



*Ministero del Lavoro
e della Previdenza Sociale*

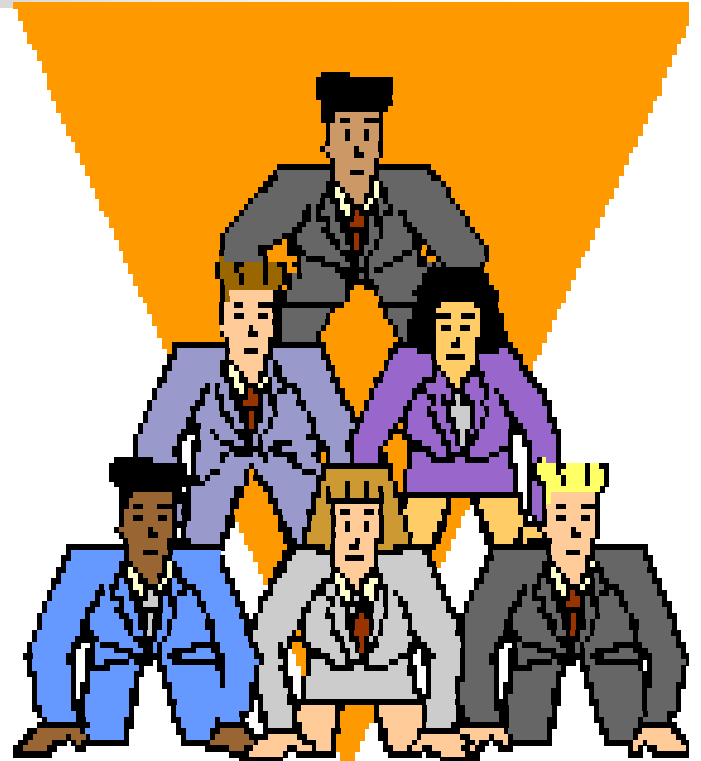
LEGALITA' NEL LAVORO

*DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO
POTENZA*

Via Isca del Pioppo, 41 – 85100 Potenza – 0971/390111 0971/390250 mailto: DPL-Potenza@lavoro.gov.it

CHI SIAMO ?

Siamo funzionari del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Amministrazione che si occupa di tutti i problemi del mondo del lavoro ed opera attraverso Uffici periferici Regionali e Provinciali.



QUALI SONO QUESTI PROBLEMI?

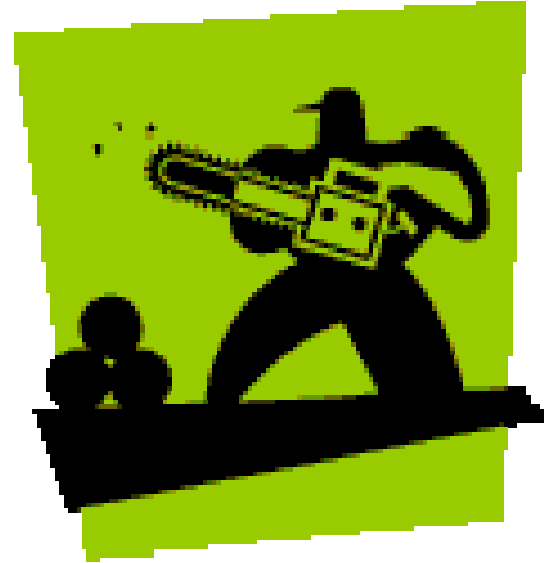
- *Disoccupazione;*
- *Formazione;*
- *Inserimento Lavorativo;*
- *Sicurezza Sui Posti Di Lavoro;*
- *Lavoro Nero;*
- *Discriminazione Femminile;*
- *Difesa Lavoratrici Madri;*
- *Lavoro Dei Minori;*
- *Conflitti Tra Datore Di Lavoro e Lavoratore;*
- *Licenziamento.*



COME INTERVIENE IL NOSTRO UFFICIO PER CERCARE DI RISOLVERE QUESTI PROBLEMI?



Il nostro Ufficio si preoccupa di difendere la parte più debole del rapporto di lavoro e cioè il lavoratore.



PERCHE' IL LAVORATORE E' LA PARTE PIU' DEBOLE?

- *Il lavoratore è la parte debole perché è dipendente dal datore di lavoro dal punto di vista economico (riceve da questi lo stipendio);*
- *dal punto di vista organizzativo (il datore di lavoro stabilisce come, dove e quando il lavoratore dovrà svolgere la sua attività lavorativa);*
- *dal punto di vista disciplinare (il datore di lavoro punisce il lavoratore che non adempie ai propri doveri).*





Tutto questo è tipico del rapporto di lavoro subordinato, che si differenzia dal lavoro autonomo nel quale il lavoratore svolge la sua attività senza dipendere da nessuno (es. artigiano, commerciante, libero professionista, ecc...).

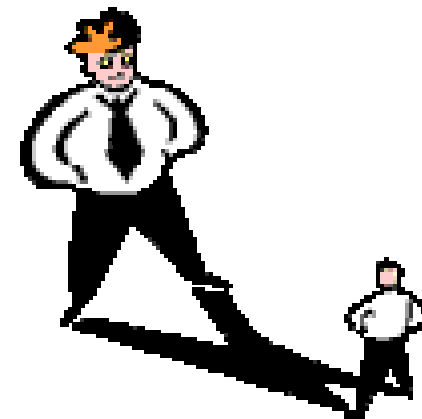
IL LAVORO SUBORDINATO PUÒ ESSERE:

- *rispetto alla durata del contratto:*
 - 1) *a tempo indeterminato (senza scadenza);*
 - 2) *a tempo determinato (che ha un termine preciso);*
- *rispetto alla durata dell'orario:*
 - 1) *a tempo pieno (full-time 8 ore);*
 - 2) *a tempo parziale (part-time, inferiore a 8 ore).*



MA CHE COS'E' IL CONTRATTO DI LAVORO?

