



BREVI CENNI PER L'AUTOTUTELA DEL LAVORATORE

**Guida in italiano, inglese, francese,
arabo, urdu e bengalese**



<< L'antico possessore del denaro va avanti come capitalista, il possessore di forza-lavoro lo segue come suo lavoratore; l'uno sorridente con aria d'importanza e tutto affaccendato, l'altro timido, restio, come qualcuno che abbia portato al mercato la propria pelle e non abbia ormai da aspettarsi altro che la [...] conciatrice> K.Marx

ITALIANO

Introduzione

Da vari decenni la condizione dei lavoratori in Italia è sempre più povera e precaria. Il mondo del lavoro è diventato una giungla in cui è sempre più necessario avere delle basi per potersi districare. Questo piccolo manuale vuole essere un piccolo e primo approdo al sindacato per i lavoratori stranieri che più di altri, anche sui luoghi di lavoro, subiscono abusi e discriminazioni

C'è chi ancora divide il mondo tra italiani e immigrati, tra persone di diverse religioni, etnie e colori della pelle, c'è chi pensa che una delle cause dei salari bassi sia causa degli immigrati che giocano su un campo concorrenziale coi lavoratori autoctoni. In questo marasma di visioni xenofobe e razziste noi ci ostiniamo a vedere solo una sola contrapposizione: quella tra sfruttati e sfruttatori e in questo conflitto sappiamo bene dove collocarci.

Una delle principali ragioni per cui i lavoratori stranieri sono peggio pagati è perché spesso offrono comportamenti aziendali che violano la legge e i contratti. Orari full time pagati part time, mancanza di supplementari o straordinari pagati, livelli applicati più bassi delle mansioni effettivamente svolte, utilizzo fuori luogo di alcune tipologie contrattuali.

Conoscere i propri diritti e i propri doveri è il primo strumento sindacale di cui il lavoratore può e deve disporre, tuttavia partecipare alla vita sindacale è altrettanto imprescindibile per non vivere passivamente anche la propria esperienza lavorativa. La Cgil offre gli strumenti per difenderti all'interno di questo complesso mondo offrendo rappresentanza, tutela collettiva con le sue categorie sindacale e tutela individuale attraverso il suo patronato INCA, il suo CAAF, l'Ufficio Immigrati e l'Ufficio Vertenze

Questa breve guida, per questo non esaustiva, vuole avere lo scopo di fornire brevi cenni per permettere al lavoratore straniero la difesa dei propri diritti normativi ed economici.

Diritti e doveri

Come capire se si è assunti in regola?

Si può già capire dai documenti chiesti dall'azienda: carta di identità, codice fiscale, C2 storico ecc.

La certezza la si ha quando si riceve la prima busta paga

La busta paga

Deve contenere i dati sia dell'impresa che del lavoratore. All'interno di questa si deve vedere la qualifica, il livello, la retribuzione lorda, le ritenute, le detrazioni, data di inizio ed eventualmente di cessazione del rapporto di lavoro

Tredicesima e Quattordicesima

Anche se non tutti i CCNL lo prevedono molti di questi prevedono l'esistenza di mensilità aggiuntive alle dodici ordinarie.

Maggiorazioni

Le ore fatte in più rispetto al ordinario orario di lavoro settimanale sono pagate con una maggiorazione in base a quanto riportato dal CCNL. Allo stesso modo le ore di lavoro svolte in determinate fasce orarie possono ugualmente essere pagate di più, sempre in base a ciò che è scritto nel CCNL applicato

TFR

Il TFR (Trattamento di Fine Rapporto o liquidazione) è una somma pagata dall'azienda a cessazione del rapporto di lavoro calcolata in base alla durata della permanenza nella stessa. Fare attenzione che non sia forfetizzata all'interno di ogni mensilità.

Malattia

La malattia è un diritto ma deve seguire da parte del lavoratore una corretta procedura. Entro il primo giorno di malattia questi deve comunicarlo all'azienda. Se il periodo di malattia dura più di un giorno è necessario il certificato medico che va mandato in azienda. Chi lavora nel privato deve essere reperibile all'indirizzo presente nel certificato medico nelle seguenti fasce orarie mattino 10.00/12.00 e 17.00/19.00 anche i giorni festivi

Infortunio

Se ti fai male a lavoro o mentre vai o torni da lavoro (...seguendo l'itinerario più corto!) devi comunicarlo subito ad un responsabile dell'azienda e recarti al primo presidio medico. Questa prassi è consigliabile anche per infortuni di piccola entità.

Ferie

Le ferie si maturano lavorando, in un anno si maturano non meno di 4 settimane di ferie. Queste devono essere concordate con l'azienda. Può succedere che in situazioni di chiusura aziendale le ferie vengono imposte dall'azienda in determinati periodi (es. Natale o Ferragosto)

Periodo di prova e preavviso

Il contratto individuale solitamente prevede un periodo di prova iniziale all'interno del quale entrambi le parti possono liberarsi senza dare giustificazione alcuna.

Superato tale periodo, in caso di volontà da una parte di interrompere il contratto a tempo indeterminato (licenziamento o dimissioni) dovrà rispettare il c.d. periodo di preavviso. Dimettersi con un contratto a tempo determinato è sconsigliabile perché l'azienda potrà imputare il costo del lavoro non svolto fino a fine contratto

Licenziamento

Il licenziamento deve avvenire in forma scritta e mai verbalmente. In caso di lettere date dal padrone a mano al lavoratore è preferibile sempre aggiungere la dicitura "per ricevuta" prima della firma. Le assenze ingiustificate, l'abbandono del posto di lavoro e altri comportamenti lesivi per l'azienda possono essere considerati motivi di licenziamento. Ad ogni modo rivolgiti ai nostri uffici vertenze.

NASPI

L'indennità di disoccupazione spetta ai lavoratori che hanno perso il lavoro (licenziamento o fine contratto) che abbiano lavorato almeno 13 settimane negli ultimi 4 anni. La domanda deve essere fatta entro 68 giorni dalla fine del contratto, verrà corrisposto un'indennità

Tipologie lavorative

La Subordinazione:

Con lavoro subordinato o dipendente si intende la cessione da parte del lavoratore del proprio tempo e delle proprie competenze fisiche e/o intellettuali ad un'azienda in cambio di una retribuzione economica, copertura contributiva e una garanzia di continuità nei limiti della durata del contratto. Il lavoratore è tenuto a seguire le direttive utilizzando i mezzi di lavoro dati dall'azienda.

La Parasubordinazione

Il parasubordinato, anche chiamato lavoratore in Collaborazione Coordinata e Continuativa (in seguito Co.Co.Co.), si distingue dalla prima perché si inserisce a metà strada tra subordinazione e autonomia del rapporto di lavoro. Il collaboratore decide autonomamente tempi e modalità di esecuzione della commessa, tuttavia non impiega propri strumenti; L'unico limite della sua autonomia è il potere di coordinamento imposto dall'azienda che non deve pregiudicare l'autonomia operativa del lavoratore Co.Co.Co.. Non esiste un orario di lavoro prestabilito ma al Co.Co.Co. sarà corrisposta una retribuzione sulla base delle ore effettivamente svolte. Di conseguenza non ha ferie ma può mettersi in malattia anche se quest'ultima è meno tutelata rispetto al lavoro subordinato

Il lavoro autonomo

Il lavoratore autonomo può essere a prestazione occasionale con un massimale di 5000€ o a partita iva. Tale lavoratore non è sottoposto al potere direttivo dell'azienda, la quale su di lui non esercita alcun tipo di costrizione (es. orario di lavoro, coordinazione del lavoro, obbligo di vestiario ecc.), tuttavia su di lui ricadono tutti i *rischi di impresa*, al contrario delle tipologie di lavoro precedentemente elencate. Di conseguenza non ha diritto alla tutela contro il licenziamento, non può fare richiesta di disoccupazione, non ha ferie né malattia. Il suo compenso economico, non per forza basato sulle ore fatte dal lavoratore autonomo, deve essere contrattato e pattuito da entrambe le parti e deve essere all'interno della scrittura privata stipulata dalle due parti. Visto il gran numero di abusi di questa tipologia lavorativa si consiglia sempre di rivolgersi alla struttura sindacale per valutare se tale rapporto di lavoro è svolto a norma di legge.

