

TUC



il Patronato della CGIL

Lavorare *nel*
Regno Unito:
una guida
ai tuoi
diritti





Lavorare *nel*
Regno Unito:
una guida
ai tuoi
diritti



Lavorare nel Regno Unito: una guida ai tuoi diritti

(la versione on-line di questa guida è su

<http://www.tuc.org.uk/lavorareNelRegnoUnito>)

**La versione italiana di questa guida è stata prodotta
dall'INCA-CGIL UK in collaborazione con il TUC**

© Copyright by TUC, 2015

Ediesse s.r.l.

Viale di Porta Tiburtina, 36 - 00185 Roma

Tel. 06/44870283 - 06/44870325

Fax 06/44870335

In Internet:

Sito: www.ediesseonline.it

E-mail: ediesse@cgil.it

Progetto grafico:

Antonella Lupi

Indice

Introduzione	7
Parte 1: Condizioni di lavoro e diritti	9
1. Che tipo di lavoratore sei?	9
2. Lavoratori dipendenti	6
3. Diritti dei lavoratori dipendenti	10
4. Lavoratori atipici	11
5. Diritti dei lavoratori «atipici»	12
6. Lavoratori autonomi	13
7. Diritti dei lavoratori autonomi	14
Parte 2: Lavoratori interinali	15
1. Diritti dei lavoratori interinali	15
2. Lavoratori interinali: parità di trattamento	16
3. Contratti «pay between assignment»	17
4. Lavoratori interinali: incidenti sul lavoro	17
Parte 3: Aderire al sindacato	19
Parte 4: Orario di lavoro e ferie	21
1. Settimana lavorativa	21
2. Lavoro notturno	21
3. Pause di riposo	22
4. Ferie	22

Parte 5: Retribuzione	24
1. Busta paga	24
2. Salario Minimo Nazionale	24
3. Trattenute (dalla retribuzione)	25
4. Contributi e tasse	26
5. Indennità di malattia (Sick Pay)	27
Parte 6: Diritti alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro	29
Parte 7: Diritti di coloro che sono in procinto di avere figli o sono appena diventati genitori	30
1. Diritti delle donne in stato di gravidanza o in allattamento	30
2. Retribuzione di maternità (Maternity Pay)	30
3. Diritti dei lavoratori dipendenti al congedo di paternità	33
4. Congedo parentale, lavoro flessibile e permessi per emergenze domestiche - diritti dei lavoratori dipendenti	34
Parte 8: Gestione dei problemi sul lavoro	36
1. Vertenze, reclami	36
2. Provvedimenti disciplinari	37
3. Discriminazione e molestie in ambito lavorativo	39
4. Portare il caso al Tribunale del Lavoro	40

Parte 9: Contatti utili	42
1. Servizio di Assistenza, Conciliazione e Arbitrato - Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)	42
2. Commissione per l'Eguaglianza e i Diritti Umani - Equality and Human Rights Commission (EHRC)	42
3. Ufficio per l'Assistenza al Cittadino - Citizens Advice Bureau (CAB)	43
4. Health and Safety Executive	43
5. Maternity Action	43
6. Helpline sui Diritti in materia di Retribuzione e Lavoro - Pay and Work Rights Helpline	43

Introduzione

Benvenuti nella guida del TUC sui tuoi diritti sul lavoro nel Regno Unito. Il TUC è la confederazione nazionale dei sindacati inglesi – rappresentiamo circa 6 milioni di lavoratori e 54 sindacati di categoria.

I sindacati uniscono i lavoratori nella difesa dei diritti sul lavoro, assicurano che i luoghi di lavoro siano sicuri e contrattano salari e condizioni migliori per i loro membri.

Per sapere come aderire al sindacato clicca su <http://www.tuc.org.uk/join-union>.

Molte persone incontrano problemi sul lavoro ma non sono in grado di risolverli da sole. Molti dei problemi che la gente affronta sul luogo di lavoro possono non riguardare soltanto un individuo ma essere problemi collettivi. Se i lavoratori si uniscono sono più forti. Aderire al sindacato significa che questi problemi possono essere affrontati come un tema comune. Per questo è importante aderire al sindacato, incoraggiare altri ad aderirti e fare in modo che i sindacati vengano riconosciuti sul proprio posto di lavoro.

La versione italiana di questa guida è stata prodotta dall'INCA-CGIL UK in collaborazione con il TUC

**Speriamo che questa guida ti sia utile.
Condividila con colleghi e amici.**

NOTA BENE: il sistema legale di ogni Stato è complesso. Dovresti trattare questa guida come un manuale di base. Se pensi che il tuo datore di lavoro stia violando la legge informati cliccando <http://www.acas.org.uk/helpline>.



Parte 1: Condizioni di lavoro e diritti

1. Che tipo di lavoratore sei?

Tutti i lavoratori che hanno diritto a lavorare nel Regno Unito sono titolari di diritti sul lavoro.

