الإستبعاد والسحب والكفّ

في حالة وجود أسباب وجيهة للإعتقاد بكون الأجنبي ارتكب جرائم ضدّ الإنسانية أو جرائم حرب أو أنه ارتكب جرائم خطيرة، في إيطاليا أو في الخارج، أو يتمّ اعتباره خطرا على الأمن العامّ والدّولة، يتمّ إقصاؤه من صفة لاجئ أو من الحماية التكميلية.
يتم سحب صفة لاجئ أو سحب الحماية الدّولية عندما يرتكب المستفيد منهما جرما يفترض الإستبعاد أو عندما يسند الإعتراف بصفة لاجئ بناء على معطيات تم تقديمها بشكل مغالط أو كذلك عندما يعتمد على تقديم وثائق مزوّرة.

الكفّ **عن إسناد صفة لاجئ تكون فردية وتندرج في إطار الحالات التالية:**

- عندما يستفيد الأجنبي من حماية تسند له من قبل دولة أخرى.
- عندما يتحصّل الأجنبي على الجنسية الإيطالية.
- عندما يعود الأجنبي إلى بلده الأصلي.
- عندما تصبح الشروط التي أدت للاعتراف بصفة لاجئ غير مكتملة وبالتالي لا توجد أسباب إنسانية خطيرة تمنع عودته لبلده الأصلي.

الجنسية

على ضوء القانون 91 لسنة 1992 (الفصل 9 الفقرة 1 النقطة جو الفصل 16 الفقرة 2) يسمح للاجئ الذي تكون وضعيته القانونية سليمة فيما يتعلّق بالدخول والإقامة وكذلك فيما يتعلّق بالتسجيل في الحالة المدنية، يسمح له بالحصول على الجنسية بعد الإقامة بإيطاليا بصورة شرعية ودون إنقطاع مدة 5 سنوات.
إلى جانب شهادة الإقامة، من الضروري كذلك على الأجنبي إثبات الإكتفاء الذاتي ماليا. وهو شرط يوليه مجلس الدولة قيمة قانونية دائما بالرغم من أنّ القانون لا يشير إليه صراحة.
يتم تقييم الإمكانيات المادية للأجنبي أو دخله السنوي الأدنى من خلال تصريح الدخل السنوي للسنوات الثلاثة الأخيرة.
يتم ضبط المقاييس المرجعية سنويا من خلال قانون المالية وغالبا ما تكون أعلى من المنح الاجتماعية.
على سبيل المثال، في سنة 2011 تم ضبط المقاييس التالية: 8263.31 أورو للأجنبي القاطن بمفرده و 11362.05 أورو للأجنبي القاطن مع قرينه مع إضافة 516 أورو لكلّ طفل في الكفالة.
تعتبر معرفة اللغة الإيطالية وكذلك معرفة المبادئ الأساسية لتنظيم المجتمع الإيطالي شروطا إضافية.
يتم إيداع بيانات أو طلبات الانتخاب، والشراء، وإعادة الاندماج، والتراجع عن الجنسية أو إسنادها... في المحافظة المخوّلة لذلك مع دفع معلوم 200 أورو (قانون 94 لسنة 2009 الفصل 12)
علاوة على ذلك، تم تبسيط الوثائق التي يجب أن ترفق بالمطلب. مثلا، عوض تقديم وثائق رسمية صادرة عن سلطات أجنبية (مثل مضمون الولادة أو شهادة السوابق الجنائية) يمكن تقديم تصاريح على الشرف (مثل التصاريح التي تتم في المحكمة بحضور شاهدين)

التمييز لأسباب عنصرية أو عرقية أو وطنية أو دينية

التمييز هو السلوك الذي يؤدي بشكل مباشر أو غير مباشر إلى الإستثناء أو الإقصاء أو المنع أو التفضيل المبني على الأصول العرقية أو اللون أو الجنسية أو الإثنية أو القناعات والشعائر الدّينية بهدف وحيد يقوم على إستبعاد أو عرقلة الاعتراف أو أداء وممارسة جميع الحقوق الإنسانية والحريات الأساسية في جميع مجالات الحياة العامّة.

يعتبر عملا تمييزيا عندما يرفض أي كان تقديم خدمات أو سلع بشكل ملائم، أو يعرقل الحصول على عمل أو سكن أو تعليم أو خدمات إجتماعية فقط بسبب كونها موجهة لأجنبي.

يعتبر عملا تمييزيا عندما يخصص صاحب العمل معاملة مختلفة ضدّ الأجنبي بسبب انتمائه أو أصوله العرقية أو الأثنية أو بسبب ديانته.

يجب التذكير أنّ أي أجنبي يمكن أن يدين أي كان قد اقترف ضدّه أفعال تمييزية.

التوجيه المهني



العمل بالأجر

يخضع العمل بالأجر إلى عقد عمل يقتضي أن يضع الأجير على ذمة مؤجره قدراته البدنية والذهنية ويتقاضى في المقابل أجرة مادية (الأجر)
تتضمن الاتفاقية الجماعية الوطنية(CCNL) قواعد على الطرفين احترامها ويمكن ادماجها في عقد الشغل الفردي لصالح الأجير.

