

*Una cartografia
per i primo-
arrivants
italianx
in Belgio*

*Progetto ideato per
il P.C.I. — Promotion de la
Citoyenneté et
de l'Interculturalité*

*capitolo V
Il lavoro dipendente in Belgio*



Il P.C.I. (Promotion de la Citoyenneté et de l'Interculturalité) è un decreto della Fédération Wallonie-Bruxelles che finanzia progetti per educare i/le giovani alla cittadinanza, promuovere il dialogo interculturale e tutelare i diritti dei e delle migranti.

In questo ambito si inserisce l'attività del Casi-Uo, che nel 2018 ha ottenuto il suo primo bando P.C.I., rinnovato fino al 2022.

Nel 2022 ha ricevuto il label P.C.I. 2022–2025, che sostiene un progetto dedicato ai nuovi e nuove migranti italiani e italiane.

Le produzioni – brochures, video e podcast – sono in italiano e mirano ad accompagnare i nuovi arrivati e arrivate nei loro primi passi in Belgio.

Le brochure raccolgono informazioni essenziali legate ai temi della Carta Interattiva, per favorire l'autonomia dei lettori e lettrici nella vita quotidiana a Bruxelles.

Introduzione

Il Casi-Uo (Centro d’Azione Sociale Italiano – Università Operaia) è un’associazione nata nel 1970 con l’obiettivo di lavorare a stretto contatto con la comunità italiana di Bruxelles. Fin dalle origini, ha portato avanti un lavoro di definizione dell’identità migrante e operaia, promuovendo allo stesso tempo l’integrazione nel paese d’accoglienza e l’emancipazione, sia individuale che collettiva.

Questa avventura, iniziata oltre 50 anni fa, si è evoluta nel tempo, adattandosi ai profondi cambiamenti della società, in particolare a quelli legati al tema dell’immigrazione. Nel corso degli anni, il pubblico del Casi-Uo si è ampliato, aprendosi alle diverse comunità migranti presenti a Bruxelles, alle nuove generazioni italo-belghe (terza generazione), alla “nuova” migrazione italiana e persino alla “nuova” seconda generazione italiana.

Ogni anno, l’associazione realizza uno studio su temi sociali, con particolare attenzione alla migrazione italiana. Una ricerca condotta tra il 2019 e il 2021 sulla nuova migrazione italiana ha permesso di delineare i profili delle persone che compongono questi nuovi flussi. In quanto membri dell’associazione, siamo giunti alla conclusione che possiamo ancora rappresentare un

punto di riferimento per questi nuovi migranti. Per questo motivo, a partire dal 2020, abbiamo deciso di rafforzare le nostre attività cercando sostegno e finanziamenti presso la Fédération Wallonie-Bruxelles, al fine di sviluppare progetti destinati alla nuova migrazione italiana a Bruxelles. Finora, abbiamo beneficiato del finanziamento di ben cinque progetti della *Cellule Projet de la Citoyenneté et de l'Interculturalité*. Questa guida è il risultato di un lavoro di tre anni sostenuto appunto dalla *Cellule P.C.I.*

Questa guida per i nuovi e nuove migranti italiane rappresenta un tassello di un mosaico più ampio, composto da altri strumenti utili: una mappa online per individuare le associazioni attive a Bruxelles, una serie di podcast che affrontano le principali tematiche care ai nuovi e nuove migranti, e dei video che illustrano situazioni tipiche in cui può trovarsi un.a cittadino.a italiano.a appena arrivato.a in Belgio. Chi consulterà questi strumenti noterà che le tematiche affrontate sono spesso ricorrenti, ma a variare sono i contenuti e lo stile.

Talvolta, alcune informazioni presenti nei podcast si ritrovano anche in questa guida, e viceversa. Tuttavia, nella maggior parte dei casi, i contenuti sono originali e autonomi.

La particolarità di questa guida è che è disponibile sia in formato cartaceo che online, scaricabile in PDF. Tutti gli altri strumenti sono accessibili sul nostro sito internet.