Il tirocinio

Anche chiamato Stage o borsa lavoro il tirocinante non stipula un contratto di lavoro ma esclusivamente un contratto finalizzato alla sua formazione di competenze tecniche e pratiche circa un determinato mestiere, per questo deve avere degli obiettivi precisi e un'altrettanto precisa modalità di svolgimento. Il tirocinante deve essere seguito da due tutor, il suo contratto deve avere una durata massima e non riceve uno stipendio bensì una piccola indennità mensile. Visto il gran numero di abusi di questa tipologia lavorativa si consiglia sempre di rivolgersi alla struttura sindacale per valutare se il tirocinio è svolto a norma di legge.

Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro

Che cos'è?

Il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (in seguito CCNL) sta alla base del rapporto del lavoro quasi sempre subordinato. Questo regola sia gli aspetti normativi sia quelli di aspetto economico.

Il CCNL viene stipulato dalle organizzazioni sindacali e padronali.

È importante sottolineare che molti CCNL firmati da organizzazioni cosiddette "di comodo" regolano in maniere peggiorativa le condizioni normative ed economiche di un determinato settore lavorativo. Esiste pertanto la possibilità che la stessa mansione sia pagata diversamente in base al diverso CCNL applicato. L'esistenza di questi CCNL cosiddetti "pirata" pregiudicano anche il miglioramento e le rivendicazioni dei CCNL firmati dai sindacati maggiormente rappresentativi, non esistendo alcun obbligo da parte delle aziende nell'applicare un CCNL preciso se non in base al suo settore di riferimento

Livelli e retribuzione

Ogni CCNL prevede un sistema per “inquadrare” il lavoratore. Sulla base del livello applicato dipende la retribuzione. Il livello deve rispecchiare la mansione da svolgere, gli incarichi ricoperti e la posizione all’interno dell’organizzazione aziendale. Ogni CCNL prevede una capitolo che spiega per ogni livello le mansioni e un’esemplificazione dei profili professionali da esso racchiusi.

INGLESE

Introduction

For several decades, the condition of workers in Italy has become increasingly poor and precarious. The world of work has turned into a jungle where it is more and more necessary to have a foundation to navigate through it. This small handbook aims to be a first port of call for foreign workers to get acquainted with unions, as they, more than others, face abuse and discrimination even in the workplace.

Some still divide the world between Italians and immigrants, between people of different religions, ethnicities, and skin colors. Some believe that one of the causes of low wages is the competition between immigrants and native workers. Amidst this chaos of xenophobic and racist views, we insist on seeing only one division: that between the exploited and the exploiters, and in this conflict, we know well where we stand.

One of the main reasons foreign workers are paid less is that companies often engage in behaviors that violate the law and contracts. Full-time hours are paid as part-time, overtime or extra hours are unpaid, lower levels than the actual duties performed are applied, and some contract types are used inappropriately. Knowing your rights and duties is the first union tool that every worker must have. However, participating in union activities is equally essential to avoid passively enduring your work experience. The CGIL offers tools to defend yourself within this complex world by providing representation, collective protection through its union categories, and individual protection through its INCA patronage, CAAF, Immigration Office, and Disputes Office. This brief guide, though not exhaustive, aims to provide basic information to help foreign workers defend their legal and economic rights.

Rights and Duties

How to Know if You Are Legally Employed?

You can already tell from the documents the company asks for: identity card, tax code, historical C2, etc. The certainty comes when you receive your first payslip.

Payslip

It must contain the details of both the company and the worker. It should show the qualification, level, gross salary, deductions, withholdings, start date, and, if applicable, the termination date of the employment relationship.

Thirteenth and Fourteenth Month's Pay

Although not all national collective bargaining agreements (CCNL) provide for it, many do allow for additional monthly payments beyond the usual twelve.

Overtime

Hours worked beyond the regular weekly working hours are paid with an increase as indicated by the CCNL. Similarly, work performed during certain time slots can also be paid more, depending on what is stipulated in the applied CCNL.

TFR (Severance Pay)

The TFR is a sum paid by the company upon termination of employment, calculated based on the length of time spent with the company. Be careful that it is not included in each monthly payment as a lump sum.

Illness

Illness is a right, but the worker must follow the correct procedure. On the first day of illness, the worker must notify the company. If the illness lasts more than one day, a medical certificate is required and must be sent to the company. Private sector workers must be available at the address on the medical certificate during the following hours: 10:00-12:00 AM and 17:00-19:00 PM, including holidays.

Injury

If you get injured at work or while traveling to or from work (following the shortest route!), you must immediately inform a company representative and go to the nearest medical facility. This procedure is advisable even for minor injuries.

Holidays

Holidays are earned by working; in a year, at least 4 weeks of holidays are earned. These must be agreed upon with the company. In situations of company closure, holidays may be imposed by the company at certain times (e.g., Christmas or mid-August).

Probation Period and Notice Period

The individual contract usually provides for an initial probation period during which either party can terminate the contract without giving any reason. Once this period is over, if either party wishes to terminate a permanent contract (dismissal or resignation), they must respect the notice period. Resigning with a fixed-term contract is inadvisable because the company may charge the cost of the work not completed until the end of the contract.

Dismissal

Dismissal must always be in written form, never verbally. If the employer hands the dismissal letter to the worker personally, it is always preferable to add the

note "for receipt" before signing. Unjustified absences, abandoning the workplace, and other harmful behaviors for the company can be grounds for dismissal. In any case, contact our Disputes Office.

NASPI

Unemployment benefits are available to workers who have lost their job (dismissal or end of contract) and have worked at least 13 weeks in the last 4 years. The application must be made within 68 days from the end of the contract.

Types of Employment

Subordination

Subordinate or dependent work refers to the worker giving up their time and physical and/or intellectual skills to a company in exchange for monetary compensation, social security coverage, and a guarantee of continuity within the limits of the contract duration. The worker is obliged to follow the directives and use the company's provided work tools.

Parasubordination

The parasubordinate worker, also known as a worker in Coordinated and Continuous Collaboration (Co.Co.Co.), differs from the former as it is halfway between subordination and autonomy of the work relationship. The collaborator autonomously decides the time and manner of executing the task but does not use their tools. The only limit to their autonomy is the coordination power imposed by the company, which should not hinder the Co.Co.Co worker's operational autonomy. There is no pre-established work schedule, but the Co.Co.Co will be paid based on the hours actually worked. Consequently, they have no holidays but can take sick leave, although it is less protected compared to subordinate work.

Self-Employment

A self-employed worker can be an occasional service provider with a cap of €5,000 or a freelancer. Such a worker is not subject to the company's directive power, which does not impose any restrictions on them (e.g., work hours, work coordination, dress code, etc.); however, all business risks fall on them, unlike the previously mentioned types of employment. Consequently, they are not entitled to protection against dismissal, cannot claim unemployment benefits, and do not have holidays or sick leave. Their financial compensation, not necessarily based on the hours worked, must be negotiated and agreed upon by both parties and included in the private agreement between the two. Given the high number of abuses in this type of employment, it is always advisable to

consult with the union to evaluate whether this employment relationship is being conducted legally.

Internship

Also known as an Internship or work grant, the intern does not sign a work contract but solely a contract aimed at their technical and practical training in a specific profession. Therefore, it must have precise objectives and equally precise methods of execution. The intern must be guided by two tutors, their contract must have a maximum duration, and they do not receive a salary but a small monthly allowance. Given the high number of abuses in this type of employment, it is always advisable to consult with the union to evaluate whether the internship is being conducted legally.

National Collective Bargaining Agreement

What is it?

