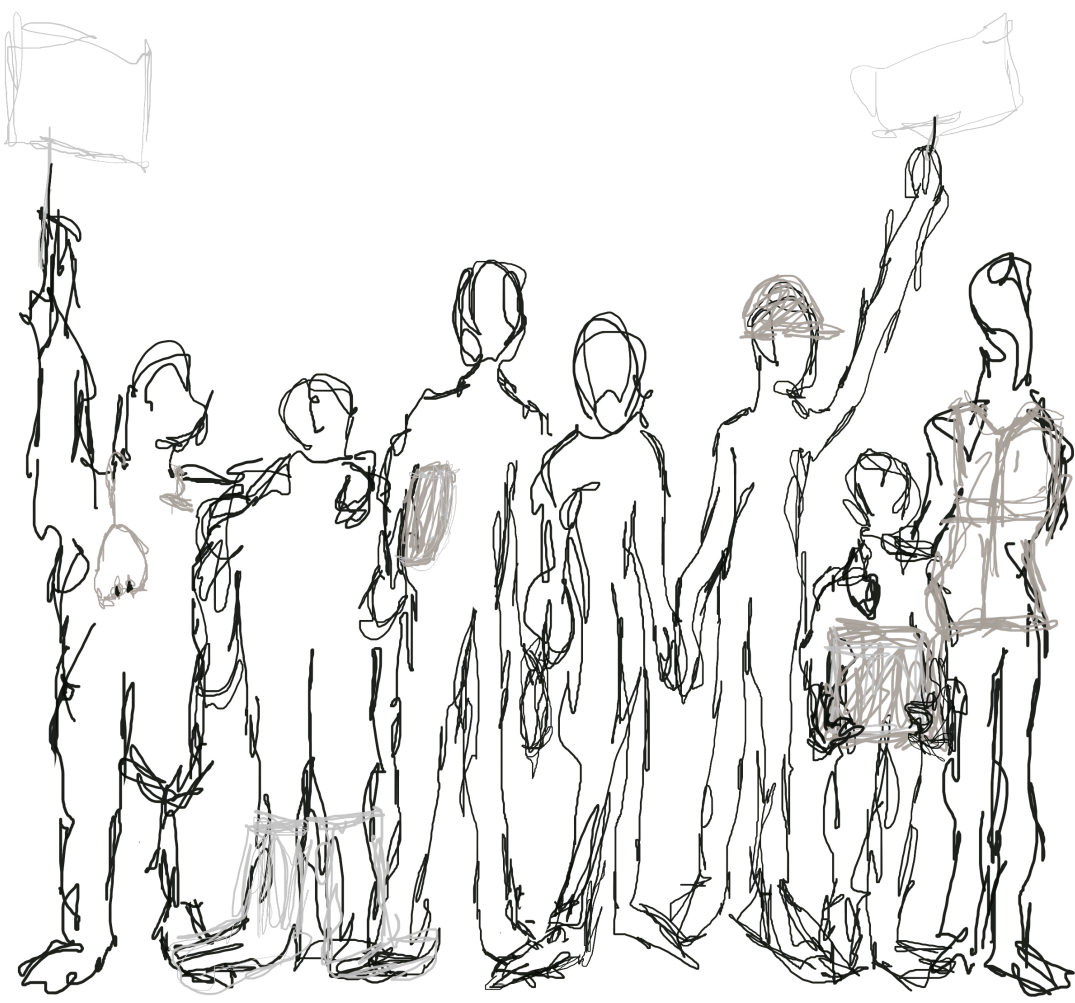


Diritti dei lavoratori nei Paesi Bassi



Contents

Prologo	3
Organizzati e reagisci	3
Consigli generali	3
Quando qualcosa va storto	4
Cosa aspettarsi?	4
Assistenza legale	5
Informazioni	5
Contratti	5
Informazioni di base	5
Persone senza documenti	6
Contratti a zero ore	6
Lavoro autonomo (ZZP)	6
Risoluzione del contratto	7
Indennità	8
Periodo di preavviso	8
Protezione contro la disoccupazione	8
Orario di lavoro	9
Orario di lavoro	9
Pause	9
Ore extra	9
Congedi	10
Congedi retribuiti	10
Congedi non retribuiti	10
Congedi di maternità	10
Congedo per malattia	11
Altri tipi di congedo	11
Aspetti economici	11
Pagamenti	11
Tasse e buste paga	12
Salario minimo	12
Vakantiegeld (ferie)	12
Indennità di transizione (transitievergoeding)	12
Lavoratori interinali (Uitzendkracht)	12
Epilogo	14

Prologo

I nostri luoghi di lavoro sono progettati per massimizzare il profitto derivante dal nostro lavoro. I datori di lavoro cercano di pagarci meno, ci fanno lavorare di più e tagliano i costi, il che può portare a furti di salario, molestie o condizioni di lavoro non sicure. Conosciamo bene questo sfruttamento; è la realtà che affrontiamo ogni giorno. I diritti dei lavoratori esistono sulla carta, ma il sistema legale spesso ci delude. È lento, costoso e complesso, lasciando molti senza ricorso. Affidarsi alle istituzioni per risolvere questi problemi significa ignorare il nostro vero potere: noi stessi. Ecco perché l'autodifesa dei lavoratori è essenziale, non solo per proteggere gli individui, ma anche per ricostruire la nostra forza collettiva. Quando ci organizziamo, trasformiamo l'isolamento in solidarietà.