يتضمن عقد الشغل الحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

على المؤجر أن يدفع أساسا الأجور المستحقّة (مثلما ينص عليها عقد الشغل) والتي تتضمن إمكانية خدمات عائلية، والخصم على الموارد(IRPEF) واشتراكات الضمان الاجتماعي (تأمين صحّي وتقاعد)
علاوة على ذلك، على المؤجّر صرف تعويضات المغادرة إلى جانب منح أخرى خصوصية.

في المقابل فإن الالتزام الرئيسي للأجير يتمثل في تقديم الخدمات المستحقّة.
إلى جانب الاتفاقية الجماعية الوطنية CCNLيخضع العمل بأجر كذلك إلى دستور الجمهورية الإيطالية، والمجلّة المدنية والقانون عدد 300 لسنة 1970 والذي يطلق عليه كذلك مجلّة قانون الشغّالين.
يضمن الدستور الحقوق التالية:

- الحق في الحصول على أجر، أي الحصول على مكافأة موازية للجهد المبذول.
- الحق في المساواة، وهو ما يمنع التمييز بسبب الجنس أو الأصل العرقي أو اللغة أو الدّين أو المواقف السياسية.
- الحق في الضمان الاجتماعي، الذي يتدخّل في حالات المرض أو الحوادث أو إجازة الأمومة أو أثناء التقاعد.
- الحقّ في الصّحة والسلامة في مكان العمل.
- الحق في يوم عطلة في كل أسبوع عمل وإجازة سنوية مدفوعة الأجر. لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار عقد عمل صالحا إذا لم يتضمّن هذه النقطة.
- الحق في حرية التنظّم والعمل النقابي والاضراب.
- الحق في الدراسة للعمّال الطلبة (في حدود 150 ساعة في السنة)
- الحق في حماية المعطيات الشخصية وفي الكرامة.

للأجراء المهاجرين الحاصلين على تصريح إقامة ساري المفعول نفس الحقوق والواجبات كما الأجراء الإيطاليين.
يمكن للأجراء المهاجرين التمتع بتعويضات عن المرض والحفّاظات ومنح البطالة وتعويضات فقدان العمل (« l'indennità di mobilità »), والخدمات العائلية وخدمات التقاعد، وذلك شريطة دفع المساهمات الاجتماعية.

عقد العمل

تحيل جميع المعايير الواردة في الدستور وفي القانون المدني وفي مجلة حقوق الشغّالين وفي قوانين أخرى، إلى عقد الشغل بدوام كامل ولمدّة غير محدّدة.

- بدوام كامل، يعني أن عقد الشغل لا ينطوي على التخفيض في عدد ساعات العمل المضبوطة بالقانون.
- لمدة غير محدّدة، يعني أن عقد الشغل لا يفترض نهاية للعلاقة الشغلية.

يعطي عقد الشغل بدوام كامل ولمدّة غير محدّدة مزيدا من الحماية للأجير (لا سيما في الجوانب المتعلقة بوقف العلاقة الشغلية) وبالتالي فهو ملزم بشكل أكبر للمؤجّر.
لهذا السبب يعتمد هذا النّوع من عقود الشغل خاصة من قبل المؤسسات المتوسّطة والكبرى والتي

تشغّل عددا كبيرا من الأشخاص لمدّة طويلة. في المقابل يمكن أن لا يتناسب هذا النوع من العقود مع المؤجرين ذوي الأنشطة الصغرى أو كذلك المحدودة زمنيا.
يمكن أن يسبق عقد العمل بفترة اختبار قد يتم بنهايتها تسريح الأجير بدون أن يجبر المؤجر على تقديم أسباب التسريح.
نظرا للوضع الهشّ للأجير أثناء فترة الاختبار، ينصّ القانون على:

- ضرورة التنصيص على تاريخ نهاية العلاقة الشغلية في عقد ممضى من قبل الأجير. خلافا لذلك، يعتبر الأجير منتدبا بصورة نهائية منذ البداية.
- للأجير المسرّح خلال فترة الاختبار الحقّ في الإجازات مدفوعة الأجر إلى جانب منحة التسريح.
- لا يمكن لفترة الاختبار أن تتجاوز الـــ 6 أشهر. في صورة تجاوز هذه المدّة إما يتمّ تسريح الموظف أو يتمّ انتدابه نهائيا.

الوظائف

يتمّ إسناد مهام خصوصية للأجير تسمّى وظائف. يرتبط سلّم تصنيف الأجراء بمستويات تصنيف الوظائف: كلما كانت الوظائف مهمّة وصعبة كلما كان سلّم تصنيف الأجير عاليا وبالتالي كلما كان الأجر مرتفعا. أبرز تصنيفات الأجراء حسب ترتيب تصاعدي للوظائف هي التالية:

- العمّال،
- العمّال المختصّون،
- الموظفون،
- الكوادر،
- المسيّرون.

بعد عدد معيّن من سنوات العمل، يحقّ للأجير المرور إلى رتبة أعلى وإنجاز مهامّ تفترض الترفيع في أجره.