The National Collective Bargaining Agreement (CCNL) is the basis of almost every subordinate work relationship. It regulates both the legal and economic aspects of employment. The CCNL is stipulated by trade unions and employers' organizations.

Levels and Remuneration

Each CCNL provides a system to "classify" the worker. The remuneration depends on the level applied. The level must reflect the duties performed, the roles held, and the position within the company organization. Each CCNL includes a chapter that explains the duties for each level and provides examples of the professional profiles covered by it.

FRANCESE

Introduction

Depuis plusieurs décennies, la condition des travailleurs en Italie est de plus en plus précaire et appauvrie. Le monde du travail est devenu une jungle où il est de plus en plus nécessaire d'avoir des bases solides pour s'y retrouver. Ce petit manuel se veut un premier point de repère pour les travailleurs étrangers qui, plus que d'autres, subissent des abus et des discriminations, même sur les lieux de travail.

Certains continuent de diviser le monde entre Italiens et immigrés, entre personnes de différentes religions, ethnies et couleurs de peau. Certains pensent que l'une des causes des bas salaires est la concurrence entre les immigrés et les travailleurs autochtones. Au milieu de ce chaos de visions xénophobes et racistes, nous nous obstinons à ne voir qu'une seule opposition : celle entre les exploités et les exploités, et dans ce conflit, nous savons bien de quel côté nous nous trouvons.

L'une des principales raisons pour lesquelles les travailleurs étrangers sont moins bien payés est que les entreprises adoptent souvent des comportements qui violent la loi et les contrats. Des horaires de travail à temps plein sont payés comme à temps partiel, les heures supplémentaires ne sont pas rémunérées, des niveaux inférieurs aux tâches réellement effectuées sont appliqués, et certaines catégories de contrats sont utilisées de manière inappropriée. Connaître ses droits et ses devoirs est le premier outil syndical dont chaque travailleur doit disposer. Cependant, participer à la vie syndicale est tout aussi essentiel pour ne pas subir passivement son expérience professionnelle. La CGIL offre les outils nécessaires pour se défendre dans ce monde complexe, en offrant représentation, protection collective à travers ses catégories syndicales et protection individuelle grâce à son patronat INCA, son CAAF, son Bureau des Immigrés et son Bureau des Contentieux. Ce bref guide, bien que non exhaustif, vise à fournir des informations de base pour permettre aux travailleurs étrangers de défendre leurs droits légaux et économiques.

Droits et Devoirs

Comment savoir si vous êtes embauché légalement ? Cela peut déjà se comprendre par les documents demandés par l'entreprise : carte d'identité, code fiscal, historique C2, etc. La certitude vient lorsque vous recevez votre première fiche de paie.

Fiche de Paie Elle doit contenir les informations concernant l'entreprise et le travailleur. Elle doit indiquer la qualification, le niveau, le salaire brut, les

retenues, les déductions, la date de début et éventuellement celle de la fin de la relation de travail.

Treizième et Quatorzième Mois Bien que tous les conventions collectives nationales de travail (CCNL) ne le prévoient pas, beaucoup incluent des paiements supplémentaires au-delà des douze mois ordinaires.

Majoration Les heures supplémentaires par rapport à l'horaire de travail hebdomadaire ordinaire sont payées avec une majoration selon ce qui est indiqué dans le CCNL. De la même manière, les heures de travail effectuées dans certaines tranches horaires peuvent également être payées plus cher, toujours selon ce qui est écrit dans le CCNL appliqué.

TFR (Indemnité de Fin de Contrat) Le TFR est une somme versée par l'entreprise lors de la cessation du contrat de travail, calculée en fonction de la durée de votre séjour dans l'entreprise. Attention à ce qu'il ne soit pas inclus sous forme de forfait dans chaque mensualité.

Maladie La maladie est un droit, mais le travailleur doit suivre la procédure correcte. Le premier jour de maladie, il doit en informer l'entreprise. Si la maladie dure plus d'un jour, un certificat médical est nécessaire et doit être envoyé à l'entreprise. Les travailleurs du secteur privé doivent être disponibles à l'adresse figurant sur le certificat médical durant les heures suivantes : matin de 10h00 à 12h00 et après-midi de 17h00 à 19h00, y compris les jours fériés.

Accident de Travail Si vous vous blessez au travail ou en vous rendant ou en revenant du travail (en suivant le trajet le plus court !), vous devez immédiatement en informer un responsable de l'entreprise et vous rendre à la première structure médicale. Cette procédure est conseillée même pour les accidents mineurs.

Congés Les congés s'acquièrent en travaillant ; en un an, on acquiert au moins 4 semaines de congés. Ceux-ci doivent être convenus avec l'entreprise. Il peut arriver que, dans des situations de fermeture d'entreprise, les congés soient imposés par l'entreprise à certaines périodes (par exemple, Noël ou le 15 août).

Période d'essai et Préavis Le contrat individuel prévoit généralement une période d'essai initiale pendant laquelle les deux parties peuvent mettre fin au contrat sans donner de justification. Une fois cette période passée, si l'une des parties souhaite mettre fin à un contrat à durée indéterminée (licenciement ou démission), elle doit respecter la période de préavis. Il est déconseillé de démissionner avec un contrat à durée déterminée, car l'entreprise pourra imputer le coût du travail non effectué jusqu'à la fin du contrat.

Licenciement Le licenciement doit toujours se faire par écrit et jamais verbalement. Si l'employeur remet la lettre de licenciement en main propre au travailleur, il est toujours préférable d'ajouter la mention "pour reçu" avant de signer. Les absences injustifiées, l'abandon du poste de travail et d'autres comportements nuisibles pour l'entreprise peuvent être considérés comme des motifs de licenciement. Dans tous les cas, contactez notre Bureau des Contentieux.

NASPI L'indemnité de chômage est accordée aux travailleurs qui ont perdu leur emploi (licenciement ou fin de contrat) et qui ont travaillé au moins 13 semaines au cours des 4 dernières années. La demande doit être faite dans les 68 jours suivant la fin du contrat.

Types de Travail

Subordination: Le travail subordonné ou salarié désigne la cession par le travailleur de son temps et de ses compétences physiques et/ou intellectuelles à une entreprise en échange d'une rémunération, d'une couverture sociale et d'une garantie de continuité dans les limites de la durée du contrat. Le travailleur est tenu de suivre les directives et d'utiliser les outils de travail fournis par l'entreprise.

Parasubordination Le travailleur parasubordonné, également appelé travailleur en Collaboration Coordonnée et Continue (Co.Co.Co.), se distingue du premier car il se situe à mi-chemin entre subordination et autonomie dans la relation de travail. Le collaborateur décide de manière autonome du temps et des modalités d'exécution de la tâche, mais n'utilise pas ses propres outils. La seule limite à son autonomie est le pouvoir de coordination imposé par l'entreprise, qui ne doit pas nuire à l'autonomie opérationnelle du travailleur Co.Co.Co. Il n'y a pas d'horaire de travail prédéfini, mais le Co.Co.Co sera rémunéré en fonction des heures réellement travaillées. Par conséquent, il n'a pas de congés mais peut se mettre en maladie, bien que cette dernière soit moins protégée que dans le cas du travail subordonné.

Travail Autonome Le travailleur autonome peut être un prestataire occasionnel avec un plafond de 5 000 € ou un travailleur indépendant. Ce type de travailleur n'est pas soumis au pouvoir de direction de l'entreprise, qui n'exerce aucune contrainte sur lui (par exemple, horaires de travail, coordination du travail, obligation vestimentaire, etc.), mais il supporte tous les risques liés à l'entreprise, contrairement aux types de travail précédemment mentionnés. Par conséquent, il n'a pas droit à la protection contre le licenciement, ne peut pas demander d'indemnité de chômage, n'a pas de congés ni de maladie. Sa

rémunération, non nécessairement basée sur les heures travaillées, doit être négociée et convenue par les deux parties et doit figurer dans le contrat privé stipulé par les deux parties. Étant donné le grand nombre d'abus dans ce type de travail, il est toujours conseillé de consulter la structure syndicale pour évaluer si cette relation de travail est conforme à la loi.

