



NOS CHAMPS SONT TOUJOURS ENSOLEILLÉS



LAVORARE
ALLA LUCE
DEL SOLE

**CAMPAGNE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL EN AGRICULTURE
GUIDE PRATIQUE POUR LES TRAVAILLEURS ETRANGERS
ET POUR LES EMPLOYEURS**



**MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI**

Progetto cofinanziato da



**UNIONE
EUROPEA**



**MINISTERO
DELL'INTERNO**

Fondo europeo per l'integrazione di cittadini di Paesi terzi

FRANÇAIS



www.lavorareallalucedelsole.it



IL RISPETTO DELLE PERSONE, IL RISPETTO DELLE REGOLE.

L'agricoltura, un'eccellenza italiana che tutto il mondo ci invidia. Uno dei settori su cui puntare per il rilancio del Paese, grazie all'utilizzo di nuove tecnologie e a sistemi di produzione sempre più attenti alla qualità e alla trasparenza.

Troppo spesso, però, nelle nostre campagne si registrano episodi di sfruttamento di lavoratori in gran parte provenienti da Paesi extracomunitari, costretti ad accettare condizioni lavorative svantaggiose a danno della loro salute, sicurezza e dignità. Non dobbiamo più permetterlo.

A rafforzare questo impegno il Ministero delle Politiche Agricole Alimentari e Forestali (MiPAAF), dal 2010, ha intrapreso il percorso di integrazione dei cittadini extracomunitari promosso e finanziato dal "Fondo europeo per l'integrazione dei cittadini di Paesi Terzi" (FEI).

Il progetto LAVORARE ALLA LUCE DEL SOLE si inserisce in questo percorso, con l'obiettivo di contrastare il lavoro irregolare in agricoltura attraverso una campagna di informazione che promuove i vantaggi del lavoro regolare sia per i datori di lavoro sia per i lavoratori stranieri.

Ecco, allora il presente opuscolo. Una breve carta dei diritti e dei doveri di entrambi, lavoratori e datori di lavoro, affinché sappiano che operare dentro le regole conviene di più.

Conviene alle imprese, conviene ai lavoratori, conviene all'agricoltura italiana tutta che solo nel rispetto delle persone e delle regole può crescere e creare ricchezza.

Chiunque lavori nel settore agricolo sa che il valore della terra e dei suoi frutti è sacro. Ancor più sacro è il valore dell'essere umano.



Testi:

Avv. Mascia Salvatore, Dott.ssa Maria Elena Arguello - **Stranieri in Italia s.r.l.**

Traduzione:

Milton Kwami - **Stranieri in Italia s.r.l.**

Progetto Grafico e Impaginazione:

Ivan Muccari - **Stranieri in Italia s.r.l.**

Copertina:

Etnocom Etnomarketing s.r.l.

Stampa:

Eurolit s.r.l. - Via Bitetto, 39 - 00133 Roma

Finito di stampare a Maggio 2014

© Copyright 2014 • Tutti i diritti riservati

Tutti i diritti di traduzione, di riproduzione, di adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm e le copie fotostatiche) sono riservati.



**MINISTERO POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI**





GUIDE PRATIQUE POUR LES TRAVAILLEURS ETRANGERS ET POUR LES EMPLOYEURS

METTRE UN TRAVAILLEUR EN RÈGLE C'EST SIMPLE ET ÇA CONVIENT!

FACILITÉS OCTROYÉES À QUI EMBAUCHE LÉGALEMENT

Tu peux avoir des contributions économiques et bénéficier des réductions sur les contributions, si tu embauches des chômeurs, des sujets désavantagés, des femmes et des jeunes (les mineurs doivent avoir terminé l'instruction obligatoire) et si tu assures la sécurité et la santé sur le lieu de travail. Tu peux aussi bénéficier de fortes réductions sur les contributions de sécurité sociale et d'assistance de tes salariés embauchés à temps déterminé et indéterminé, si ta société est située dans des **zones désavantagées**.

ZONES DÉSAVANTAGÉES

Situées dans le Midi, en colline et en montagne ou en territoire montagneux, à plus de 700m d'altitude.

*Loi n. 67/88; Loi 608/96;
Loi n. 247/2007; Loi n. 220/2010*

Tu peux embaucher un travailleur à temps indéterminé, à temps déterminé ou saisonnier (seulement pour des attributions spéciales et pour une durée de 20 jours au minimum et 9 mois au maximum.