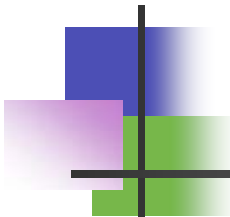
- *Il contratto di lavoro rappresenta l'incontro tra due parti:
il lavoratore che mette a disposizione le proprie capacità lavorative e il datore di lavoro che si impegna a corrispondergli la retribuzione.*
- *Molteplici sono le forme contrattuali, le più interessanti sono previste dal Decreto legislativo 10/09/2003, n. 276.*



APPRENDISTATO



- *L'apprendistato è il tipo di contratto in cui il giovane lavoratore ha l'opportunità di imparare un mestiere, svolgendo, nello stesso tempo, ore di insegnamento (formazione) ed attività lavorativa, percependo un regolare salario.*
- *Questo tipo di contratto, già previsto da una legge degli anni '50, è stato ora modificato dalla Legge Biagi, che ha previsto le seguenti tipologie:*

- 
1. *contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione;*
 2. *contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica;*
 3. *contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione.*





- *Il contratto di cui al punto 1), che può essere anche definito “qualificante”, consente di assumere giovani che abbiano compiuto 16 anni mentre l’età massima è di 18 anni.*

I datori di lavoro possono appartenere a qualunque settore produttivo ed hanno l’obbligo di far svolgere una formazione sia all’interno che all’esterno dell’Azienda affinché il giovane possa conseguire una prima qualifica professionale.

La durata del periodo di apprendistato varia in relazione al titolo di studio posseduto e ai crediti professionali e formativi acquisiti e, in ogni caso, non può essere superiore a tre anni.

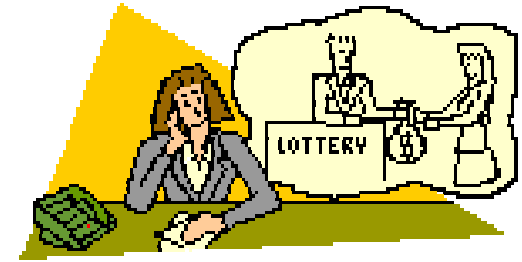


- *Il contratto di cui al punto 2), chiamato anche “specializzante”, prevede quale età minima 18 anni e massima 29. I diversi limiti di età rispetto al contratto precedente sono dovuti al fatto che si tratta di un apprendistato più qualificato che è finalizzato al conseguimento di competenze professionali più elevate. Non a caso sono previste almeno 120 ore annue di formazione. Questa modalità di apprendimento può coinvolgere anche i giovani che hanno già svolto l'apprendistato di cui al punto 1).*



- *Il contratto di apprendistato previsto al punto 3) è detto anche “altamente specializzante” in quanto è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio secondario o universitario o dell’alta formazione o della specializzazione tecnica superiore.*

Per la sua finalità, tale tipo di apprendistato si inserisce nell’ambito della riforma del sistema scolastico di cui alla legge 53/2003 ed è rivolto a giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

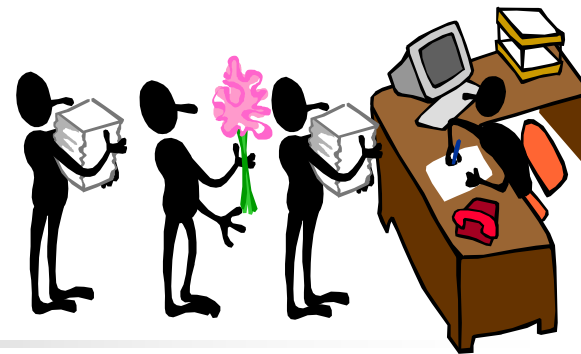


- *La forma contrattuale di cui abbiamo appena parlato realizza un collegamento tra il mondo della scuola e quello del lavoro.*
- *Il legislatore ha ritenuto necessario prolungare il periodo di istruzione obbligatoria per far acquisire un maggiore livello di preparazione culturale al fine di facilitare la ricerca di una occupazione.*
- *A tale scopo, l'istruzione obbligatoria, già fissata dall'art.34 della Costituzione Italiana in otto anni, è stata elevata a 10 anni dalla Legge Finanziaria 2007.*



- *L'istruzione obbligatoria è finalizzata a far conseguire un titolo di studio di Scuola Secondaria Superiore o una qualifica professionale della durata di tre anni, entro il 18° anno di età.*
- *Di conseguenza l'età per poter lavorare è stata elevata da 15 a 16 anni, con l'intenzione di migliorare la crescita culturale e sociale dei giovani e contrastare il fenomeno dell'abbandono scolastico.*

CONTRATTO DI INSERIMENTO



- *Il contratto di inserimento sostituisce il vecchio contratto di formazione e lavoro e consente a tutti coloro che hanno difficoltà a trovare un'occupazione di inserirsi o reinserirsi nel mondo del lavoro ed è rivolto a :*
- *giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni che non hanno mai lavorato (inoccupati);*
- *giovani di età compresa tra i 29 e i 32 anni che non lavorano da molto tempo (disoccupati di lunga durata);*

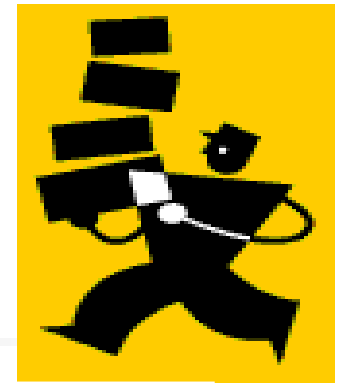


- *lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;*
- *lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non lavorano da almeno due anni;*
- *donne di qualsiasi età residenti in un territorio ad alto tasso di disoccupazione femminile come, ad esempio, la Basilicata;*
- *disabili.*



