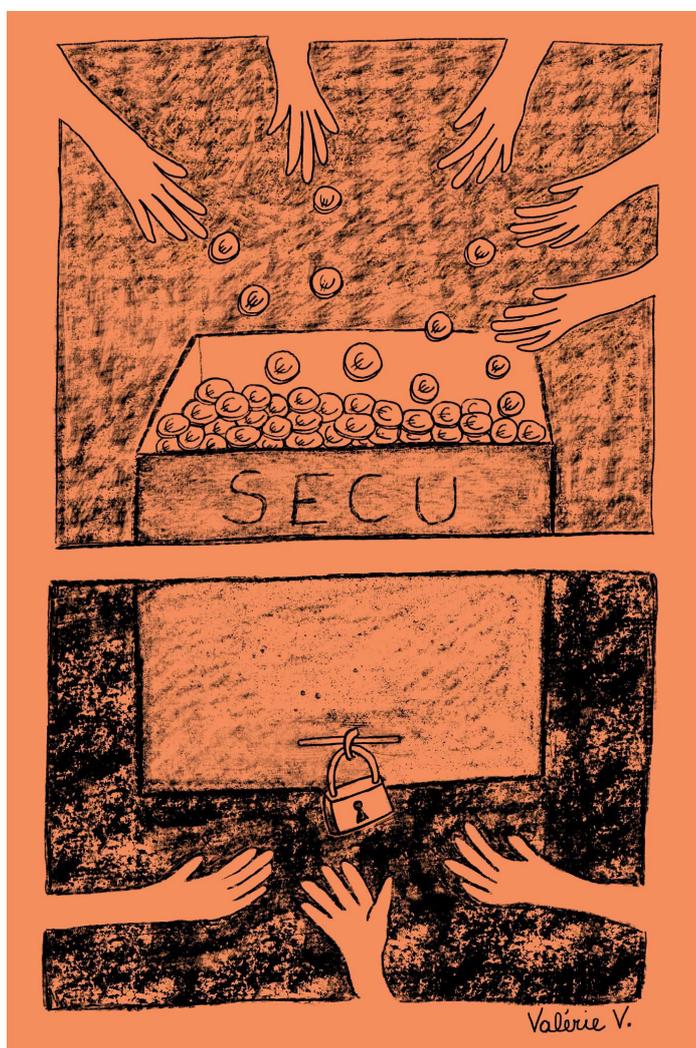




## ***Diritto al sussidio di disoccupazione: condizioni di accesso sono adeguate al mondo del lavoro di oggi?***



Questa brochure è stata redatta da Anne-Catherine Lacroix - Riferimento C48 - Giugno 2023 (prima edizione marzo 2020)

Sportello di consulenza legale: martedì e mercoledì, dalle 9.00 alle 12.00: per telefono  
martedì dalle 13.00 alle 16.00: in sede

ASBL - 4 rue de la Porte Rouge - 1000 Bruxelles - <https://ladds.be>

La riproduzione di questa brochure è autorizzata solo con il consenso dell'associazione e a condizione che venga citata la fonte.

## Indice

<b>Introduzione</b>	<b>3</b>
<b>Il “periodo di stage”</b>	<b>4</b>
1. Il “periodo di stage” per dipendenti a tempo pieno	4
Prima disposizione: la categoria di età superiore	5
Seconda disposizione: ricerca in merito al passato professionale	5
Terza disposizione: prolungamento del periodo di riferimento	7
2. Il “periodo di stage” per i dipendenti a tempo parziale	9
Lavoratore a tempo parziale equiparato ad un lavoratore a tempo pieno	9
Lavoratore a tempo parziale con il “mantenimento di diritti”	9
Lavoratore a tempo parziale “volontario”	10
<b>I giorni lavorativi presi in considerazione</b>	<b>12</b>
1. I giorni di lavoro dipendente	12
2. I giorni di lavoro dipendente effettivi e quelli assimilati	15
3. Una retribuzione sufficiente	16
4. Le trattenute della sicurezza sociale	17
5. La specificità del lavoro all'estero e del lavoro dei cittadini stranieri	18
<b>Il calcolo dei giorni di lavoro</b>	<b>19</b>
1. Regole generali	19
Il lavoratore a tempo pieno	19
Il lavoratore a tempo parziale	19
2. Regole specifiche	20
L’insegnante	20
Altre situazioni	20
3. Cumulo di diversi contratti e modalità di occupazione	2
0	
<b>Procedura per richiedere il sussidio di disoccupazione</b>	<b>24</b>
<b>Per concludere ci chiediamo: questa normativa è al passo con il mondo del lavoro di oggi?</b>	<b>25</b>



La società di oggi conosce molto spesso dei cambiamenti importanti, noi aggiorniamo regolarmente le nostre pubblicazioni. Inoltre, se non avete l’ultima edizione di questa brochure, vi consigliamo caldamente di contattarci per verificare se l’informazione contenuta è ancora valida prima di utilizzarla. Degli aggiornamenti sono scaricabili dal nostro sito: <https://ladds.be>.

## Introduzione

La sicurezza sociale è un insieme di istituzioni che strutturano la solidarietà tra i lavoratori. Le sue origini e le sue premesse risiedono nelle numerose lotte sociali e politiche che hanno segnato la storia del Belgio. La sicurezza sociale, così come è stata costruita all'indomani della seconda guerra mondiale, si basa su una serie di pilastri. Il diritto al sussidio di disoccupazione [in FR: **assurance chômage**] è uno di questi capisaldi.

Ogni lavoratore dipendente versa dei contributi [in FR: **cotisations sociales**] destinati al finanziamento del fondo di disoccupazione [in FR: **caisse de chômage**] nello stesso modo in cui contribuisce agli altri settori della sicurezza sociale. Tramite il pagamento dei contributi il lavoratore dipendente si tutela, o almeno spera di tutelarsi, nel caso di perdita del proprio impiego. La realtà tuttavia non è così semplice.

Il sussidio di disoccupazione - come altri tipi di indennità- impone delle condizioni d'accesso alla persona richiedente. Queste condizioni si traducono in un certo numero di giorni lavorativi effettivi o assimilati [in FR: **journées de travail effectives ou assimilées**] che devono essere stati completati in un periodo di riferimento [in FR: **période de référence**]. Per alcune persone il diritto al sussidio di disoccupazione sarà semplice, in quanto avranno facilmente dimostrato di aver lavorato un numero sufficiente di giorni. Per altri, invece, la situazione sarà molto più complicata: giorni di lavoro insufficienti, carriera all'estero, part-time, lavoratore interinale o principalmente impiegato con contratti brevi, ecc. Ci si potrebbe chiedere se le condizioni di accesso al sussidio di disoccupazione siano adeguate per tutte queste persone che non rientrano nella casella "lavoratore a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato". E di queste situazioni ce ne sono tante!

Senza alcuna velleità statistica o di esaustività, ogni giorno incontriamo persone il cui percorso professionale è tutt'altro che lineare, a testimonianza della crescente difficoltà di inserirsi e di mantenere il proprio posto nel mondo del lavoro.

Non condividiamo il modo in cui sembra andare il mondo del lavoro oggi. Vediamo troppe persone sottoposte a pressioni per accettare condizioni di lavoro inique, troppi lavoratori malati, troppi lavoratori costretti ad accettare orari variabili, riduzione delle ore di lavoro, contratti di stage al posto di contratti di lavoro, e così via. Ci sembra chiaro che l'attuale mondo del lavoro sembra essere costruito a dispetto della salute fisica e mentale dei lavoratori. Ma che si sia d'accordo o meno con questa situazione non cambia il fatto che molti lavoratori devono vivere in questo contesto. In quest'ottica, e per meglio proteggerli, la normativa sulla disoccupazione non dovrebbe forse adattarsi alle situazioni professionali odierne, in particolare per quanto riguarda l'ammissibilità al sussidio di disoccupazione? Troppi lavoratori interinali o part-time, ad esempio, sono lasciati al margine!

In questo contesto, proponiamo di descrivere le condizioni per l'ammissione al sussidio di disoccupazione, nella speranza di chiarire e informare il cittadino sull'argomento, sollevando al contempo questa domanda: alla fine, le condizioni di accesso al sussidio di disoccupazione sono adeguate al mondo del lavoro di oggi?

## Lo “stage”

Per ottenere il sussidio di disoccupazione, i lavoratori dipendenti devono aver lavorato un numero di giorni sufficiente. In francese questo periodo viene chiamato “stage”. **ATTENZIONE!** *La parola stage che identifica questo periodo non va confusa con lo stage che in italiano possiamo tradurre con “tirocinio”.* Lo “stage”, oltre a essere una forma di tirocinio, in questo contesto indica un periodo di lavoro salariato che deve svolgersi in un determinato periodo di riferimento. La durata di questo periodo dipende dall'età del lavoratore al momento della richiesta del sussidio; è espressa in giorni o mezza giornate di lavoro, a seconda dello status occupazionale del lavoratore.