Questo opuscolo è il nostro piccolo contributo per aiutare a combattere le ingiustizie sul lavoro. Come anarchici, non ci aspettiamo che altri risolvano i nostri problemi al posto nostro e crediamo nell'uso dell'azione diretta e della solidarietà. La prima sezione dell'opuscolo fornirà consigli generali per proteggersi sul lavoro, oltre ad alcune misure che potete adottare da soli o con gli amici. Se desiderate collaborare con noi per combattere il tuo capo, puoi sempre contattarci all'indirizzo aga@agamsterdam.org o venire a trovarci nella nostra biblioteca il sabato, dalle 14:00 alle 18:00, in Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam. La seconda parte dell'opuscolo fornirà una sintesi del diritto del lavoro

olandese. Si tratta di un argomento complesso, poiché esistono molte eccezioni e differenze a seconda del tipo di contratto e del settore. Tuttavia, qui potrai trovare informazioni di base sui tuoi diritti.

Sul nostro sito (<https://labourrights.vrijebond.org/>), potete trovare questo opuscolo in diverse traduzioni. Se avete una traduzione da aggiungere, inviatecela.

Pubblicato nel 2014. Ultima modifica giugno 2025.

Organizzati e reagisci

Consigli generali

Per proteggerti in queste condizioni di lavoro, resta vigile. Documenta le interazioni con il tuo capo: richiedi una conferma scritta e, se lo desideri, cerca di portare un testimone alle discussioni. Tieni traccia delle tue ore di lavoro in modo meticoloso, poiché il furto di salario è comune. Non firmare mai nulla senza averlo compreso appieno. Hai il diritto di ricevere i documenti nella tua lingua madre e hai il diritto di prenderti il tempo necessario prima di firmare qualsiasi cosa. L'isolamento è l'arma del capo, quindi parla apertamente (ma non quando il capo, i manager o gli spioni sono nei paraggi) o incontrati in un bar o in una mensa lungo la strada per parlare apertamente dei problemi sul lavoro. Condividi i contatti dei tuoi colleghi, come numeri di telefono, e-mail e social. Se necessario, potresti creare rapidamente una chat di gruppo. La conoscenza è potere: se possibile, fai ricerche sui precedenti del tuo capo

(violazioni passate, pratiche losche o controversie con i lavoratori) per anticipare le sue tattiche e sapere contro chi stai lottando. L'indirizzo del capo, altre aziende dello stesso capo e altri soci che potrebbero essere un futuro obiettivo per rendere le richieste più pubbliche.

Quando qualcosa va storto

Inizia definendo richieste chiare. Di cosa hai bisogno per risolvere il problema? Sebbene le leggi sul lavoro possano guidare ciò che è realistico, non devi limitarti ai minimi legali. Puoi lottare per ciò che meriti, ma conoscere il contesto legale ti aiuterà. Una volta pronto, consegna le richieste scritte al tuo capo, idealmente in presenza di colleghi o alleati per mostrare la forza collettiva. Questi alleati possono essere chiunque, i tuoi amici, il tuo partner, la tua famiglia: NON devono necessariamente essere un sindacato o i tuoi colleghi. Tuttavia, ti consigliamo vivamente di non farlo da solo; con più persone, dai un segnale diretto che hai sostegno intorno a te, il che rende più facile esercitare pressione su di loro. Se questo primo passo non ha successo, puoi esercitare maggiore pressione attraverso una serie di azioni: denunciare il loro sfruttamento distribuendo volantini sul posto di lavoro, organizzando picchetti, lasciando recensioni pubbliche o interrompendo il normale svolgimento delle attività. Tieni presente che quando inizi con una serie di azioni dirette, non devi puntare a tutto in una volta, quindi la prima azione deve essere piccola, come distribuire

volantini a 3 passanti. Una settimana dopo, fai lo stesso con 6 persone, uno striscione e dei volantini. Un'altra settimana dopo, siete in 10 con un megafono e persino alcune torce pirotecniche e siete fastidiosi, bloccando la porta con un blocco "soft". Le opzioni sono infinite. Quando siete più o meno soli, potete attaccare manifesti intorno all'azienda la sera/notte o nella strada dove vive il capo. Diventate un troll online che lascia sempre recensioni negative (non usate il vostro account reale!!).

