere

I SERVIZI CGIL



Per "sfogliare" la Carta vai al sito
www.sistemaservizi.cgil.it/Cartadeiservizi.aspx

CONVENZIONI COMMERCIALI CON LE AZIENDE PARTNER



Per qualsiasi informazione sul sistema dei servizi Cgil
sulle offerte commerciali e culturali riservate agli iscritti della Cgil
consulta il sito del Sistema Servizi Cgil:

www.sistemaservizi.cgil.it

KM SICURI

Polizza Veicoli a Motore



LA POLIZZA CHE TI FA PAGARE
IN BASE AI KM PERCORSI,
NON UN METRO DI PIÙ.

Scopri KM SICURI nella tue Agenzie Unipol.



A MISURA DEL TUO DOMANI.



Sconti aggiuntivi con la tua Convenzione.





Febbraio 2010 - Pubblicità



MPS Spider.
La ricaricabile sempre giovane.



www.mps.it

CGIL.it

il portale del lavoro



www.radioarticolo1.it
Parole al lavoro via Internet

TESSERAMENTO 2011



Iscriviti alla **Cgil**
per una maggiore tutela
e per usufruire dei tanti **servizi**
in più

“...L'adesione alla CGIL è volontaria. Essa comporta piena eguaglianza di diritti e di doveri nel pieno rispetto dell'appartenenza a gruppi etnici, nazionalità, lingua, fedi religiose, di orientamento sessuale, di identità di genere, culture e formazioni politiche, diversità professionali, sociali e di interessi, nonché l'accettazione dei principi e delle norme del presente Statuto, in quanto assumono i valori delle libertà personali, civili, economiche, sociali e politiche della giustizia sociale quali presupposti fondanti e fini irrinunciabili di una società democratica.”
(dall'articolo 1 dello Statuto CGIL)

“...La CGIL basa i propri programmi e le proprie azioni sui dettami della Costituzione della Repubblica e ne propugna la piena attuazione.
Considera la pace tra i popoli bene supremo dell'umanità.”
(dall'articolo 2 dello Statuto CGIL)