### 1. Lo “stage” per dipendenti a tempo pieno

---

Per dipendente a tempo pieno si intende :

- ◆ un lavoratore il cui orario di lavoro settimanale medio è pari all'orario di lavoro massimo dell'azienda e che riceve la retribuzione per un'intera settimana lavorativa.<sup>1</sup> In pratica, una settimana lavorativa media si riferisce a una settimana lavorativa "normale", senza eventi eccezionali - in breve, le ore normalmente lavorate dal dipendente ;
- ◆ l'insegnante assunto con un orario completo ;
- ◆ lavoratore a tempo parziale (che è quindi impiegato in un regime inferiore al tempo pieno nell'azienda) che è trattato alla stregua di un lavoratore a tempo pieno perché soddisfa le seguenti condizioni:
  - riceve una retribuzione media mensile di almeno 1.954,99 euro lordi (importo al 1° dicembre 2022);
  - può dimostrare di aver lavorato il numero di giorni necessario per ottenere il sussidio di disoccupazione a tempo pieno. In altre parole, pur lavorando a tempo parziale, riesce a dimostrare lo stesso numero di giorni di lavoro retribuito di un lavoratore a tempo pieno;
  - si registra come persona in cerca di lavoro a tempo pieno quando richiede il sussidio di disoccupazione.

Come caso particolare, sono considerati lavoratori a tempo pieno anche i seguenti soggetti:

- ◆ i lavoratori dei porti di Anversa, Gand, Ostenda, Bruxelles e Vilvoorde, Bruges e Zeebrugge (Commissione Paritaria per l'industria portuale),
- ◆ pescatori marittimi riconosciuti, stivatori e selezionatori di pesce (Commissione Paritaria per la pesca marittima).

---

<sup>1</sup>. Decreto regio, art. 28.

“Stage” per i lavoratori a tempo pieno<sup>2</sup> :

Età al momento della domanda di disoccupazione	Durata dello “stage”
< 36 anni	312 giorni (12 mesi) nei 21 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
tra i 36 anni e i 49 anni	468 giorni (18 mesi) nei 33 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
≥ 50 anni	624 giorni (24 mesi) nei 42 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione

Caso particolare: il numero di giorni lavorativi da dimostrare è 216, 324 o 432 a seconda dell'età del lavoratore se lavora nell'industria portuale o nella pesca marittima.<sup>3</sup>

Oltre a questa regola di base, ci sono una serie di altre disposizioni previste che ci permettono di andare più indietro nella nostra storia professionale:

### Prima disposizione: la categoria di età superiore

Il lavoratore che non può dimostrare di aver lavorato il numero di giorni richiesto per la sua categoria di età avrà diritto al sussidio se soddisfa le condizioni per una categoria di età superiore.

*Esempio: una persona di 37 anni in cerca di lavoro richiede la disoccupazione. Non ha lavorato 468 giorni negli ultimi 33 mesi. Tuttavia, ha lavorato 624 giorni negli ultimi 42 mesi. Può quindi beneficiare del sussidio di disoccupazione.*

### Seconda disposizione: ricerca in merito al passato professionale<sup>4</sup>

Un lavoratore di età superiore ai 36 anni che non ha il numero di giorni lavorativi richiesto per la sua categoria di età può avvalersi dei giorni lavorati nei 10 anni precedenti il periodo di riferimento. In questo modo:

- ◆ può provare di aver lavorato almeno la metà dei giorni richiesti dalla regola di base e di aver lavorato 1.560 giorni (60 mesi) nei 10 anni precedenti il periodo di riferimento;

*Esempio: un lavoratore di 40 anni può avere diritto alla disoccupazione se dimostra 234 giorni di lavoro (cioè la metà dei 468 giorni previsti dalla regola di base) nei 33 mesi precedenti la domanda di indennità di disoccupazione e 1.560 giorni di lavoro (60 mesi o 5 anni) nei 10 anni precedenti questi 33 mesi;*

<sup>2</sup>. Decreto regio, art. 30.

<sup>3</sup>. Decreto regio, art. 31.

<sup>4</sup>. Decreto regio, art. 32.

- ◆ può dimostrare di aver lavorato almeno 2/3 dei giorni richiesti dalla regola di base e, per ogni giorno mancante, può dimostrare di aver lavorato 8 giorni nei 10 anni precedenti il periodo di riferimento;

*Esempio: un lavoratore di 40 anni ha lavorato 410 giorni negli ultimi 33 mesi. Avrà diritto alla disoccupazione se potrà dimostrare di aver lavorato 312 giorni (cioè i 2/3 dei 468 giorni previsti dalla norma di base) nei 33 mesi precedenti la richiesta di disoccupazione e 464 giorni nei 10 anni precedenti questi 33 mesi. Perché 464 giorni? Il lavoratore deve dimostrare 468 giorni di lavoro, ma ne dimostra soltanto 410. Gli mancano quindi 58 giorni. Poiché il regolamento prevede che per ogni giorno mancante debba dimostrare 8 giorni di lavoro, il lavoratore deve quindi dimostrare  $58 \times 8 = 464$  giorni di lavoro (oltre ai 312 giorni di lavoro da dimostrare nel periodo di riferimento di base).*

Tenendo conto di queste regole, ecco uno schema dei diversi modi in cui un lavoratore dipendente a tempo pieno può accedere al sussidio di disoccupazione:

Durata "stage" per un lavoratore dipendente a tempo pieno	
<b>&lt; 36 anni</b>	
◆	312 giorni (= 12 mesi) nei 21 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
◆	468 giorni (= 18 mesi) nei 33 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
◆	624 giorni (= 24 mesi) nei 42 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
<b>Da 36 a 49 anni</b>	
◆	468 giorni (= 18 mesi) nei 33 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
◆	624 giorni (= 24 mesi) nei 42 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
◆	234 giorni (= 9 mesi) nei 33 mesi + 1560 giorni (= 60 mesi o 5 anni) nei 10 anni che precedono i 33 mesi
◆	312 giorni nei 33 mesi + per ogni giorno che manca per arrivare a 468 giorni, 8 giorni di lavoro nei 10 anni che precedono i 33 mesi
<b>≥ 50 anni</b>	
◆	624 giorni (= 24 mesi) nei 42 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
◆	312 giorni nei 42 mesi + 1560 giorni (= 60 mesi o 5 anni) nei 10 anni che precedono i 42 mesi
◆	416 giorni (= 16 mesi) nei 42 mesi + per ogni giorno che manca per arrivare a 624 giorni, 8 giorni di lavoro nei 10 anni che precedono i 42 mesi

Le diverse formule di ammissione vengono prese in considerazione automaticamente

dall'ONEm al momento della richiesta di sussidi.

### Terza disposizione: prolungamento del periodo di riferimento<sup>5</sup>

Il periodo di riferimento è prolungato del numero di giorni corrispondenti ai periodi che seguono:

#### Periodi in cui il lavoratore non è in condizione di lavorare a causa dei seguenti motivi:

- servizio militare obbligatorio;
- privazione della libertà (detenzione, incarcerazione, internamento, ecc.), detenzione preventiva, giorni di permesso, congedo carcerario o regime di semilibertà ;
- forza maggiore. Si tratta di un evento improvviso, imprevedibile e inevitabile che sfugge al controllo del lavoratore<sup>6</sup>. L'onere di provare la forza maggiore spetta al lavoratore. Questo concetto viene applicato caso per caso in situazioni eccezionali ed è sottoposto alla valutazione dell'ufficio di disoccupazione [in FR: **bureau de chômage**].

#### Periodi in cui il lavoratore si dedica all'educazione dei figli a causa dei seguenti eventi:

- inattività professionale per almeno 6 mesi per crescere il proprio figlio. Questo periodo deve essere precedente al compimento del 6° anno di età del bambino (18° anno di età se viene concesso un assegno familiare maggiorato per inidoneità fisica/mentale o mancanza di autonomia). L'inattività può derivare dalla sospensione del contratto di lavoro (aspettativa/congedo non retribuito) o dalla rottura del contratto;
- lavoro a tempo parziale a seguito di una riduzione volontaria dell'orario di lavoro a tempo pieno al fine di crescere un figlio. Questo periodo deve essere precedente al compimento del 12° anno di età del bambino (18° anno di età se l'assegno familiare maggiorato è concesso per inidoneità fisica/mentale o per mancanza di autonomia del bambino).