يمنع القانون المؤجّر من أن يعتمد تصنيفا عكسيا نحو الأدنى في الرتب والتصنيفات:

- عندما يتم انتداب الأجير لمهامّ دقيقة وواضحة لا يمكن فيما بعد أن تسند له مهامّ أقلّ أهمّية.
- لا يمكن أن تسند للأجير مهامّ أقلّ مما يفترضه تصنيفه.
- يمكن أن تسند للأجير مهامّ أعلى مما يفترضه تصنيفه وهذا لفترة محدودة قبل أن يعود لمهامّه الأصلية مع العلم أنه :
  - للأجير الحقّ في أجر يتناسب مع هذه المهامّ العليا المنجزة خلال تلك الفترة.
  - إذا لم يعوّض الأجير أثناء ممارسة هذه المهامّ الجديدة زملاء آخرين متغيّبين، يصبح هذا التصنيف أو هذه الرتبة نهائية بعد 3 أشهر.

جدول الرّاتب

إلى جانب الرّاتب (الذي عادة ما يكون شهريا) يحصل الأجير على وثيقة تسمّى جدول الرّاتب (« la busta paga ») تتضمّن:

- **التعويضات المستحقة للأجير.**

- **المبلغ الشهري للرّاتب (بالأورو) بما في ذلك المنح للعطل مدفوعة الأجر.**
- **التعويض (بالأورو) لما يسمّى بالشهر الثالث عشر**(« tredicesima mensilità » أو « mensilità aggiuntiva »). **يفترض هذا التعويض حصول الأجير على منحة سنوية توازي راتب شهر عمل تنضاف إلى الرواتب التي تحصّل عليها خلال الـــ 12 شهرا من السنة.**
- **مبلغ منحة المغادرة (بالأورو). يتعلق الأمر بجزء من الرّاتب يوضع جانبا لكي يمنح للموظف عند انتهاء العلاقة الشغلية،**
- **المساهمة الاجتماعية التي تدفع للـــ** INPS.
- **الخصم على العائدات الذي يدفع للإدارة الجبائية.**
- **خدمات اجتماعية محتملة**(« l'assegno per il nucleo familiare ») **تتمثل في مبالغ مستحقة للموظف الذي يثبت تكفّله بأفراد من عائلته. للحصول على هذه الخدمات، على الأجير أن يتقدّم بطلب لمؤجره أو التوجّه مباشرة للمعهد الوطني للضمان الاجتماعي** (« l'Istituto Nazionale di Previdenza e Assistenza » – INPS).

يجب إمضاء جدول الرّاتب من قبل المؤجر أو من ينوبه. إنها وثيقة على غاية من الأهمية لأنها تسمح للأجير بمراقبة ومتابعة رواتبه التي تعود له بالحقّ.

أوقات العمل

أوقات العمل العادية تتمثل في 8 ساعات عمل في اليوم و40 ساعة عمل في الأسبوع.
نتحدّث عن عمل إضافي وذلك في حالة تجاوز هذه المعايير، والتي تخضع لقوانين مختلفة لا سيما فيما يتعلّق بـــ:

- الأجر، لأن العمل الإضافي يفترض الحصول على مبلغ أكثر بـــ 10 بالمائة على الأقلّ مقارنة بالعمل العادي.
- المدّة، لأنّ العمل الإضافي لا يمكن أن يتجاوز 2 ساعة يوميا أي 12 ساعة أسبوعيا و80 ساعة في الثلاثية و250 ساعة سنويا.

كتلخيص، من المستحيل العمل أكثر من:

- 10 ساعات يوميا (8 ساعات عمل عادي و 2 ساعة عمل إضافي)
- 52 ساعة أسبوعيا (40 ساعة عمل عادي و12 ساعة عمل إضافي)

يتعلق الأمر بعدد ساعات عمل لا يجب تخطّيها حتى وإن طلب العامل نفسه ذلك.
العمل الليلي، بمعنى العمل المنجز بين الساعة 22 مساء والساعة الـــ 7 صباحا، لمدّة 7 ساعات على الأقلّ بشكل تحدّيا خاصا للموظف. بالتالي، فإن القانون يفترض حدودا لذلك وحماية خاصّة:

- أجرة العمل الليلي أرفع من أجرة العمل العادي.
- قبل إدخال العمل الليلي صلب المؤسسة على المؤجر إستشارة النقابة وإعلام العمّال واتخاذ إجراءات السلامة المناسبة.
- لا يمكن أن ينجز العمل الليلي لمدة تفوق 8 ساعات يوميا.
- لا يمكن أن ينجز العمل الليلي من قبل نساء حوامل أو نساء لديهن أطفال لا تتجاوز سنهم السنة الواحدة.

يجب أن يدفع أجر العمل المنجز أيام الآحاد والمناسبات بشكل أعلى من العمل المنجز خلال أيام العمل العادي.

نهاية العلاقة الشغلية

يمكن أن تقع نهاية العلاقة الشغلية :

- من قبل الموظف بسبب:
  - استقالة طوعية (في هذه الحالة من الضروري الاعلام المسبق كتابيا)
  - استقالة لسبب وجيه، مرتبط بسلوك المشغّل (ليس من الضروري الاعلام المسبق)
  - استحالة العودة للعمل بسبب مرض أو أمومة أو الخدمة العسكرية.
  - حالات قاهرة.
- من قبل المؤجر بسبب:
  - عدم نجاح فترة الاختبار.
  - تسريح لسبب وجيه، يعني لسبب من الخطورة بما كان مما لا يسمح للعلاقة الشغلية بالاستمرار حتى لفترة مؤقتة.
  - تسريح لسبب معلّل (فب هذه الحالة من الضروري الاعلام المسبق كتابيا من قبل المؤجّر)

لا يسمح للمؤجر تسريح الموظف بسبب:

- الزواج (إلى حدود سنة من تاريخ إعلان الزواج).
- الحمل (انطلاقا من بداية الحمل وإلى حدود بلوغ الرضيع سنّ الواحدة).
- حادث أو مرض مطوّل.
- مرض.
- خدمة عسكرية.
- الانتخابات لوظائف عمومية (مثلا انتخابات النواب، المستشاريين البلديين...)
- اضرابات.
- إدارة نقابية.