Potete perdere questa battaglia, ma chi non combatte ha già perso in partenza. I grandi cambiamenti sociali a beneficio dei lavoratori non sono mai venuti dai politici o dai capi, ma dalle migliaia e migliaia di lavoratori che si oppongono all'avidità dei loro capi. Tenetelo a mente quando pensate di essere in un vicolo cieco. Se fosse facile, non lo chiameremmo lotta.

Cosa aspettarsi?

I risultati variano e dipendono dal singolo caso. Molti ottengono vittorie parziali o totali, soprattutto quando sfruttano la pressione dell'opinione pubblica. Il successo spesso dipende da quanto sei disposto a intensificare la lotta: la maggior parte dei casi che abbiamo sostenuto riguarda lavoratori che hanno già lasciato il lavoro e hanno poco da perdere. Ma ricorda: questa non è una battaglia solitaria. Combattiamo insieme. Se ti unisci alla lotta, preparati a collaborare, condividere la tua storia, aiutare gli altri nelle loro battaglie e rafforzare la collettività. La solidarietà non è solo uno

strumento: è il modo in cui costruiamo un mondo in cui sono i padroni a temere noi, e non il contrario.

Assistenza legale

Crediamo che il sistema legale sia un modo per proteggere il capitale piuttosto che i lavoratori, e il costo, il tempo e la difficoltà di combattere il tuo capo in tribunale non sono accessibili. Ci sono alcuni casi in cui potresti comunque prendere in considerazione la via legale.

Puoi provare a rivolgerti a un avvocato del Juridisch locket. La prima consulenza è sempre gratuita e senza impegno e può aiutarti a richiedere il sostegno per le spese legali. Per avere diritto al sostegno, non puoi avere un reddito o un risparmio elevato. Con un reddito superiore a 33.200 € (single) o 46.900 € (altri), o un risparmio superiore a 33.748 € (2025, soggetto a modifiche), non ricevi alcun sostegno. Meno reddito/risparmio = più sussidio. Anche i sindacati possono aiutarti in caso di conflitti di lavoro, ma tieni presente che aiutano i propri iscritti solo dopo un periodo minimo, quindi devi pagare le quote sindacali e il conflitto deve essere iniziato dopo la tua iscrizione. Il sindacato più grande dei Paesi Bassi è l'FNV.

Informazioni

Contratti

Informazioni di base

In linea di principio, un contratto non deve necessariamente essere scritto:

un accordo verbale ha lo stesso valore di uno scritto. Tuttavia, è difficile dimostrare i dettagli dell'accordo quando non ci sono prove concrete. In caso di mancanza di una copia del contratto, richiedila via e-mail. Se non ricevi un contratto, redigine uno tu stesso, includendo tutto ciò che hai concordato con il tuo datore di lavoro, quindi invialo al tuo datore di lavoro e chiedigli di fornirti una copia firmata. Non deve essere complicato o perfetto. Se il tuo datore di lavoro continua a rifiutarsi di fornirti un contratto firmato, il contratto che hai redatto è legalmente valido. Comunicalo al tuo datore di lavoro. Se il tuo datore di lavoro non rispetta il contratto, rivolgiti a un avvocato e fai causa al tuo datore di lavoro.

Non firmare mai alcun documento senza averne compreso appieno il significato. Puoi sempre chiedere una copia in una lingua che comprendi e decidere se desideri una consulenza (legale) al riguardo.

In caso di problemi, ricorda che ciò che conta non è solo ciò che è scritto nel contratto, ma anche la comunicazione scritta con il tuo datore di lavoro su questo argomento, che può essere un SMS o un'e-mail.

Si noti che il contratto di lavoro è solo una parte di ciò che voi e/o il vostro datore di lavoro potete/non potete fare. Per molti settori (horeca, edilizia, istruzione...), il vostro datore di lavoro dovrebbe seguire un contratto collettivo di lavoro (Collectieve Arbeidsovereenkomst, in breve: CAO). Questo regola quali sono le vostre funzioni, le specificità relative alle ferie... Il tuo contratto di lavoro dovrebbe indicare se segue un CAO e, in caso

affermativo, quale nello specifico.

Persone senza documenti

Le persone senza permesso di soggiorno (verblijfsvergunning) hanno diritto per legge al loro salario e alla regolare protezione della salute e della sicurezza sul lavoro. (Un datore di lavoro, tuttavia, non è autorizzato ad assumere persone senza permesso di soggiorno). In altre parole, tutti coloro che lavorano nei Paesi Bassi sono soggetti al diritto del lavoro olandese, anche se il loro datore di lavoro/contratto dice diversamente. Se sei assunto senza documenti, è il datore di lavoro che viola la legge ed è l'unico che può essere multato. Se i tuoi diritti lavorativi sono stati violati in quanto persona senza documenti, hai la possibilità di avviare una procedura legale per richiedere il salario non pagato. In pratica, ciò può rivelarsi difficile, poiché i datori di lavoro possono minacciare il licenziamento e potrebbe esserci il rischio di espulsione. È quindi consigliabile rivolgersi a un avvocato (pro deo).