#### Periodi durante i quali il lavoratore svolge un'attività come lavoratore non dipendente:

La professione deve essere esercitata per un minimo di 6 mesi e un massimo di 15 anni. Si tratta di una professione che non è soggetta al settore della disoccupazione:

- attività indipendente (lavoratore autonomo, aiutante di lavoratore autonomo [in FR: **l'aidant indépendant**]). Vengono presi in considerazione anche i giorni equivalenti (ad esempio, i giorni di incapacità lavorativa durante un periodo di lavoro autonomo), nonché i periodi indennizzati dall'assicurazione contro il fallimento [in FR: **l'droit passerelle**] ;
- altri periodi di lavoro in Belgio non soggetti al settore disoccupazione: insegnanti di ruolo e funzionari dei poteri pubblici (a meno che il datore di lavoro non regolarizzi il pagamento dei contributi ONSS-Ufficio Nazionale della Sicurezza Sociale (il corrispettivo dell'INPS) [in FR: **Office National de Sécurité Sociale, ONSS**] alla fine del periodo di lavoro - per maggiori informazioni, vedere pag. 17), assistenti all'infanzia, ecc.

---

<sup>5</sup>. Decreto regio, art. 30.

<sup>6</sup>. La Corte di Cassazione ha ritenuto che i giorni di disoccupazione temporanea non potessero costituire motivo di forza maggiore, in quanto non impedivano al lavoratore di svolgere un altro lavoro. Corte di Cassazione, 19 settembre 2000, S000016Nt.

- periodi di lavoro all'estero che non sono considerati giorni lavorativi ai sensi dell'ONSS (p. 18).

La condizione del lavoratore prima dell'inizio del lavoro è irrilevante: ex lavoratore licenziato o che si è dimesso, persona in cerca di lavoro, ecc.

#### Altri periodi :

- periodo in cui il lavoratore vive all'estero con un cittadino belga in servizio nelle Forze Armate belghe (militari o civili);
- periodo in cui il lavoratore percepisce un'indennità di interruzione [in FR: **allocation d'interruption**] dell'attività professionale ;
- periodo di lavoro part-time a seguito di una riduzione volontaria del lavoro a tempo pieno per un motivo diverso che non sia l'educazione di un figlio. L'estensione del periodo di riferimento non può superare i 3 anni ;
- periodo di studio come disoccupato non retribuito: formazione in alternanza, studi completi, studi della durata di almeno 9 mesi e una media di 20 ore settimanali (compresi eventuali tirocini).

#### Attenzione !

- ◆ Il periodo di riferimento è esteso se almeno un giorno degli eventi sopra elencati cade nel periodo di riferimento di base. In questo caso, il periodo di riferimento viene esteso della durata totale dell'evento (con un tetto massimo in determinate situazioni), anche se l'evento non rientra interamente nel periodo di riferimento inizialmente stabilito ;
- ◆ È possibile combinare diversi periodi di prolungamento del periodo di riferimento se almeno un giorno di ciascun evento rientra nel periodo di riferimento di base o in quello prolungato ;

*Esempio: prolungare il periodo di riferimento con un periodo di lavoro come lavoratore autonomo e con un periodo in cui si beneficia delle indennità di interruzione ;*

- ◆ È possibile combinare la disposizione relativa alla ricerca in merito al passato professionale con la disposizione relativa all'estensione del periodo di riferimento ;

*Esempio: dimostrare, per un lavoratore di 52 anni, 312 giorni di lavoro nei 42 mesi precedenti la domanda di prestazioni e 1.560 giorni di lavoro nei 10 anni precedenti i 42 mesi E far sì che il periodo di riferimento di base di 42 mesi sia prolungato della durata di uno o più eventi.*

- ◆ La disposizione relativa alla categoria di età superiore può essere combinata con quella relativa all'estensione del periodo di riferimento<sup>7</sup> ;

*Esempio: un lavoratore di età inferiore ai 36 anni non può dimostrare 312 giorni di lavoro nei 21 mesi precedenti la richiesta di prestazione, ma può dimostrare 468 giorni di lavoro nei 33 mesi precedenti la richiesta di prestazione. Il lavoratore può anche far valere degli eventi che prevedono il prolungamento di questo periodo di 33 mesi.*

---

<sup>7</sup>. Corte di Cassazione, 13 novembre 2017, n° S.17.0018.F.

## 2. Lo “stage” per i dipendenti a tempo parziale

Un dipendente a tempo parziale è un lavoratore il cui orario di lavoro settimanale è inferiore all'orario di lavoro massimo in vigore nell'azienda. Esistono tre categorie di lavoratori a tempo parziale:

### Lavoratore a tempo parziale equiparato ad un lavoratore a tempo pieno

Come precedentemente detto:

- ◆ riceve almeno 1954,99 € lordi al mese ;
- ◆ può provare di aver lavorato lo stesso numero di giorni di un lavoratore a tempo pieno ;
- ◆ si iscrive come persona in cerca di lavoro a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale equiparati ai lavoratori a tempo pieno devono dimostrare di aver lavorato lo stesso numero di giorni dei lavoratori a tempo pieno per poter ricevere il sussidio di disoccupazione. (voir p. 5).

### Lavoratore a tempo parziale con il “mantenimento di diritti” [in FR: avec maintien des droits]<sup>8</sup>

- ◆ lavora almeno di 1/3 del tempo, a meno che non sia prevista una deroga da un contratto collettivo settoriale o aziendale o da un decreto reale ;
  - ◆ pur essendo idoneo a richiedere la disoccupazione a tempo pieno, accetta volontariamente un impiego a tempo parziale. Questo include :
    - ex lavoratori a tempo pieno ;
    - ex lavoratori a tempo parziale equiparati a lavoratori a tempo pieno;
    - un lavoratore che passa dal tempo pieno al tempo parziale nell'ambito di un piano di ristrutturazione, di una redistribuzione del lavoro o di un accordo di promozione dell'occupazione ;
- In questo senso, lo status di "mantenimento dei diritti" è destinato ai lavoratori a tempo parziale che si sono trovati in questa situazione involontariamente e non a coloro che decidono di ridurre in maniera volontaria l'orario di lavoro o di precludersi la possibilità di lavorare a tempo pieno ;
- ◆ presenta una domanda di status di lavoratore a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” al proprio organismo di pagamento [in FR: **organisme de paiement**] (utilizzando il modulo *C131A-Travailleur*) entro 2 mesi dall'inizio del rapporto di lavoro a tempo parziale.<sup>9</sup>

Questo status permette, nel caso in cui il contratto di lavoro a tempo parziale venga interrotto, di ripristinare il diritto al sussidio di disoccupazione previsto per il lavoro a tempo pieno prima di iniziare a lavorare a tempo parziale.

<sup>8</sup>. Decreto reale, art. 29, §2.

<sup>9</sup>. Tuttavia, se la richiesta viene presentata dopo la scadenza, il "mantenimento dei diritti" viene concesso dal giorno della richiesta se tutte le condizioni di cui sopra sono soddisfatte e se il dipendente è ancora idoneo a lavorare a tempo pieno alla data della richiesta.

Se soddisfa le condizioni durante il lavoro a tempo parziale il lavoratore può anche ricevere un assegno di garanzia di reddito [in FR: **allocation de garantie de revenus (AGR)**] in aggiunta al proprio stipendio, per consentirgli di ottenere un reddito complessivo almeno pari all'importo del sussidio di disoccupazione che stava ricevendo prima di iniziare a lavorare a tempo parziale.<sup>10</sup>

Un lavoratore a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” non deve quindi dimostrare i giorni di lavoro prestati, poiché in caso di interruzione del contratto di lavoro a tempo parziale, viene ripristinato il diritto esistente prima dell’inizio del lavoro a tempo parziale.

### Lavoratore a tempo parziale “volontario”<sup>11</sup>

Potremmo già contestare il nome di questo lavoratore, che sembra riferirsi a un'epoca passata in cui ha scelto di lavorare a tempo parziale anziché a tempo pieno. Al giorno d'oggi, questo nome è un'offesa ai numerosi lavoratori per i quali il lavoro a tempo parziale è l'unica opzione!

Detto questo, la normativa definisce un lavoratore a tempo parziale “volontario” come segue:

- ◆ non soddisfa le condizioni per essere considerato un lavoratore a tempo parziale equiparato ad un lavoratore a tempo pieno o un lavoratore a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” ;
- ◆ lavora almeno 1/3 del tempo (o almeno 12 ore alla settimana), a meno che non sia prevista una deroga da un contratto collettivo del settore, da un accordo aziendale o da un Decreto reale ;
- ◆ dimostra un certo numero di mezze giornate di lavoro per avere diritto al sussidio di disoccupazione dimezzato.