Stage Également appelé stage ou bourse de travail, le stagiaire ne signe pas de contrat de travail, mais uniquement un contrat visant sa formation technique et pratique à un métier spécifique. Par conséquent, il doit avoir des objectifs précis et des modalités d'exécution tout aussi précises. Le stagiaire doit être encadré par deux tuteurs, son contrat doit avoir une durée maximale, et il ne reçoit pas de salaire, mais une petite indemnité mensuelle. Compte tenu du grand nombre d'abus dans ce type de travail, il est toujours conseillé de consulter la structure syndicale pour évaluer si le stage est conforme à la loi.

Convention Collective Nationale de Travail

Qu'est-ce que c'est ? La Convention Collective Nationale de Travail (CCNL) est la base de presque toute relation de travail subordonné. Elle régle à la fois les aspects légaux et économiques du travail. La CCNL est conclue par les organisations syndicales et patronales.

Niveaux et Rémunération Chaque CCNL prévoit un système de "classification" du travailleur. La rémunération dépend du niveau appliqué. Le niveau doit refléter les tâches à accomplir, les responsabilités assumées et la position au sein de l'organisation de l'entreprise. Chaque CCNL comprend un chapitre expliquant pour chaque niveau les tâches et un exemple des profils professionnels qu'il couvre.

المقدمة

منذ عدة عقود، أصبحت أوضاع العمال في إيطاليا تزداد فقرًا وهشاشة. لقد أصبح عالم العمل غابةً يتعین فيها الحصول على أساسيات قوية لتجنب الوقوع في المتاعب. هذا الدليل الصغير يهدف إلى أن يكون نقطة انطلاق أولى للعمال الأجانب الذين، أكثر من غيرهم، يعانون من الانتهاكات والتمييز، حتى في أماكن العمل.

لا يزال هناك من يقسم العالم بين إيطاليين ومهاجرين، وبين أشخاص من ديانات وأعراق وألوان بشرية مختلفة. هناك من يعتقد أن أحد أسباب الأجور المنخفضة هو المنافسة بين المهاجرين والعمال الأصليين. في خضم هذا الفوضى من الرؤى العنصرية والتمييزية، نصر نحن على رؤية تعارض واحد فقط: بين المستغلين والمستغلين، وفي هذا الصراع نعرف جيدًا أين نقف.

أحد الأسباب الرئيسية لانخفاض أجور العمال الأجانب هو أن الشركات غالبًا ما تنتهج سلوكيات تنتهك القانون والعقود. يتم دفع ساعات العمل الكاملة على أنها دوام جزئي، ولا يتم دفع الأجر الإضافي أو الساعات الإضافية، ويتم تطبيق مستويات أقل من المهام الفعلية، ويتم استخدام بعض أنواع العقود بشكل غير مناسب. معرفة حقوقك وواجباتك هي الأداة النقابية الأولى التي يجب على كل عامل امتلاكها. ومع ذلك، فإن المشاركة في الحياة النقابية هي بنفس الأهمية لعدم العيش تجربة العمل بشكل سلبي. تقدم الأدوات اللازمة للدفاع عن نفسك في هذا العالم المعقد من خلال تقديم التمثيل، والحماية ICGIL ومكتب CAAF و INCA الجماعية عبر فئاتها النقابية، والحماية الفردية من خلال خدماتها مثل المهاجرين ومكتب النزاعات. يهدف هذا الدليل المختصر، رغم أنه غير شامل، إلى تقديم معلومات أساسية تمكن العمال الأجانب من الدفاع عن حقوقهم القانونية والاقتصادية.

الحقوق والواجبات

كيف تعرف إذا كنت موظفًا بشكل قانوني؟

C2، يمكن فهم ذلك من خلال المستندات التي تطلبها الشركة: بطاقة الهوية، الرمز الضريبي، تاريخ الـ وما إلى ذلك. التأكيد يأتي عندما تتلقى أول قسيمة راتب.

قسيمة الراتب يجب أن تحتوي على بيانات كل من الشركة والعامل. يجب أن تشير إلى المؤهلات، المستوى، الراتب الإجمالي، الخصومات، الاقتطاعات، تاريخ بدء ونهاية علاقة العمل إذا وجدت.

(CCNL) العلاوة الثالثة والرابعة عشر على الرغم من أن ليس كل العقود الجماعية الوطنية للعمل تتضمن ذلك، إلا أن العديد منها يشمل دفعات إضافية تتجاوز الشهور الإثني عشر العادية.

الزيادة يتم دفع ساعات العمل الإضافية عن ساعات العمل الأسبوعية العادية بزيادة وفقًا لما هو مذكور وبالمثل، يمكن أن تدفع الساعات التي تم العمل فيها خلال فترات (CCNL) في العقد الجماعي الوطني. زمنية محددة بمبلغ أكبر، بناءً على ما هو مكتوب في العقد المطبق.

هو مبلغ يتم دفعه من قبل الشركة عند انتهاء عقد العمل، ويتم TFR الـ (معاش نهاية الخدمة) TFR الـ حسابه بناءً على مدة بقائك في الشركة. احرص على ألا يتم تضمينه في كل شهر كجزء من راتبك الشهري.

المرض المرض حق، ولكن يجب على العامل اتباع الإجراءات الصحيحة. يجب على العامل إخطار الشركة في أول يوم من المرض. إذا استمر المرض لأكثر من يوم، يجب تقديم شهادة طبية وإرسالها إلى الشركة. يجب أن يكون العاملون في القطاع الخاص متاحين في العنوان الوارد في الشهادة الطبية.

خلال الساعات التالية: صباحًا من الساعة 10:00 إلى 12:00 ومساءً من الساعة 17:00 إلى 19:00، بما في ذلك أيام العطل.

الإصابة في العمل إذا أصبت في العمل أو أثناء الذهاب أو العودة من العمل (باتباع الطريق الأقصر!)، يجب عليك إبلاغ مسؤول في الشركة فورًا والذهاب إلى أقرب مرفق طبي. يُنصح باتباع هذه الإجراءات حتى في حالات الإصابات البسيطة.

الإجازات تُكتسب الإجازات من خلال العمل؛ في سنة واحدة، تُكتسب على الأقل 4 أسابيع من الإجازات. يجب أن يتم الاتفاق عليها مع الشركة. يمكن أن يحدث في حالات إغلاق الشركة، أن تُفرض الإجازات من قبل الشركة في فترات محددة (مثل عيد الميلاد أو منتصف أغسطس).

فترة التجربة والإشعار عادة ما يتضمن العقد الفردي فترة تجريبية أولية، يمكن خلالها للطرفين إنهاء العقد دون إبداء أي سبب. بعد اجتياز هذه الفترة، إذا أراد أي من الطرفين إنهاء عقد العمل الدائم (فصل أو استقالة)، فيجب عليه احترام فترة الإشعار. يُنصح بعدم الاستقالة من عقد محدد المدة، لأن الشركة قد تطالب بتعويض عن العمل غير المنجز حتى نهاية العقد.

الفصل يجب أن يتم الفصل دائمًا بشكل كتابي وليس شفهيًا. إذا قام صاحب العمل بتسليم خطاب الفصل للعامل يدويًا، فمن الأفضل دائمًا إضافة عبارة "للتسليم" قبل التوقيع. يمكن أن تُعتبر الغيابات غير المبررة، وترك موقع العمل، وسلوكيات أخرى ضارة بالشركة، أسبابًا للفصل. على أي حال، اتصل بمكتب النزاعات لدينا.

يتم منح إعانة البطالة للعمال الذين فقدوا وظائفهم (بسبب الفصل أو انتهاء العقد) (NASPI) البطالة والذين عملوا لمدة لا تقل عن 13 أسبوعًا في السنوات الأربع الأخيرة. يجب تقديم الطلب خلال 68 يومًا من نهاية العقد.