Contratti a zero ore

Nei Paesi Bassi è possibile stipulare contratti a zero ore. Purtroppo, con la maggior parte dei contratti a zero ore, sei obbligato a presentarti al lavoro quando il datore di lavoro ti chiama con almeno 4 giorni di anticipo. È bene sapere che ti saranno pagate almeno tre ore per ogni chiamata, anche se hai lavorato meno ore. Quando vuoi licenziarti, devi dare un preavviso di 4

giorni, o meno se specificato nel tuo contratto di lavoro.

In teoria, questi contratti sono consentiti solo nelle prime 26 settimane (6 mesi) del contratto di lavoro, ma ciò dipende dal CAO. Ad esempio, nel settore horeca il contratto a zero ore può essere a tempo indeterminato.

Al momento della stesura di questo articolo, sono in arrivo importanti cambiamenti per quanto riguarda i contratti a zero ore. Per la maggior parte dei settori, i contratti a zero ore saranno vietati, ma ci sono ancora delle eccezioni: nel settore alberghiero e della ristorazione, o per i minorenni e gli studenti. Altrimenti, questo significa che il tuo datore di lavoro dovrà offrirti un contratto a tempo indeterminato flessibile. In questo caso, avrai un numero minimo di ore e potrai lavorare il 30

Lavoro autonomo (ZZP)

Il lavoro autonomo, o ZZP (zelfstandige zonder personeel), è anch'esso una parte importante del mercato del lavoro olandese. Gli ZZP'ers si registrano solitamente come imprenditori individuali e lavorano su base progettuale o incarico per più clienti. A differenza dei dipendenti tradizionali, essi devono affrontare rischi quali la mancanza di congedi per malattia o di previdenza pensionistica. Purtroppo, le aziende spesso sfruttano questo modello attraverso il falso lavoro autonomo, trattando i lavoratori come appaltatori indipendenti e negando loro i benefici previsti.

A partire dal 1° gennaio 2025, il gov-

erno olandese ha introdotto delle modifiche che dovrebbero garantire che solo i professionisti veramente indipendenti siano classificati come ZZP. In base alle nuove regole, i liberi professionisti devono lavorare su progetti a breve termine chiaramente definiti per una varietà di clienti e assumersi rischi finanziari reali. Se un accordo di lavoro assomiglia troppo al lavoro tradizionale, può essere rivalutato e riclassificato. Allo stesso tempo, alcuni benefici fiscali, come lo zelfstandigenaftrek, sono stati ridotti per riflettere meglio questi criteri più severi.

Risoluzione del contratto

La risoluzione di un contratto di lavoro, da parte del datore di lavoro o del dipendente, può avvenire verbalmente, tramite lettera, fax o e-mail. Naturalmente, il problema della risoluzione verbale di un contratto è che sarà difficile da dimostrare. Si consiglia quindi di farlo per iscritto se sei il dipendente e di richiederlo quando il tuo datore di lavoro ti licenzia, in modo da avere per iscritto le motivazioni del licenziamento.

Normalmente, il datore di lavoro ha bisogno di un “permesso di licenziamento” (ontslagvergunning) da parte dell'UWV per licenziarti (ad esempio, per motivi economici o per un'incapacità lavorativa di lunga durata (langdurige arbeidsongeschiktheid)). Il datore di lavoro, tuttavia, non può mai licenziare un dipendente per motivi di malattia (temporanea) o inabilità al lavoro o per gravidanza, indipendentemente dal fatto che abbia ottenuto o meno un “permesso di licenziamento”

dall'UWV.

Un altro modo per rescindere il contratto è quello di farlo sciogliere dal giudice (kantonrechter).

Il tuo datore di lavoro può anche licenziarti immediatamente (op staande voet) per i seguenti motivi urgenti: furto, abuso, frode, aggressione o rifiuto di lavorare. La regola generale è che il datore di lavoro deve indicare il motivo del licenziamento immediato non appena viene alla luce il motivo urgente. In qualità di dipendente, puoi contestare questo licenziamento immediato per motivi urgenti davanti al tribunale civile (kantongerecht).

È anche possibile che tu abbia concordato con il tuo datore di lavoro di rescindere anticipatamente il tuo contratto di lavoro e, per qualche motivo, ti sia pentito della tua decisione. Questo avviene normalmente attraverso un accordo transattivo scritto (vaststellingsovereenkomst). Hai sempre due settimane di tempo dal momento in cui tu e il tuo datore di lavoro avete firmato l'accordo transattivo per tornare sulla tua decisione. Se il tuo datore di lavoro non ti ha informato di queste due settimane, hai tre settimane di tempo. Non è necessario indicare i motivi per cui sei tornato sulla tua decisione, ma devi comunicarlo per iscritto al tuo datore di lavoro (revocando o sciogliendo l'accordo). Il tuo contratto di lavoro continuerà quindi come prima.