L'obiettivo di questo lavoro è offrire ai nuovi e nuove migranti una "cassetta degli attrezzi" ricca di informazioni chiave e facilmente comprensibili, utili sia per affrontare bisogni pratici, sia per acquisire strumenti di lettura della realtà che li aiutino a comprendere il contesto in cui vivono e a partecipare

ai processi di trasformazione verso una società più giusta.

Concretamente: questa guida raccoglie informazioni utili per accompagnare i primi passi a Bruxelles. Si parte da alcuni dati e curiosità sui nuovi italiani che hanno scelto di vivere nella capitale belga, per comprendere meglio chi sono e quali percorsi seguono. Si prosegue con consigli pratici su come cercare casa in modo efficace e sulle modalità di iscrizione presso il comune di residenza, tappa fondamentale per l'integrazione. Viene presentata anche una panoramica sui luoghi dove è possibile imparare e praticare il francese e il neerlandese. Non mancano indicazioni sui diritti dei lavoratori e lavoratrici dipendenti, sull'accesso alla sicurezza sociale, sulle cure sanitarie e sulle procedure da seguire in caso di disoccupazione. Per chi sceglie di lavorare in proprio, sono illustrati i principali diritti e doveri. La guida offre inoltre informazioni su come studiare a Bruxelles, su come accedere ai diritti nel settore artistico e sui servizi dedicati ai diritti delle donne. Uno spazio è dedicato anche alla costruzione di una famiglia e all'importanza del settore associativo brussellese come risorsa per creare legami e partecipare alla vita sociale.

Ovviamente non è stato possibile realizzare una guida esaustiva: per approfondire ogni tema trattato sarebbero servite diverse centinaia di pagine per ogni capitolo. Questo strumento, insieme ai podcast, ai video e alla cartografia online, vuole offrire un primo orientamento pratico.

Non si esclude che, con il tempo, la guida venga aggiornata e ampliata, seguendo l'evoluzione dei bisogni e delle esperienze dei nuovi migranti italiani a Bruxelles.

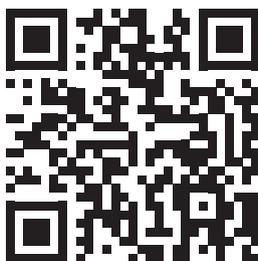
Infine, questa raccolta di brochure è un insieme di ricerche che vanno dal 2022 all'inizio del 2025. Questo significa che probabilmente diverse informazioni cambieranno o sono già cambiate, soprattutto in vista del nuovo governo.

Per affrontare le tematiche sulla sicurezza sociale, le cure sanitarie e il diritto al sussidio di disoccupazione, ci siamo affidati e affidate alle brochure dell'Atelier des Droits Sociaux (www.atelierdroitssociaux.be). Alla fine di ogni capitolo, troverete dei QR Code per il video e il podcast dedicati alla tematica trattata.

Tutte le brochure (anche quella dell'Atelier des Droits Sociaux, tradotte in italiano), tutti i video, i podcast e la cartografia li trovate nella pagina dedicata al P.C.I. sul nostro sito:



Per approfondire la cartografia, potete recarvi direttamente qui:





Lo abbiamo detto fin dall'inizio: la motivazione più diffusa che spinge molte persone a lasciare l'Italia è la volontà di avere un presente meno incerto e con maggiori prospettive di stabilità. Ma la nostra esperienza ci ricorda che nulla è scontato. Non è facile districarsi nel mondo del lavoro in nessun Paese, anche quando ci sono più offerte e tutele collettive più forti. Per questo, oltre agli inviti all'azione collettiva per difendere i diritti sociali, è importante anche avere accesso immediato a informazioni chiare sul quadro giuridico che regola le relazioni tra datore di lavoro e lavoratore.