أنواع العمل

التبعية: يشير العمل التابع أو المأجور إلى نقل العامل لوقته ومهاراته البدنية و/أو الفكرية إلى شركة مقابل أجر، وتغطية تأمينية، وضمان الاستمرارية ضمن حدود مدة العقد. يجب على العامل اتباع توجيهات واستخدام أدوات العمل التي تقدمها الشركة.

(Co.Co.Co) **شبه التبعية** العامل شبه التابع، المعروف أيضًا بالعمل في تعاون منسق ومستمر يختلف عن الأول لأنه يقع في منتصف الطريق بين التبعية والاستقلال في علاقة العمل. يقرر المتعاون بشكل مستقل الوقت وطرق تنفيذ المهمة، ولكنه لا يستخدم أدواته الخاصة. الحدود الوحيدة لاستقلاليتة هي قوة التنسيق التي تفرضها الشركة، والتي يجب ألا تؤثر على الاستقلالية التشغيلية للعامل بناءً على الساعات الفعلية Co.Co.Co لا يوجد وقت عمل محدد مسبقًا، ولكن سيتم دفع Co.Co.Co التي تم العمل بها. لذلك، لا يحق له الحصول على إجازات ولكنه يمكن أن يأخذ إجازة مرضية، على الرغم من أن هذه الأخيرة أقل حماية من العمل التابع.

العمل المستقل يمكن أن يكون العامل المستقل مقدم خدمة عرضي بحد أقصى 5000 يورو أو عامل حر. هذا النوع من العمال غير خاضع لسلطة إدارة الشركة، التي لا تمارس أي قيود عليه (مثل أوقات العمل، تنسيق العمل، فرض الزي الرسمي، وما إلى ذلك)، ولكنه يتحمل جميع المخاطر المتعلقة بالأعمال التجارية، على عكس أنواع العمل التي سبق ذكرها. لذلك، لا يحق له الحماية من الفصل، ولا يمكنه طلب إعانة البطالة، وليس لديه إجازات أو مرض. يجب التفاوض على أجره الذي قد لا يستند بالضرورة إلى ساعات العمل التي قام بها العامل المستقل، ويجب أن يتم الاتفاق عليه بين الطرفين ويجب أن يكون مدرجًا في العقد الخاص الموقع بين الطرفين. نظرًا لعدد الانتهاكات الكبير في هذا النوع من العمل، يُنصح دائمًا بالاتصال بالهيكل النقابي لتقييم ما إذا كانت هذه العلاقة العملية تتماشى مع القانون.

التدريب العملي المعروف أيضاً باسم التدريب أو منحة العمل، لا يوقع المتدرب عقد عمل، بل يوقع عقداً يهدف إلى تدريب مهاراته التقنية والعملية في مهنة محددة. لذلك، يجب أن يكون له أهداف محددة وطرق تنفيذ دقيقة. يجب أن يتابع المتدرب اثنان من المشرفين، ويجب أن يكون عقده محدد المدة، ولا يتلقى راتباً بل يتلقى بدلاً من ذلك بدلاً شهرياً صغيراً. نظراً للعدد الكبير من الانتهاكات في هذا النوع من العمل، يُنصح دائماً بالاتصال بالهيكل النقابي لتقييم ما إذا كان التدريب يتم وفقاً للقانون.

(CCNL) العقد الجماعي الوطني للعمل

هو أساس علاقة العمل، في معظم الأحيان التبعية. (CCNL) ما هو؟ العقد الجماعي الوطني للعمل ينظم هذا العقد الجوانب القانونية وكذلك الجوانب الاقتصادية للعمل. يتم إبرام العقد الجماعي الوطني للعمل من قبل المنظمات النقابية وأصحاب العمل.

المستويات والأجور كل عقد جماعي وطني للعمل يتضمن نظاماً لتصنيف العامل. تعتمد الأجور على المستوى المطبق. يجب أن يعكس المستوى المهام التي يتم تنفيذها، والمسؤوليات التي يتحملها العامل، والموقع داخل هيكل الشركة. يحتوي كل عقد جماعي وطني للعمل على فصل يشرح لكل مستوى المهام. ويوضح أمثلة على الملفات المهنية التي يشملها.

BENGALESE

ভূমিকা

বিভিন্ন দশক ধরে, ইতালিতে শ্রমিকদের পরিস্থিতি ক্রমেই দারিদ্র্যপূর্ণ এবং অনিশ্চিত হয়ে উঠেছে। কাজের জগৎ একটি অরণ্যে পরিণত হয়েছে যেখানে নিজেদের পথ খুঁজে বের করার জন্য আরো বেশি ভিত্তি প্রয়োজন। এই ছোট গাইডটি বিদেশি শ্রমিকদের জন্য একটি প্রথম পদক্ষেপ হিসেবে কাজ করবে যারা অন্যদের চেয়ে বেশি, কর্মক্ষেত্রেও অত্যাচার এবং বৈষম্যের শিকার হয়। এখনও কিছু লোক বিশ্বকে ইতালীয় এবং অভিবাসী, বিভিন্ন ধর্ম, জাতি এবং ত্বকের রঙের মানুষের মধ্যে ভাগ করে। কিছু লোক মনে করে যে কম বেতনের একটি কারণ হল অভিবাসীরা স্বদেশী শ্রমিকদের সঙ্গে প্রতিযোগিতায় আসে। এই জাতীয় বিদেশি বিদ্বেষ এবং বর্ণবাদী দৃষ্টিভঙ্গির ভিড়ের মধ্যে, আমরা একমাত্র এক বিরোধ দেখি: শোষিত এবং শোষকদের মধ্যে বিরোধ, এবং এই সংঘাতের মধ্যে আমরা ভালোভাবে জানি কোথায় দাঁড়াতে হবে।

বিদেশি শ্রমিকদের কম বেতন দেওয়ার প্রধান কারণগুলির মধ্যে একটি হল অনেক সময় কোম্পানিগুলি আইন এবং চুক্তি লঙ্ঘনকারী আচরণ প্রদর্শন করে। পূর্ণকালীন সময়ের কাজকে পার্ট-টাইম হিসেবে পরিশোধ করা হয়, অতিরিক্ত বা ওভারটাইম বেতন প্রদান করা হয় না, বাস্তবায়িত কাজের স্তরের চেয়ে নীচু স্তরের প্রয়োগ, কিছু ধরনের চুক্তির অপ্রয়োজনীয় ব্যবহার। নিজের অধিকার এবং দায়িত্ব জানানো হলো একটি শ্রমিকের জন্য প্রাথমিক শ্রমিক সংগঠনের যন্ত্র, তবে শ্রমিক সংগঠনের জীবন অংশগ্রহণ করাও অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ যাতে কর্মজীবনের অভিজ্ঞতা প্যাসিভ না হয়। CGIL এই জটিল জগতে নিজেকে রক্ষা করার জন্য টুলস সরবরাহ করে যা প্রতিনিধিত্ব, ঐক্যবদ্ধ সুরক্ষা তাদের শ্রমিক সংগঠনের মাধ্যমে এবং ব্যক্তিগত সুরক্ষা তাদের INCA, CAAF, অভিবাসী অফিস এবং বিরোধ অফিসের মাধ্যমে প্রদান করে। এই সংক্ষিপ্ত গাইড, যদিও পুরোপুরি নয়, বিদেশি শ্রমিকদের আইনী এবং অর্থনৈতিক অধিকার রক্ষা করার জন্য সংক্ষিপ্ত নির্দেশাবলী প্রদান করতে চায়।

অধিকার এবং দায়িত্ব

কিভাবে বুঝবেন আপনি কি বৈধভাবে নিয়োগিত? কোম্পানির দ্বারা চাওয়া নথিগুলি থেকে এটি বোঝা যায়: পরিচয়পত্র, কর কোড, C2 ইতিহাস ইত্যাদি। প্রথম বেতন পেতে পারলেই নিশ্চিত হবেন।