- *Condizione per l'assunzione è la stipula di un progetto individuale di inserimento con il quale si attribuiscono al lavoratore mansioni adeguate alle sue conoscenze professionali.*
- *Il contratto ha una durata non inferiore a 9 mesi e non superiore ai 18 mesi, elevabile a 36 mesi in caso di assunzione di disabili.*
- *Per incentivare l'assunzione dei soggetti sopra elencati, la legge ha previsto agevolazioni economiche per i datori di lavoro.*

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

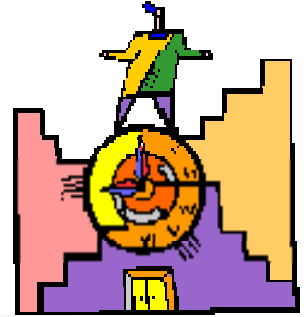


- *Il contratto di somministrazione, già conosciuto come “lavoro interinale”, prevede che il lavoratore, assunto da un’agenzia di collocamento, svolga la sua attività in una o più aziende in base alle loro esigenze produttive.*
- *In questo caso il datore di lavoro non è l’Azienda che utilizza il lavoratore, ma l’Agenzia di lavoro.*
- *La vera novità che questo istituto realizza in materia di collocamento al lavoro consiste nel fatto che, oltre al tradizionale Ufficio di collocamento, attuali Centri per l’Impiego, oggi intervengono anche soggetti privati, regolarmente autorizzati dallo Stato (Agenzie di Lavoro).*



- *Secondo voi, in questo caso, chi deve pagare il salario al lavoratore?*
- *Prima di tutto è obbligata l'Agenzia, in quanto datore di lavoro, qualora questa non paghi, è tenuta l'Azienda che lo ha utilizzato.*

CONTRATTO DI LAVORO RIPARTITO (JOB SHARING)



- *Questo è uno speciale contratto nel quale due lavoratori garantiscono al datore di lavoro la prestazione lavorativa giornaliera.*
- *Ciascun lavoratore, quindi, in accordo con il collega, potrà scegliere la giornata e l'orario di lavoro, in base alle proprie esigenze.*
- *In questo caso al datore di lavoro non interessa chi dei due si presenti al lavoro ma soltanto che la prestazione venga eseguita.*
- *Naturalmente ciascun lavoratore sarà pagato in proporzione al lavoro svolto.*

CONTRATTI DI COLLABORAZIONE



- *Sono particolari tipi di contratti, a metà strada tra il lavoro subordinato e quello autonomo, in cui il lavoratore può decidere come, dove e quando lavorare, purché garantisca il risultato richiesto, in cambio del compenso stabilito.*
- *La legge in vigore (legge BIAGI) ha anche previsto che queste collaborazioni siano finalizzate alla realizzazione di progetti, per non confonderle con il vero e proprio rapporto di lavoro subordinato.*
- *I contratti di collaborazione di cui si è sentito più parlare sono quelli che hanno riguardato migliaia di giovani utilizzati presso i call-center.*



LEGALITA' NEI RAPPORTI DI LAVORO

- *Per poter instaurare un rapporto di lavoro in regola, il datore di lavoro ha l'obbligo di presentare o inviare, entro il giorno antecedente l'assunzione, apposita comunicazione al Centro per l'Impiego competente per territorio (ex Ufficio di Collocamento).*
- *Il giorno stesso dell'assunzione, questi dovrà, altresì, comunicare all'INAIL (Istituto Nazionale Assicurazioni Infortuni sul Lavoro), competente per territorio, il codice fiscale del dipendente.*



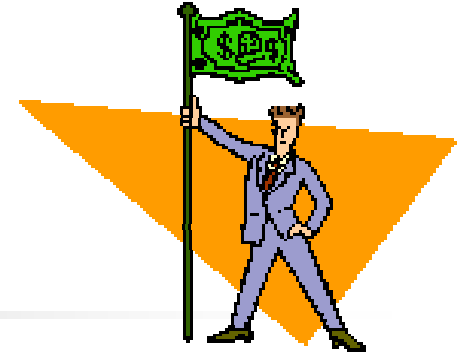
- *A garanzia della valida instaurazione del rapporto di lavoro, al lavoratore deve essere consegnata, contestualmente, una copia della dichiarazione di assunzione ed eventualmente del contratto di lavoro.*

DIRITTI E DOVERI NEI RAPPORTI DI LAVORO

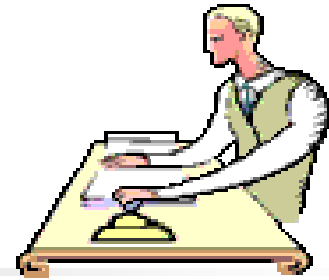


- *Dalla regolare instaurazione del rapporto di lavoro derivano una serie di diritti e doveri per entrambe le parti (datore di lavoro e lavoratore).*
- *Il diritto fondamentale del lavoratore è la retribuzione, ovvero il corrispettivo del lavoro svolto, nella misura stabilita dai Contratti Collettivi.*
- *All'atto del pagamento il datore di lavoro ha l'obbligo di rilasciare un prospetto paga (c.d. busta paga) ove risultino le modalità di calcolo della retribuzione e le ritenute di legge, fiscali (IRPEF), previdenziali ed assistenziali.*

AVETE MAI SENTITO PARLARE DI CONTRATTI COLLETTIVI?