Procediamo ora esplorando il percorso tipico di una persona migrante che si interfaccia con il mercato del lavoro in Belgio. Abbiamo organizzato questo percorso in diverse fasi:

- La ricerca del lavoro
- Capire il contratto di lavoro: tipi di contratto, retribuzione, condizioni
- La rottura o la sospensione del contratto
- La tutela dei propri diritti

1. La ricerca del lavoro

In questa sezione forniamo alcune informazioni di base sulla ricerca del lavoro: come scrivere un buon CV, cosa sono i centri per l'impiego e dove trovare altri strumenti utili per rendere più

efficace la ricerca.

La prima cosa da fare è preparare un curriculum vitae scritto nella lingua utilizzata nel contesto lavorativo. Il CV deve essere il più possibile chiaro, conciso e in grado di mettere in evidenza le informazioni più importanti. Esistono diverse associazioni che offrono supporto nella redazione del CV, spesso in convenzione con i centri per l'impiego. I consiglieri del centro per l'impiego possono fornire un elenco aggiornato di queste associazioni.

Quasi sempre, insieme al CV, è richiesta anche una lettera motivazionale. Questa non deve essere una semplice ripetizione del curriculum in forma discorsiva, ma un testo autonomo che permetta di presentarsi in modo più personale. È importante adattare ogni lettera motivazionale all'offerta di lavoro specifica, spiegando le ragioni per cui ci si candida proprio per quella posizione e per quel datore di lavoro.

Come abbiamo già detto, chi si trasferisce in un comune di Bruxelles e cerca lavoro ha l'obbligo di iscriversi al centro per l'impiego regionale Actiris, che è bilingue (francese e neerlandese). A Bruxelles è presente anche il VDAB, il centro per l'impiego in lingua neerlandese, poiché Bruxelles è anche la capitale della Regione fiamminga.

Dopo l'iscrizione, la persona verrà contattata dal centro per fissare un appuntamento con un consigliere, che accompagnerà come può il percorso della persona in cerca di impiego. Questi centri per l'impiego devono poter facilitare l'incontro fra domanda e offerta, ovvero fra persone che cercano lavoro e datori di lavoro che cercano lavoratori.

L'iscrizione dà inoltre accesso a:

- corsi di lingua a prezzo agevolato (spesso gratuiti);

- corsi di formazione professionale, gratuiti o a pagamento.

Ricordiamo che i centri per l'impiego tengono aggiornata la lista dei mestieri in penuria, ovvero quei lavori per cui c'è carenza di personale. Per molti di questi mestieri sono previste formazioni di media o lunga durata, pensate proprio per colmare questo bisogno. Non è raro che molti lavoratori decidano di riorientarsi verso questi mestieri in penuria, per avere ottime possibilità di trovare lavoro alla fine del percorso formativo.

Va però tenuto presente che i centri per l'impiego, oltre a offrire supporto, verificano anche che la persona iscritta stia cercando lavoro in modo attivo. Per questo possono richiedere delle prove concrete: email inviate, risposte ricevute, attestazioni di partecipazione a colloqui, ecc.

Prima di arrivare al contratto, in mezzo c'è la selezione durante la quale il datore di lavoro deve rispettare la privacy del lavoratore e non deve discriminarlo: se il lavoratore si sente discriminato, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare che non c'è stata discriminazione; inoltre è stato istituito un centro, UNIA, preposto a combattere contro le discriminazioni sul luogo di lavoro.

Se la ricerca del lavoro va a buon fine, allora sarà fatta un'offerta. Se viene accettata allora, a meno che non si tratti di un lavoro a nero (che mette il lavoratore davanti ad una situazione di rischio), ci sarà un contratto che regolerà il rapporto di lavoro.

2. Capire il contratto di lavoro: contratto, retribuzione, tipologia

Il contratto di lavoro è un accordo tra un dipendente e un datore di lavoro. Tuttavia, le parti non sono completamente libere

di stabilirne i termini a loro piacimento. Prima di tutto, devono rispettare le leggi dello Stato e i contratti collettivi stipulati tra sindacati e datori di lavoro. Leggi e contratti collettivi hanno la precedenza e determinano i limiti entro cui può essere definito un contratto individuale.