Nel caso di contratti di lavoro a tempo determinato (bepaalde tijd) di durata pari o superiore a 6 mesi, il datore di lavoro deve comunicarti se intende prorogare il contratto e, in tal caso, per quanto tempo, al più tardi un mese

prima della scadenza del contratto. Se non lo fa, è tenuto a pagarti una penale pari a un mese di stipendio. Se non lo fa in tempo, la multa sarà proporzionale.

Se, dopo la data di scadenza del contratto, continui a lavorare, il tuo contratto viene automaticamente rinnovato per un nuovo contratto della stessa durata. Infine, se hai più di 3 contratti temporanei o hai lavorato più di 3 anni nella stessa azienda, il tuo contratto si trasforma automaticamente in un contratto a tempo indeterminato.

Indennità

Quando si lascia un lavoro, non è prevista alcuna indennità. Tuttavia, è sempre necessario ricevere il pagamento delle ferie maturate (8% dello stipendio lordo) e delle ore di ferie residue. Il pagamento deve essere effettuato entro e non oltre un mese dalla scadenza del contratto, altrimenti è possibile richiedere gli interessi su tale importo. In alcuni casi, è anche possibile ottenere un'indennità di transizione; consultare la sezione dedicata all'economia per ulteriori informazioni. Lasciare il lavoro o essere licenziati non fa alcuna differenza quando si tratta di ottenere il pagamento di tale importo. Controlla attentamente il tuo contratto e/o il contratto collettivo di lavoro; potrebbero esserci disposizioni aggiuntive.

Periodo di preavviso

Il tuo contratto dovrebbe contenere una clausola relativa al periodo di

preavviso. In assenza di una clausola in tal senso, per legge il periodo di preavviso minimo è di un mese. Ciò significa che puoi dimetterti con effetto immediato, ma con la conseguenza che non avrai diritto alle prestazioni sociali o all'indennità di transizione e, nel caso in cui ne avessi diritto, perderai il 30% della tua retribuzione.

È necessario tenere presente che quando il periodo di preavviso è di un mese o più, molto probabilmente si tratta di un mese solare completo. Ciò significa che, indipendentemente dal giorno del mese in cui si comunica alla società le proprie dimissioni, si dovrà comunque lavorare almeno per tutto il mese successivo. In entrambi i casi, il contratto dovrebbe specificare chiaramente se si tratta di un mese solare o di 30 giorni.

Protezione contro la disoccupazione

Sebbene per legge siate sempre coperti in caso di disoccupazione, ci sono diversi scenari da considerare per poterne beneficiare: In caso di dimissioni, molto probabilmente non avrete diritto a prestazioni sociali, salvo eccezioni in casi estremi come malattia, molestie e così via.

Se vieni licenziato per colpa tua, non hai diritto alla protezione contro la disoccupazione. Se sei stato licenziato con una scusa inventata (illegale), valuta la possibilità di reagire.

Se un'azienda sostiene di licenziarti non per colpa tua (ma per motivi esterni, come ad esempio la situazione economica) o se il contratto termina, hai diritto alla protezione contro la dis-

occupazione se soddisfi determinate condizioni. Tali condizioni sono: devi essere in grado di lavorare e aver lavorato almeno 26 settimane nelle ultime 36.

Puoi ottenere fino a 3 mesi se hai lavorato almeno 26 settimane nelle ultime 36. Se hai lavorato almeno 4 anni negli ultimi 5, hai diritto ad almeno un anno di copertura sociale.

Orario di lavoro

Orario di lavoro

Un turno non può superare le 12 ore e in una settimana non è possibile lavorare più di 60 ore. In un periodo di 4 settimane, non è possibile lavorare più di 55 ore in media. Dopo 16 settimane, questo numero diventa una media di 48 ore

. Esistono anche regole relative al riposo consentito tra un giorno lavorativo e l'altro. È necessario riposare almeno 11 ore tra un turno e l'altro. Se necessario, questo periodo può essere ridotto a 8 ore una volta alla settimana.

Esiste anche un riposo settimanale a cui si ha diritto; è un po' complicato, ma in breve, ogni settimana si dovrebbero avere almeno 32 ore consecutive di riposo dal lavoro.

Pause

Di solito, hai diritto a una pausa obbligatoria di 15 minuti ogni 5 ore e 30 minuti di lavoro. (Devi fare questa pausa!) Se lavori per più di 10 ore, la pausa diventa di 45 minuti. Le pause possono essere suddivise in periodi di 15 minuti e non sono retribuite. Tutti

questi dettagli dipendono dal tuo settore, quindi è meglio controllare il tuo CAO e il tuo contratto.