বেতন পত্র

এতে কোম্পানির এবং কর্মচারীর তথ্য থাকা উচিত। এর মধ্যে যোগ্যতা, স্তর, মোট বেতন, কাটছাঁট, কাটা, শুরু এবং প্রয়োজনে চাকরির সমাপ্তির তারিখ উল্লেখ থাকতে হবে।

তেইল এবং চতুর্থাংশ

যদিও সব CCNL এই বিষয়টি উল্লেখ করে না, অনেকগুলি অতিরিক্ত মাসিক বেতন নির্ধারণ করে যা বারোটি সাধারণ মাসের অতিরিক্ত।

বৃদ্ধি

সপ্তাহিক সাধারণ কাজের সময়ের অতিরিক্ত কাজের জন্য CCNL অনুসারে একটি বৃদ্ধির মাধ্যমে পারিশ্রমিক প্রদান করা হয়। তেমনি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কাজ করা হলে, এটি CCNL-এ লেখা অনুযায়ী বাড়তি পারিশ্রমিক পেতে পারে।

TFR (চাকরির শেষে প্যাকেজ)

TFR একটি পরিমাণ যা কোম্পানির দ্বারা চাকরি শেষে প্রদান করা হয়, যা কোম্পানিতে থাকার সময়ের ভিত্তিতে হিসাব করা হয়। এটি প্রতিটি মাসের বেতনের মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয় তা নিশ্চিত করতে হবে।

অসুস্থতা অসুস্থতা একটি অধিকার, কিন্তু কর্মচারীকে সঠিক প্রক্রিয়া অনুসরণ করতে হবে। প্রথম অসুস্থতার দিনে কোম্পানিকে জানাতে হবে। যদি অসুস্থতা এক দিনের বেশি সময় ধরে চলে তবে একটি মেডিকেল শংসাপত্র প্রয়োজন যা কোম্পানিতে পাঠাতে হবে। বেসরকারি খাতে যারা কাজ করে তাদের মেডিকেল শংসাপত্রে উল্লেখিত ঠিকানায় নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পাওয়া উচিত: সকাল ১০:০০-১২:০০ এবং সন্ধ্যা ১৭:০০-১৯:০০, ছুটির দিনগুলিতেও।

আঘাত

যদি আপনি কাজের সময় বা কাজের যাওয়ার বা ফেরার সময় আহত হন (সবচেয়ে ছোট পথ অনুসরণ করে!) তাহলে কোম্পানির একটি প্রতিনিধিকে অবিলম্বে জানাতে হবে এবং প্রথম চিকিৎসা কেন্দ্রের দিকে যেতে হবে। ছোট আঘাতের জন্যও এই প্রক্রিয়া অনুসরণ করার পরামর্শ দেওয়া হয়।

ছুটি

ছুটি অর্জিত হয় কাজের মাধ্যমে; এক বছরে, কমপক্ষে ৪ সপ্তাহ ছুটি অর্জিত হয়। এই ছুটি কোম্পানির সঙ্গে চুক্তি করতে হবে। কোম্পানির বন্ধের পরিস্থিতিতে ছুটিগুলি নির্দিষ্ট সময়ে চাপিয়ে দেওয়া হতে পারে (যেমন ক্রিসমাস বা আগস্টের মাঝামাঝি সময়ে)।

পরীক্ষার সময়কাল এবং নোটিশ

ব্যক্তিগত চুক্তি সাধারণত একটি প্রাথমিক পরীক্ষার সময়কাল অন্তর্ভুক্ত করে, যার মধ্যে উভয় পক্ষ কোনো কারণ ছাড়াই মুক্তি পেতে পারে। এই সময়কাল পার হলে, যদি কোনও পক্ষ স্থায়ী চুক্তি (চাকরির অবসান বা পদত্যাগ) বন্ধ করতে চায়, তবে নির্ধারিত নোটিশ সময়কাল মেনে চলতে হবে। একটি নির্ধারিত সময়ের চুক্তির অধীনে পদত্যাগ করা পরামর্শযোগ্য নয় কারণ কোম্পানি বেতন পরিশোধের খরচ দাবি করতে পারে।

বেকারত্ব

বেকারত্ব ভাতা তাদের জন্য প্রযোজ্য যারা চাকরি হারিয়েছে (চাকরির অবসান বা চুক্তির শেষ) এবং যারা গত ৪ বছরে কমপক্ষে ১৩ সপ্তাহ কাজ করেছে। আবেদনটি চুক্তির শেষ হওয়ার ৬৮ দিনের মধ্যে করতে হবে।

কর্মের প্রকারভেদ

নিয়মিত কাজ

নিয়মিত বা নির্ভরশীল কাজ বলতে বোঝায় কর্মচারী তার সময় এবং শারীরিক এবং/অথবা বুদ্ধিবৃত্তিক দক্ষতা একটি কোম্পানির কাছে অর্থ, প্রিমিয়াম এবং চুক্তির মেয়াদের সীমার মধ্যে নিয়মিত কর্মসংস্থানের নিশ্চয়তা দেয়ার জন্য প্রদান করে। কর্মচারীকে কোম্পানির দ্বারা সরবরাহিত কাজের নির্দেশিকা অনুসরণ করতে হবে।

অর্ধনির্ভরশীল কাজ

অর্ধনির্ভরশীল, যাকে সমন্বিত এবং ধারাবাহিক সহযোগিতা (Co.Co.Co) বলা হয়, প্রথমটির থেকে আলাদা কারণ এটি নিয়মিত এবং স্বাধীন কাজের সম্পর্কের মধ্যে একটি মাঝামাঝি অবস্থানে থাকে। সহযোগী স্বাধীনভাবে সময় এবং কাজের পদ্ধতি নির্ধারণ করে, কিন্তু তার নিজের সরঞ্জাম ব্যবহার করে না। এর স্বাধীনতার একমাত্র সীমাবদ্ধতা হল কোম্পানির দ্বারা চাপানো সমন্বয় ক্ষমতা যা কর্মচারীর কাজের স্বাধীনতা ব্যাহত করতে পারে না। নির্ধারিত কাজের সময় নেই, কিন্তু Co.Co.Co-কে বাস্তবিকভাবে করা ঘণ্টার ভিত্তিতে পারিশ্রমিক প্রদান করা হবে। সুতরাং, তার ছুটি নেই, তবে অসুস্থ হলে ছুটি নিতে পারে, যদিও এটি নিয়মিত কাজের তুলনায় কম সুরক্ষিত।

স্বাধীন কাজ

স্বাধীন কর্মী হতে পারে একটি এককালীন সেবা প্রদানকারী যার সর্বোচ্চ সীমা ৫০০০ ইউরো অথবা একটি VAT কার্ড। এই কর্মীর উপর কোম্পানির কোনো নিয়ন্ত্রণ নেই, যেমন কাজের সময়, কাজের সমন্বয়, পোশাকের বাধ্যবাধকতা ইত্যাদি, কিন্তু তার সমস্ত ব্যবসায়িক ঝুঁকি বহন করতে হয়, পূর্বের

উল্লেখিত কাজের প্রকারের বিপরীতে। সুতরাং, তাকে অবসরের বিরুদ্ধে সুরক্ষা, বেকারত্বের আবেদন, ছুটি বা অসুস্থতার অধিকার নেই। তার অর্থনৈতিক ক্ষতিপূরণ, যা কর্মীর দ্বারা করা ঘণ্টার ভিত্তিতে নাও হতে পারে, উভয় পক্ষের মধ্যে চুক্তি করতে হবে এবং এটি উভয় পক্ষের মধ্যে ব্যক্তিগত চুক্তিতে থাকতে হবে। এই ধরনের কাজের বহু অপব্যবহার দেখে, সর্বদা শ্রমিক সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করার পরামর্শ দেওয়া হয় যাতে নিশ্চিত করা যায় যে এই কাজের সম্পর্ক আইনের সাথে মেলে।