1. Le leggi	Senza dimenticare l'importanza che riveste l'Unione europea nel regolare i diritti sociali, in Belgio la legge fondamentale che regola il diritto del lavoro è la legge del 3 luglio del 1978.
	A livello interprofessionale abbiamo il Conseil National du travail: tutti i datori di lavoro devono rispettare le condizioni previste da questo organo
2. La contrattazione collettiva che avviene fra organizzazioni sindacali e padronali all'interno di queste istituzioni	A livello settoriale abbiamo le Commissions paritaires: ogni impresa ha un'attività principale e sulla base di questa attività principale si determina la CP a cui appartiene. All'interno di ogni CP si negoziano le condizioni che devono essere applicate ai lavoratori e ai datori di lavoro di un determinato settore
	A livello d'azienda anche possono essere stipulate delle convenzioni collettive, la cui applicazione è limitata, come dice la parola, all'azienda stessa.

3. Il contratto di lavoro	In fondo a tutto, c'è il contratto di lavoro che può modificare le condizioni stabilite nella contrattazione collettiva solo se queste modifiche migliorano le condizioni dei lavoratori.
4. Il regolamento	In fondo a tutto, c'è il contratto di lavoro che può modificare le condizioni stabilite nella contrattazione collettiva solo se queste modifiche migliorano le condizioni dei lavoratori.

Innanzitutto, un contratto è valido se:

- le due parti sono “capaci” di stipulare un contratto (una persona che non è in grado di intendere e volere non può stipulare un contratto);
- vi è un consenso sincero fra le parti (se uno firma un contratto sotto minaccia, non lo si può considerare come valido);
- se l'oggetto del contratto è lecito, possibile e determinato.

L'oggetto è composto da alcuni elementi che sono essenziali ed altri accessori. Quelli essenziali sono:

- Il tempo di lavoro: ovvero la durata del contratto e l'orario di lavoro
- Il luogo di lavoro
- La natura delle mansioni
- La retribuzione

Incrociando questi elementi essenziali si delinea una tipologia

contrattuale articolata, prima però un focus sulla retribuzione

Il salario

In Belgio esiste il reddito minimo mensile medio garantito (RMMMMG) determinato Consiglio Nazionale del Lavoro (CNT) costituisce il limite minimo assoluto per la retribuzione e al gennaio 2025 equivale a 2070 € lordi per un lavoratore di più di 18 anni che lavora a tempo pieno (38 ore)

Il punto è che il vero salario minimo viene definito a livello di settore, in quanto tutti i settori di lavoro sono coperti da una *Commission paritaire* che ha stabilito dei livelli di salario più elevati rispetto al reddito minimo. Non è un sito internet intuitivo, ma se si vuole conoscere quanto guadagnano dei lavoratori di un determinato settore, è necessario recarsi su questo sito salairesminimums.be

Il salario indicato sul contratto di lavoro è sempre lordo.

Per gli impiegati, per conoscere il netto, è necessario fare due operazioni nell'ordine sottraendo:

- i contributi previdenziali del lavoratore [in FR: *cotisations sociales*] nel settore privato corrispondono al 13,07% dello stipendio lordo;
- le trattenute fiscali [in FR: *précompte professionnel*]: in Belgio, come in Italia, il datore di lavoro funge da sostituto d'imposta.

Sono calcolate sull'imponibile, cioè sullo stipendio lordo indicato sul contratto di lavoro meno i contributi previdenziali del lavoratore.

Per gli operai, il calcolo del salario netto è leggermente diverso rispetto agli impiegati, a causa di un coefficiente del 108% applicato al salario lordo. Questo significa che i contributi sociali vengono calcolati su un importo leggermente più alto rispetto al lordo effettivo indicato sul contratto. Questa differenza serve a compensare il fatto che, a differenza degli impiegati, gli operai non ricevono le ferie pagate direttamente dal datore di lavoro, ma tramite una cassa esterna. Questo sistema può far sì che, a parità di lordo, il netto di un operaio risulti leggermente inferiore rispetto a quello di un impiegato.