Se soddisfa le condizioni, il lavoratore a tempo parziale “volontario” può anche ricevere, durante il periodo di lavoro a tempo parziale, un assegno di garanzia di reddito in aggiunta alla retribuzione se il lavoro che sta effettuando si inserisce nel quadro di un regime che prevede meno ore di quelle previste per ricevere il sussidio di disoccupazione.<sup>12</sup>

I lavoratori a tempo parziale “volontari” devono dimostrare di aver lavorato un certo numero di mezze giornate in un periodo di riferimento per poter beneficiare del sussidio di disoccupazione dimezzato.

Si noti che per i lavoratori a tempo parziale “volontari”, i periodi di riferimento sono prolungati di 6 mesi e le disposizioni per andare più indietro nel tempo nella ricerca del passato professionale sono identiche a quelle per i lavoratori a tempo pieno: soddisfare la categoria di età superiore , risalire al passato professionale e prolungare il periodo di riferimento.

<sup>10</sup>. Potete trovare maggiori informazioni sul lavoro a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” sul sito web dell'ONEM o presso il vostro ente di pagamento.

<sup>11</sup>. Decreto reale, art. 29, §4.

<sup>12</sup>. Potete trovare maggiori informazioni sul lavoro a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” sul sito web dell'ONEM o presso il vostro ente di pagamento.

## Durata dello "stage" per un dipendente a tempo parziale volontario

### < 36 anni

- ◆ 312 mezza giornate nei 27 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
- ◆ 468 mezza giornate nei 39 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
- ◆ 624 mezza giornate nei 48 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione

### Da 36 a 49 anni

- ◆ 468 mezza giornate nei 39 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
- ◆ 624 mezza giornate nei 48 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
- ◆ 234 mezza giornate nei 39 mesi + 1560 mezza giornate nei 10 anni che precedono i 39 mesi
- ◆ 312 mezza giornate nei 39 mesi + per ogni giorno che manca per arrivare a 468 mezza giornate, 8 mezza giornate di lavoro nel periodo di 10 anni che precede i 39 mesi

### ≥ 50 anni

- ◆ 624 mezza giornate nei 48 mesi che precedono l'introduzione della domanda di disoccupazione
- ◆ 312 mezza giornate nei 48 mesi + 1560 mezza giornate nei 10 anni che precedono i 48 mesi
- ◆ 416 mezza giornate nei 48 mesi + per ogni giorno che manca per arrivare a 624 mezza giornate, 8 mezza giornate di lavoro nel periodo di 10 anni che precede i 48 mesi

### 1. I giorni di lavoro dipendente

---

Per aprire il diritto alla disoccupazione, il lavoratore deve essere un lavoratore dipendente. Da un punto di vista pratico, ciò significa che sono stati prelevati i contributi previdenziali per il settore della disoccupazione dal suo stipendio.

Ecco la lista delle categorie coperte dal settore della disoccupazione:

- ◆ Il lavoratore con contratto di lavoro. Per contratto di lavoro, si intende il contratto con il quale una persona si impegna a fornire prestazioni in cambio di una retribuzione sotto l'autorità di un'altra persona. Questi tre elementi devono essere presenti simultaneamente.
- ◆ il lavoratore interinale ;
- ◆ Il lavoratore che fornisce una prestazione artistica o produce un'opera artistica, in cambio di una retribuzione e per conto di un committente (persona fisica o morale), sia esso legato o meno da un contratto di lavoro.<sup>14</sup> Si presume che questo lavoratore sia un dipendente, a meno che non decida di optare per lo status di lavoratore autonomo ;
- ◆ lo sportivo che è sottoposto di applicazione della legge del 24 febbraio 1978 relativa al contratto di lavoro dello sportivo retribuito. Si tratta dello sportivo che si impegna a prepararsi o a partecipare a una competizione o a un'esibizione sportiva sotto l'autorità di un'altra persona in cambio di una retribuzione (eventuali premi e rimborso spese incluse) che supera 11 040 € lordi all'anno ;
- ◆ il lavoratore con contratto di apprendistato speciale per la riqualificazione professionale delle persone disabili, se non può pretendere di ricevere indennità di inserimento o di disoccupazione all'inizio della formazione. Qui si ritrovano il contratto di adattamento professionale (Servizio Phare - Bruxelles) e il contratto di adattamento o riadattamento professionale (Aviq - Regione Vallonia).
- ◆ Alcuni beneficiari di borse di ricerca, di dottorato o post-dottorato, di un incarico di ricerca, ecc.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup>. Regio decreto, art. 37, 38 e decreto ministeriale, art. 14 a 17

<sup>14</sup>. Legge del 27 giugno 1969 che revisiona il decreto-legge del 28 dicembre 1944 riguardante la sicurezza sociale dei lavoratori, art. 1bis, M.B. 25 luglio 1969

<sup>15</sup>. Regio decreto del 28 novembre 1969 emanato in esecuzione della legge del 27 giugno 1969 che revisiona il decreto-legge del 28 dicembre 1944 riguardante la sicurezza sociale dei lavoratori, art. 3bis e 15, M.B. 5 dicembre 1969

Nello specifico non beneficiano dalla disoccupazione :

- ◆ i lavoratori autonomi ;
- ◆ i volontari<sup>16</sup> che svolgono un'attività volontaria a beneficio di un'organizzazione senza scopo di lucro e per la quale possono ricevere un indennizzo di massimo 40,67€ al giorno e 1626,77€ all'anno.

## Alcune situazioni particolari

### Il funzionario<sup>17</sup>

Poiché non contribuisce alla sicurezza sociale, settore disoccupazione, un funzionario non avrebbe il diritto alla disoccupazione se il suo rapporto di lavoro termina. Tuttavia, la legge del 20 luglio 1991 consente l'accesso al sussidio di disoccupazione se il rapporto di lavoro del funzionario è stato interrotto unilateralmente dal datore di lavoro o se l'atto di nomina del lavoratore è stato annullato, ritirato, abrogato o non rinnovato.<sup>18</sup> In queste condizioni, non appena il rapporto di lavoro termina, il datore di lavoro si occupa di:

- ◆ di versare all'ONSS, o all'ONSS delle amministrazioni provinciali e locali, i contributi previdenziali dovuti per il periodo che corrisponde al numero di giorni di lavoro che il lavoratore deve giustificare per essere ammesso alla disoccupazione. Questo obbligo è indipendente dal diritto al sussidio di disoccupazione;
- ◆ di rilasciare tutti i documenti sociali richiesti, incluso il modulo C4.

Il lavoratore, dal canto suo, ha l'obbligo di trovarsi in una delle seguenti situazioni entro 30 giorni dalla fine del rapporto di lavoro<sup>19</sup> :

- ◆ o è diventato lavoratore dipendente,
- ◆ o si è iscritto al centro per l'impiego come persona in cerca di lavoro,<sup>20</sup>
- ◆ o è in stato di incapacità al lavoro o è in congedo di maternità.

L'obbligo di registrarsi come persona in cerca di lavoro entro 30 giorni dalla fine del rapporto di lavoro deve essere comunicato al lavoratore dal datore di lavoro.

---

<sup>16</sup>. Legge del 3 luglio 2005 relativa ai diritti dei volontari, M.B 29 agosto.

<sup>17</sup>. Legge del 20 luglio 1991 relativa a disposizioni sociali diverse, M.B 1° agosto.

<sup>18</sup>. Legge del 20 luglio 1991, art. 7.

<sup>19</sup>. Legge del 20 luglio 1991, art. 9.

<sup>20</sup>. La Corte del lavoro di Anversa ha giudicato un'iscrizione tardiva come rilevante per forza maggiore, nel caso di un lavoratore che non era stato informato dal datore di lavoro di tale obbligo. C. Lavoro Anversa, 13 novembre 2003, R.G. n°980133.

Si noterà inoltre che, se la decisione con la quale si pone fine al rapporto di lavoro viene successivamente annullata o ritirata, i sussidi di disoccupazione che nel frattempo sarebbero stati versati al lavoratore potranno essere recuperati se il lavoratore ha diritto al pagamento di arretrati di stipendio.<sup>21</sup>

### Lo studente

Lo studente non ha diritto alla disoccupazione se lavora:

- ◆ con un contratto di lavoro studentesco;
- ◆ per un massimo di 600 ore distribuite, presso uno o più datori di lavoro, nell'arco dell'anno civile ;
- ◆ al di fuori dei periodi di presenza obbligatoria presso l'istituto scolastico.

Se non soddisfa queste condizioni, viene considerato un lavoratore 'ordinario' e contribuisce a tutti i settori della sicurezza sociale, assicurazione contro la disoccupazione inclusa.