Se provieni da uno Stato extra UE ci possono essere delle condizioni legate al tuo visto che limitano le ore o il tipo di lavoro che puoi svolgere. Controlla il sito dell'Home Office (<https://www.gov.uk/browse/visas-immigration>) per maggiori informazioni sulle condizioni legate al tuo visto.

I tuoi diritti sul lavoro dipendono da che *tipo* di lavoratore sei.

Ci sono generalmente tre categorie legali di lavoratori nel Regno Unito: «dipendenti»; «atipici», come nel caso del lavoro occasionale o interinale; e «autonomi».



2. Lavoratori dipendenti

Sei probabilmente un lavoratore dipendente se:

- ti viene richiesto di andare al lavoro regolarmente

- il tuo datore di lavoro ti offre un orario di lavoro regolare;
- sei retribuito per il lavoro che svolgi;
- devi tu stesso svolgere il lavoro (cioè non ti è permesso chiedere a qualcun altro, amico o parente, di farlo al posto tuo);
- non ti è consentito rifiutare di lavorare o rifiutare di andare al lavoro;
- il tuo datore di lavoro è responsabile di come, quando e dove svolgi il lavoro;
- il tuo datore di lavoro detrae *tasse e contributi* dalla tua busta paga;
- il tuo datore di lavoro provvede agli strumenti di lavoro, equipaggiamento, uniformi, ecc.;
- hai un *contratto di lavoro scritto*.

NOTA BENE: se questi fatti non si applicano alla tua condizione, potresti essere un «lavoratore autonomo» o un «atipico». Se non sei sicuro circa il tuo status di lavoratore dovresti chiedere assistenza ad un *responsabile sindacale*.



3. Diritti dei lavoratori dipendenti

Tutti i lavoratori dipendenti hanno diritto a:

- essere pagati almeno il salario minimo nazionale (<https://www.gov.uk/national-minimum-wage>);
- tutela contro detrazioni illegali dalla busta paga;

- ferie retribuite;
- pause di lavoro garantite;
- tutela in caso di incidenti sul lavoro;
- non lavorare in media più di 48 ore a settimana;
- tutela contro forme di discriminazione illegali;
- tutela in caso di denuncia di pratiche scorrette sul posto di lavoro («whistleblowing»:
<http://www.pcaw.org.uk>);
- non essere trattati in maniera svantaggiata se si lavora part-time;
- aderire ad un sindacato;
- essere assistiti in caso di vertenze o azioni disciplinari;
- indennità di malattia;
- tutela in caso di gravidanza;
- congedi di maternità/paternità;
- preavviso minimo in caso di fine del rapporto di lavoro – ad es. se si viene licenziati;
- tutela contro licenziamento ingiusto;
- chiedere un orario di lavoro flessibile;
- permessi in caso di emergenze;
- pagamento della indennità di licenziamento in caso di esubero.



4. Lavoratori atipici

Sei probabilmente un lavoratore «atipico» se:

- il tuo datore di lavoro non è tenuto ad offrirti un orario di lavoro regolare o garantito;

- non sei tenuto ad accettare qualsiasi lavoro o turno che il datore di lavoro ti offre;
- il tuo contratto di lavoro ti descrive come «occasionale» («*casual*») o «a richiesta» («*as required*»);
- devi tu stesso svolgere il lavoro (cioè non ti è permesso di chiedere a qualcun altro, amico o parente, di farlo al posto tuo);
- il tuo datore di lavoro detrae *tasse e contributi* dalla tua busta paga;
- il tuo datore di lavoro provvede gli strumenti di lavoro, equipaggiamento, uniformi ecc.

NOTA BENE: se questi fatti non si applicano alla tua condizione, potresti essere un «lavoratore dipendente» o un «lavoratore autonomo». Se non sei sicuro circa il tuo status di lavoratore dovresti chiedere assistenza ad un *responsabile sindacale*.



5. Diritti dei lavoratori «atipici»

Tutti i lavoratori «atipici» hanno diritto a:

- essere pagati almeno il salario minimo nazionale;
- tutela contro detrazioni illegali dalla busta paga;
- ferie retribuite;
- pause di lavoro garantite;
- tutela in caso di incidenti sul lavoro;
- non lavorare in media più di 48 ore a settimana;
- tutela contro forme di discriminazione illegali;

- alcune forme di tutela in caso di gravidanza;
- tutela in caso di denuncia di pratiche scorrette sul posto di lavoro («whistleblowing»:
<http://www.pcaw.org.uk>);
- non essere trattati in maniera svantaggiata se si lavora part-time;
- aderire ad un sindacato;
- essere assistiti in caso di vertenze o azioni disciplinari.



6. Lavoratori autonomi

Sei probabilmente un lavoratore autonomo se:

- paghi da solo *le tue tasse e i tuoi contributi*;
- puoi assumere qualcuno che faccia il lavoro al posto tuo;
- sei tu stesso a provvedere a strumenti di lavoro ed equipaggiamento;
- emetti ricevute per il tuo lavoro anziché ricevere un salario;
- rischi il tuo reddito se ci sono problemi.