Ci sono diversi siti on line che possono aiutare a fare il calcolo, basta cercare anche attraverso un motore di ricerca "salaire brut-net" e sarà possibile trovare uno strumento che esegue il calcolo.

In Belgio non esiste il famoso TFR italiano!

I tipi di contratto per lavoratori dipendenti in Belgio

Anche in Belgio esistono diversi tipi di contratto per il lavoro dipendente. Prima di entrare nel dettaglio, è utile distinguere tra le principali forme di attività.

- Lavoro dipendente:

- Comporta un rapporto di subordinazione al datore di lavoro, che decide il contenuto, l'organizzazione e le con-

dizioni del lavoro.

- Lavoro autonomo:

- La persona lavora in modo indipendente, senza seguire le direttive di un datore di lavoro.

- Volontariato:

- Non è considerato un vero impiego. L'attività è svolta senza scopo di lucro, anche se può prevedere rimborsi spese o piccole indennità.

Per capire qualcosa del lavoro dipendente, si faccia riferimento la legge del 3 luglio 1978 sui contratti di lavoro si applica a tutti.

Tra lavoratori dipendenti, si distingue ancora tra operai (lavoro manuale) e impiegati (lavoro intellettuale), anche se dal 2014 molte differenze sono state eliminate. Esiste anche la figura del quadro, non prevista formalmente, ma riconosciuta nella pratica come impiegato con funzioni superiori e maggiori responsabilità.

Oltre ai contratti "classici", esistono anche forme di contratto atipico (come quelli per studenti, flexi-job, lavoro domestico, ecc.) e contratti di inserimento, legati a misure regionali di sostegno all'impiego. Non sono numerosissimi, ma è utile sapere che esistono: da un lato, possono offrire opportunità concrete a chi cerca lavoro; dall'altro, rappresentano spesso forme di lavoro precario legalizzato, che rischiano di mettere in difficoltà i lavoratori sul piano della stabilità e dei diritti.

La nozione del tempo nei contratti: Il tempo è una dimensione centrale nel mondo del lavoro e gioca un ruolo fondamentale nella definizione del contratto. Ogni contratto che si discosta da quello che un tempo era considerato il modello "classico", a tempo pieno e a durata indeterminata, è oggi rigorosamente regolato dalla legge. Per essere valido, deve rispettare una se-

rie di condizioni sia formali che sostanziali.

Il contratto di durata determinata: È un contratto di lavoro che riporta una data di inizio e una di fine. Deve essere stipulato per iscritto. Diversamente dal contratto a durata indeterminata, questo tipo di contratto ha regole più stringenti per quel che riguarda la sua rottura e regole particolari per quel che riguarda la successione degli stessi.

Il contratto part-time: la durata del lavoro è inferiore a quella di un lavoratore che svolge delle stesse funzioni a tempo pieno. Anche questo deve essere stipulato in forma scritta e deve riportare gli orari di lavoro.

Il contratto di sostituzione [in FR: *remplacement*]: un lavoratore con questo contratto sostituisce un altro lavoratore che è assente per un motivo (non tutti i motivi sono legittimi per sostituire un lavoratore con un altro, ad esempio lo uno sciopero o la cassa integrazione non lo sono). Anche questo deve essere stipulato in forma scritta.

Il contratto interinale: per lavoro interinale, si parla della situazione in cui un lavoratore interinale lavora per un'impresa (datore di lavoro) per essere messo a disposizione di un'altra impresa utilizzatrice per svolgere un lavoro temporaneo. L'impresa interinale e quella utilizzatrice sono legate da contratti commerciali; il lavoratore è legato formalmente da un contratto di lavoro dipendente con l'agenzia interinale, di fatto però riceve gli ordini dall'impresa per cui svolge il suo lavoro temporaneo.

3. La rottura e la sospensione del contratto di lavoro dipendente

La rottura del contratto di lavoro

Un contratto di lavoro può concludersi per diversi motivi come una risoluzione giudiziaria, il licenziamento, le dimissioni, il motivo grave, ecc. Qualunque sia la causa, al termine del contratto, il datore di lavoro è tenuto a fornire una serie di documenti al lavoratore:

- il certificato di lavoro (su richiesta del lavoratore) attestante la data di inizio e di fine del contratto, nonché la natura del lavoro effettuato [in FR: *le certificat de travail*]
- il computo degli ultimi pagamenti [in FR: *le décompte des derniers paiements*];
- il conto individuale dell'anno in corso (entro due mesi dalla fine del trimestre durante il quale il contratto si è concluso), [in FR: *le compte individuel*];
- il documento per compilare la dichiarazione fiscale [in FR: *fiche fiscale 281.10*];
- il formulario C4 che serve per richiedere l'indennità di disoccupazione [in FR: *le certificat de chômage – C4*];
- per gli impiegati, l'attestato da consegnare al datore di lavoro successivo che riguarda il pagamento delle ferie [in FR: *attestation de vacances*].

Ci sono due branche del diritto che regolano la rottura del contratto: quella del diritto civile e quella del diritto del lavoro. Il diritto civile prevede che il contratto si possa rompere in diversi modi:

- l'accordo delle parti: questo tipo di soluzione è comodo sia per il datore che per il lavoratore, perché possono mettersi d'accordo liberamente su quando mettere un termine al contratto.

- il raggiungimento del termine contrattuale (se è un contratto a durata determinata);
- la concretizzazione di una clausola risolutiva (che sia lecita, es. la maternità non lo è);
- un giudizio del tribunale del lavoro (con eventuali danni e interessi alla parte lesa);
- causa di forza maggiore (es. un terremoto che distrugge l'impresa);
- il decesso di una delle due parti del contratto (se muore il datore di lavoro il rapporto continua).

Il diritto del lavoro ne prevede tre (più uno).

1. rottura mediante preavviso;
2. rottura mediante indennità che compensa ad un mancato preavviso;
3. rottura per motivo grave;
4. atto equivalente a rottura.

Preavviso

Se consegnato dal datore di lavoro al lavoratore, il preavviso deve essere scritto, inviato per posta raccomandata o per ufficiale giudiziario e riportare il giorno in cui inizia il preavviso e la durata del preavviso. Se è il lavoratore a consegnare il preavviso al datore di lavoro, allora può essere dato anche di mano in mano. Per calcolare il preavviso basta andare su un motore di ricerca e scrivere “calculer préavis belgique” e usciranno diversi strumenti online per calcolarlo.

Durante il periodo di preavviso, il rapporto di lavoro deve continuare regolarmente: l'unica cosa che cambia è che il datore di lavoro deve concedere al lavoratore, sia che si tratti di licenziamento che di dimissioni, un tempo definito per legge per permettergli di cercare un nuovo impiego, mantenendo la retribuzione [in FR: *congé pour la recherche d'un nouvel emploi*].

Rottura mediante indennità che compensa un mancato preavviso

Questo modo di rottura del contratto non è vincolato a nessuna formalità, può essere dato anche a voce e i suoi effetti sono immediati. L'importante è che la parte che rompe il contratto paghi all'altra le indennità per il mancato preavviso. Ad esempio se un lavoratore guadagna 2500 euro lordi al mese e ha diritto a un preavviso di 10 settimane, allora l'indennità del preavviso corrisponde a: $2500\text{€} \times 13,92 \times 10 \text{ settimane di preavviso} / 52 \text{ settimane} = 6690 \text{ €}$

Per questi due tipi di licenziamento vale la regola per cui, se il lavoratore è stato sotto le dipendenze del datore di lavoro per più di 6 mesi, allora può chiedere al datore di lavoro le ragioni del licenziamento: se le spiegazioni del datore di lavoro venissero considerate in sede di giudizio come irragionevoli, allora il lavoratore potrebbe ricevere un'indennità che va dalle 3 alle 17 settimane di retribuzione. Ciò è regolato dalla convenzione collettiva del lavoro n°109

Rottura per motivo grave

Il contratto di lavoro può essere interrotto senza preavviso né indennità se sussiste un motivo grave. Si tratta di una situazione in cui, a causa di un comportamento particolarmente grave dell'altra parte, viene meno la fiducia necessaria per proseguire il rapporto di lavoro, che diventa quindi immediatamente e definitivamente impossibile da continuare.

Il motivo può anche riguardare la vita privata del lavoratore o del datore di lavoro, non solo ciò che avviene sul posto di lavoro.

Perché la rottura per motivo grave sia valida, è indispensabile rispettare una procedura rigorosa:

1. Dal momento in cui una parte viene a conoscenza dei fatti, ha tre giorni per segnalarli all'altra parte tramite lettera raccomandata.

2. Entro altri tre giorni, deve comunicare in modo chiaro e dettagliato le ragioni della rottura. In pratica, queste due comunicazioni avvengono quasi sempre nello stesso momento.

Se la parte che riceve la comunicazione contesta i motivi, può rivolgersi al tribunale del lavoro per far valere le proprie ragioni.

Atto equivalente a rottura

Il contratto di lavoro deve essere eseguito alle condizioni, nel luogo e nei tempi concordati. Ogni modifica di un elemento essenziale del contratto può avvenire solo con l'accordo di entrambe le parti. Se una delle parti modifica in modo unilaterale e significativo un elemento essenziale del contratto, ciò è considerato come una rottura implicita del contratto.

Per la giurisprudenza gli elementi essenziali sono: retribuzione, luogo e funzione di lavoro.

Questo dà all'altra parte il diritto di richiedere un'indennità di rottura. È questo che si chiama atto equivalente a rottura [in FR: *acte équipollent à rupture*]. Spetta sempre al giudice valutare caso per caso se la modifica unilaterale dimostra effettivamente l'intenzione di rompere il contratto. Se il giudice non riconosce l'atto come rottura implicita, allora chi lo ha invocato sarà considerato autore della rottura e potrà essere sanzionato.

La sospensione di un contratto di lavoro

L'esecuzione del contratto può essere sospesa per diverse ragioni. Qui ne facciamo una lista non esaustiva e non commentata.

- Malattia e infortunio - Maladie et accident
- Gravidanza e riposo post-parto - La grossesse et le repos d'accouchement
- Piccoli permessi (assenze di breve durata) - Petits

chômages

- Permessi per motivi seri - Les congés pour raisons impérieuses

- Congedo da assistente - Congé d'aidant

- Vacanze annuali - Vacances annuelles

- Interruzione di carriera e “crédit-temps” - L'interruption de carrière et le crédit-temps

- I congedi tematici sono 4 - Les congés thématiques: Le congé parental (il congedo parentale), Le congé pour assistance médicale (il congedo per assistenza medica), Le congé pour soins palliatifs (il congedo per cure palliative), Le congé pour aidants proches (il congedo per assistenti familiari).

- Congedo di nascita - Le congé de naissance

- Congedo di adozione - Le congé d'adoption

- Congedo per accoglienza genitoriale - Le congé parental d'accueil

- Congedo di accoglienza - Le congé d'accueil

- Sciopero e lock-out - La grève et le lock-out

- Congedo non retribuito - Le congé sans solde

- Mandato politico - Mandat politique

- Udienza in tribunali del lavoro - Audience dans des cours et tribunaux du travail

- Promozione sociale e congedo-istruzione retribuito - Promotion sociale et congé-éducation payé

- Detenzione preventiva - Détention préventive

Tutelare i propri diritti

Per difendere efficacemente i propri diritti, è cruciale sapere a chi rivolgersi e avere qualche informazione utile rispetto ai propri diritti e doveri per ridurre il rischio di trovarsi scoperti davanti a datori di lavoro senza scrupoli.