- *I Contratti Collettivi Nazionali sono accordi stipulati tra le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e i rappresentanti delle Associazioni dei datori di lavoro per disciplinare i contenuti normativi ed economici dei vari settori produttivi (industria, commercio, agricoltura, artigianato, ecc.).*
- *Tali contratti hanno valore per tutti gli appartenenti alle singole categorie produttive e stabiliscono i minimi retributivi che valgono per tutti i lavoratori del territorio nazionale. Ne consegue che al lavoratore non può essere corrisposta una paga inferiore al minimo contrattuale.*



- *Strettamente correlata alla retribuzione è la contribuzione previdenziale ed assistenziale obbligatoria dalla quale derivano il diritto all'assistenza (malattia, maternità, ecc.) e alla pensione (di vecchiaia, di invalidità).*
- *Altro diritto del lavoratore è quello di poter svolgere le mansioni per le quali è stato assunto (es. se un lavoratore è stato assunto come impiegato non può svolgere le mansioni di operaio).*



- *I diritti di grande rilevanza che attengono alla sicurezza, alla salute e all'igiene sui luoghi di lavoro sembrano essere messi in discussione dal costante verificarsi di incidenti sui luoghi di lavoro.*
- *Il diritto alla sicurezza merita un maggiore approfondimento e, pertanto, sarà trattato successivamente in un apposito capitolo.*



- *Garantire il rispetto dei diritti significa realizzare il principio di legalità, il rispetto della legge per il bene comune; in caso contrario, dalla negazione della legalità nasce lo sfruttamento dei lavoratori e la piaga del lavoro nero.*

DOVERI DEL LAVORATORE E POTERI DEL DATORE DI LAVORO



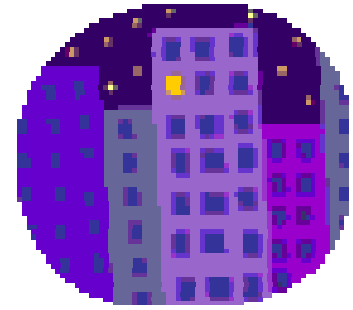
- *Il primo dovere del lavoratore è quello di rendere la prestazione per la quale viene retribuito; nello stesso tempo, egli ha l'obbligo di essere diligente, obbediente e collaborativo.*
- *Il datore di lavoro può esercitare nei confronti del lavoratore tre specifici poteri:*
 1. *potere direttivo (impartire le istruzioni necessarie per l'espletamento del lavoro);*
 2. *potere di vigilanza e di controllo;*
 3. *potere disciplinare (applicare sanzioni ai lavoratori che non osservano gli obblighi previsti dalle leggi e dai contratti).*

SVOLGIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO

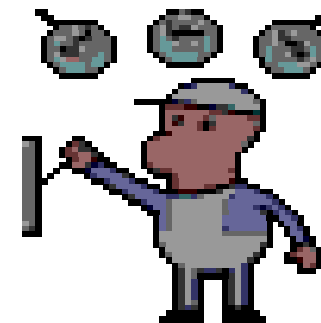
ORARIO DI LAVORO



- *La legge e i contratti collettivi stabiliscono, a tutela del lavoratore, la durata massima settimanale e giornaliera della prestazione lavorativa.*
- *La disciplina vigente (D.Lgs. n.66/2003) fissa in 40 ore settimanali l'orario normale di lavoro, assegnando alla contrattazione collettiva la facoltà di stabilire un orario inferiore.*



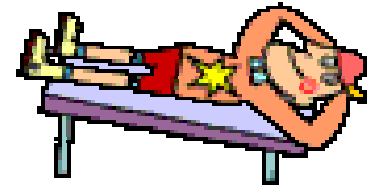
- *In casi eccezionali (esigenze aziendali), è possibile prestare attività lavorativa oltre tale orario (lavoro straordinario), però entro particolari limiti.*
- *In questo caso la prestazione è retribuita in misura maggiore, secondo quanto previsto dai contratti collettivi, per la gravosità cui è sottoposto il lavoratore.*
- *Disagevole è, altresì, il lavoro notturno che, condizionando sensibilmente la vita sociale e familiare del lavoratore, viene compensato con una maggiorazione retributiva.*



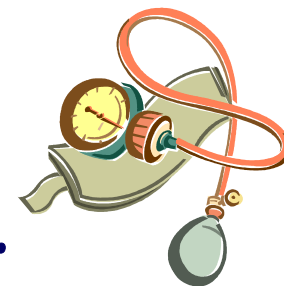
- *Per lavoro notturno si intende quello prestato per almeno 7 ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino.*
- *Durante il periodo notturno è vietato adibire al lavoro i minori e le donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino.*



- *Nel corso della propria attività lavorativa il lavoratore ha il diritto di fruire di riposi giornalieri, settimanali e di ferie annuali.*
- *Riposo giornaliero: il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore .*
- *Riposo settimanale: il lavoratore ha diritto, ogni sette giorni, a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la Domenica.*
- *Ferie annuali: il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane.*



- *Tutta la disciplina dei riposi risponde alla medesima finalità, cioè quella di consentire ai lavoratori il recupero psico-fisico, concorrendo alla realizzazione della sicurezza sui luoghi di lavoro.*
- *Altre facoltà concesse al lavoratore per provvedere alle proprie esigenze di carattere personale e civile sono:*



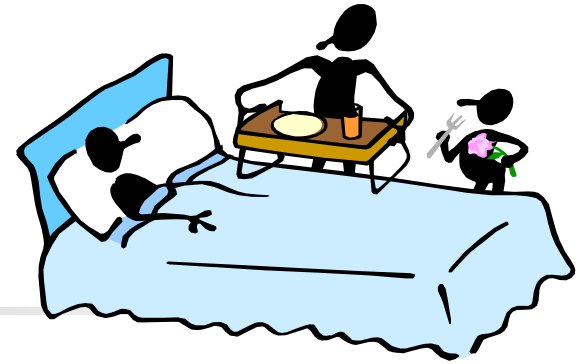
PERMESSI E CONGEDI RETRIBUITI:

- *donatori di sangue (permesso giornaliero nei giorni del prelievo);*
- *lavoratori studenti (150 ore annuali di studio e permessi giornalieri per sostenere esami);*
- *rappresentanti sindacali (permessi per lo svolgimento di funzioni connesse alla tutela dei lavoratori);*
- *consiglieri comunali e provinciali (permessi per il tempo necessario allo svolgimento delle loro funzioni);*
- *lavoratori impegnati presso i seggi elettorali (permessi per la durata delle consultazioni elettorali);*
- *lavoratori che contraggono matrimonio (permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio);*
- *lavoratori disabili o con familiare disabile (permessi di tre giorni mensili oppure riduzione dell'orario di lavoro giornaliero).*
- *Eventuali altri permessi sono previsti dai singoli contratti collettivi.*

PERMESSI E CONGEDI NON RETRIBUITI:

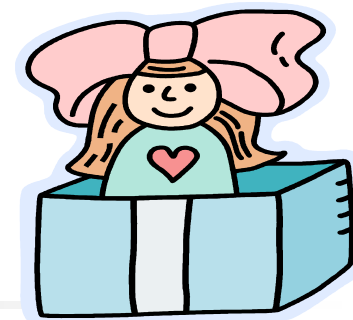


- *rappresentanti sindacali (permessi per partecipare a congressi, convegni ecc.);*
- *Sindaci e Assessori provinciali e comunali (permessi legati allo svolgimento dei propri compiti);*
- *lavoratori che devono adempiere a doveri civili (votazioni, testimonianze davanti al Giudice).*



- *Quando il lavoratore non è nelle condizioni di poter prestare la propria opera, la legge ne tutela i diritti, assicurando, nei seguenti casi, anche la retribuzione:*
 1. *Gravidanza e puerperio;*
 2. *Infortunio;*
 3. *Malattia.*

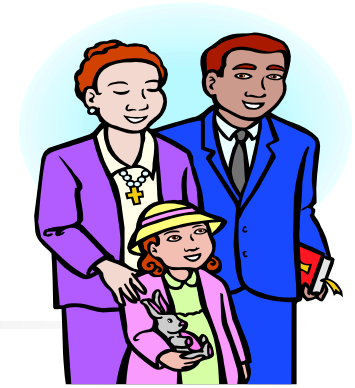
MATERNITA'



- *Per la tutela e sostegno della maternità e della paternità la legge prevede un periodo di astensione obbligatoria dal lavoro e uno di astensione facoltativa, secondo le necessità e lo stato della lavoratrice.*
- *E' possibile, poi, per i genitori, usufruire di una serie di permessi per la cura e l'assistenza del bambino.*
- *Durante il periodo di astensione obbligatoria, che va da due mesi prima del parto a tre mesi dopo, è vietato adibire la lavoratrice a qualsiasi attività.*



- *Per quanto concerne l'astensione facoltativa, la lavoratrice ha la possibilità di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di sei mesi nei primi otto anni di vita del bambino.*
- *Tale facoltà è concessa anche al lavoratore padre e, in ogni caso, l'astensione complessiva di entrambi i genitori non può eccedere i 10 mesi.*
- *La lavoratrice, entro il primo anno di vita del bambino, ha diritto a due ore giornaliere di riposo per allattamento.*



- *Per quanto riguarda la malattia del figlio, entrambi i genitori possono, alternativamente, astenersi dal lavoro fino a tre anni di vita del bambino.*
- *Ad ulteriore tutela della lavoratrice madre, la legge ne vieta il licenziamento dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino.*

MALATTIA

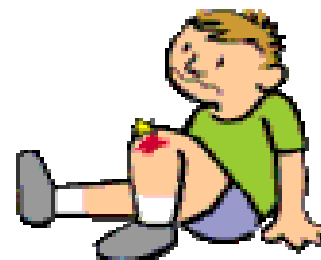


- *La malattia è uno stato patologico che determina una temporanea incapacità lavorativa.*
- *Durante la malattia il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto, per un certo periodo, ed alla retribuzione, fermo restando l'obbligo di produrre al datore di lavoro apposita certificazione medica.*
- *Durante il periodo di malattia il lavoratore è tenuto a rimanere nel proprio domicilio per consentire l'effettuazione delle visite di controllo (visite fiscali), disposte nelle fasce di reperibilità (10-12 e 17-19).*

INFORTUNIO



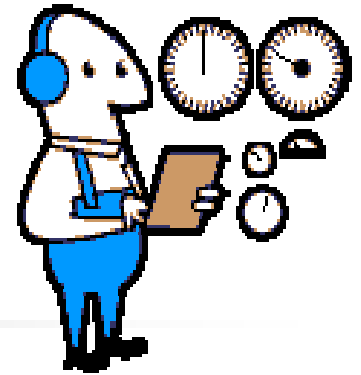
- *L'infornunio è l'evento lesivo occorso al lavoratore durante l'attività lavorativa e dovuto a causa violenta, con conseguente morte o inabilità permanente o temporanea, assoluta o parziale.*



- *Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'INAIL e all'Autorità di Pubblica Sicurezza (Polizia) o al Sindaco, in qualità di rappresentante del Governo, entro 2 giorni, l'infortunio verificatosi.*

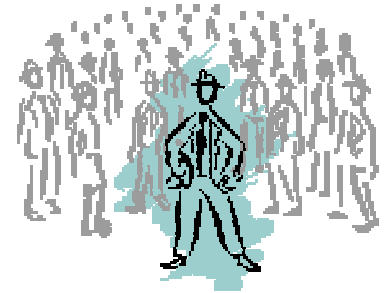
In caso di infortunio mortale la denuncia va presentata entro 24 ore .

- *L'INAIL garantisce al lavoratore infortunato una indennità e, in caso di morte, una rendita ai superstiti.*
- *Quando l'attività lavorativa diviene causa di una malattia invalidante, contratta dal lavoratore, si parla di malattia professionale, indennizzata sempre dall'INAIL.*

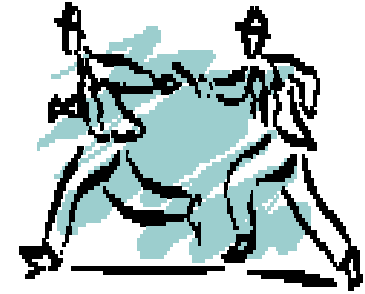


- *Nello svolgimento del rapporto di lavoro possono verificarsi altri casi di mancata prestazione lavorativa, quali sciopero, sospensione disciplinare e cassa integrazione guadagni.*

SCIOPERO



- *Lo sciopero, diritto garantito dalla Costituzione (art. 40), è uno strumento di lotta sindacale che consiste nell'astensione organizzata dal lavoro per la tutela degli interessi collettivi dei lavoratori.*
- *Per le giornate di sciopero il lavoratore non ha diritto alla retribuzione.*



- *Il diritto di sciopero non è soggetto a particolari limitazioni, salvo l'obbligo di garantire i servizi pubblici essenziali; in caso contrario, il Prefetto può ordinare la precettazione dei lavoratori impegnati in tali servizi, obbligandoli cioè, a rendere la propria prestazione nei casi in cui lo sciopero potrebbe danneggiare la collettività.*

SANZIONI DISCIPLINARI



- *Al lavoratore che incorre in gravi infrazioni comportamentali (violazioni di regole) possono essere applicate sanzioni disciplinari tra le quali la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione.*

ALTRE CAUSE DI SOSPENSIONE



- *Tra le cause di sospensione del rapporto di lavoro, non riconducibili al lavoratore ma al datore di lavoro, è da annoverare la temporanea crisi dell'attività produttiva che si traduce nell'impossibilità di mantenere in organico tutti i lavoratori o parte di essi.*
- *Per evitare la sospensione dell'attività dei lavoratori interessati alla crisi è possibile, previo accordo sindacale, una temporanea riduzione dell'orario di lavoro (contratti di solidarietà).*



- *La retribuzione persa a seguito della riduzione dell'orario di lavoro o della sospensione dell'attività viene integrata con l'intervento dello Stato, attraverso l'istituto della Cassa Integrazione Guadagni (c.d. ammortizzatore sociale).*

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO



Le cause che determinano l'estinzione del rapporto di lavoro possono essere:

- *scadenza del termine nel contratto a tempo determinato;*
- *cessazione totale dell'attività dell'Impresa;*
- *accordo tra le parti;*
- *dimissioni (per volontà del lavoratore);*
- *licenziamento (per volontà del datore di lavoro).*

LICENZIAMENTO: COLLETTIVO, INDIVIDUALE



- *Un maggiore approfondimento deve essere dedicato al licenziamento che può essere collettivo o individuale.*
- *Il licenziamento collettivo che, ovviamente, coinvolge una pluralità di lavoratori, è determinato dall'esigenza dell'Azienda di ridurre la forza lavoro in funzione delle necessità produttive.*



- *Per garantire imparzialità e trasparenza nella gestione dei licenziamenti collettivi, la legge fissa una procedura particolare che il datore di lavoro è tenuto a seguire e nella quale intervengono le Organizzazioni Sindacali e gli Uffici pubblici.*
- *Nella generalità dei casi i lavoratori licenziati sono iscritti in apposite liste di mobilità (altra forma di ammortizzatore sociale) che consentono loro di avere una più agevole ricollocazione nel mondo del lavoro.*
- *In attesa della nuova occupazione i lavoratori iscritti percepiscono la c.d. indennità di mobilità, di durata variabile, in rapporto all'età.*



- *In base alle disposizioni vigenti il licenziamento individuale non può avvenire che per giusta causa o giustificato motivo e deve essere intimato per iscritto.*

GIUSTA CAUSA



- *Il licenziamento è per giusta causa (o in tronco) quando il datore di lavoro interrompe il rapporto senza dare preavviso al lavoratore. Questo significa che si è verificata una causa così grave da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso (es. il venir meno del rapporto di fiducia con il datore di lavoro o la sussistenza di un danno patrimoniale per l'impresa).*
- *Episodi ricorrenti di licenziamento per giusta causa sono determinati da furti in Azienda, gravi litigi con atti di violenza nei confronti di altro lavoratore, ecc.*

GIUSTIFICATO MOTIVO



- *Il licenziamento per giustificato motivo si differenzia dal precedente per l'obbligo del preavviso posto a carico del datore di lavoro. Ciò significa che il datore di lavoro è tenuto a comunicare preventivamente il giorno della conclusione del rapporto di lavoro.*
- *Quando il Giudice accerta che il licenziamento è illegittimo, il lavoratore può aver diritto o ad essere riammesso sul posto di lavoro (c.d. reintegra) o a percepire un risarcimento per il danno derivante dalla perdita dell'occupazione.*

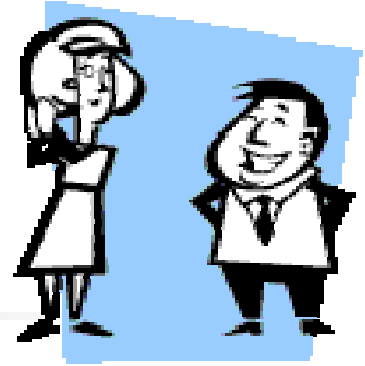
DIVIETI DI LICENZIAMENTO



- *Quando il licenziamento avviene per ragioni ideologiche, religiose, razziali, di sesso o di nazionalità, si parla di licenziamento discriminatorio, vietato dalla legge in quanto contrario al fondamentale principio di uguaglianza, sancito dalla Costituzione.*

Il licenziamento è, altresì, vietato nei seguenti casi:

- *matrimonio della lavoratrice (dal giorno della richiesta delle pubblicazioni fino ad un anno dopo la celebrazione del matrimonio);*



- *stato di gravidanza e di puerperio (dall'accertamento dello stato di gravidanza fino ad un anno di vita del bambino);*
- *infortunio o malattie (per tutto il periodo previsto dalla legge e dai contratti collettivi);*
- *partecipazione ad uno sciopero;*
- *incarichi sindacali e per pubbliche funzioni.*



- *In qualunque modo si conclude il rapporto di lavoro, il lavoratore ha diritto al trattamento di fine rapporto (TFR) che consiste in un'indennità rapportata agli anni di servizio ed alla retribuzione percepita.*



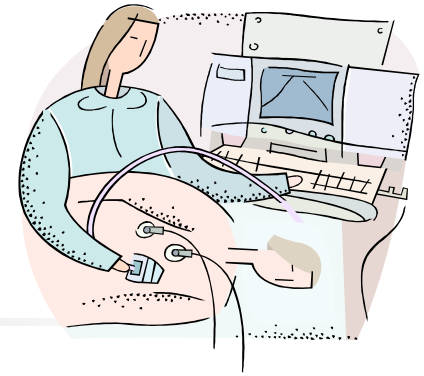
- *Come accennato in premessa, il nostro Ufficio si occupa di tutte le problematiche riguardanti il mondo del lavoro, con particolare attenzione alla legalità e alla sicurezza.*
- *Legalità nel lavoro significa rispettare tutte le norme previste dalle leggi e dai contratti collettivi.*
- *La sicurezza sul lavoro è una condizione ottimale nella quale l'individuo compie le proprie attività con un margine basso di rischi per la propria integrità psico-fisica.*



Per garantire legalità e sicurezza sono istituiti molteplici Servizi quali:

- *Autorizzazioni al Lavoro*
- *Relazioni Sindacali e Conflitti di Lavoro*
- *Ispezioni del Lavoro*
- *Conciliazione Monocratica*
- *Affari Legali e Contenzioso*
- *Relazioni con il Pubblico*

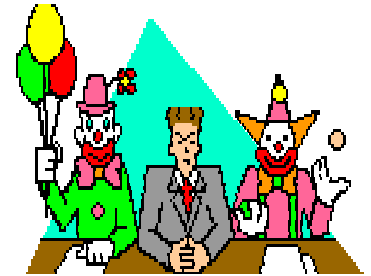
AUTORIZZAZIONI AL LAVORO



- *Le autorizzazioni al lavoro sono provvedimenti emessi dal nostro Ufficio nell'ipotesi in cui il lavoratore ha bisogno di particolare tutela.*
- *E' il caso della lavoratrice madre che ottiene l'autorizzazione ad assentarsi dal lavoro anticipatamente, sia nell'ipotesi di complicanze nella gestazione, sia quando si tratti di lavori pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino .*




- *Il provvedimento si riferisce al periodo antecedente l'astensione obbligatoria, ovvero al periodo precedente i due mesi prima del parto.*
- *L'autorizzazione viene concessa, su domanda della lavoratrice, unitamente alla certificazione medica specialistica, in caso di gravi complicanze della gravidanza.*
- *Quando le condizioni di lavoro e ambientali sono pregiudizievoli per la salute della madre e del bambino e la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, il provvedimento di astensione viene rilasciato al termine di un apposito accertamento ispettivo.*



- *Altra autorizzazione riguarda l'impiego dei minori in rappresentazioni di spettacoli o riprese cinematografiche. Tale atto viene rilasciato una volta ottenuto l'assenso scritto dei genitori o del tutore e a seguito della verifica che non si tratti di lavoro pericoloso per la integrità fisica e psicologica del minore.*

Il lavoro non si deve protrarre oltre le ore 24, con un riposo di almeno 14 ore.

- 
-
- *La Direzione Provinciale del Lavoro interviene nel rilascio di autorizzazione per l'ingresso nel nostro Paese di lavoratori extracomunitari.*
 - *Altri provvedimenti autorizzativi sono:*
 - *Convalida delle dimissioni presentate dalle lavoratrici madri nel periodo di tutela della maternità;*
 - *Convalida della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.*

RELAZIONI SINDACALI E CONFLITTI DI LAVORO.



- *Questa Unità Operativa si occupa delle controversie di lavoro che intercorrono tra lavoratori e datori di lavoro dei settori pubblici e privati.*
- *Per controversie si intendono tutte quelle questioni relative a violazioni di diritti inerenti il rapporto di lavoro.*
- *Tra i casi più frequenti si possono annoverare le richieste, avanzate dai lavoratori, per il mancato pagamento della retribuzione e del TFR, per il riconoscimento di qualifiche superiori (da operaio a operaio qualificato) e per le opposizioni ai licenziamenti.*

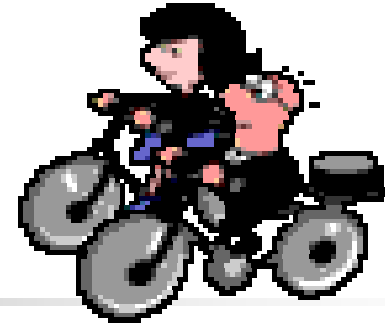


- *Di minore consistenza numerica sono le richieste avanzate dai datori di lavoro nei confronti dei lavoratori che, non ottemperando ai loro doveri, hanno arrecato un danno all'Azienda.*
- *Tutte le richieste inoltrate al nostro Ufficio vengono trattate davanti alla Commissione di Conciliazione che convoca le parti per tentare di raggiungere un accordo sull'oggetto della controversia.*
- *La finalità di questa attività è quella di ridurre il numero delle cause che potrebbero essere instaurate davanti al Giudice del Lavoro.*

ISPEZIONI DEL LAVORO



- *Il Servizio Ispezione svolge l'attività di vigilanza e di controllo nei luoghi di lavoro su tutte le norme in materia di lavoro e di legislazione sociale.*
- *L'organizzazione interna prevede due aree operative:*
 1. *Vigilanza Ordinaria, rivolta all'accertamento delle violazioni delle norme del rapporto di lavoro;*
 2. *Vigilanza Tecnica, finalizzata alla verifica dell'applicazione delle leggi sull'igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.*



- *Quotidianamente gli Ispettori del lavoro che si occupano della Vigilanza Ordinaria si recano presso le Aziende per verificare se, ad esempio, i lavoratori siano stati regolarmente assunti e assicurati (pagamento dei contributi INPS e INAIL), se vengono retribuiti nella misura prevista dai contratti collettivi, se si sono verificati episodi di mobbing, se sono state applicate le norme in materia di assunzione di invalidi, se viene rispettato l'orario di lavoro, ecc.*



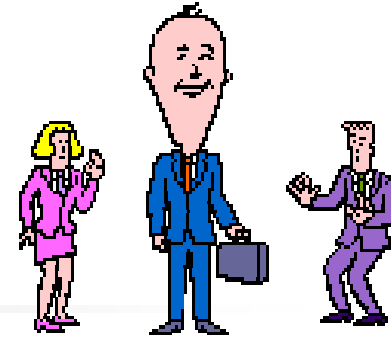
- *Gli Ispettori Tecnici sono, invece, chiamati a vigilare sull'applicazione delle norme per la salute e sicurezza dei lavoratori del settore edile (controllano, ad esempio, la sistemazione dei cavi elettrici e la predisposizione di un quadro elettrico, delle impalcature e della sussistenza di carichi sospesi, fonte di eventuali pericoli, ecc.).*

Inoltre, verificano che l'Azienda abbia fornito ai lavoratori tutti i dispositivi di protezione individuali (casco protettivo, scarpe antinfortunistiche, occhiali e mascherine di protezioni, guanti, ecc.) e che gli stessi vengano effettivamente utilizzati.



- *Per rafforzare l'attività ispettiva, è istituito, presso ciascuna Direzione Provinciale del Lavoro, un Nucleo Carabinieri.*

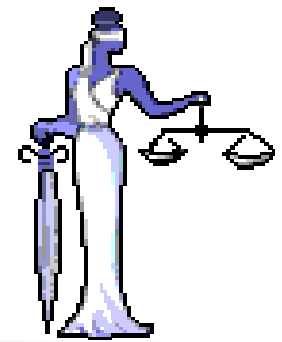
CONCILIAZIONE MONOCRATICA



- *Qualora il lavoratore denunci al Servizio Ispettivo il mancato pagamento di retribuzioni, è possibile attivare la procedura conciliativa innanzi ad un funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro, al fine di soddisfare il diritto vantato.*

In caso di mancata conciliazione prosegue l'iter ispettivo che può sfociare nella diffida accertativa.

AFFARI LEGALI E CONTENZIOSO

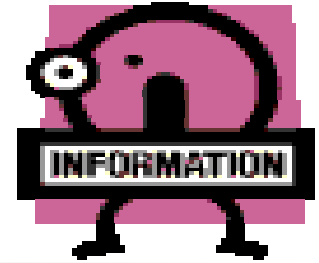


- *Contro i provvedimenti degli ispettori, a difesa delle proprie argomentazioni, i datori di lavoro possono chiedere all'Ufficio Affari Legali e Contenzioso il riesame degli stessi.*
- *In caso di mancato accoglimento delle ragioni rappresentate dal datore di lavoro questo Servizio emette la c.d. ordinanza ingiunzione che consiste nell'ordine di pagamento delle sanzioni previste.*

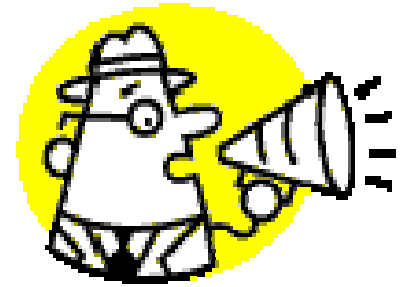


- *Anche contro questo atto il datore di lavoro può difendersi, presentando ricorso alla Direzione Regionale del Lavoro o, in alternativa, al Giudice Ordinario del Lavoro.*
- *I funzionari incaricati seguono tutto l'iter processuale, rappresentando l'Amministrazione in giudizio.*

RELAZIONI CON IL PUBBLICO



- *Al fine di avvicinare l'Amministrazione al cittadino, l'URP fornisce all'utente le prime informazioni utili per risolvere problematiche riguardanti il lavoro.*
- *Il cittadino che voglia acquisire informazioni e documenti inerenti a pratiche della Direzione Provinciale del Lavoro deve rivolgersi a questo Ufficio.*



- *Un'altra attività connessa all'incremento della comunicazione istituzionale è rappresentata dalla risoluzione di quesiti nelle materie di competenza di tutta la Direzione.*
- *Per divulgare tutte le iniziative intraprese dall'Amministrazione per contrastare il lavoro sommerso ed irregolare e per affermare la legalità e la sicurezza nel mondo del lavoro vengono diffuse, periodicamente, informazioni attraverso gli organi di stampa.*