অভ্যাস (ইন্টার্নশিপ)

অভ্যাস বা স্টেজ নামে পরিচিত, অভ্যাস একজন কর্মীর সাথে একটি কাজের চুক্তি নয় বরং একটি চুক্তি স্বাক্ষরিত হয় যা একটি নির্দিষ্ট পেশায় প্রযুক্তিগত এবং ব্যবহারিক দক্ষতার প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্দেশ্যে। তাই এটি স্পষ্ট লক্ষ্য এবং স্পষ্ট কার্যকারিতার সময়সীমা থাকতে হবে। অভ্যাস একজন কর্মী দুইজন সুপারভাইজারের তত্ত্বাবধানে থাকতে হবে, তার চুক্তির একটি সর্বোচ্চ মেয়াদ থাকা উচিত এবং সে একটি ছোট মাসিক ভাতা পায়। এই ধরনের কাজের বহু অপব্যবহার দেখে, সর্বদা শ্রমিক সংগঠনের সাথে যোগাযোগ করার পরামর্শ দেওয়া হয় যাতে নিশ্চিত করা যায় যে অভ্যাস আইনের সাথে মেলে।

জাতীয় শ্রম চুক্তি

এটি কি?

জাতীয় শ্রম চুক্তি (CCNL) সাধারণত নিয়মিত কাজের সম্পর্কের ভিত্তিতে দাঁড়ায়। এটি নিয়মিত এবং অর্থনৈতিক বিষয়গুলি নিয়ন্ত্রণ করে। CCNL শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তাদের সংগঠন দ্বারা স্বাক্ষরিত হয়। এটি উল্লেখ করা গুরুত্বপূর্ণ যে অনেক CCNL যেগুলি "স্বস্তির" সংগঠন দ্বারা স্বাক্ষরিত হয়, তারা একটি নির্দিষ্ট কর্মক্ষেত্রে নিয়মিত এবং অর্থনৈতিক শর্তগুলি খারাপভাবে নিয়ন্ত্রণ করে। সুতরাং, একটি নির্দিষ্ট অবস্থান বিভিন্ন CCNL এর ভিত্তিতে বিভিন্নভাবে পরিশোধিত হতে পারে। এই ধরনের "পাইরেট" CCNL বিদ্যমান থাকা সত্ত্বেও, বৃহত্তর প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনগুলির দ্বারা স্বাক্ষরিত CCNL-এর উন্নতি এবং দাবি প্রভাবিত হয়, কারণ কোম্পানির উপর একটি নির্দিষ্ট CCNL প্রয়োগের কোনো বাধ্যবাধকতা নেই, কেবল তাদের নির্দিষ্ট ক্ষেত্রের ভিত্তিতে।

স্তর এবং পারিশ্রমিক প্রতিটি CCNL একটি সিস্টেম নির্ধারণ করে যা শ্রমিককে "গ্রেড" করে। স্তরের ভিত্তিতে পারিশ্রমিক নির্ধারিত হয়। স্তর কর্মচারীর কাজ, দায়িত্ব এবং কোম্পানির সংগঠনে অবস্থান প্রতিফলিত করা উচিত। প্রতিটি CCNL একটি অধ্যায় অন্তর্ভুক্ত করে যা প্রতিটি স্তরের জন্য কাজ এবং একটি উদাহরণ স্বরূপ পেশাগত প্রোফাইল বর্ণনা করে।

اردو ترجمہ:

تعارف

کئی دہائیوں سے اٹلی میں مزدوروں کی حالت بدتر ہوتی جا رہی ہے اور ان کا روزگار غیر مستحکم ہو چکا ہے۔ کام کی دنیا ایک ایسی جنگل بن چکی ہے جہاں خود کو سنبھالنے کے لیے بنیادی معلومات کی ضرورت ہے۔ یہ چھوٹا سا دستی کتابچہ غیر ملکی مزدوروں کے لیے ایک ابتدائی رہنمائی فراہم کرنے کے مقصد سے تیار کیا گیا ہے تاکہ وہ یونین سے واقفیت حاصل کر سکیں، کیونکہ یہ مزدور اکثر کام کی جگہوں پر بدسلوکی اور امتیازی سلوک کا شکار ہوتے ہیں۔ کچھ لوگ آج بھی دنیا کو اطالوی اور تارکین وطن، مختلف مذاہب، قومیتوں اور جلد کے رنگوں میں تقسیم کرتے ہیں۔ ایسے لوگ یہ سوچتے ہیں کہ کم اجرتوں کی ایک وجہ تارکین وطن ہیں جو مقامی مزدوروں کے ساتھ مقابلہ کر رہے ہیں۔ اس زہریلے ماحول میں جہاں نسلی تعصب اور نسلی امتیاز کی بھرمار ہے، ہم صرف ایک تضاد کو دیکھتے ہیں: وہ بے استحصال کرنے والوں اور استحصال زدہ لوگوں کے درمیان۔ اور اس جدوجہد میں، ہم جانتے ہیں کہ ہمیں کہاں کھڑا ہونا ہے۔

غیر ملکی مزدوروں کو کم اجرت دینے کی ایک بڑی وجہ یہ ہے کہ اکثر اوقات کمپنیاں قوانین اور معاہدوں کی خلاف ورزی کرتی ہیں۔ مکمل وقت کے کام کی ادائیگی جز وقتی کے طور پر کی جاتی ہے، اضافی کام یا اوور ٹائم کی ادائیگی نہیں کی جاتی، اور کارکنان کے اصل کام کے مقابلے میں ان کا درجہ کم رکھا جاتا ہے، یا بعض قسم کے معاہدوں کا غلط استعمال کیا جاتا ہے۔ اپنے حقوق اور ذمہ داریوں کو جاننا مزدور کے لیے سب سے اہم آلہ ہے جو اسے اور لازمی طور پر حاصل کرنا چاہیے، تاہم، یونین کی سرگرمیوں میں حصہ لینا بھی اتنا ہی ضروری ہے تاکہ اپنے کام کے تجربے کو غیر فعال نہ گزارے۔ سی جی آئی ایل مزدوروں کو اس پیچیدہ دنیا، INCA، CAAF، میں نمائندگی اور اجتماعی تحفظ فراہم کرتی ہے، اور انفرادی تحفظ کے لیے امیگریشن آفس اور لیبر ڈسپیوٹ آفس کے ذریعے مدد فراہم کرتی ہے۔ یہ مختصر رہنمائی، اگرچہ مکمل نہیں ہے، غیر ملکی مزدوروں کو اپنے قانونی اور اقتصادی حقوق کے تحفظ کے لیے ضروری معلومات فراہم کرنے کا مقصد رکھتی ہے۔

حقوق اور ذمہ داریاں

کیسے معلوم کریں کہ آپ قانونی طور پر بھرتی ہوئے ہیں؟ آپ یہ معلوم کر سکتے ہیں کہ آپ کو بھرتی کرنے والی کمپنی نے کون سے دستاویزات مانگے ہیں: شناختی کارڈ، فسل کوڈ، تاریخی وغیرہ۔ یقینی بات آپ کو پہلی تنخواہ ملنے پر معلوم ہوگی۔ C2

تنخواہ کا پے سلپ پے سلپ میں کمپنی اور مزدور دونوں کی معلومات شامل ہونی چاہیے۔ اس میں آپ کی کوالیفیکیشن، درجہ، مجموعی اجرت، کٹوتیاں، اخراجات، ملازمت کی شروعات اور اگر ہو تو خاتمے کی تاریخ واضح طور پر نظر آنی چاہیے۔

اس کی اجازت نہیں (قومی اجتماعی معاہدے) CCNL **تیرہویں اور چودھویں تنخواہ** حالانکہ تمام دیتے، لیکن ان میں سے بہت سے اضافی مہینوں کی ادائیگی کی اجازت دیتے ہیں۔