Innanzitutto, è fondamentale essere consapevoli dei termini di

prescrizione applicabili: per i contratti di lavoro, la prescrizione scatta dopo 5 anni dagli eventi contestati e un anno dalla conclusione del contratto di lavoro. Per gli incidenti sul lavoro, il termine è di 3 anni; per gli assegni familiari, è di 5 anni. Nel contesto della sicurezza sociale, generalmente si procede al ricorso per contestare una decisione amministrativa entro 3 mesi per questioni legate a disoccupazione, assicurazione malattia, pensioni e aiuti sociali, mentre per altre prestazioni sociali i termini possono variare.

Di fronte al tribunale del lavoro, il lavoratore può comparire personalmente o delegare un familiare, senza l'obbligo di essere rappresentato da un professionista. Tuttavia, il giudice può richiedere l'assistenza di un tecnico qualora la parte interessata non riesca a esporre chiaramente il proprio caso. È sempre raccomandato farsi affiancare da un esperto, che sia avvocato o portatore della procura sindacale.

La giurisdizione competente per le questioni legate ai contratti di lavoro è quella del luogo di lavoro, mentre per le questioni di sicurezza sociale è il tribunale del domicilio del contribuente.

La lingua utilizzata dipende dalla regione in cui si svolge il processo, ma possono essere necessarie traduzioni in alcuni casi. Ad esempio, se un lavoratore residente a Liegi ha un contenzioso con una compagnia assicuratrice di Anversa, il processo si terrà a Liegi in francese, ma l'atto di citazione dovrà essere tradotto in nederlandese. Durante un processo, comunque, ogni persona può esprimersi nella lingua di sua preferenza, affidandosi a traduttori giurati se necessario.

Generalmente, le spese legali sono a carico della parte soccombente. Nel settore della sicurezza sociale, sono l'istituto convenuto a coprire i costi, a meno che non si rilevi un abuso

del diritto di ricorso, in tal caso la procedura è considerata “temeraria o vessatoria”. Esistono strutture, anche al di fuori dei sindacati, che offrono assistenza legale gratuita, utili soprattutto per i migranti italiani.

Per risolvere una disputa, è consigliabile tentare la conciliazione prima di arrivare in tribunale, attraverso uffici specializzati o la mediazione, figura neutrale volta a trovare un accordo tra le parti.

In Belgio, l’assistenza giuridica si articola in due livelli: il primo fornisce informazioni e consigli, il secondo assicura la rappresentanza legale nelle sedi appropriate. Gli iscritti a un sindacato hanno diritto a entrambi i livelli di assistenza, ma per accedere al secondo è spesso richiesta un’iscrizione di almeno 6 mesi. Pertanto, consigliamo di iscriversi a un sindacato, quale che sia, anche prima di iniziare a lavorare, per garantirsi una tutela accessibile. È importante notare che il sindacato valuta quali cause sostenere, escludendo quelle ritenute perdenti sin dall’inizio e motivando tali scelte.

Siti utili

A livello settoriale, ecco il link https://www.salairesminimums.be/jc_overview.html?locale=fr dove poter controllare tutti i salari minimi decisi a livello di settore (ovviamente saranno superiori a quelli decisi a livello interprofessionale). Per quelle attività non coperte da queste contrattazioni settoriali, si applicano quelli stabiliti al livello interprofessionale.

Alcuni siti internet utili per cercare lavoro in Belgio:

<http://www.jobsregions.be/>

<http://www.vacature.com/>

<http://www.megajobs.be/index.html>
<http://www.pagepersonnel.be/index.html>
<http://www.mindworks.be/>
<http://www.roberthalf.be/officeteam>

Le principali agenzie interinali sono:

<https://www.t-interim.be/fr>
<http://www.tracegroup.be/>
www.manpower.be
www.randstad.be
www.adecco.be
www.unique.be

Anche alcune rubriche dei principali giornali contengono offerte di lavoro, come:

Le Soir www.lesoir.be
La Dernière Heure www.dhnet.be
De Standaard www.standaard.be
Le Vlan www.vlan.be/fr/

Per calcolare il preavviso basta andare su un motore di ricerca e scrivere “calculer préavis belge” ecco un utile strumento di calcolo (<https://www.opzegging.be/easycms/calculator>).



QR code del video e del podcast dedicati alla tematica.