Falso lavoro autonomo?

Se sospetti che potresti essere un lavoratore dipendente o «atipico» ma vieni trattato come un lavoratore autonomo, dovresti immediatamente chiedere assistenza ad un *rappresentante sindacale*.



7. Diritti dei lavoratori autonomi

- salute e sicurezza sul lavoro;
- tutela contro forme di discriminazione illegali;
- in caso di gravidanza potresti aver diritto a chiedere l'indennità di maternità (*Maternity Allowance*) – clicca su <https://www.gov.uk/maternity-allowance> per maggiori informazioni.

Ci sono dei diritti aggiuntivi che vengono garantiti ad alcuni lavoratori autonomi e che un sindacato può aiutarti a chiedere.

Per sapere qual è il sindacato di riferimento per il tuo settore controlla:

<http://www.tuc.org.uk/about-tuc/union-finder>.

Lavoratori
interinali



Parte 2: Lavoratori interinali



1. Diritti dei lavoratori interinali

I lavoratori interinali godono degli stessi diritti degli altri lavoratori «atipici».

I lavoratori interinali con contratti «*pay between assignment*» hanno gli stessi diritti dei «lavoratori dipendenti».

Inoltre, i lavoratori interinali hanno diritto ad ottenere una dichiarazione scritta dei termini e condizioni prima dell'inizio del lavoro.

Un'agenzia **non può**:

- far pagare al lavoratore una commissione semplicemente per trovargli un lavoro o inserirlo nel proprio database;
- obbligare un lavoratore a pagare per altri prodotti o servizi da loro offerti come la redazione del CV, corsi di formazione, equipaggiamento protettivo come condizione per utilizzare il loro servizio di ricerca del lavoro;

- trattenere il pagamento del lavoratore semplicemente perché l'agenzia non ha ricevuto a sua volta il pagamento dall'impresa per la quale il lavoratore ha prestato servizio, o perché non può fornire un cartellino di presenza firmato. È responsabilità dell'agenzia stabilire le ore lavorate dal lavoratore.

Controlla la guida online del TUC sui lavoratori interinali per maggiori informazioni:

(https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/agencyworkers_o.pdf).



2. Lavoratori interinali: parità di trattamento

Dal primo giorno di impiego i lavoratori interinali hanno diritto a:

- accesso alle stesse strutture e attrezzature a cui ha accesso lo staff permanente;
- le stesse opportunità di candidarsi a posizioni interne vacanti come lo staff permanente.

Dopo aver lavorato nello stesso ruolo in un'impresa per **12 settimane** i lavoratori interinali hanno diritto a:

- essere pagati quanto lo staff permanente (a meno che non si tratti di un contratto «*pay between assignments*», vedi sotto);
- lo stesso diritto alle ferie come lo staff permanente;
- lavorare lo stesso numero di ore dello staff permanente.



3. Contratti «pay between assignment»

I lavoratori interinali assunti con contratti «*pay between assignment*» non hanno diritto allo stesso salario dello staff permanente neanche dopo le 12 settimane di lavoro per la stessa impresa se il loro contratto:

- è permanente e non a tempo determinato;
- stabilisce la paga minima che riceveranno;
- esplicita dove si svolgerà il lavoro;
- specifica le ore di lavoro ed il tipo di lavoro da svolgere.

Inoltre il lavoratore interinale ha diritto ad essere pagato tra due diversi incarichi quando non sta lavorando.

Per maggiori informazioni consultare la guida online del TUC.

Se avete questo tipo di contratto rivolgetevi al sindacato per far rispettare i vostri diritti sul posto di lavoro.



4. Lavoratori interinali: incidenti sul lavoro

Le agenzie di lavoro interinale hanno il dovere di conoscere quali sono i rischi per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro dell'impresa che impiega il lavoratore e quali sono le misure adottate per prevenire tali rischi.

Dovrebbero inoltre accertarsi che l'impresa abbia effettuato una accurata valutazione dei rischi per la salute e

sicurezza dei lavoratori, e che i lavoratori siano stati messi a conoscenza della situazione prima di essere impiegati nell'organizzazione.

Aderire al
sindacato



Parte 3: Aderire al sindacato

I sindacati sono organizzazioni che difendono i diritti dei lavoratori, si assicurano che le condizioni di lavoro siano sicure e contrattano per migliori condizioni e salari per i propri membri.

I sindacati possono assisterti nel richiedere il rispetto dei diritti elencati in questa guida.

Per scoprire come aderire al sindacato controlla:

<http://www.tuc.org.uk/join-union>.



L'adesione al sindacato, che è un'organizzazione indipendente, è garantita dalla legge. Non sei obbligato a comunicare al tuo datore di lavoro che hai aderito al sindacato. Nel Regno Unito i lavoratori impiegati presso imprese o organizzazioni dove operano i sindacati sono in media pagati meglio e più sicuri, per cui è importante aderire al sindacato.