منحة المغادرة

بنهاية العلاقة الشغلية، على المؤجر دفع مبلغ مالي للموظف يسمّى منحة المغادرة (« liquidazione » o « rapporto fine di trattamento ») بما يسمح لهذا الأخير بمواجهة فترة فقدان راتبه الشهري بشكل أفضل.

كقاعدة عامّة، تسند منحة المغادرة مع نهاية العلاقة الشغلية. في الأثناء، عندما يكون الموظف قد اشتغل أكثر من 8 سنوات في نفس المؤسسة أو عندما يكون بحاجة ماسّة للتداوي من مرض خاصّ أو حتّى عندما يرغب في اقتناء مسكن، من الممكن أن يطلب من مؤجره أن يدفع له تسبقة عن منحته المتراكمة إلى ذلك اليوم (على أن لا تتجاوز 70 بالمائة من المبلغ الإجمالي).

أنواع أخرى من العقود

إلى جانب عقد العمل بالأجر الكلاسيكي **بدوام كامل ولفترة غير محدّدة**، توجد أنواع أخرى لعقود العمل بالأجر مثل:

- عقد العمل لفترة محدّدة. في هذه الحالة إذا تواصلت العلاقة الشغلية حتى بعد انقضاء العقد، من حق الموظف الحصول على ترفيع في أجره وإذا ما تواصل العمل إلى ما أكثر من 20 – 30 يوما، حسب الحالة، يعتبر عقد العمل قد أصبح لمدة غير محدّدة.
- العمل نصف الوقت: يتعلق الأمر بعمل ينجز خلال عدد ساعات يوميا وليس لمدّة 8 ساعات في اليوم (أو 40 ساعة في الأسبوع)
- المناولة في العمل: عندما تحتاج المؤسسات يدا عاملة بإمكانها أن تطلب من مؤسسات مختصة في توفير العملة تسمّى «المؤسسات المزوّدة». يتم انتداب العمّال ودفع رواتبهم من قبل هذه المؤسسات الأخيرة لكنهم ينجزون مهامهم لدى المؤسسات التي تطلب اليد العاملة.

العمل المستقلّ

يقرّ الدستور حرية المبادرة الاقتصادية بما يعني أن كلّ شخص حرّ في بعث نشاط اقتصادي شريطة أن يكون النشاط:

- غير ضارّ بالمجتمع.
- غير مخطر.
- يحترم الحقوق الأساسية للأشخاص.
- يتحصل، إذا ما اقتضى الأمر، على التراخيص الضرورية لانطلاقه وهو ما ينطبق على القطاعات المهمّة أو على الأنشطة التي تتطلّب مهارات استثنائية.

بالنسبة لأنشطة بيع السلع أو الخدمات، على المشتغل المستقلّ أن:

- يدفع الأداء على القيمة المضافة (« IVA – Aggiunto Valore sul Imposta ») من خلال تسديد نسبة من سعر البيع إلى الإدارة الجبائية.
- يصدر فاتورة، بمعنى وثيقة تتضمّن تفاصيل عن البائع والمشتري والسلع المباعة والأسعار المعتمدة ومبلغ الأداء على القيمة المضافة. خلافا لذلك تعتبر عملية البيع غير قانونية.

خلال الثلاثين (30) يوما التي تلي انطلاق النشاط، على المشتغل المستقلّ أن ينخرط في سجل من أجل الحصول على رمز الأداء على القيمة المضافة، بما يسمح للإدارة الجبائية بمراقبة دفعات الأداء على القيمة المضافة التي يصرّح بها المشتغل المستقل.

يفترض العمل المستقلّ:

- أن لا يتسلّم المشتغل أوامر من قبل الحريف الذي يطلب منه خدمة،
- أن يتحمّل المشتغل بنفسة المخاطر المرتبطة بنشاطه (مثلا الخسارة) كما أن الحريف غير مجبر على الدفع له إلا مقابل إنجاز العمل.
- يمكن للحريف وقف العقد في أية لحظة ومهما كان السبب. إذا ما كان العمل المزمع إنجازه قد بدأ فعليا، على الحريف أن يسدّد المصاريف التي كان قد تكبّدها المشتغل وأن يدفع له مبلغا يعادل المجهود المبذول وبدل الرّبح المفترض.