### L'apprendista<sup>22</sup>

Per apprendista si intende qualsiasi persona che, nell'ambito di una formazione in alternanza, è legata a un datore di lavoro da un contratto. Per essere definita come formazione in alternanza, la formazione deve rispondere alle seguenti condizioni:

- ◆ essa consiste in una parte svolta in un quadro professionale e un'altra all'interno o su iniziativa e sotto la responsabilità di un istituto di istruzione o di formazione professionale;
- ◆ conduca a una qualifica professionale ;
- ◆ la parte svolta in un quadro professionale prevede, su base annuale, una durata del lavoro media di almeno 20 ore a settimana (esclusi giorni festivi e vacanze) e la parte svolta nell'istituto di istruzione comprende, su base annuale :
  - almeno 240 ore di lezioni per il giovane soggetto all'obbligo scolastico a tempo parziale ;
  - almeno 150 ore di lezioni per il giovane non soggetto all'obbligo scolastico. ;
- ◆ le due parti della formazione sono svolte nell'ambito di e coperte da un contratto tra il datore di lavoro e l'apprendista;
- ◆ il contratto prevede un compenso finanziario equiparabile a una retribuzione.

Se la formazione seguita risponde ai criteri sopra citati, allora possono essere assimilati al 'contratto di formazione in alternanza' tutti i seguenti tipi di contratti: contratto di inserimento socio-professionale, convenzione di immersione professionale, contratto di apprendistato industriale, contratto di apprendistato nell'ambito della formazione delle classi medie[in FR: **formation des classes moyennes**] , ecc.

---

<sup>21</sup>. Loi du 20 juillet 1991, art. 12.

<sup>22</sup>. Regio decreto del 28 novembre 1969 emanato in esecuzione della legge del 27 giugno 1969 che revisiona il decreto-legge del 28 dicembre 1944 riguardante la sicurezza sociale dei lavoratori, M.B. 5 dicembre, art. 1bis.

Per la sicurezza sociale, gli apprendisti che seguono una formazione che risponde alle condizioni sopra citate, sono considerati lavoratori 'ordinari' a partire dall'anno in cui raggiungono l'età di 19 anni:

- ◆ Fino alla fine dell'anno in cui l'apprendista raggiunge l'età di 18 anni, le sue coperture di sicurezza sociale dei lavoratori dipendenti si limitano alle vacanze annuali, agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali ;
- ◆ a partire dall'anno in cui raggiunge l'età di 19 anni, l'apprendista è coperto da tutte le prestazioni della sicurezza sociale. Attenzione! Tuttavia, non è perché contribuisce al settore disoccupazione che i giorni lavorati sotto un contratto di formazione in alternanza consentono di aprire un diritto alla disoccupazione. Infatti, questi giorni non danno luogo a una remunerazione considerata sufficiente dalla normativa (vedere [p. 16](#)).

## 2. I giorni di lavoro dipendente effettivi e quelli assimilati

---

Per i giorni di lavoro dipendente, intendiamo :

- ◆ Le normali giornate lavorative per le quali sono stati trattenuti i contributi previdenziali. Pertanto, un lavoratore che presenta all'ente di pagamento un modulo C4 per il quale l'ONEm constata che, anche se sono stati trattenuti i contributi, nessuna prestazione salariale è stata effettuata per il datore di lavoro (e sotto la sua autorità), non può essere ammesso alla disoccupazione.<sup>23</sup> In altre parole, l'impiego non può essere stato fittizio;
- ◆ le giornate di lavoro assimilate. Nello specifico, s'intende <sup>24</sup> :
  - le giornate coperte da un'indennità nel quadro dell'assicurazione per le cure mediche e gli indennizzi, gli infortuni sul lavoro, le malattie professionali, il sussidio di disoccupazione (compreso il lavoro temporaneo) e la pensione di invalidità per lavoratori minerari;
  - le giornate coperte delle ferie retribuite, le giornate di ferie per giovani e anziani <sup>25</sup> e le ferie cosiddette europee<sup>26</sup> ;
  - le giornate di assenza dal lavoro con mantenimento della retribuzione e versamento dei contributi previdenziali di sicurezza sociale, compresa la disoccupazione;
  - i giorni di incapacità lavorativa con retribuzione garantita;
  - i giorni di riposo compensativo, che siano retribuiti o meno;
  - i giorni di sciopero, lock-out e cassa integrazione per sciopero o lock-out. Inoltre, i giorni in cui il lavoratore non aderente allo sciopero non può lavorare a causa di uno sciopero;
  - le giornate di assenza dal lavoro senza mantenimento della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni per anno civile.

---

<sup>23</sup>. tribunale del lavoro di Bruxelles, 5 giugno 2008, R.G. n°49.992.

<sup>24</sup>. decreto regio, art. 38.

<sup>25</sup>. Commenti all'articolo 78bis del Regio decreto

<sup>26</sup>. Istruzione ONEm, 'Le vacanze supplementari in caso di inizio o ripresa di attività (vacanze europee)', 21 settembre 2012, RIODOC 120536, p. 2

*Esempi: congedo per ragioni urgenti, giornata in cui il lavoratore deve adempiere a un dovere civico o di milizia, giornata in cui esercita un incarico pubblico, congedo non retribuito. Inoltre, i giorni non indennizzati di cassa integrazione, malattia professionale, eccetera.*

- le giornate di assenza dal lavoro per fornire assistenza domiciliare;
- I giorni durante i quali è stata effettivamente<sup>27</sup> seguita una formazione professionale che raggiunge almeno 18 ore in media a settimana (per un massimo di 96 giorni).

### 3. Una retribuzione sufficiente

---

Per essere preso in considerazione, il lavoro deve aver dato luogo a una "retribuzione almeno pari al salario minimo stabilito da una disposizione legale o da un contratto collettivo di lavoro che vincola l'azienda o, in mancanza, dall'uso in vigore".<sup>28</sup>

In assenza di un riferimento, ci si riferirà ai contratti collettivi di lavoro [in FR: **conventions collectives de travail**] conclusi all'interno del Consiglio nazionale del lavoro [in FR: **Conseil national du travail, CNT**], che prevedono la garanzia di un reddito minimo mensile medio [in FR: **revenu minimum mensuel moyen garanti**].<sup>29</sup> Questo reddito minimo mensile è pari a **1954,99€** lordi al 1° dicembre 2022. Viene proporzionalmente ridotto in caso di impiego a tempo parziale.

Questo reddito minimo non è esattamente equivalente a un salario minimo mensile in quanto include anche i bonus e i benefici a cui il lavoratore ha diritto che sono a carico del datore di lavoro a causa delle sue prestazioni normali di lavoro: bonus di fine anno, salario, commissioni, ecc. Tuttavia, non sono inclusi: indennità di vacanza singola e doppia, supplementi per lavoro straordinario, spese di trasporto, benefici non ricorrenti legati ai risultati, ecc.

In pratica, quando si tratta di esaminare se la remunerazione è considerata sufficiente, l'ONEm prende in considerazione questo reddito mensile minimo medio di 1954,99€ lordi

---

<sup>27</sup>. Non si contano quindi né i giorni in cui il richiedente lavoro era assente, né i giorni festivi

<sup>28</sup>. decreto regio, art. 37 §1.

<sup>29</sup>. CCT n° 35 del 27 febbraio 1981 riguardante alcune disposizioni del diritto del lavoro in materia di lavoro a tempo parziale;

CCT n° 43 del 2 maggio 1988 che modifica e coordina le CCT n° 21 del 15 maggio 1975 e n° 23 del 25 luglio 1975 relative alla garanzia di un reddito minimo medio mensile;

CCT n° 50 del 29 ottobre 1991 relativa alla garanzia di un reddito minimo medio mensile per i lavoratori di età inferiore a 21 anni

Se la retribuzione è insufficiente, i giorni di lavoro non vengono presi in considerazione a meno che il lavoratore non fornisca la prova:

- ◆ che il datore di lavoro ha versato i complementi di stipendio mancanti e trattenuto i contributi previdenziali, anche per il settore della disoccupazione;
- ◆ o che ha fatto tutto il possibile per ottenere il pagamento dei complementi di stipendio anche se il pagamento alla fine non è stato possibile « *a causa del raggiungimento del termine di prescrizione, perché il datore di lavoro non è più rintracciabile o è insolvente o perché il Fondo di indennizzo per i lavoratori licenziati in caso di chiusura di aziende non può intervenire o non può più intervenire dato che sono stati raggiunti i limiti massimi di intervento* ». In un commento, l'ONEm aggiunge che « *l'elenco non è esaustivo, altre ipotesi possono anche essere prese in considerazione, purché il lavoratore fornisca la prova che ha fatto tutto il possibile* ». <sup>30</sup>

#### 4. Le trattenute della sicurezza sociale<sup>31</sup>

---

- ◆ se la retribuzione è stata soggetta a trattenute di sicurezza sociale ma il datore di lavoro non le ha versate all'ONSS, si considera che il lavoratore soddisfi questa condizione;
- ◆ se la retribuzione non è stata soggetta a trattenute di sicurezza sociale o è stata soggetta a trattenute insufficienti, si considera che il lavoratore soddisfi anche questa condizione se:
  - le prestazioni sono state effettuate in una professione o un'impresa soggetta alla sicurezza sociale, settore disoccupazione,
  - e :
    - o il lavoratore ha presentato un reclamo al Controllo delle leggi sociali (del SPF Lavoro, Lavoro e Concertazione sociale) o il suo sindacato ha messo in mora il datore di lavoro per adempiere ai suoi obblighi. Precisiamo che l'ONEm richiede che il reclamo sia datato prima della richiesta del sussidio di disoccupazione (anche se la Corte del lavoro di Bruxelles ha ricordato in questo contesto che l'ONEm non ha il diritto di aggiungere una condizione che non è prevista dalla legge)<sup>32</sup> ;
    - o il lavoratore fornisce la prova che il datore di lavoro ha infine versato all'ONSS i contributi mancanti. La regolarizzazione ha un effetto retroattivo alla data della domanda del reddito di disoccupazione.