Ore extra

Per quanto riguarda le ore extra (lavoro straordinario), potresti trovare delle regole nel tuo CAO, nel tuo contratto o nel regolamento aziendale. A parte questo, non puoi essere costretto a fare gli straordinari. Dovresti lavorare solo quando e per quanto denaro e/o giorni di riposo desideri. C'è anche un'altra regola molto importante: quando un dipendente lavora più delle ore previste dal contratto per tre mesi consecutivi, il contratto cambia in base alla nuova media di ore!

Salute e sicurezza Informazioni di base Il datore di lavoro è responsabile della salute e della sicurezza dei propri dipendenti. Ciò significa fornire un ambiente di lavoro sicuro, strumenti e veicoli sicuri, istruzioni adeguate sul funzionamento sicuro di tali strumenti e veicoli e precauzioni adeguate per lavorare con sostanze (potenzialmente) pericolose.

Assicurazione sanitaria Tutti coloro che vivono nei Paesi Bassi dovrebbero avere un'assicurazione sanitaria privata. È necessario scegliere e firmare un contratto con una compagnia di assicurazioni di propria scelta. La maggior parte dei lavoratori ha diritto al zorgtoeslag da parte del governo. Questo sussidio mensile potrebbe farvi risparmiare fino alla metà del costo dell'assicurazione sanitaria. È possibile richiederlo tramite: <http://www.toeslagen.nl>.

Congedi

Congedi retribuiti

Nei Paesi Bassi si hanno diritto a 4 settimane di ferie all'anno, quindi se, ad esempio, si lavora 32 ore alla settimana, si hanno diritto a 128 ore di ferie all'anno. Se lavori meno di un anno, le ore di ferie che ti spettano sono proporzionali: per un contratto di 6 mesi, hai diritto a 2 settimane di ferie retribuite. In alcuni casi, il tuo datore di lavoro può obbligarti a prendere le ferie perché il tuo posto di lavoro ha ferie collettive e chiude per un certo periodo; può farlo, ma deve avvisarti con sufficiente anticipo.

Se hai un contratto a zero ore, hai diritto anche alle ferie retribuite. Per ogni ora lavorata, accumuli una percentuale come ore di ferie. Questa percentuale dipende dal tuo CAO. (Il pagamento non è uguale alle ore di ferie: entrambi vengono guadagnati per ogni ora di lavoro. La retribuzione può essere pagata mensilmente o una volta all'anno, a seconda di quanto stabilito nel tuo contratto. Le ore di ferie possono essere fornite come compensazione per gli straordinari e sono calcolate in base al numero di ore lavorate).

Congedi non retribuiti

La legge olandese non disciplina i congedi non retribuiti, tuttavia alcuni CAO prevedono clausole per questo caso. Se sei soggetto a un CAO, è meglio controllarlo. In ogni caso, anche se non è frequente, in alcune aziende è possibile concordare un accordo privato con la direzione per ottenere un

congedo non retribuito. La legge olandese disciplina due casi: il congedo parentale e l'assistenza a una persona malata. Si tratta di casi piuttosto complessi, per cui è meglio chiedere una consulenza legale professionale.

Congedi di maternità

Le lavoratrici incinte hanno diritto a un congedo di gravidanza e maternità di almeno 16 settimane. È possibile prendere il congedo di gravidanza a partire da sei settimane prima della data prevista per il parto, ma deve iniziare non oltre quattro settimane prima della data prevista per il parto. Dopo il parto, si ha sempre diritto ad almeno dieci settimane di congedo di maternità, anche se il bambino nasce dopo la data prevista. Durante il congedo, si riceve un'indennità pari al proprio stipendio fino a un importo massimo. Dopo il parto della propria partner, si ha diritto a una settimana di congedo di paternità retribuito e fino a 5 settimane. Per ottenere 5 settimane, è necessario richiederlo per lettera/posta con almeno 4 settimane di anticipo. Congedo parentale: hai diritto al congedo parentale quando ti prendi cura di un bambino (biologico, adottato, in affido o figliastro) che ha meno di 8 anni e vive con te. Hai diritto a 26 volte il numero di ore che lavori alla settimana, per ogni bambino. Il congedo parentale non è retribuito; tuttavia, per le prime 9 settimane puoi ottenere i sussidi per il congedo parentale dall'UWV se li prendi nel primo anno dopo la nascita.

Congedo per malattia

Quando non sei in grado di svolgere il tuo lavoro per motivi fisici o mentali (inclusi stress o paura), nella maggior parte dei casi hai diritto all'indennità di malattia. A seconda del tipo di contratto, l'importo dell'indennità di malattia può variare. Tieni presente che molti contratti prevedono che i primi due giorni non vengano retribuiti; questi giorni sono chiamati *wachtdagen*.

Quando ci si ammala, il datore di lavoro non può chiedere al lavoratore quale sia la causa della malattia. Il lavoratore è libero di dirglielo se lo desidera, ma il datore di lavoro non può obbligarlo a farlo. Si consiglia di non entrare in discussione e di lasciare che il datore di lavoro segua le norme di legge.