بعث مؤسسة

توجد هياكل لمساعدة المشتغلين على بعث أنشطة. يتم تجسيد هذه المساعدة سواء من خلال إعداد مخطط أعمال أو من خلال تقديم نصائح تتعلق بقابلية الإنجاز المالية للمشروع أو كذلك جميع

خدمات المساعدة المجانية لبعث نشاط جديد. فعلى سبيل المثال توجد في مدينة روما:

- الغرفة التجارية بروما، تفتح من الإثنين إلى الجمعة من الساعة 8.45 إلى 12.30 ومن 13.30 إلى 15، , 208 au Via Capitan Bavastro 116, stanza هاتف 06-52082835 فاكس . 06.52082875
- مركز التجديد الصناعي Le BIC Business Innovation Center مفتوح من الإثنين للجمعة من الساعة 15 وحتى الساعة 18 وذلك على اثر موعد مسبق من خلال الاتصال بالرقم 06803680 في Via Casilina 3/T ،
- شباك كاريتاس لبعث المؤسسات

(« Sportello Caritas per la creazione d'impresa ») مفتوح من الاثنين إلى الجمعة من الساعة 14 وحتى الساعة 17 في Via delle Zoccolette 17 ،

- الكنفدرالية الوطنية للصناعات التقليدية

(« Confederazione Nazionale dell'Artigianato – CNA ») والتي يوجد فيها شباك« Tradurre l'Impresa » وهي محدثة بشكل خاص للمهاجرين، تفتح يوم الإثنين من الساعة 15 وحتى الساعة 18 ويومي الثلاثاء والخميس من الساعة 10 إلى الساعة 13 ومن الساعة 15 إلى الساعة 17 وتوجد بـــ Via Ostiense 131/L, scala C, piano n. 5 هاتف 06.570151 مايل: tradurreimpresa@cnapmi.com ;

- لا ميغرا كوب le Migra Coop مفتوحة من الإثنين إلى الجمعة من الساعة 9 إلى الساعة 13 ومن الساعة 14 إلى الساعة 18 وتوجد بـــ: p.zza F. De Lucia, هاتف 06.40500796 مايل service@legacooplazio.it

النقابات

مقارنة بالمشغّلين، يوجد الموظفون عادة في موقع ضعف، لهذا عادة ما ينتظمون في نقابات للدفاع عن مصالحهم.
تتفاوض النقابات حول الاتفاقيات الوطنية المشتركة للعمل(CCNL) والتي يتم توقيعها مع جمعيات المشغّلين.
يمكن لعقود الشغل الفردية المبرمة بين أعضاء النقابة وجمعيات المشغّلين أن تحتوي على شروط مختلفة عن تلك التي تفترضها الاتفاقيات الوطنية المشتركة للعمل بشرط أن تكون لصالح العمّال.
النقابات الأكثر شهرة هي CGIL و CISL و UIL.

مصالح الشغل

توفر مصالح الشغل للعمّال بما في ذلك المهاجرين خدمات التوجيه والإدماج.

- التوجيه:
  - معلومات حول سوق الشغل (من ينتدب؟ وما هي المهارات المطلوبة؟)،
  - محادثات فردية من أجل تحديد أفضل لمشروع العمل،
  - تحديد للمهارات (نقاط القوة، نقاط الضعف لدى الموظف)،
  - معلومات حول خدمات أخرى تتعلق بالشغل.

- الإدماج:
  - التسجيل الرّسمي للوضعية الحالية للموظف (انتداب، تسريح، بطالة)،
  - التسجيل في قائمة العاطلين عن العمل،
  - قائمة المؤسسات التي تنتدب،
  - عروض شغل،
  - مساعدة خاصة تسمّى «الإدماج الموجّه» مخصّصة للأشخاص ذوي الحاجيات الخصوصية (مثلا المعوقين)،
  - التكوين المهني،
  - مصالح العمل المستقل وبعث المؤسسات،
  - المساعدات المالية،
  - مصالح الدفاع عن الحقوق،

على العاطلين عن العمل التسجيل في قائمة تسمّى « Anagrafico Elenco‘l » وذلك من أجل التمتّع بـــ:

- منح البطالة، بمعنى منح تسند مع الأخذ بعين الاعتبار معدّل الأجر الأخير المقبوض قبل فقدان العمل،
- المساعدة خلال الأشهر الستة الأولى التي تلي فقدان العمل، بمعنى محادثات وفرص عمل.

كيف يمكن الاستفادة من هذه الخدمات؟

من أجل مزيد من المعطيات حول مكاتب خدمات التشغيل، الرّجاء الإتصال بمركز النداء لمحافظة أو لمقاطعة الإقامة أو الإطلاع على موقع الأنترنات التبع لها.

من بين مكاتب الإعلام حول خدمات التشغيل يمكن أن نذكر:

- مراكز التشغيل،
- معلومات الشباب: www.informagiovani.it
- النقابات (UIL ,CISL ,CGIL) ،
- شبّاك التوجيه الجامعي،

مرصد المقاولات النسائية (« Osservatorio sull’Imprenditorialità Femminile »)،

- شبكة المستشارين الأوروبيين EURES المدعّمة من قبل الاتحاد الاوروبي. تتوفّر على شبابيك تغطي كامل البلدان الأوروبية وتهدف لمساندة الأشخاص الرّاغبين في العمل في أحد بلدان الاتحاد الأوروبي غير الذي يقطنونه.