---

<sup>30</sup>. decreto ministeriale, art. 15.

<sup>31</sup>. decreto ministeriale, art. 16 et 17.

<sup>32</sup>. Corte del lavoro di Bruxelles, 22 mars 2007, R.G. n°47.239.

## 5. La specificità del lavoro all'estero e del lavoro dei cittadini stranieri<sup>33</sup>

---

Attenzione! Il diritto al sussidio di disoccupazione in Belgio risponde anche a condizioni di soggiorno e di permesso di lavoro che non affronteremo qui.

Il lavoro salariato svolto all'estero è preso in considerazione per l'ammissione al sussidio di disoccupazione in Belgio:

- ◆ nei limiti delle convenzioni bilaterali e internazionali con il Belgio ;
- ◆ e a condizione che sia stato seguito, prima della richiesta di indennità di disoccupazione, da almeno 3 mesi di lavoro salariato in Belgio, con ritenute ONSS, incluso per il settore disoccupazione.

Esistono eccezioni a questa condizione dei 3 mesi, in particolare riguardanti i lavoratori considerati frontalieri. Questa normativa è complessa, quindi non esitate a informarvi.

### **Attenzione !**

Se un'attività professionale salariata svolta all'estero non consente di aprire il diritto alla disoccupazione in Belgio perché il lavoratore non soddisfa le condizioni sopra indicate, questo stesso periodo di lavoro salariato può tuttavia prolungare il periodo di riferimento nel contesto di un'ammissione ai sussidi di disoccupazione. ([vedere pag. 7](#)).

*Esempio: Un lavoratore di 45 anni ha lavorato 8 mesi in Belgio, poi 5 anni in Algeria e infine 12 mesi in Belgio. Il lavoro in Algeria non può essere preso in considerazione per aprire il diritto alla disoccupazione in Belgio perché non esiste un accordo a tal proposito tra il Belgio e l'Algeria. Tuttavia, può prolungare il periodo di riferimento.*

*Il lavoratore può quindi aprire un diritto alla disoccupazione poiché, nel periodo di riferimento prolungato dal lavoro in Algeria, dimostra 468 giorni di lavoro come richiesto per la sua categoria d'età (8 mesi + 12 mesi = 520 giorni).*

---

<sup>33</sup>. Regio decreto, art. 37 § 2 e istruzione amministrativa ONEm, Dimostrare l'ammissibilità sulla base di prestazioni all'estero - Limitazione ai paesi firmatari di una convenzione - Condizione di 3 mesi di lavoro in Belgio, 9 novembre 2022, RIODOC 160899.

## Il calcolo dei giorni di lavoro

### 1. Regole generali

#### Il lavoratore a tempo pieno<sup>34</sup>

I periodi di lavoro sono calcolati come segue :

- ◆ un tempo pieno per un trimestre completo = 78 giorni (26 giorni/mese)
- ◆ altre situazioni di lavoro a tempo pieno =

$$\frac{(\text{numero di giorni di lavoro effettivi e assimilati} \times 6)}{\text{numero medio settimanale di giorni di lavoro a tempo pieno nell'azienda}}$$

Il numero di giorni è limitato a 78 giorni/trimestre (o 26 giorni/mese o 1,2 giorno/giorno).

*Esempio: Il signor X lavora a tempo pieno (38 ore/settimana), dal lunedì al venerdì:*

- dal 10 febbraio 2020 al 22 febbraio 2020 presso il datore di lavoro A
  - ☐ Numero di giorni di lavoro =  $(10 \text{ giorni effettivi} \times 6) \div 5 = 12 \text{ giorni}$
- dal 2 marzo 2020 al 31 marzo 2020 presso il datore di lavoro B
  - ☐ Numero di giorni di lavoro =  $(22 \text{ giorni effettivi} \times 6) \div 5 = 26,4 \text{ giorni, limitato a } 26 \text{ giorni!}$
- ☐ In totale, il lavoratore ha quindi accumulato 38 giorni di lavoro.

#### Il lavoratore a tempo parziale<sup>35</sup>

I periodi di lavoro sono calcolati come segue :

$$\frac{(\text{numero di ore di lavoro effettivo e assimilato} \times 6)}{\text{numero medio settimanale di ore di lavoro a tempo pieno nell'azienda}}$$

Il numero di giorni è limitato a 78 giorni/trimestre (o 26 giorni/mese o 1,2 giorno/giorno).

*Esempio : Il signor X lavora 25 ore a settimana dal 2 marzo 2020 al 22 marzo 2020 (3 settimane). Il regime medio settimanale a tempo pieno nell'azienda è di 38 ore a settimana.*

- ☐ Numero di giorni lavorativi =  $(75 \text{ ore effettive} \times 6) \div 38 = 450 \div 38 = 11,84 \text{ giorni.}$

Per il lavoratore part-time “volontario”, il risultato viene moltiplicato per 2 per un'ammissione a un sussidio di disoccupazione dimezzato, ma sempre limitato a 78 mezzi giorni/trimestre (o 26 mezza giornate/mese o 1,2 mezza giornate per giornata lavorativa). Nell'esempio precedente, il numero di mezza giornate di lavoro prese in considerazione è quindi  $11,84 \times 2$ , cioè 23,68 mezza giornate di lavoro.

<sup>34</sup>. decreto ministeriale, art. 7.

<sup>35</sup>. Idem.

## 2. Regole specifiche

---

### L'insegnante<sup>36</sup>

Le prestazioni lavorative dell'insegnante si calcolano secondo le regole generali spiegate precedentemente. Il risultato viene moltiplicato per 1,2 se l'insegnante ha ricevuto un trattamento differito per i periodi di vacanza scolastica.

### Altre situazioni

La normativa prevede che per il boscaiolo retribuito a cottimo<sup>37</sup>, il numero di giorni di lavoro presi in considerazione nell'ambito di un'ammissione alle indennità di disoccupazione = retribuzione lorda / 11,65€.

Il numero di giorni è limitato al numero di giorni, domeniche escluse, compresi nel periodo di occupazione.

## 3. Cumulo di diversi contratti e modalità di occupazione

---

Il calcolo del numero di giorni di lavoro si ottiene combinando i vari metodi di calcolo esistenti. E il risultato di ogni calcolo viene poi limitato secondo le regole esistenti.

*Esempio : i periodi di lavoro della Signora X (30 anni) sono i seguenti :*

- *lavoro tempo pieno dal 05.09.22 al 25.12.22 presso un'associazione come animatrice ;*
- *lavoro a tempo parziale (19h/38) dal 03.04.23 al 30.06.23.*

Al 1° luglio 2023, quanti giorni la Signora X ha accumulato?

☑ Tempo pieno dal 05.09.2022 al 25.12.2022 = (80 giorni x6) ÷ 5 = 96 giorni;

☑ Lavoro a tempo parziale dal 03.04.2023 al 30.06.2023 = (247 ore x6) ÷ 38 = 39 giorni;

Per un totale di 135 giorni.

Oltre al calcolo dei giorni lavorativi, sorge spesso un'altra domanda: una volta calcolati i giorni, come si fa a sapere in quale regime di lavoro il lavoratore verrà indennizzato?

Cosa dice la legge a tal proposito?

L'articolo 65 del decreto ministeriale stabilisce che *"Per il disoccupato totale, la retribuzione che serve da base per il calcolo del sussidio di disoccupazione è la retribuzione media giornaliera a cui aveva diritto alla fine dell'ultimo periodo di almeno quattro settimane consecutive di occupazione presso lo stesso datore di lavoro"*

---

<sup>36</sup>. decreto ministeriale, art. 9.

<sup>37</sup>. decreto ministeriale, art. 11.