Se il datore di lavoro «riconosce» il sindacato, questo è in grado di contrattare con i manager per conto dei la-

voratori su salario e condizioni di lavoro migliori. Ciò viene definito «contrattazione collettiva» e produce accordi o «contratti collettivi». Molti luoghi di lavoro hanno accordi collettivi su salario e condizioni di lavoro che vanno oltre il minimo legale, oltre a incidere su salute, sicurezza e diritti genitoriali tra le altre cose.

Se hai aderito al sindacato e hai problemi sul lavoro, il sindacato può offrirti un rappresentante che ti aiuti a sistemare la questione con il datore di lavoro. I sindacati forniscono anche rappresentanza legale, ad es. con i Tribunali del Lavoro (*Employment Tribunals*) o se ti capita un incidente sul lavoro, nel caso in cui l'azione legale contro il datore di lavoro sia l'unica strada per difendere i tuoi diritti.

Se hai aderito al sindacato ma nel tuo luogo di lavoro questo non è riconosciuto, lavoratori «atipici» e dipendenti hanno comunque il diritto ad essere rappresentati dal sindacato in caso di reclami e riunioni disciplinari ed il sindacato ti fornirà suggerimenti su come far valere i tuoi diritti sul lavoro.

Se non hai aderito al sindacato e sul tuo posto di lavoro questo non è riconosciuto, ti conviene comunque contattare un sindacato nel caso ti possa fornire consigli qualora vi aderissi.

Orario di lavoro
e ferie



Parte 4: Orario di lavoro e ferie



1. Settimana lavorativa

I lavoratori dipendenti e i lavoratori atipici hanno diritto a non lavorare in media più di 48 ore a settimana, calcolate su un periodo di 17 settimane. È possibile firmare una clausola contrattuale con cui si rinuncia a tale diritto, purché il lavoratore decida liberamente e senza pressioni. Se successivamente si cambia idea e si vuole esercitare il diritto a non lavorare più di 48 ore settimanali, occorre informarne il datore di lavoro. L'autorizzazione potrebbe non essere immediata ma essere concessa dopo qualche settimana.

Lavoratori dipendenti e atipici che lavorano ininterrottamente per 24 ore hanno diritto a un turno di riposo non inferiore a 11 ore.



2. Lavoro notturno

I lavoratori dipendenti o atipici che siano reclutati per turni notturni non devono lavorare per più di otto ore a

notte, all'interno di ciascun periodo di 24 ore. Ciò viene calcolato su un periodo di 17 settimane, o sull'intera durata del contratto, nel caso in cui quest'ultimo sia inferiore a 17 settimane.

Esempio: un lavoratore interinale (*agency worker*), assunto per un mese, non dovrebbe effettuare più di 48 ore di lavoro notturno in media a settimana su un periodo di 4 settimane.

Il datore di lavoro è tenuto a offrire la possibilità di un controllo medico gratuito ai lavoratori atipici prima che questi diventino lavoratori notturni, e di nuovo a cadenza regolare in seguito.



3. Pause di riposo

Lavoratori dipendenti e atipici hanno diritto a una pausa di 20 minuti nel caso in cui la giornata lavorativa abbia una durata maggiore di sei ore. Se il lavoratore ha un'età inferiore ai 18 anni, dopo aver lavorato per quattro ore e mezza ha diritto a una pausa di 30 minuti.

Per maggiori informazioni cliccare:

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1373>.



4. Ferie

Lavoratori dipendenti e atipici hanno diritto a un minimo legale di quattro settimane di ferie retribuite per anno, più 8 giorni di feste nazionali (*bank holidays*). In al-

cuni luoghi di lavoro i lavoratori possono sostituire le feste nazionali con giorni di permesso retribuiti, mentre in altri il personale può prendere ferie al posto dei giorni di feste nazionali. Dovresti controllare il tuo contratto di lavoro, il regolamento del personale («*staff handbook*») o rivolgerti ad un rappresentante del tuo sindacato per verificare se questo è possibile nel tuo caso.



Parte 5: Retribuzione



1. Busta paga

I lavoratori dipendenti hanno diritto alla busta paga ogniqualvolta vengono retribuiti. La busta paga dovrebbe indicare la paga lorda, le deduzioni effettuate (per es. tasse, contributi e trattenuta sindacale) e l'importo netto.

Ogni anno i datori di lavoro sono tenuti a consegnare ai dipendenti il certificato P60, che mostra la retribuzione lorda annua, l'importo finale e il totale delle deduzioni effettuate durante l'anno.



2. Salario Minimo Nazionale

I lavoratori dipendenti e atipici hanno diritto ad essere retribuiti almeno il salario minimo nazionale (National Minimum Wage), che è stabilito dal Governo e rivisto ogni anno dalla Low Pay Commission (che comprende sindacati e datori di lavoro).

Ai 16-17enni, 18-20enni, i maggiori di 21 anni e i tirocianti/apprendisti si applicano salari minimi diversi.

