

I.S.A. Servizi Assistenza

Chi siamo

LICENZIAMENTI FALLIMENTI INFORTUNI DANNO BIOLOGICO VERIFICA BUSTE PAGHE E ALTRO ANCORA

Gli Uffici Vertenze offrono assistenza e consulenza individuale a tutti i lavoratori per la tutela del loro rapporto di lavoro.

I NOSTRI NUMERI:

80 sedi sull'intero territorio nazionale

100 operatori altamente qualificati

70 uffici legali convenzionati

8.000 i lavoratori che ogni anno si rivolgono a noi. Gente come te, che ha bisogno di aiuto e di tutela per risolvere conflitti o contenziosi col proprio datore di lavoro

E ricorda che:

OFFRIAMO ASSISTENZA AI MASSIMI LIVELLI

E ALLE MIGLIORI CONDIZIONI

Cosa facciamo

Possono rivolgersi a I.S.A. Servizi Assistenza

- Tutti i dipendenti pubblici e privati con rapporto di lavoro subordinato.
- Quelli con un impiego regolato dai contratti collettivi nazionali.
- I lavoratori atipici, i precari, i collaboratori e tutti coloro che operano sulla base di un contratto individuale.
- I lavoratori che non hanno avuto la regolarizzazione del loro rapporto di lavoro

(Chi non è iscritto all' I.S.A. può rivolgersi lo stesso a I.S.A. Servizi Assistenza ove potranno richiedere l'iscrizione alle categorie dell' I.S.A.)

INFORMAZIONE E CONSULENZA SUL LAVORO

- Hai bisogno di informazioni sul tuo contratto di lavoro?
- Stai per affrontare una nuova esperienza lavorativa?
- La busta paga non ti convince?
- Hai bisogno di informazioni su malattia, infortuni, maternità eccetera?

Solo I.S.A. Servizi Assistenza è in grado di offrire la sua professionalità ed esperienza perché, come tutta l'I.S.A., abbiamo fatto della tutela e della rappresentanza dei Lavoratori la

GESTIONE VERTENZE INDIVIDUALI

- Recupero crediti
- Impugnazione licenziamenti
- Assistenza nei provvedimenti disciplinari
- Procedure concorsuali e fallimenti
- Emersione dal lavoro nero
- Danno biologico da infortunio sul lavoro

OFFRIAMO ASSISTENZA AI MASSIMI LIVELLI E ALLE MIGLIORI CONDIZIONI

FALLIMENTI E INTERVENTI PARTICOLARI

Nel caso specifico di fallimento dell'azienda per cui lavori, I.S.A. Servizi ti offre:

- Assistenza nelle insinuazioni presso il tribunale competente
- Predisposizioni modulistiche per il recupero del trattamento di fine rapporto presso l'INPS
- Assistenza nell'attivazione degli ammortizzatori sociali (Cigs e Mobilità)
- Informativa sulle pratiche per maternità disoccupazione recupero assegni familiari (in collaborazione con

Vertenze, documenti necessari

SE HAI BISOGNO RICORDATI CHE....

Se sei coinvolto in uno di questi problemi e ti devi recare presso uno degli uffici di I.S.A Servizi Assistenza porta con te la seguente documentazione, agevolerai gli operatori, il loro lavoro, accorcerai i tempi di instaurazione di vertenze o azioni di tutela

Controllo buste paga e tfr

- contratto di assunzione
- tutte le buste paga **del periodo lavorativo interessato**

Impugnazione e licenziamento

- (60 giorni di tempo dalla comunicazione)
- lettera di licenziamento
- contratto di assunzione

Assistenza nei provvedimenti disciplinari

- (5 giorni, dalla comunicazione, per fornire giustificazioni)
- lettera di contestazione
- eventuali lettere precedenti e/o richiami

Recupero crediti

- calendario ore lavorate non retribuite
- buste paga non retribuite

Emersione lavoro nero

- calendario ore lavorate
- documentazione di pagamento
- dati completi del datore di lavoro

Danno biologico da infortunio sul lavoro

- certificati medici relativi all'infortunio

Dimissioni

NUOVE REGOLE CONTRATTUALI

Il lavoratore che intende risolvere il proprio rapporto di lavoro deve sapere che è obbligato a comunicarlo tempo prima al datore di lavoro, si parla infatti di **obbligo di preavviso**, e se non è rispettato, il lavoratore sarà tenuto a corrispondere al datore di lavoro **un'indennità di mancato preavviso**.

Vi sono anche alcuni casi in cui questo obbligo non sussiste, o addirittura il lavoratore può chiedere di risolvere immediatamente il rapporto di lavoro e farsi pagare la relativa indennità sostitutiva.

I casi ove non sussiste obbligo di comunicare il preavviso sono:

- *Recesso durante o al termine del periodo di prova;*
- *Risoluzione del rapporto allo scadere del contratto a tempo determinato;*
- *Risoluzione consensuale (cioè entrambe le parti concordano di interrompere il rapporto di lavoro);*
- *Durante i periodi di sospensione dal rapporto per intervento della Cassa integrazione.*

In altri invece è legittimo, o addirittura previsto dalla legge, che al lavoratore/lavoratrice dimissionario/a sia riconosciuta, in aggiunta alle normali competenze, la relativa indennità sostitutiva del preavviso, che sono:

- *Dimissioni presentate dalla lavoratrice durante la gravidanza e dalla lavoratrice o dal lavoratore (che abbia usufruito del congedo di paternità) durante il primo anno di vita del bambino. In questo caso vedere la parte specifica nei casi particolari.*
- *Dimissioni per giusta causa (ad es. il datore di lavoro adotta un comportamento ingiurioso e offensivo, non corrisponde la retribuzione per più di due mesi, incorre in molestie sessuali, richiede comportamenti illeciti o in contrasto con la legge): in questo caso il lavoratore ha invece diritto all'indennità sostitutiva del preavviso*

Il caso delle dimissioni per GIUSTA CAUSA è un motivo di risoluzione del rapporto di lavoro generalmente grave o complesso, suggeriamo pertanto di rivolgersi al sindacato per avere il necessario supporto informativo.