☒ Dal punto di vista pratico:

- Il lavoratore che termina con 4 settimane di lavoro a tempo pieno sarà, in linea di principio, compensato nel regime a tempo pieno (1 intera indennità al giorno);
- Il lavoratore che termina con 4 settimane di lavoro a tempo parziale sarà, in linea di principio, compensato nel regime di lavoro tempo parziale “volontario” (da 1 a 2 mezze indennità al giorno), a meno che non possa essere considerato un lavoratore a tempo parziale con “mantenimento dei diritti.”

### Casi pratici :

1. Il lavoratore a tempo parziale che accumula lo stesso numero di giorni del lavoratore a tempo pieno e che può dimostrare di aver percepito un salario lordo di almeno 1954,99€ sarà indennizzato a tempo pieno (con indennità intere).

*Eric, 32 anni, ha lavorato 30 ore su 38 per 20 mesi ed è stato retribuito con 2000€ lordi. Potrà ricevere l'indennità a tempo pieno.*

- ☒ Numero di ore lavorate durante il periodo di riferimento:  $30h \times 4,333 \times 20 = 2599,8$  ore.
- ☒ Numero di ore convertite in giorni:  $(2599,8 \text{ ore} \times 6) / 38 = 410$  giorni.
- ☒ Eric ha quindi più di 312 giorni su 21 mesi e un salario a tempo parziale superiore a 1954,99€ lordi. Potrà essere quindi compensato a tempo pieno.

2. Il lavoratore a tempo parziale che accumula lo stesso numero di giorni del lavoratore a tempo pieno ma ha una retribuzione inferiore a 1954,99€ lordi sarà indennizzato a tempo parziale (con mezze indennità).

*Thomas, 32 anni, ha lavorato 30 ore su 38 per 20 mesi ed è stato retribuito con 1750€ lordi. Non potrà essere compensato a tempo pieno e quindi beneficerà di mezze indennità come lavoratore a tempo parziale “volontario”.*

- ☒ Numero di ore lavorate durante il periodo di riferimento:  $30h \times 4,333 \times 20 = 2599,8$  ore.
- ☒ Numero di ore convertite in giorni:  $(2599,8 \text{ ore} \times 6) / 38 = 410$  giorni.
- ☒ Thomas ha più di 312 giorni su 21 mesi, ma un salario a tempo parziale inferiore a 1954,99€ lordi. Sarà quindi compensato con le mezze indennità come lavoratore a tempo parziale “volontario”.

3. Se un lavoratore diventa disoccupato da un impiego a tempo pieno ma era precedentemente occupato principalmente come lavoratore a tempo parziale, può essere considerato come lavoratore a tempo parziale “volontario” se non è idoneo a essere compensato a tempo pieno, a condizione che abbia lavorato a tempo parziale per almeno 1/3 del periodo di riferimento.

*Elisa, 30 anni, ha lavorato per 12 mesi a tempo parziale (19 ore su 38) e successivamente per 6 settimane a tempo pieno. Non raggiunge il numero di giorni necessario per essere compensata a tempo pieno. Tuttavia, può essere ammessa nel regime del sussidio di disoccupazione dimezzato (come lavoratrice a tempo parziale “volontaria”) poiché*

raggiunge il numero di mezze giornate necessarie e ha lavorato a tempo parziale per almeno un terzo del periodo di riferimento.<sup>38</sup>

☐ 19 ore /38 durante 12 mesi = 987,92 ore effettive ☐ numero di ore convertite in giorni =  $(987,92 \text{ ore} \times 6) / 38 = 155,98 \text{ giorni}$ .

☐ 6 settimane a tempo pieno =  $(30 \text{ giorni effettivi} \times 6) / 5 = 36 \text{ giorni}$

Totale = 191,98 giorni.

Elisa, 30 anni, ha lavorato per 12 mesi a tempo parziale (19 ore su 38) e successivamente per 6 settimane a tempo pieno. Non raggiunge il numero di giorni necessario per essere compensata a tempo pieno. Tuttavia, può essere ammessa nel regime delle mezze indennità di disoccupazione (come lavoratrice a tempo parziale volontaria) poiché raggiunge il numero di mezze giornate necessarie e ha lavorato a tempo parziale per almeno un terzo del periodo di riferimento.

4. Il lavoratore che era principalmente impiegato a tempo pieno ma che diventa disoccupato in un lavoro a tempo parziale:

- ◆ viene indennizzato come lavoratore a tempo pieno se soddisfa le condizioni per essere un lavoratore a tempo parziale con “mantenimento dei diritti” o equiparato a un tempo pieno;
- ◆ viene indennizzato come lavoratore a tempo parziale “volontario” se non soddisfa queste condizioni.

Julie, 26 anni, ha lavorato 11 mesi a tempo pieno (licenziamento). Ha poi lavorato 4 mesi a 13 ore su 38. Prima del suo periodo di lavoro a tempo pieno (11 mesi), non aveva diritto ad alcun sussidio di disoccupazione (indennità di inserimento [in FR: **indemnité d'insertion**] per studenti o di disoccupazione) e non stava neanche lavorando. In quale regime verrà indennizzata dopo il lavoro a tempo parziale?

1) tempo pieno per 11 mesi =  $11 \times 26 = 286 \text{ giorni}$

2) tempo parziale 13 ore su 38 per 4 mesi =  $(225,31 \text{ ore} \times 6) / 38 = 35,57 \text{ giorni}$

3) totale =  $286 + 35,57 \text{ giorni} = 321,57 \text{ giorni}$

☐ Anche se Julie raggiunge il numero di giorni di lavoro a tempo pieno necessari per accedere alla disoccupazione a tempo pieno (321,57 giorni), non potrà essere indennizzata a tempo pieno perché:

- la sua richiesta del sussidio di disoccupazione è preceduta da almeno 4 settimane di lavoro a tempo parziale;
- Inoltre, non soddisfa le condizioni per essere una lavoratrice a tempo parziale con “mantenimento dei diritti”. Infatti, al momento del suo passaggio a tempo parziale (ossia dopo 11 mesi a tempo pieno), non era ammissibile e indennizzabile a tempo pieno (poiché non aveva accumulato 312 giorni di lavoro). Quindi, sarà indennizzata con metà delle indennità di disoccupazione come lavoratrice a tempo parziale “volontaria”.

5. Il lavoratore che riceve delle indennità di interruzione a seguito della riduzione delle sue prestazioni lavorative e che diventa disoccupato a tempo pieno è considerato come

<sup>38</sup>. commenti al decreto regio, art. 33.

divenuto disoccupato nel regime di lavoro che era applicabile prima della riduzione delle prestazioni lavorative.

*Didier ha 42 anni. Ha appena perso il suo lavoro mentre era un lavoratore a tempo parziale 4/5 (riceveva un reddito per il dispositivo "credit temps" da ONEM equivalente ad un 1/5). A seguito della perdita di questo lavoro, sarà risarcito come ex-lavoratore a tempo pieno.*

6. Il lavoratore che riceve indennità di inserimento può essere indennizzato con i sussidi di disoccupazione come lavoratore a tempo pieno (o a tempo parziale "volontario") se accumula il numero necessario di giorni (o mezze giornate). Tuttavia, i giorni indennizzati dall'assicurazione malattia e invalidità non sono considerati come giorni assimilati.<sup>39</sup>

---

<sup>39</sup>. decreto regio, art. 40.

## Procedura per richiedere il sussidio di disoccupazione

Il lavoratore che desidera presentare una richiesta di disoccupazione a seguito della perdita di un lavoro è tenuto a rivolgersi a uno degli enti che eroga il pagamento:

- ◆ o pubblica: la Caisse Auxiliaire de Paiement des Allocations de Chômage (CAPAC);
- ◆ o privata: rappresentata dai tre sindacati FGTB, CSC e CGSLB.

La richiesta di indennità si basa sul modulo C4 (o C4 - Interim o C4 - Insegnamento, a seconda del caso).

Contrariamente alle idee comuni, il modulo C4 non è sinonimo di una fine del contratto che sarebbe solo a iniziativa del datore di lavoro (licenziamento). Il C4 è un modulo obbligatorio che deve essere consegnato al lavoratore alla fine del suo contratto di lavoro, indipendentemente dalla natura del contratto di lavoro (contratto a tempo determinato, indeterminato, ecc.) e indipendentemente dal motivo per cui il contratto di lavoro termina (per gravi motivi, per forza maggiore, a causa di un accordo tra le parti, ecc.). Questo modulo dovrebbe essere consegnato al più tardi l'ultimo giorno di lavoro del lavoratore.

Il lavoratore completerà anche un modulo C1 "*dichiarazione della situazione personale e familiare*".