En cas de nécessité intermittente, tu peux embaucher des employés avec la formule du travail occasionnel accessoire (**lavoro occasionale accessorio**), qui ne prévoit pas les obligations et droits du travail salarié, mais garantit la couverture minimum de la Sécurité sociale et de l'assurance. Il suffit d'envoyer via Internet la déclaration de début d'activité à l'INPS, laquelle la transmet immédiatement à l'INAIL (même procédure pour communiquer de variations). L'employé est payé avec les bons de travail (**Buoni lavoro**) et sa rétribution ne peut pas dépasser 6.740 € brut (5.050 € net), au cours de l'année solaire (valeurs indiquées pour l'année 2014).

BONS DE TRAVAIL (Vouchers)

Ils ont une valeur nominale de 10€. On peut les acheter à l'INPS (Institut de Prévoyance Sociale), à la poste, aux guichets bancaires habilités, dans les tabacs conventionnés ou sur le site www.inps.it, à la section «come fare per – utilizzo buoni».

Attention! Si ta société a un chiffre d'affaires annuel:

- supérieur à 7.000 €, tu peux embaucher uniquement des travailleurs saisonniers, et seulement des étudiants de moins de 25 ans, des retraités ou des sujets à bas revenu bénéficiant d'aide financière;
- inférieure à 7.000 €, tu peux embaucher tout travailleur, pourvu qu'il ait été inscrit, l'année précédente, dans la liste des travailleurs agricoles.

*D.Lgs. n.276/2003 comme modifié par le
Loi n. 92/12; Circolare Inps n. 177/2013*

CONDITIONS DE TRAVAIL

Avant tout, il faut éclaircir avec le travailleur, les termes de l'emploi tels que:

- Horaire
- Logement et nourriture
- Salaire
- Jour de repos
- Congés

CONSEIL: Insère dans le contrat de travail les conditions négociées, en tenant également compte des lois en vigueur et en particulier des CCPL (**Contrats Collectifs Nationaux et Provinciaux de Travail**) pour le secteur agricole. On peut également fixer des conditions différentes de celles prévues par la loi, seulement si elles sont favorables au travailleur.

RAPPEL: Tu dois, au moins une fois par an, faire faire à ton employé, une visite médicale chez un médecin du travail, repérable à l'ASL (Organisme Sanitaire Local), pour évaluer son aptitude à faire le travail attribué, prévenant ainsi de futures maladies.

REMARQUE: Si tu emploies des travailleurs saisonniers, qui ne sont pas exposés à des risques spécifiques pour un maximum de 50 jours ouvrables par an, la visite médicale préventive a une validité de 2 ans (durée différente dans les autres cas). La visite n'a aucun coût additionnel pour les travailleurs.

DÉCRET INTERMINISTÉRIEL du 27 mars 2013

Pour l'embauche, le travailleur doit fournir les documents suivants:

- Pièce d'identité en cours de validité (carte d'identité, passeport, permis de conduire ou autre document analogue);

- Code fiscal, à communiquer à l'INPS pour le versement des contributions;
- Code de travailleur INPS (éventuellement).

Si tu embauches un citoyen extraUE (extracommunautaire), il doit posséder un permis de séjour en cours de validité, délivré pour motifs de travail, famille, études, asile politique, humanitaire, assistance aux mineurs ou attente d'emploi.

D.Lgs. n.286/98 art.22 e 24

PERMIS DE SÉJOUR

document délivré par la Questura à tous les ressortissants de Pays extraUE, autorisant l'étranger à séjourner en Italie; sur le permis de séjour sont toujours reportés le motif et la durée du séjour.

Pour terminer l'embauche, tu dois envoyer via Internet le formulaire spécial (UNILAV) au CPI (Centre pour l'Emploi), au moins 1 jour avant le début du travail. Une fois reçue la communication, le CPI la transmet à la Sécurité sociale ainsi qu'au «Sportello Unico per l'Immigrazione» ou S.U. (Guichet Unique pour l'Immigration), s'il s'agit d'un travailleur extraUE (extracommunautaire). Il remet une copie de cette communication au travailleur.

Si tu as des modifications à faire concernant le travail ou si le rapport professionnel cesse, tu as 5 jours pour communiquer la nouvelle situation.

Loi n. 296/06

Par contre, si tu veux embaucher un travailleur extraUE résident hors de l'Italie, comme travailleur saisonnier ou salarié à temps déterminé ou indéterminé, tu devras attendre l'émanation du **Décret des flux** et suivre la procédure spéciale indiquée au site www.interno.gov.it

DÉCRET DES FLUX

Le Décret des flux est une mesure pouvant être émanée par le Gouvernement, qui prévoit des quotas de travail salarié et saisonnier, réservés aux citoyens extraUE (extracommunautaires) désirant venir travailler en Italie.

À protection de leur intégrité physique et de leur santé, tes employés doivent être informés des risques et de l'importance de respecter les mesures de prévention et de protection, sur le lieu de travail. Tu dois en effet nommer un responsable du SSP (Service de Prévention et de Protection), même externe à ta société, pour gérer et coordonner le SPP contre les risques. Pour les sociétés agricoles et zootechniques employant jusqu'à 30 travailleurs, le rôle de responsable du SPP peut être rempli par l'employeur. Dans ce cas, tu devras de toute façon fréquenter les cours spécifiques de formation prévus par les normes et les stages périodiques y relatifs.

Un des travailleurs au moins doit être apte à gérer l'urgence en cas de danger grave et immédiat ou de premier secours.

Si le travail comporte des risques spécifiques comme l'usage de produits chimiques spéciaux (pesticides, désherbants, etc.), un

médecin compétent doit assurer la surveillance sanitaire.

Texte Unique de Santé et Sécurité au Travail – D.Lgs n. 81/2008 comme modifié par le D.Lgs n. 106/2009; D.Lgs n. 626/94.

QUE RISQUE-T-ON À NE PAS RESPECTER LES RÈGLES ?

Si tu emploies légalement un travailleur, en possession d'un permis de séjour valable, tout en respectant les normes sur l'emploi et la sécurité sur le lieu de travail, outre à ne pas mettre ton activité en péril, tu évites toute sanction administrative, civile ou pénale (grosse sanction, suspension de l'activité, contraventions, etc...).

IMPORTANT: Prendre soin de:

- envoyer via Internet les formulaires UNILAV (embauche) et DM AG-UNICO (dénonce trimestrielle à l'INPS);
- verser les cotisations de sécurité sociale et assistance, dans les délais fixés par la loi.

Loi n. 92/12; Loi n. 388/2000; Loi Financière 2007; D.L. n. 463/83; Loi n. 638/83; D.Lgs. 286/98 - art. 22



TRAVAILLEUR AGRICOLE? TRAVAILLER LÉGALEMENT CONVIENT!

Être embauché avec un contrat légal convient non seulement si tu as l'intention de rester en Italie, mais aussi si tu penses retourner un jour dans ton Pays.

En effet, outre à avoir un salaire minimum garanti, tes **contributions** sont versées et tu pourras jouir des bénéfiques de Sécurité sociale et assistance comme:

- pension,
- liquidation (TFR : Traitement de fin de rapport professionnel);
- allocation de chômage;
- assurance maladie, accident, maternité;
- allocations familiales (pour famille nombreuse et revenu modeste).

CONTRIBUTIONS

Somme d'argent obligatoire que l'employeur doit verser à un organisme de prévoyance sociale (INPS) et d'assistance (INAIL) pour obtenir la future pension et la couverture des risques d'invalidité, maladies et accidents. Ces sommes sont retenues directement sur le salaire.

Si tu décides de quitter l'Italie définitivement, tu gardes les droits de sécurité sociale que tu as mûris. Pour majeures informations, tu peux t'adresser directement aux Patronats, présents dans les diverses

communes italiennes, qui offrent assistance gratuite ou consulter le site www.inps.it – Area dedicata "Lavoratori migranti".

D.Lgs. 286/98 - art. 22 - 25

CONDITIONS DE TRAVAIL

Si tu es embauché légalement, tu as droit aux **CCNL** (Contrat Collectif National de Travail) et ta santé et ta sécurité au Travail sont protégées par la Loi.

Le SMIG (Salaire minimum garanti) est la paie journalière ou mensuelle la plus basse que, selon la loi, ton employeur doit te donner. Ton salaire ne pourra pas donc jamais être inférieur au minimum fixé par le CCNL, relativement aux attributions et au niveau d'encadrement concordés avec ton employeur. En outre, les **CCPL** (Contrat Collectif Provincial du Travail) précisent les travaux lourds et/ou nuisibles à ta santé, établissant le nombre d'heures

CONTRAT COLLECTIF PROVINCIAL DE TRAVAIL - CCPL

contrat collectif décentré qui règle les aspects particuliers du rapport professionnel liés aux exigences du secteur agricole, dans la Province.

CONTRAT COLLECTIF NATIONAL DE TRAVAIL - CCNL

contrat de travail stipulé au niveau national, qui discipline les conditions du rapport professionnel (minimums économiques et normes valables pour tous les travailleurs du secteur)

maximums de travail et la majoration du salaire. Si tu travailles pendant un an plein dans la même entreprise, on te paiera 2 mois de salaire en plus, en général en décembre et avril (**13ème et 14ème mois**). Si tu n'atteins pas un an de travail, ils te seront payés proportionnellement aux mois effectivement travaillés.

Pendant la période de **maladie** et **d'accident**, tu as droit à maintenir ton boulot jusqu'à la guérison médicale qui, en cas d'accident au travail, peut être prorogée jusqu'à un an.

Selon les attributions concordées, **l'horaire de travail** varie et il peut être à temps plein ou partiel. Si tu travailles à temps plein, le maximum est **44 heures** par semaine.

Ton employeur peut te demander de modifier ton horaire de travail pour motifs techniques, de production et d'organisation. Tu ne dois pas être renvoyé si tu refuses. Ton refus n'est pas un motif de licenciement.

Si tu travailles outre l'horaire normal ou durant les jours de fête, tu as droit à une augmentation de salaire pour ce **travail supplémentaire**.

Tu as aussi droit au **repos hebdomadaire**, à une **période de congés** rétribuée et au repos durant les jours de fête. En plus, tu as droit à des **jours de permission** rétribués, qui ne sont pas comptés comme jours de congés.

Il y a cependant des motifs justifiant le **licenciement**, même par

cessation immédiate du travail, sans obligation de préavis de la part de ton employeur: absences injustifiées de 3 jours consécutifs, détention pour condamnation pénale, dégâts intentionnels, etc.

A tout moment, tu peux rendre ta démission mais tu dois donner un préavis d'un mois minimum, par lettre recommandée avec accusé de réception. Par contre, si c'est ton employeur qui te renvoie, il devra te donner au moins 2 mois de préavis. Qui ne respecte pas le préavis devra payer une sanction établie par la loi.

PERMIS DE SÉJOUR SAISONNIER

Si tu arrives en Italie pour la première fois, avec un «**nulla osta**» de **travail saisonnier** (autorisation de travail) délivré par l'employeur, rappelle-toi que tu as un délai de 8 jours, à compter de la date de ton arrivée, pour signer le relatif **contrat de séjour** au "Sportello Unico" et pour présenter la demande du **permis de séjour** pour travail saisonnier à la Questura, par le biais du guichet «Sportello Amico» des bureaux de poste. Ce permis de séjour ne te

AUTORISATION (NULLA OSTA) DE TRAVAIL ET CONTRAT DE SEJOUR

Documents émis par le "Sportello Unico" autorisant l'entrée et le travail des citoyens extraUE (extracommunautaires) en Italie.



permet pas de faire d'autres boulots. Si successivement, tu reçois une offre de travail salarié, tu peux demander au "Sportello Unico" la conversion du permis de séjour de travail saisonnier en un autre de travail salarié, dans le cadre des quotas disponibles fixés par le Décret des flux, pourvu que ton permis de séjour soit encore valable. Tu pourras envoyer la demande de «nulla osta» à la conversion (tout en étant encore en Italie et sans être obligé de retourner dans ton pays) au "Sportello Unico", exclusivement via Internet, au site:
<https://nullaostalavoro.intérieur.it>

La demande de conversion peut être présentée par ceux qui sont en Italie pour la seconde saison.

*D.Lgs. 286/98 - art. 24;
Cirulaire du Ministère de l'Intérieur
n. 6732 du 05/11/2013*

En outre, si tu démontres d'être venu en Italie, au moins deux ans de suite comme travailleur salarié saisonnier, ton employeur peut présenter une demande de «nulla osta» pluriannuel (jusqu'à 3 ans), toujours dans le cadre des quotas prévus par le Décret des flux.

Ce «nulla osta» est indispensable pour obtenir le visa de travailleur salarié et le successif permis de séjour de travail saisonnier. Vérifie toujours la procédure et les échéances des documents qui te permettent de séjourner en Italie pour ne pas être considéré comme «sans-papier» sur le territoire national.

D.P.R. 394/99 - art. 38bis

ET SI TU PERDS LE BOULOT?

Si tu perds le travail, même après démission, le permis de séjour délivré pour motif de travail ne pourra pas t'être révoqué. Tu devras cependant t'inscrire, avant l'expiration, dans les listes du chômage au CPI (Centre de l'Emploi) pour déclarer ton travail précédent et le fait que tu es immédiatement disponible pour un nouveau boulot. Cette possibilité est accordée à tous les travailleurs agricoles, à l'exclusion des saisonniers.

Si tu as un permis de séjour saisonnier, tu pourras rester en Italie jusqu'à l'expiration et être embauché, toujours comme saisonnier, par un autre employeur.

Le fait d'être inscrit aux listes du chômage te permet de demander, à l'expiration de ton titre de séjour, le permis de séjour pour attente d'emploi, de la durée d'un an minimum.

En outre, si tu remplis toutes les conditions requises, tu peux percevoir une indemnité de chômage agricole, qui cessera dès que tu trouveras un nouveau boulot.

*D.Lgs. n. 286/98 - art. 22
D.P.R. 394/99 - art. 37*



www.immigrazioneinagricoltura.it
www.lavorareallalucedelsole.it



MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE
ALIMENTARI E FORESTALI
Via XX Settembre, 20-00187 Roma