النظام الإيطالي للضمان الاجتماعي

يتكفّل الضمان الاجتماعي بكل مواطن يوجد بحالة خصاصة ولا يمكنه العمل. يتعلّق الأمر خصوصا بـــ:

- المساعدة الاجتماعية للأشخاص العاجزين عن العمل وليست لديهم الامكانيات لتحمل نفقاتهم.
- المساعدات الاقتصادية للعاملين المصابين بحوادث أو بمرض أو الشيخوخة

توجه خدمات الضمان الاجتماعي للعاملين (عندما تنعدم قابليتهم للعمل جزئيا أو كليا) كما توجه للأشخاص العاجزين عن العمل والذين ليست لديهم الامكانيات لتحمل نفقاتهم.

حماية الشغّالين

يمكن أن تصاب قابلية الشغالين على العمل بسبب المخاطر التالية:

- المخاطر غير المهنية مثل الولادة والمرض والشيخوخة وبعض الحاجيات الأخرى القصوى المرتبطة بأفراد العائلة في الكفالة ..إلى غير ذلك،
- المخاطر المهنية مثل حوادث الشغل والبطالة اللاإرادية وتعليق النشاط المهني.

بهدف السماح للشغّالين بمواجهة هذه المخاطر مع أكثر حدّ ممكن من الثقة، يجبر القانون المشغّل على أن يدفع لفائدة موظفيه، مبلغا معينا يسمّى «**المساهمة الاجتماعية**». يتم دفع المساهمات الاجتماعية لدى مؤسسات الضمان الاجتماعي مثل (INAIL ,INPS)
تضمن المساهمات الاجتماعية تأمين سداد الخدمات الاجتماعية مثل جراية التقاعد وجراية العجز التام ومنحة الولادة والمنح العائلية..

جراية التقاعد

بنهاية المسار المهني، من حق المشتغل الحصول على **جراية أقديمة**، يتم احتسابها بالاعتماد على المساهمات الاجتماعية التي دفعها خلال مساره المهني.
تعتمد جراية الأقدمية على سنّ المشتغل وكذلك على مبلغ المساهمات الاجتماعية الذي قام بسداده: من حق المشتغل الحصول على جراية الأقدمية عندما يراكم على الأقل 35 سنة من المساهمات الاجتماعية ولا يقلّ سنّه عن 58 سنة أو عندما يكون قد دفع مساهماته الاجتماعية على الأقلّ لمدّة 40 سنة.
إلى جانب ما تقدّم، عندما يبلغ المشتغل سنا معينة من حقه الحصول على **جراية الشيخوخة**. بمجرّد بلوغ الحدّ الأدنى لهذه السنّ والتي تسمّى «سن التقاعد» يفترض أن الشخص أصبح غير قادر كما ذي قبل على العمل. يصبح الحقّ في الحصول على جراية التقاعد نافذا بعد دفع المساهمات الاجتماعية لمدّة 20 سنة على الأقل. تم ضبط سن بداية التقاعد بـــ **65 سنة للرجال و60 سنة بالنسبة للنساء.**
تمثل المساهمات الاجتماعية جزءا من راتب المشتغل ويعتبر دفعها إجباريا. يتم تسديد هذه الدفعات لدى **المعهد الوطني للضمان الاجتماعي (INPS)** وهو الهيكل العمومي المخوّل للغرض. يساهم تسديد المساهمات الاجتماعية في التمتع بحقّ الحصول على جراية التقاعد.

حوادث الشغل والأمراض المهنية

يضمن **المعهد الوطني للتأمين ضد حوادث الشغل(INAIL)** الحماية ضدّ حوادث الشغل والأمراض المهنية. تقوم مهمته على رصد حوادث الشغل والتثبت من أسبابها. في حين تضمن **مصلحة الصّحة الوطنية(SSN)** المساعدة الصّحية.
الحق في المساعدة الفورية سواء كانت اقتصادية أو صحية مضمون بمجرّد حدوث حادث شغل خطير يمكن أن يسبب الوفاة، أو العجز الدّائم أو الوقتي والتام أو الجزئي أو تغيّب عن العمل لمدّة لا تقل عن 3 أيام.
من حق المشتغل الحصول على منحة مادية حتى وإن كان عجزه يعود لإهمال من جانبه أو كذلك

عندما يعزى حادث الشغل لهفوة من جانبه.

الحماية ضد البطالة

تعتبر الحماية ضد البطالة نافذة سواء في حالة **التسريح** (عندما يقرّر المشغّل وضع حدّ للعلاقة الشغلية) سواء في حالة **الاستقالة**.
تتمثل المساعدة المالية في منحة بطالة. لا يمكن الحصول على هذه المنحة إلا في حالة تسديد المساهمات الاجتماعية لمدة سنتين على الأقلّ.
يجب تقديم المطلب في غضون الـــ 68 يوما التي تلي نهاية العلاقة الشغلية. ويتمّ دفع منحة البطالة لمدّة 180 يوما كحدّ أقص.

تدير « **Cassa Integrazione Guadagni** » في مستوى **المعهد الوطني للضمان الاجتماعي (INPS)** الخدمات الاجتماعية لفائدة الشغّالين فيما يتعلّق:

أ) حالات فقدان العمل (بمعنى لأسباب لا تتعلق بالعمل ولكن لصعوبات السوق). يتعلّق الأمر بمساعدة محتملة في حالة ما إذا كانت استعادة العمل متأكدة. يتلقى المشتغل منحة تساوي 80 بالمائة من راتبه وذلك لمدّة ثلاثة أشهر.

ب) حالات إعادة التأهيل أو مراجعة التخصّص الصناعي للمؤسسة أو في حالة أزمة قطاع النشاط. في هذه الحالة لا يمكن للمنحة أن تسند لمدّة تتجاوز السنتين.



السلامة في العمل

- تمثّل السلامة المهنية في مكان العمل **مجموعة الاجراءات التي يجب أن يتخذها المشغّل ومعاونوه والعمّال أنفسهم بهدف التوقي من حوادث الشغل والأمراض المهنية، وبهدف حماية العمال وغيرهم من الأشخاص من خارج المؤسسة إلى جانب حماية المحيط.**
- تهدف إجراءات حماية وسلامة العاملين إلى **التقليص من المخاطر المتولّدة عن حوادث الشغل والتي يتعرّض لها العاملون في المؤسسة وكذلك متعاونيها الخارجيون.**

يحمي **الدستور** بدرجة أولى العاملين من خلال جملة من المبادئ الأساسية.
تمّ تجسيم هذه المبادئ لاحقا من خلال المجلّة المدنية والمجلّة الجزائية ومجلّة حقوق الشغّالين (قانون 2 ماي 1970 عدد 300)

الدستور الإيطالي

- الفصل الأوّل، **إيطاليا جمهورية ديمقراطية مبنية على الشغل،**
- الفصل 35، **تحمي الجمهورية الشغل بجميع أشكاله وتطبيقاته،**
- الفصل 38، **للشغّالين الحق في أن تتم حمايتهم وتأمينهم بالوسائل المتاحة والمستجيبة لتلبية احتياجاتهم في حالات حوادث الشغل والمرض والعجز والشيخوخة والبطالة اللاإرادية.**

المرسوم التشريعي 08 \ 81

يعتمد المرسوم التشريعي المذكور أعلاه التوجهات الأوروبية في مجال حماية العاملين وصحتهم وسلامتهم، من خلال دمجها في نص تشريعي موحّد وتخفيف العقوبات المفروضة ضدّ من لا يحترمون المعايير الجاري بها العمل.

الفصل 1 الغاية

«ضمان وحدة حماية العاملين على كافة التراب الوطني...مع الأخذ بعين الاعتبار الفوارق المبينة على الجنس والسنّ وظروف العمّال المهاجرين»

الفصل 28

على المشغل **تحديد عوامل الخطر** في مستوى المؤسسة وتقييم مدى خطورتها.
على المشغّل أن:

- يعيّن مسؤولا عن السلامة في العمل،
- يعيّن طبيبا مختصا في الحماية الصحية ومتابعتها،
- ضمان سلامة وصحّة العاملين في جميع المجالات المتعلّقة بالعمل،
- تقييم الأخطار المهنية،
- تقييم جودة المعدّات وطرق تركيبها في أماكن العمل،

- ضمان صيانة التجهيزات حسب المعايير المعتمدة،
- مسك قائمة حوادث الشغل التي وقعت وصياغة تقرير عن كل حالة،
- تنظيم إجراءات المساعدة الطبّية العاجلة، والتصدّي للحرائق وإخلاء المكان،
- إعلام العاملين وتأمين مشاركتهم،
- السهر على احترام اجراءات السلامة المعمول بها.

حقوق العاملين

- رفض العمل في حالة وجود خطر (محدق ومتأكد)،
- الابتعاد عن موقع العمل أو عن منطقة الخطر في حالة خطر (محدق ومتأكد)،
- الخضوع لعيادات طبية في علاقة بالمخاطر المهنية،
- التكوين والاعلام حول المخاطر والاجراءات المعتمدة من قبل المؤسسة في مجال السلامة المهنية.

واجبات العاملين

- استعمال التجهيزات والمعدات بطرق سليمة،
- حمل وسائل السلامة الشخصية وكل مستلزمات الأمن (القفّازات والأحذية...)،
- إعلام من يهمه الأمر (مدير، مسؤول..) بكل وضعية في العمل تمثل خطرا محدقا ومتأكدا إلى جانب كلّ خلل في أنظمة الحماية،
- احترام قواعد الحماية الصحّية،
- التقيّد بالتعليمات المرتبطة بالمهام المفترض إنجازها،
- احترام إشارات التنبيه بالخطر وعدم نزعها،
- الإعتناء بصحته الشخصية وبسلامته وكذلك بصحة وسلامة غيره من الأشخاص الموجودين في مكان العمل،
- الخضوع لمراقبة أو لعيادات طبية.

هياكل المتابعة

- المعهد الأعلى للوقاية والسلامة المهنية
(« Istituto Superiore Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro – ISPESL »)

مصلحة الوقاية والسلامة في مكان العمل
(« Servizio Prevenzione e Sicurezza in ambienti di lavoro – SPSAL »)

- التأمينات
- المعهد الوطني للتأمين ضدّ حوادث الشغل
(« Istituto nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro – INAIL »)

حادث الشغل

يتمثّل حادث الشغل في **التقليص من القدرة على إنجاز الشغل على إثر حادث يقع أثناء سير العمل.**

الإعلام عن حادث الشغل

على العامل:

- إعلام مشغله فورا عن وقوع الحادث، حتى وإن كان الأمر يتعلق بحادث بسيط، لأن النتائج المترتبة عنه يمكن أن لا تظهر مباشرة ولكن قد تبرز بعد وقت معيّن.ذ

على المشغّل:

- الإعلام عن حادث الشغل الذي تمّ تشخيصه في حدود 3 أيام. يتم الاعلام في غضون يومين من وقوع الحادث لدى المعهد الوطني للتأمين ضدّ حوادث الشغل **INAIL** (كما يتم إعلام سلط الأمن العمومي) من خلال ملئ استمارة مخصّصة للغرض مع إرفاق شهادة طبّية.