Dal giorno della richiesta di indennità, il lavoratore deve essere in possesso della sua tessera di controllo [in FR: **carte de contrôle**]. Deve anche registrarsi come persona in cerca di lavoro presso il servizio regionale dell'impiego entro 8 giorni che seguono l'introduzione della domanda di disoccupazione.

### Attenzione

Una richiesta di indennità non può essere introdotta fin tanto che il lavoratore<sup>40</sup> :

- ◆ è ancora sotto contratto. Sono assimilate le seguenti situazioni:
  - essere in un periodo di disoccupazione temporanea;
  - beneficiare di una remunerazione differita come insegnante;
  - essere in un periodo di preavviso lavorato;
- ◆ è inabile al lavoro (sia durante il contratto di lavoro che dopo la rottura del contratto di lavoro).

D'altra parte, se si trova in un periodo di preavviso non lavorato o coperto da un'indennità di rottura, deve registrarsi come persona in cerca di lavoro entro due mesi dal primo giorno di esonero dal preavviso o dal periodo coperto dall'indennità di rottura. In caso contrario, sarà considerato un disoccupato "volontario" e rischia l'esclusione dal diritto al sussidio di disoccupazione per un periodo di 4 settimane.<sup>41</sup>

<sup>40</sup>. decreto regio, art. 46.

<sup>41</sup>. decreto regio, art. 51 et 52bis.

## Per concludere ci chiediamo: questa normativa è al passo con il mondo del lavoro di oggi?

La Costituzione stabilisce il diritto alla sicurezza sociale, cioè il diritto di essere protetti quando si verifica un rischio (come la perdita di un lavoro o la malattia) o un evento (la pensione o l'arrivo di un figlio, ad esempio). Ma per essere protetti da questo rischio o evento, devono essere soddisfatte alcune condizioni: condizioni di età o di lavoro (e quindi, avere contribuito abbastanza), condizioni di soggiorno, ecc. Questa è la struttura della sicurezza sociale.

Ma ha le sue falle. A questo punto, la normativa riguardo alla disoccupazione ci sembra spesso inadeguata rispetto alla situazione dei lavoratori di oggi. Siamo chiari, non approviamo il mondo del lavoro così com'è oggi, vediamo troppi lavoratori logorati da regimi di lavoro flessibili o da condizioni di lavoro ansiogene, troppi giovani lavoratori già stanchi e stressati a correre tra tirocini e contratti a termine, passando continuamente per le agenzie interinali. Non lo approviamo, ma dobbiamo constatare che molte persone non hanno altra scelta che lavorare in queste condizioni che deploriamo. Il rapporto di forza è così fatto e lo spettro della disoccupazione non è mai lontano.

Ma se i lavoratori devono adattarsi a regimi di lavoro e a condizioni di lavoro che non sono le stesse di vent'anni fa, perché la normativa sulla disoccupazione sembra a volte così fuori contesto?

Per illustrare il nostro discorso, prendiamo il caso di Nicolas, giovane lavoratore con contratti brevi, spesso a tempo parziale, raramente a tempo pieno. Avendo meno di 36 anni, non ha potuto richiedere l'ammissione alla disoccupazione a tempo pieno perché non aveva accumulato 312 giorni di lavoro. Tuttavia, ha dimostrato di avere 312 mezze giornate di lavoro e, seguendo il nostro consiglio, ha presentato una richiesta di disoccupazione come lavoratore a tempo parziale. L'ONEM ha rifiutato l'ammissione a tempo parziale. Il motivo? La normativa, così com'è scritta oggi, non lo consente (non avendo lavorato almeno a tempo parziale per almeno 1/3 del periodo di riferimento<sup>42</sup>). Quindi Nicolas ha dimostrato di avere abbastanza mezze giornate di lavoro ma non può essere protetto dalla prestazione sociale della disoccupazione.

Prendiamo anche l'esempio di Charlotte che lavorava in modo intermittente (da 10 a 15 giorni al mese) per più di 7,6 ore al giorno, un orario comune nel suo settore di lavoro (audiovisivo) dove le giornate possono durare 10, 10,30, fino a 12 ore a volte. Essendo sotto il regime a tempo pieno, ciascuna di queste giornate di lavoro è stata limitata a 7,6 ore al giorno dall'ONEM (tempo pieno di 38 ore diviso per 5 giorni di lavoro a settimana). Le ore straordinarie lavorate ogni giorno hanno comportato il prelievo di contributi sociali ma non hanno permesso di accumulare giorni di lavoro per ottenere il diritto alla disoccupazione. Se, come nel calcolo effettuato per i lavoratori a tempo parziale, la normativa avesse permesso di applicare a lei il metodo di calcolo specifico per i lavoratori a tempo parziale (e quindi, un

---

<sup>42</sup>. vedasi pp. 21-22.

calcolo basato sulle ore di lavoro), nel suo caso, un diritto alla disoccupazione avrebbe potuto aprirsi e ciò, a tempo pieno.

La sicurezza sociale ha bisogno di essere finanziata tramite il prelievo di contributi sociali da parte del datore di lavoro e del lavoratore. E ovviamente, la sicurezza sociale è una questione di solidarietà, le persone che contribuiscono non sono sempre quelle che ricevono, e quelle che ricevono non sono sempre quelle che contribuiscono. Non mettiamo affatto in discussione questo principio. Ma per il lavoratore che ha lavorato, contribuito e a cui dovete dire che non avrà diritto alla disoccupazione perché le sue giornate di 10 ore sono state limitate a 7,6 ore come Charlotte, o perché non rientra in nessuna categoria prevista dalla normativa sulla disoccupazione come Nicolas, la situazione è difficile da vivere e da accettare. Al punto che, a volte, questi lavoratori esclusi da un diritto, non ricorrono nemmeno più alle istituzioni di sicurezza sociale quando hanno il diritto di farlo.

La normativa sulla disoccupazione è complessa, lo sperimentiamo ogni giorno nel nostro lavoro. E non abbiamo la pretesa di poter dire come dovrebbe essere oggi per rispondere a ogni situazione professionale. Ma nel frattempo, Nicolas e Charlotte, si trovano di fronte a una sicurezza sociale che non comprendono. Si sentono esclusi dalla sua protezione nonostante abbiano lavorato. Eppure, siamo convinti che una sicurezza sociale forte e giusta sia fondamentale per i cittadini.

Ma per fare ciò, è più che urgente:

- da un lato, che la nostra sicurezza sociale si radichi nel suo contesto, si adatti ai cambiamenti che regolano il mondo del lavoro di oggi, lavorando in particolare su come proteggere tutti coloro che non sono impegnati in contratti a tempo pieno e a tempo indeterminato;
- dall'altro, che noi tutti, cittadini, accettiamo l'evidenza che i problemi non possono essere risolti senza un nostro coinvolgimento diretto. La mobilitazione politica non riguarda solo i militanti sindacali o gli eletti, tutt'altro. È una questione che riguarda tutti no

---

## La ragione sociale dell'Atelier des Droits sociaux

---

L'associazione ha come scopo la promozione della cittadinanza attiva per tutti. L'associazione vuole eliminare le esclusioni economiche, giuridiche e politiche, in particolar modo quelle che si manifestano sul piano del lavoro, della casa, della salute, della sicurezza sociale, dell'assistenza sociale e dell'assistenza giuridica. L'associazione rivolge un'attenzione particolare alle persone che incontrano degli ostacoli nell'esercizio dei diritti necessari per partecipare pienamente alla vita sociale, nonché alla salvaguardia e allo sviluppo dei meccanismi di sicurezza sociale. In quest'ottica, l'associazione si pone come obiettivi di elaborare e di porre in essere i mezzi che permettano a tutti i cittadini di conoscere i propri diritti, di farli valere e di organizzarsi collettivamente per difenderli e per promuoverli. Nello specifico tramite l'informazione larga, l'assistenza giuridica, la formazione e attraverso il sostegno alle iniziative collettive. Nella stessa prospettiva, l'associazione ha l'obiettivo d'informare e di sensibilizzare intorno alle istanze politiche, economiche e sociali sulle situazioni d'esclusione dai diritti sociali. L'Atelier des Droits sociaux mette a disposizione delle associazioni, e del pubblico, degli strumenti pedagogici e una documentazione generale sui diritti sociali, con l'obiettivo di: promuovere i diritti sociali lottare contro i meccanismi di esclusione sociale democratizzare la cultura giuridica. L'asbl è riconosciuta come ente generale di educazione permanente dalla Fédération Wallonie-Bruxelles e come associazione che opera per l'inserimento tramite l'abitare della Regione Bruxelles-Capitale. L'associazione è sostenuta dall'iniziativa Santé par la Commission communautaire française. L'associazione è riconosciuta come servizio giuridico di prima linea dalla FWB.