CCNL **اضافہ ہفتہ وار** عام کام کے وقت کے مقابلے میں کیے جانے والے اضافی کام کی ادائیگی کے مطابق زیادہ ہوگی۔ اسی طرح، کچھ خاص اوقات میں کیے جانے والے کام کی ادائیگی بھی کے مطابق ہوگی۔ CCNL زیادہ ہو سکتی ہے، جو کہ

ملازمت کے خاتمے پر کمپنی کی TFR (ملازمت ختم ہونے پر ادا کی جانے والی رقم) TFR طرف سے ادا کی جانے والی ایک رقم ہے، جو کمپنی میں گزارے گئے وقت کی بنیاد پر حساب کی جاتی ہے۔ اس بات کا دھیان رکھیں کہ یہ رقم ہر مہینے کے ساتھ شامل نہ ہو۔ بیماری بیماری ایک حق ہے لیکن مزدور کو اس کے لیے درست طریقہ کار پر عمل کرنا ہوتا ہے۔ پہلے دن کے اندر مزدور کو اپنی بیماری کی اطلاع کمپنی کو دینی ہوتی ہے۔ اگر بیماری کا عرصہ ایک دن سے زیادہ ہو تو طبی سند لازمی ہے، جسے کمپنی کو بھیجا جانا چاہیے۔ نجی شعبے میں کام کرنے والے کو درج ذیل اوقات میں موجود ہونا ضروری ہے: صبح 10:00-12:00 اور شام 17:00-19:00، چاہے وہ چھٹی کا دن ہی کیوں نہ ہو۔ حادثہ اگر آپ کو کام کے دوران یا کام پر جاتے یا آتے ہوئے (سب سے مختصر راستے پر) چوٹ لگتی ہے تو فوراً کمپنی کے کسی ذمہ دار کو اطلاع دیں اور طبی امداد حاصل کریں۔ اس طریقہ کار کی پیروی چھوٹے حادثات کے لیے بھی مشورہ دی جاتی ہے۔ چھٹیاں چھٹیاں کام کرنے سے حاصل ہوتی ہیں، ایک سال میں کم از کم 4 ہفتوں کی چھٹیاں ملتی ہیں۔ یہ چھٹیاں کمپنی کے ساتھ طے شدہ ہوتی ہیں۔ بعض اوقات کمپنی بند ہونے کے حالات میں چھٹیاں مخصوص اوقات (مثال کے طور پر، کرسمس یا اگست) میں دی جا سکتی ہیں۔ آزمائشی مدت اور نوٹس کی مدت انفرادی معاہدہ عام طور پر ابتدائی آزمائشی مدت کی اجازت دیتا ہے جس کے دوران دونوں فریق بغیر کسی وضاحت کے معاہدہ ختم کر سکتے ہیں۔ اس مدت کے بعد، اگر کسی بھی فریق کو معاہدہ ختم کرنے کا ارادہ ہو (مستقل معاہدے کی صورت میں) تو انہیں نوٹس کی مدت کا احترام کرنا ہوگا۔ عارضی معاہدے کے دوران استعفیٰ دینا تجویز نہیں کیا جاتا کیونکہ کمپنی آپ سے غیر مکمل کام کا مطالبہ کر سکتی ہے۔ برطرفی برطرفی ہمیشہ تحریری شکل میں ہونی چاہیے، نہ کہ زبانی طور پر۔ اگر مالک برطرفی کا خط آپ کو ہاتھ میں دیتا ہے تو دستخط سے پہلے "موصولی کے لیے" لکھنا بہتر ہے۔ غیر حاضری، کام کی جگہ چھوڑنا، اور کمپنی کے لیے نقصان دہ دیگر رویے برطرفی کی وجہ بن سکتے ہیں۔ بہر حال، ہمارے دفتر برائے مزدور تنازعات سے رابطہ کریں۔ بے روزگاری کا وظیفہ ان مزدوروں کو ملتا ہے جنہوں نے کام چھوڑا ہو (برطرفی یا NASPI معاہدہ ختم ہونے کی صورت میں) اور جنہوں نے گزشتہ 4 سالوں میں کم از کم 13 ہفتے کام کیا ہو۔ درخواست معاہدے کے خاتمے کے 68 دن کے اندر کی جانی چاہیے۔

کام کی اقسام

تحت ملازمت تحت ملازمت یا ملازم سے مراد وہ کام ہے جس میں مزدور اپنی جسمانی یا ذہنی صلاحیتیں اور وقت کمپنی کے حوالے کرتا ہے اور بدلے میں معاوضہ، سماجی تحفظ اور معاہدے کی مدت کے اندر تسلسل کی ضمانت حاصل کرتا ہے۔ مزدور کمپنی کی ہدایات کی پیروی کرنے کا پابند ہوتا ہے اور کمپنی کے فراہم کردہ آلات استعمال کرتا ہے۔

شراکت داری میں ملازمت شراکت داری میں ملازمت، یا تعاون میں مربوط اور مستقل ملازمت تحت ملازمت اور خود مختار ملازمت کے درمیان ہوتی ہے۔ شریک کار خود (Co.Co.Co.) مختاری سے کام کے اوقات اور طریقوں کا تعین کرتا ہے، تاہم وہ اپنے آلات استعمال نہیں کرتا؛ اس کی خود مختاری کا واحد حد کمپنی کا تعاون کرنے کا حق ہے، جو مزدور کی خود مختاری کو نقصان نہیں پہنچا سکتا۔ شریک کار کے پاس کوئی مقررہ کام کے اوقات نہیں ہوتے، لیکن اسے کام کے گھنٹوں کی بنیاد پر معاوضہ ملتا ہے۔

خود مختار ملازمت خود مختار مزدور کی حیثیت عارضی ہوسکتی ہے، جس کا سالانہ زیادہ سے زیادہ حد 5000 یورو ہوتا ہے یا وہ اپنا کاروبار شروع کرتا ہے۔ خود مختار مزدور کمپنی کے

احکام کے تابع نہیں ہوتا، لیکن اس پر کاروبار کے تمام خطرات بھی آتے ہیں۔ اس کے برعکس، تحت ملازم اور شراکت دار ملازم کو برطرفی کے خلاف تحفظ حاصل ہوتا ہے، لیکن خود مختار مزدور کے پاس برطرفی کے خلاف کوئی تحفظ، بیماری، چھٹیاں، یا بے روزگاری کا وظیفہ حاصل کرنے کا حق نہیں ہوتا۔

انٹرنشپ انٹرنشپ، جسے سٹیج یا تربیتی وظیفہ بھی کہا جاتا ہے، میں مزدور کام کے لیے معاہدہ نہیں کرتا بلکہ ایک معاہدہ کرتا ہے جس کا مقصد کسی خاص پیشے کے بارے میں عملی اور تکنیکی مہارتیں سیکھنا ہوتا ہے۔ انٹرن کو دو اساتذہ کی رہنمائی حاصل ہوتی ہے، اور معاہدے کی ایک محدود مدت ہوتی ہے۔ اس معاہدے کے دوران انٹرن کو تنخواہ نہیں ملتی بلکہ ایک چھوٹی ماہانہ وظیفہ ملتا ہے۔

قومی اجتماعی معاہدہ

تقریباً ہمیشہ تحت ملازمت کے معاہدے (CCNL) یہ کیا ہے؟ قومی اجتماعی معاہدہ مزدوروں CCNL ہے۔ اس معاہدے میں ملازمت کے قانونی اور اقتصادی پہلو شامل ہوتے ہیں۔ اور کمپنیوں کی تنظیموں کے درمیان طے پاتا ہے۔ میں ایک نظام ہوتا ہے جو مزدور کو ایک سطح پر درجہ بند کرتا CCNL درجات اور معاوضہ ہر میں ہر درجہ کے لیے CCNL ہے۔ درجہ بندی کی بنیاد پر مزدور کا معاوضہ طے ہوتا ہے۔ ہر ملازمت کی ذمہ داریوں کی وضاحت کی جاتی ہے۔