في حالة وقوع حادث مميت، على المشغّل التصريح بالوضعية بتلغراف أو بفاكس في غضون 24 ساعة من وقوع حادث الشغل.

تعود إجبارية التصريح في القطاع الفلاحي إلى الطبيب الذي يقدّم الإسعافات الأولية للمصاب.

يخضع العاملون في القطاع الفلاحي بعقد لمدّة غير محدّدة إلى نفس المعايير المعتمدة في القطاع الصّناعي.

الأمراض المهنية

تنتج الأمراض المهنية عن **الأعمال الضارّة التي تتراكم بمرور الوقت وتحدّ من قدرة الشخص على العمل.**

إجراءات التصريح:

- يخضع العامل لكشف طبي مرفوق بشهادة طبية،
- يخاطب العامل مشغّله حول الموضوع في غضون الـــ 15 يوما الموالية،
- يقدّم المشغل تصريحا في الغرض مرفقا بشهادة طبّية للمعهد الوطني للتأمين ضدّ حوادث الشغل **INAIL** وذلك خلال 5 أيام.

ماذا يجب أن نفعل؟

- من الممكن الوقاية من حوادث الشغل من خلال اعتماد تراتيب تهدف للحد من المخاطر والاعلام عنها،
- من الممكن أن نحمي أنفسنا من خلال تطبيق الاجراءات المناسبة وارتداء الثياب الملائم.

إجراءات الحماية الفردية (DPI)

يتعلّق الأمر بكل المعدات أو الإكسسوارات المعدّة للاستعمال من قبل العاملين بهدف حماية أنفسهم من خطر أو عدّة مخاطر يمكن أن تهدّد سلامتهم أو صحّتهم أثناء إنجاز عملهم (الفصل 74 النقطة 1 من المرسوم التشريعي الموافق لـــ 9 أفريل من سنة 2008 عدد 81)

الإشارات

تعود إجبارية وضع إشارات الخطر أو المخاطر إلى المشغّل.

على العامل احترام علامات التحذير وعدم نزعها أو تحويلها.

تهدف علامات التحذير إلى:

- التحذير من خطر أو مخاطرة،
- منع التصرفات أو \ و الأفعال التي يمكن أن تكون مصدر خطر،
- تصف إجراءات السلامة.

السلوك الذي يجب اتباعه عند وقوع حادث شغل

على العاملين ضحايا حوادث الشغل:

- التداوي على عين المكان بالأدوية الموجودة في صناديق الإسعاف الأولي أو صناديق الإسعاف المعدّة للغرض أو كذلك التوجّه إلى قسم الاستعجالي (« pronto soccorso ») لتلقي العلاج المناسب،
- إعلام المسؤول أو أي زميل آخر فوريا والذي يقوم بدوره بالاتصال بالمسؤول.

إسعاف مصاب:

- طلب مساعدة فورية وطلب سيارة اسعاف من خلال الاتصال بالمسعفين على الرّقم ٨١١ (« pronto intervento »)،
- عدم تحريك أو نقل أو رفع المصاب من أجل تفادي تعكرات لاحقة
- تفادي التجمعات على عين المكان من أجل تسهيل عمل المسعفين.

حذار من السلالم المتحركة

- ضرورة التثبّت من سلامة السلالم واستقرارها وقابليتها للاستعمال وذلك قبل كلّ استعمال،
- يجب أن تكون السلالم طويلة بما فيه الكفاية (الجزء الذي يقع فوق الدرجة التي نضع عليها أرجلنا يجب أن يبلغ طوله مترا على الأقلّ)،
- يجب أن تكون السلالم مائلة بما فيه الكفاية،
- يجب أن يمسك شخص السلالم من الأسفل أو على الأقل أن تثبّت السلالم من الأعلى،
- لا يمكن استعمال السلالم إلا من قبل شخص واحد في كلّ مرّة،
- لا يجب البتة الانحناء من أجل التقاط أشياء بعيدة عن متناولنا (في هذه الحالة يجب النزول وإعادة تعديل السلالم)
- لا يجب مسك سوى الاشياء التي يمكن أن تحمل بسهولة وبيد واحدة،
- يجب النظر إلى السلالم عند الصعود والنزول.



علامات تتعلق بالتجهيزات المضادة للحرائق

تعتبر الحوادث النّاجمة عن الصدمات الكهربائية إلى يومنا هذا، كثيرة الشيوع في حياتنا اليومية وفي أماكن العمل.

يمكن أن يصاب شخص ما بصدمة كهربائية بسبب:

- احتكاك مباشر بين الشخص وبين أجزاء من تجهيزات كهربائية،