DURATA

La durata del periodo di preavviso è stabilita nella maggior parte dei casi dai contratti collettivi (CCNL) e varia a seconda della categoria dei lavoratori (operai o impiegati), del livello di inquadramento, dell'anzianità di servizio.

Durante il preavviso le parti conservano tutti gli obblighi e diritti derivanti dal contratto di lavoro. Il datore di lavoro ha, ad esempio, l'obbligo di corrispondere la retribuzione e gli eventuali aumenti previsti dai contratti collettivi; il lavoratore conserva gli obblighi di diligenza, fedeltà e subordinazione, di rispetto dell'orario di lavoro, ecc..

FORMA

La maggior parte dei contratti richiede la forma scritta anche consegnata a mani, altri pretendono l'invio di una lettera raccomandata. La forma scritta ha lo scopo di proteggere il lavoratore, in quanto formalizza una manifestazione non equivoca della sua volontà e la sua inosservanza determina l'invalidità dell'atto di dimissioni.

Con l'entrata in vigore della nuova disciplina sul Modello Dimissioni Volontarie questa parte viene di fatto superata e la modalità per rassegnare le dimissioni sono quelle previste ed indicate nella legge 188/07.

QUANDO PRESENTARLE

Anche la data in cui si rassegnano le dimissioni viene normalmente regolata per ogni singolo contratto, possono decorrere dal primo o dal quindicesimo giorno del mese, o rassegnate in qualsiasi momento

EFFETTI

Le dimissioni hanno efficacia indipendentemente dall'accettazione del datore di lavoro e diventano pertanto irrevocabili nel momento in cui il datore di lavoro ne giunge a conoscenza. L'eventuale revoca delle dimissioni è valida soltanto se inoltrata prima che il datore di lavoro venga a conoscenza delle dimissioni.

Inoltre ricordiamo che i giorni necessari al preavviso devono essere giorni lavorati e non ferie, malattia o infortunio, salvo specifico accordo scritto.

In alcuni casi invece, ove il periodo è molto lungo si considera il calendario lavorativo con tutte le sue ragionevoli implicazioni.

CASI PARTICOLARI

Ricordiamo infine che la legge richiede l'adempimento di specifiche formalità in casi particolari, considerati meritevoli di speciale tutela:

- *Le dimissioni della lavoratrice presentate nel periodo intercorrente tra la richiesta delle pubblicazioni di matrimonio e un anno dopo la celebrazione delle nozze devono essere confermate entro un mese alla Direzione provinciale del lavoro: in mancanza di conferme sono da considerare nulle*
- *Le dimissioni presentate dalla lavoratrice e dal lavoratore durante il primo anno di vita del bambino o nel primo anno di adozione o affidamento devono essere convalidate dall'Ispettorato del lavoro.*

DAL 5 MARZO 2008 E' IN VIGORE L'OBBLIGO DEL MODELLO MINISTERIALE

In seguito alla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 42 del 19 febbraio 2008 del decreto 21 gennaio 2008 del ministero del lavoro riguardo alle **"adozione del modulo per le dimissioni volontarie dei lavoratori"**, le dimissioni volontarie devono essere presentate su apposito modulo, pena la nullità delle stesse.

Sono obbligati a questo nuovo adempimento tutti i lavoratori con: **contratto subordinato, collaborazione coordinata e continuativa ed anche a progetto, con contratto a collaborazione di natura occasionale, in partecipazione con apporto di lavoro, i soci di cooperative.**

Al modulo, esclusivamente telematico, si accede attraverso il sito del Ministero www.lavoro.gov.it il lavoratore troverà sul sito tutte le indicazioni e gli accorgimenti da adottare.

Il singolo lavoratore può accedere al sito del Ministero ed in autonomia, previa registrazione, può compilare il modulo da consegnare al datore di lavoro.

Oppure recarsi presso una delle sedi individuate dalla legge 188/07, ovvero le Direzioni Provinciali del Lavoro, gli Uffici Comunali, i Centri per l'Impiego. Gli uffici non possono in alcun modo rifiutarsi di effettuare la compilazione dei moduli.

Inoltre il sindacato ha sottoscritto una convenzione con il Ministero del Lavoro ed il lavoratore si può rivolgere anche alle sedi sindacali per la compilazione del modulo.

Il modulo ha validità 15 giorni ed entro tale periodo va consegnato al datore di lavoro, il preavviso decorre dalla data di consegna (fermo le disposizioni contrattuali di ogni singolo contratto) una volta consegnate al datore di lavoro le dimissioni si considerano irrevocabili ed il datore di lavoro non può opporre alcunché. Nel caso il lavoratore ci ripensi e non abbia ancora consegnato il modulo non deve preoccuparsi, infatti il modulo decade automaticamente trascorsi i 15 giorni dalla compilazione.