Tuttavia, molte aziende hanno contratti con società terze, i cosiddetti "*Bedrijfsartsen*" (medici aziendali), che possono chiederti di dimostrare che sei malato. Tali società non possono comunicare alla tua azienda di cosa sei affetto, ma si limiteranno a rispondere se sei malato o meno.

In caso di problemi di salute o malattia, la legge olandese prevede che durante le prime 104 settimane (2 anni) di malattia/inabilità al lavoro, il dipendente riceva almeno il 70% della tua azienda potrebbe avviare un piano di reinserimento per farti tornare al lavoro. Ciò include incontri ogni 6 settimane per discutere quante ore puoi lavorare e quali mansioni puoi svolgere. In nessun caso, però, il tuo datore di lavoro può costringerti a tornare al lavoro.

Solo in circostanze estremamente rare

o dopo 2 anni di malattia puoi essere licenziato mentre sei in congedo per malattia. In generale, secondo il diritto del lavoro olandese, è vietato licenziare un dipendente durante la sua malattia (in olandese: "*opzegverbod tijdens ziekte*"). Si tratta di una norma molto rigida nei Paesi Bassi ed è quasi impossibile derogare ad essa. Tuttavia, puoi essere licenziato mentre sei in malattia se il tuo datore di lavoro adduce altri motivi. Ciò implicherebbe però chiedere a un giudice di sciogliere il contratto, e nella maggior parte dei casi il giudice respingerà la richiesta, poiché terrà conto del fatto che sei malato.

Altri tipi di congedo

Esistono altri tipi di congedi regolamentati, ad esempio i congedi di emergenza in caso di decesso di un parente, durante i quali si riceve lo stipendio completo. Esistono anche congedi per assistere parenti malati, durante i quali è possibile ottenere 2 o 6 settimane all'anno di congedo di assistenza, durante le quali si riceve il 70

Aspetti economici

Pagamenti

Al termine del contratto, assicurati di ricevere tutti i pagamenti arretrati, compresi il pagamento delle ferie e i giorni di ferie non goduti. Tieni presente che l'ultimo stipendio deve essere pagato entro il termine normale (al massimo entro un mese). Se ci sono altri costi ("*eindafrekening*"), devono essere pagati entro un mese dalla fine del contratto. Se non ricevi

il pagamento in tempo, puoi chiedere al tuo datore di lavoro gli interessi su quanto ti deve. Nel caso del pagamento delle ferie (vakantie geld), è anche possibile chiedere un aumento fino al 50%.

. C'è una differenza tra la multa prevista dalla legge, che viene pagata una sola volta, e gli interessi previsti dalla legge, che vengono calcolati giornalmente e variano.

Tasse e buste paga

Assicurati di ottenere dal tuo datore di lavoro il "jaaropgaaf", una dichiarazione di quanto hai guadagnato l'anno scorso, in modo da poter compilare la dichiarazione dei redditi. È molto probabile che ti venga restituito del denaro. Il più delle volte, tutto sarà già compilato nel modulo fiscale online e non dovrai fare nulla.

Se hai una disabilità parziale, le tue tasse ne risentono e puoi detrarre alcune spese sanitarie. È meglio consultare l'associazione delle persone con la tua particolare disabilità per un consiglio. Cerca "patientenvereniging" o "belangenvereniging" + il nome olandese della disabilità. Un'associazione generale per persone con malattie croniche o disabilità è <https://iederin.nl/>

Salario minimo

A partire da giugno 2025, il salario minimo legale è di 14,40 € lordi all'ora, basato su una settimana lavorativa di 40 ore, per chiunque abbia più di 21 anni. Si tratta di 115,5 € per una giornata di 8 ore, 576,0 € a

settimana e 2496,0 € lordi al mese. Se non sei retribuito con una paga oraria ma ricevi invece una "paga a cottimo", dovresti poter guadagnare almeno questo salario minimo svolgendo il tuo lavoro a un ritmo "normale".

Vakantiegeld (ferie)

Il vakantiegeld è la parte dello stipendio che ricevi come bonus in un determinato momento dell'anno. Il suo importo è pari all'8% di quanto si tratta di denaro che il datore di lavoro deve al dipendente, e non di ferie. È possibile essere retribuiti per le ore di ferie non godute, ma il vakantiegeld viene aggiunto a questo importo.

Indennità di transizione (transitievergoeding)

Se vieni licenziato o se il tuo contratto non viene rinnovato, hai diritto a un'indennità di transizione (transitievergoeding). Tuttavia, se lasci il lavoro di tua spontanea volontà, non hai diritto a questa indennità. Per ogni anno di lavoro, ricevi 1/3 del tuo stipendio mensile lordo. Se hai un contratto a zero ore, il tuo stipendio mensile lordo viene calcolato sulla base dell'ultimo anno.