Per controllare gli importi aggiornati della National Minimum Wage clicca <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>.

Se pensi che la tua retribuzione sia inferiore alla National Minimum Wage contatta la Pay and Rights at Work Helpline online (<https://www.gov.uk/pay-and-work-rights-helpline>) o telefona allo 0800 917 2368.



3. Trattenute (dalla retribuzione)

Il tuo datore di lavoro non dovrebbe effettuare trattenute dalla tua retribuzione tranne che per:

- trattenute richieste dalla legge, ad es. tassa sul reddito (*income tax*) e contributi (*National Insurance*);
- trattenute consentite dal tuo contratto (es. trattenute sindacali);
- trattenute da te concordate e autorizzate per iscritto
- se il tuo datore di lavoro ti ha pagato più del dovuto
 - in questo caso dovresti rivolgerti a un rappresentante sindacale;
- se non hai lavorato a causa di uno sciopero (il tuo datore di lavoro può effettuare trattenute solo per i giorni in cui non hai lavorato);
- vi sono regole speciali per le trattenute ai lavoratori del commercio, nei casi in cui il datore di lavoro ab-

bia motivo di ritenere che il dipendente possa aver rubato – rivolgiti a un rappresentante sindacale per assistenza;

- se il tuo datore di lavoro ti fornisce alloggio, può pagarti una quota leggermente inferiore alla paga minima nazionale per riflettere il costo dell'alloggio.

Trattenute illegali

- Non si può effettuare alcuna trattenuta per i pasti o bevande forniti.
- Nessuna trattenuta è possibile inoltre per le attrezzature protettive di cui hai bisogno per la sicurezza sul lavoro. Se hai bisogno di chiarimenti su questo dovresti contattare l'Health and Safety Executive.



4. Contributi e tasse

Ogni lavoratore nel Regno Unito ha un Numero di Assicurazione Nazionale (*National Insurance Number*). Quest'ultimo è un codice personale emesso dal Governo indispensabile per poter lavorare regolarmente. La sua funzione è di registrare la contribuzione versata per la previdenza sociale. Se guadagni più di circa £ 100 a settimana, sia tu che il tuo datore di lavoro siete tenuti a versare contributi di assicurazione nazionale (*National Insurance Contributions*). Si tratta di una sorta di tassazione.

Sei inoltre tenuto al pagamento di imposte sul reddito

quando l'ammontare di questo supera una certa soglia. Ciascun lavoratore nel Regno Unito possiede un codice d'imposta (*tax code*) di cui il datore di lavoro si serve per calcolare l'importo delle tasse che deve versare per il lavoratore. Se hai appena iniziato a lavorare nel Regno Unito comincerai probabilmente col versare una «imposta d'emergenza» («*emergency tax*») finché non ti sarà attribuito un codice d'imposta.

Se non possiedi un numero d'assicurazione nazionale (NINo) e non te ne è stato attribuito uno temporaneo dal datore di lavoro, devi chiamare il numero 0845 6000643; leggi su <https://www.gov.uk/apply-national-insurance-number>.

Se il datore di lavoro ti propone di retribuirti solo in contanti e senza pagare contributi o tasse (fenomeno conosciuto come «*cash in hand*») dovresti rivolgerti a un rappresentante sindacale al più presto. È illegale impiegare qualcuno retribuendolo «*cash in hand*».



5. Indennità di malattia (**Sick Pay**)

L'indennità di malattia dipende da ciò che è scritto nel tuo *contratto di lavoro*.

Se il tuo datore di lavoro non corrisponde l'indennità di malattia, ti potrebbe spettare la *Statutory Sick Pay (SSP)*, che è un sussidio statale a tariffa fissa. È pagabile dal datore di lavoro a partire dal quinto giorno di malattia fino ad un massimo di 28 settimane. Hai dirit-

to alla SSP se hai corrisposto una quantità sufficiente di contributi.

Potreste inoltre far domanda per l'*Income Support* o l'*Employment and Support Allowance*.

Per maggiori informazioni clicca

<https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>.

Diritti alla salute
e sicurezza sul
luogo di
lavoro



Parte 6: Diritti alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro

L'organizzazione/impresa presso cui lavori ha il dovere di offrirti un ambiente di lavoro salubre e sicuro. Ciò dovrebbe includere una formazione sul tema della salute e sicurezza sul posto di lavoro. Vi sono molte regole speciali che vigono nei luoghi di lavoro ove vi siano particolari rischi per i lavoratori. Dovresti assicurarti che nel tuo luogo di lavoro esista un responsabile per la salute e sicurezza.



Per maggiori informazioni sui tuoi diritti alla salute e sicurezza visita il sito web dell'Health and Safety Executive (<http://www.hse.gov.uk>).

Diritti di coloro che sono in procinto di avere figli o sono appena diventati genitori



Parte 7: Diritti di coloro che sono in procinto di avere figli o sono appena diventati genitori



1. Diritti delle donne in stato di gravidanza o in allattamento

Tutte le lavoratrici in gravidanza o in allattamento hanno diritto a non essere discriminate in ragione della gravidanza; ad esempio, chi si assenta per malattia connessa con la gravidanza non deve subire sanzioni. Chi si avvale professionalmente di una lavoratrice reclutata mediante agenzia interinale non può sospendere il rapporto solo perché viene a conoscenza del fatto che la lavoratrice è in stato di gravidanza.

Un'organizzazione che annoveri tra il suo personale lavoratrici in gravidanza o in maternità deve prendere provvedimenti per minimizzare il rischio di danni alla salute delle lavoratrici e dei bambini.



2. Retribuzione di maternità (Maternity Pay)

Alcune lavoratrici possono aver diritto a 39 settimane di Statutory Maternity Pay (*SMP*). Le prime sei setti-

mane di SMP vengono retribuite al 90% del normale stipendio e il restante periodo è retribuito con una tariffa fissa.

Se un lavoratore non ha diritto alla SMP può richiedere l'*Indennità di Maternità* (Maternity Allowance) fino ad un massimo di 39 settimane. L'Indennità di Maternità è corrisposta a tariffa fissa per 39 settimane.

Diritti ulteriori per lavoratrici dipendenti in stato di gravidanza o neo-mamme:

- diritto a permessi retribuiti per incombenze mediche pre-natali;
- il datore di lavoro deve prendere provvedimenti al fine di proteggere la dipendente e il suo bambino da danni connessi con l'ambiente di lavoro. Se non è possibile modificare le mansioni o le condizioni di lavoro in modo da minimizzare il rischio di danni, il datore di lavoro deve offrire alla dipendente un **lavoro alternativo** appropriato i cui termini e condizioni non siano svantaggiosi rispetto al precedente. Se non è possibile fornire tale lavoro alternativo appropriato, il datore di lavoro è tenuto a sospendere la dipendente dal lavoro e quest'ultima ha diritto ad essere retribuita durante il periodo di sospensione;
- diritto ad un massimo di 52 settimane di congedo di maternità (maternity leave) (le prime due settimane di congedo di maternità sono obbligatorie). Le di-

pendenti non devono subire alcuno svantaggio o discriminazione per aver cercato di ottenere o per aver ottenuto il congedo di maternità;

- se la dipendente ottiene un congedo di maternità per un periodo inferiore o pari a 26 settimane, ha diritto ad essere reintegrata nello stesso lavoro. Se ottiene un permesso per un periodo maggiore alle 26 settimane, ha diritto ad essere reintegrata nello stesso lavoro, ma ove ciò non sia possibile la lavoratrice ha allora diritto ad essere reintegrata in un lavoro alternativo appropriato, con termini e condizioni simili;
- le madri i cui bambini nasceranno a partire dal 5 aprile 2015 possono convertire fino a 50 settimane del loro congedo di maternità in Congedo Parentale Condiviso (*Shared Parental Leave - SPL*) se loro e il padre/partner ne hanno i requisiti di idoneità.

Per maggiori informazioni clicca:

<https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay>;

- se la dipendente sta adottando un bambino ed è la principale responsabile dell'affidamento del bambino stesso, godrà di analoghi diritti ai congedi e alla retribuzione per il periodo del primo anno.

Per maggiori informazioni clicca

<https://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview>.



3. Diritti dei lavoratori dipendenti al congedo di paternità

I lavoratori che sono appena diventati o stanno per diventare padri, o come partner della madre e responsabili della crescita del bambino, sono titolari dei seguenti diritti:

- il diritto a permessi non retribuiti per adempiere ad un massimo di due incombenze mediche prenatali;
- fino a due settimane di congedo di paternità, da godere in corrispondenza della data di nascita del bambino, se entro la quindicesima settimana antecedente la settimana prevista per la nascita il lavoratore è già stato impiegato dal datore di lavoro per almeno 26 settimane;
- fino a due settimane di statutory paternity pay se il lavoratore ha diritto al congedo di paternità e ha guadagnato più del reddito minimo (lower earnings limit);
- il lavoratore ha facoltà di godere di ulteriori congedi per la cura del bambino durante il primo anno nel caso in cui egli e la madre possiedano i requisiti per il Congedo Parentale Condiviso (SPL). Quest'ultimo consente alla madre di convertire fino a 50 settimane del suo congedo di maternità in SPL, di cui poi ciascun partner può usufruire durante il primo anno;
- se il dipendente sta adottando un bambino congiun-

tamente col partner, essi godranno di analoghi diritti al congedo e alla retribuzione: clicca

<https://www.gov.uk/adoption-pay-leave/overview>.



4. Congedo parentale, lavoro flessibile e permessi per emergenze domestiche – diritti dei lavoratori dipendenti

In qualità di genitori che lavorano o affidatari (*carer*), i lavoratori dipendenti godono dei seguenti diritti al fine di armonizzare il lavoro retribuito con le responsabilità familiari o di affidamento:

- I genitori che sono lavoratori dipendenti e sono in servizio da più di un anno presso il loro datore di lavoro hanno diritto a godere del congedo parentale per prendersi cura del bambino. Tale congedo non è retribuito, e se ne può usufruire in periodi di una settimana. I genitori possono godere di un periodo massimo di 18 settimane di congedo per ciascun figlio. Il congedo va utilizzato prima del compimento del quinto compleanno del bambino. Tuttavia, a partire dall'aprile 2015 i genitori potranno godere del congedo fino al compimento del diciottesimo compleanno del figlio.
- I dipendenti con più di 26 settimane di servizio hanno diritto a richiedere al loro datore di lavoro modalità di lavoro flessibile.

Un responsabile sindacale sarà in grado di offrire orientamento su come far valere tali diritti in ambito lavorativo.

Gestione dei
problemi sul
lavoro



Parte 8: Gestione dei problemi sul lavoro



1. Vertenze, reclami

Se ritieni di essere trattato/a in modo scorretto sul posto di lavoro, per esempio pensi di aver subito *discriminazione* da parte del datore di lavoro, o di non godere di appropriate condizioni di lavoro, rivolgiti a un *rappresentante sindacale*. Al tempo stesso, dovresti cercare di sottoporre informalmente la questione all'attenzione del tuo diretto superiore (*line manager*) o, se ciò non fosse possibile, di un superiore con maggiore anzianità di servizio.

Se questo non produce gli effetti desiderati dovresti seguire le procedure per avanzare formale reclamo predisposte dal tuo datore di lavoro. Ciò potrebbe comportare la necessità di scrivere al datore di lavoro per spiegare perché ritieni di aver subito un trattamento scorretto, e il datore di lavoro dovrebbe organizzare una riunione per discutere del reclamo. Hai diritto ad essere accompagnato/a alla riunione da un rappresentante sindacale.

Se non sei soddisfatto del risultato di tale procedura potresti richiedere una riunione d'appello (*appeal meeting*). Anche in tale eventualità hai diritto ad essere accompagnato da un rappresentante sindacale.

NOTA BENE: Molti datori di lavoro non permettono ai lavoratori atipici o autonomi di avvalersi di procedure di reclamo; rivolgiti a un rappresentante sindacale per assistenza.



2. Provvedimenti disciplinari

Se sei un lavoratore dipendente e il tuo datore di lavoro decide di prendere provvedimenti disciplinari nei tuoi confronti, dovresti chiedere assistenza a un responsabile sindacale e consultare le procedure disciplinari sul tuo contratto di lavoro.

A livello generale, la procedura disciplinare dovrebbe articolarsi come segue:

- se il tuo datore di lavoro crede che tu stia lavorando al di sotto delle aspettative o che tu abbia operato impropriamente, dovrebbe avviare un'indagine per verificare se c'è margine per un'azione disciplinare nei tuoi confronti. Potrebbe inoltre chiederti di partecipare a una riunione ispettiva. Malgrado tu non abbia diritto ad essere accompagnato/a da qualcuno a tale riunione ispettiva, dovresti comunque farne richiesta: un buon datore di lavoro potrebbe consentirtelo;

- il datore di lavoro dovrebbe poi notificarti formalmente e per iscritto se ritiene che ci sia fondamento per un provvedimento disciplinare. Dovrebbe quindi invitarti a una riunione, informarti circa il tuo diritto di essere accompagnato/a da un rappresentante sindacale e spedirti le prove che intende usare nei tuoi confronti;
- infine, il datore di lavoro dovrebbe convocarti in una riunione faccia-a-faccia per discutere la questione. Hai diritto ad essere accompagnato/a a tale riunione e devi informarne il datore di lavoro. Dopo tale riunione, il datore di lavoro deve comunicarti la sua decisione e informarti che hai diritto a chiedere appello contro la decisione stessa.

Se sei stato/a alle sue dipendenze per almeno due anni, il datore di lavoro può licenziarti in modo regolare solo se riesce a dimostrare che il provvedimento è stato preso in ragione delle tue capacità lavorative.

È illegale essere licenziati per motivi di:

- appartenenza a un sindacato o partecipazione ad attività sindacali;
- salute e sicurezza;
- esercizio dei diritti del lavoro;
- gravidanza e maternità;
- discriminazione.

Il tuo datore di lavoro è tenuto a seguire una corretta procedura per il licenziamento. Se non ottempera a ciò, hai la facoltà di accusarlo di licenziamento scorretto

(*unfair dismissal*). Rivolgiti a un responsabile sindacale per ulteriori informazioni.



3. Discriminazione e molestie in ambito lavorativo

Se ritieni di aver subito mobbing, molestie o discriminazione sul posto di lavoro dovresti contattare un'organizzazione sindacale.

Hai diritto a non essere discriminato a causa di origine etnica, genere, nazionalità, religione o credenze, orientamento sessuale, gravidanza, maternità, età o disabilità (questi attributi sono conosciuti come «le caratteristiche protette»).

Se sei disabile, hai diritto a ulteriore sostegno. Il datore di lavoro è tenuto ad apportare ragionevoli adattamenti ai locali di lavoro, alle attrezzature e all'orario lavorativo in modo tale da impedire che ti trovi svantaggiato rispetto agli altri colleghi. Tale dovere vige solo se il datore di lavoro è a conoscenza della tua disabilità.

È inoltre illegale discriminarti se hai un contratto di lavoro a tempo determinato o lavori part-time.

La discriminazione potrebbe consistere anche nel fatto di essere retribuiti di meno, lavorare a termini e condizioni peggiori rispetto agli altri lavoratori, o non essere mai incaricati di svolgere un particolare lavoro.

Se qualcuno a lavoro si comporta con te in modo non accettabile, e tale comportamento è ostile, intimidato-

ri, umiliante o offensivo, incluse le attenzioni sessuali non desiderate, ciò costituisce molestie («*harassment*»). Le molestie sono illegali se riferibili ad una delle «caratteristiche protette».

È inoltre illegale prenderti di mira per aver sollevato una questione di discriminazione.

Dovresti annotarti tutti gli incidenti relativi a mobbing, molestie o discriminazione e conservare ogni ulteriore prova in tal senso, poiché ti servirà in caso tu debba farne denuncia formale. I sindacati possono darti assistenza su come procedere per denunciare formalmente tali situazioni.



4. Portare il caso al Tribunale del Lavoro

Se hai un problema al lavoro, il sindacato può essere in grado di aiutarti a risolverlo. Può inoltre assisterti per portare il caso al Tribunale del Lavoro (*Employment Tribunal*).

I Tribunali del Lavoro sono organi tribunali speciali con giurisdizione in materia di lavoro. Nella maggior parte dei casi il Tribunale non ti farà riottenere il lavoro perso, ma può ordinare al datore di lavoro di corrisponderti una compensazione.

È essenziale, per adire il Tribunale, ottenere assistenza dal tuo sindacato o dalla helpline ACAS allo 0300 123 1100. Sei tenuto ad avvisare l'ACAS prima di poter adi-

re il Tribunale del Lavoro. Ti sarà offerto un servizio di «Conciliazione Preliminare» («*Early Conciliation*») per darti assistenza.

La maggior parte delle denunce deve essere effettuata entro tre mesi solari dall'accadimento del fatto contestato.

Ti verrà chiesto il pagamento di una provvigione per adire il Tribunale, e un'ulteriore provvigione se la tua causa non può essere risolta prima di un'udienza. Se il tuo reddito è basso e hai scarsi risparmi, puoi far domanda affinché l'ammontare delle provvigioni venga ridotto.

Clicca <http://www.justice.gov.uk/tribunals/employment/claims> per maggiori informazioni.



Parte 9: Contatti utili

1. Servizio di Assistenza, Conciliazione e Arbitrato - Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS)

L'ACAS è un ente pubblico che promuove le buone relazioni nell'ambiente di lavoro. La sua helpline nazionale risponde alle domande sul tema del lavoro e fornisce assistenza generale sui diritti sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.

Tel.: 0300 123 1100 attivo dalle 08.00 alle 20.00 dal lunedì al venerdì, e dalle 09.00 alle 13.00 il sabato.

www.acas.org.uk

2. Commissione per l'Eguaglianza e i Diritti Umani - Equality and Human Rights Commission (EHRC)

L'EHRC è un'autorità indipendente istituita al fine di contribuire ad eliminare la discriminazione, a ridurre l'ineguaglianza e a proteggere i diritti umani.

www.equalityhumanrights.com/

3. Ufficio per l'Assistenza al Cittadino - Citizens Advice Bureau (CAB)

Il Citizens Advice Bureau offre assistenza gratuita e riservata su temi relativi ai consumatori e all'indebitamento, i sussidi statali, la casa, questioni legali, impiego e immigrazione, sia online che presso gli uffici di zona. Visitare <http://www.citizensadvice.org.uk/>

4. Health and Safety Executive

L'Health and Safety Executive è un ente governativo che fornisce assistenza e informazioni su questioni di salute e sicurezza. Tel.: 0300 003 1747 (08.30 - 17.00)

5. Maternity Action

Maternity Action è un'organizzazione senza scopo di lucro che opera per promuovere i diritti delle donne in gravidanza e combattere la discriminazione. Dispone di informazioni in diverse lingue sui diritti connessi con la maternità. <http://www.maternityaction.org.uk/wp/advice-2/languages/>

5. Helpline sui Diritti in materia di Retribuzione e Lavoro - Pay and Work Rights Helpline

Questa helpline è un servizio pubblico, riservato e confidenziale, che offre assistenza sui temi del salario minimo nazionale, le agenzie di lavoro, l'orario di lavoro, i diritti dei lavoratori agricoli e lo sfruttamento nel lavoro. Tel: 0800 917 2368 (08.00 - 20.00 lun-ven; 09.00 - 13.00 sab).