Lavoratori interinali (Uitzendkracht)

I Paesi Bassi hanno una legge specifica per i lavoratori interinali (Uitzendkracht), ovvero i lavoratori assunti da un'agenzia di lavoro interinale (uitzendbureau) ma che lavorano in

un'altra azienda. Se sei assunto da un'azienda, ma in pratica svolgi il tuo lavoro in un'altra azienda, allora sei un lavoratore interinale. Ci sono alcune differenze tra un contratto con un'agenzia interinale e un contratto con un'azienda.

Ci sono diverse fasi di impiego con le agenzie interinali e, a seconda del CAO seguito dalla tua azienda, hanno nomi diversi. Il CAO ABU ha le fasi A, B e C, mentre il CAO NBBU le chiama fasi 1, 2, 3 e 4.

Fase A/1-2: dura al massimo 1 anno e puoi lavorare in una o più aziende. In questa fase, vieni pagato solo se lavori, salvo diversamente specificato nel tuo contratto. La maggior parte dei contratti prevede una clausola di agenzia, o uitzendbeding: ciò significa che il tuo datore di lavoro può rescindere il tuo contratto quando non c'è più lavoro per te in azienda. Nei primi 6 mesi di lavoro (26 settimane), il datore di lavoro è tenuto a dare un preavviso di un giorno prima di licenziarti. Successivamente, il tuo capo deve darti un preavviso di 10 giorni prima della scadenza del contratto. Se nel contratto è specificato che non è prevista alcuna clausola di agenzia, il tuo capo non può licenziarti a suo piacimento.

Fase B/3: questa fase dura 3 anni, o un massimo di 6 contratti. A quel punto avrai un contratto temporaneo regolare e non ci sarà alcuna clausola di agenzia. Continuerai a essere pagato anche se la tua azienda non ha

lavoro per te fino a quando il tuo datore di lavoro non ti troverà un nuovo incarico.

Fase C/4: se ti trovi in questa fase, otterrai un contratto a tempo indeterminato con il tuo datore di lavoro.

Il tuo contratto di lavoro deve avere una durata massima di 6 mesi per essere considerato valido ai fini del sistema a fasi; i giorni di malattia e le ferie retribuite contano come settimane lavorate. Al di fuori della clausola salariale/di agenzia, hai gli stessi diritti in materia di ferie, vakantiegeld e malattia degli altri contratti. Il tuo datore di lavoro non può licenziarti perché sei malato.

Se sei stato assunto all'estero e ti sei trasferito nei Paesi Bassi con un contratto temporaneo, puoi ottenere una garanzia di reddito, il che significa che per i primi 2 mesi completi di lavoro dovresti ricevere il salario minimo, indipendentemente dal numero di ore lavorate.

La tua agenzia di collocamento potrebbe fornirti un alloggio insieme al lavoro, ma sebbene ciò sia pratico, spesso lo utilizzano per esercitare pressione su di te e sottrarti più denaro. Dovresti avere 2 contratti diversi, uno per il lavoro e uno per l'alloggio. Il tuo datore di lavoro potrebbe detrarre l'affitto dal tuo stipendio, ma non dovrebbe superare il 25

Epilogo

Questo opuscolo è stato redatto nel settembre 2014 e aggiornato nel marzo 2025. Quando lo leggerete, alcune informazioni potrebbero essere obsolete. Verificate quindi sempre con fonti di informazione più aggiornate. Maggiori informazioni sono disponibili anche sul seguente sito web: <https://labourrights.vrijebond.org/>

Non siamo una ONG, un'organizzazione di assistenza o di beneficenza, siamo anarchici e lavoriamo secondo i principi dell'autogestione e del sostegno reciproco. Se hai problemi sul posto di lavoro, non esitare a contattarci; insieme possiamo reagire. Se non hai problemi sul lavoro ma non sei d'accordo con questa società capitalista in cui vali quanto possiedi, vieni a trovarci, uniti siamo più forti e possiamo reagire contro chi ci sfrutta.

AGA (Anarchistische Groep Amsterdam)

Email: aga@agamsterdam.org

Sito web: <http://agamsterdam.org>

Biblioteca: la nostra biblioteca è aperta il sabato dalle 14 alle 18: Eerste Schinkelstraat 14-16, Amsterdam.

Vrije Bond Ci sono molti gruppi e persone coinvolti nel Vrije Bond nei Paesi Bassi e in gran parte del Belgio. Il Vrije Bond non è un sindacato o un gruppo legato al mondo del lavoro, ma può indirizzarti verso persone che possono aiutarti. Controlla il sito web per i dettagli di contatto:

<http://www.vrijebond.org/groepen/> Oppure scrivi alla segreteria per metterti in contatto con i membri nella tua zona: secretariaat@vrijebond.nl

Horeca United Horeca United è una rete di solidarietà di base che si concentra sulle persone che lavorano nel settore horeca (alberghi, ristoranti e caffè). Sito web: <https://horeca-united.nl/> E-mail: horeca-united@riseup.net

Versione online e traduzioni:

