

GUIDE

ESSERE GENITORE IN BELGIO

Piccolo prontuario
di orientamento



COMITATO
DEGLI ITALIANI
ALL'ESTERO



La guida è stata elaborata da

Itaca aisbl
Rue de la Loi 26
1040 Bruxelles - Belgio
in cooperazione con
Inca Belgio

A cura di Eleonora Medda
Grazie al Progetto Antenor che ha beneficiato del finanziamento
del Maeci attraverso il Com.It.Es di Bruxelles, Brabante e Fiandre
e la collaborazione con le associazioni Casi-Uo e Filef Nuova
Emigrazione Belgio

Illustrazione in copertina: macrovector/Freepik
Illustrazioni capitoli 1, 2, 3, 5: Valentina Mori, Sun Studio
Illustrazione capitolo 4: Freepik

© Copyright by Futura, 2024
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

INDICE

1. Informazioni generali sul Belgio. Primi passi all'arrivo	9
2. Il sistema sociale in Belgio	21
3. Lavorare in Belgio e sostegno alla genitorialità	33
4. Sistema scolastico e riconoscimento dei titoli di studio	57
5. Indirizzi utili	65

Essere genitore in Belgio

1 / INFORMAZIONI GENERALI SUL BELGIO. PRIMI PASSI ALL'ARRIVO



1.1 Introduzione: informazioni generali sul Belgio

«La Belgique est un Etat fédéral qui se compose des communautés et des régions», afferma il primo articolo della Costituzione belga.

Il Belgio – ufficialmente Il Regno del Belgio – è uno Stato federale retto da una monarchia parlamentare. Il Belgio è stato uno dei sei paesi fondatori dell'Unione Europea e accoglie nella sua Capitale, Bruxelles, il Consiglio dell'Unione Europea, il Consiglio Europeo, la Commissione Europea, le commissioni parlamentari e una delle sedi del Parlamento Europeo e altre organizzazioni internazionali fra cui la Nato.

Il potere decisionale in Belgio non appartiene solamente al Governo e al Parlamento federale: l'amministrazione del paese è garantita dai differenti enti decentrati che svolgono in autonomia le loro competenze.

La ripartizione delle competenze tra Stato centrale e istituzioni federali si basa su due assi principali: la lingua e la cultura da un lato e l'aspirazione di alcuni per una maggiore autonomia economica dall'altro. Quest'ultima ha portato alla creazione di tre Regioni: la Regione Fiamminga, la Regione di Bruxelles-Capitale e la Regione della Vallonia.

L'asse linguistico e culturale si è invece evoluto verso la creazione delle Comunità. In particolare, il Belgio è attualmente composto da due maggiori gruppi linguistici e uno minore: vi è la comunità fiamminga nel nord del paese; la comunità vallone-francofona nella metà meridionale del Belgio e la Comunità germanofona al confine con la Germania. Tali Comunità, hanno competenza legislativa in materia linguistica, culturale, educativa e sociale.

Lo Stato Federale conserva invece competenze in materie di stretto interesse nazionale, in particolare in materia di affari esteri, difesa nazionale, giustizia, finanza pubblica, sicurezza sociale, nonché una parte importante delle competenze circa l'assistenza sanitaria pubblica.

1.2 Iscrizione al comune di residenza in Belgio

Il cittadino Ue-See (lavoratore dipendente o autonomo, in cerca di occupazione, che dispone di risorse sufficienti, studente, oppure un membro della famiglia di un cittadino Ue-See) che soggiorna in Belgio per più di tre mesi è tenuto a presentare domanda di registrazione presso il comune di residenza al fine di ottenere un titolo di soggiorno valido.

Ogni comune ha il proprio ufficio per la registrazione dei cittadini europei. Per poter adempiere alla procedura è necessario prendere appuntamento e successivamente presentare:

- carta d'identità o passaporto;
- contratto d'affitto o attestazione del proprietario che si risieda in un determinato appartamento;
- contratto di lavoro o un documento che attesti di avere mezzi di sussistenza per risiedere in Belgio;
- prova di iscrizione al centro per l'impiego e prove dell'effettiva ricerca di lavoro per una persona in cerca di occupazione.

Una volta presentati i documenti, verrà rilasciato un foglio temporaneo con il proprio numero di registro nazionale

(tale numero servirà da subito per altre procedure amministrative come, per esempio, l'iscrizione agli uffici di ricerca d'impiego e l'assicurazione sanitaria) attestante la «demande de déclaration d'enregistrement» (annexe 19). Successivamente un ufficiale di polizia controllerà l'effettiva domiciliazione della persona all'indirizzo fornito e, solo in seguito, si riceverà la carta di soggiorno.

1.3 Permessi di soggiorno (cittadini extra Ue)

I cittadini provenienti da Paesi non appartenenti all'Ue che desiderano soggiornare in Belgio per più di 3 mesi devono richiedere un permesso di soggiorno temporaneo (Asp) all'ambasciata o al consolato belga competente.

Questa autorizzazione assume la forma di un visto (visa) apposto sul passaporto del cittadino straniero prima dell'arrivo in Belgio. Si tratta di un visto di tipo D.

L'autorizzazione deve essere rilasciata se la persona soddisfa le condizioni per il soggiorno automatico (soggiorno per studenti o ricongiungimento familiare). In caso contrario, e se la legge non prevede un diritto di soggiorno specifico, il Ministro o un suo delegato può comunque autorizzare il soggiorno caso per caso. In questo caso, l'Ufficio stranieri agisce nell'ambito dei suoi poteri discrezionali. Ciò significa che non ci sono condizioni vincolanti. L'Ufficio ha un ampio potere discrezionale di accettare o rifiutare la domanda. I cittadini extra Ue che desiderano venire in Belgio per lavorare come dipendenti devono essere in possesso di un permesso di lavoro. Questo permesso di lavoro deve essere richiesto da un datore di lavoro belga al Ministero del

Lavoro competente in Belgio e viene rilasciato contemporaneamente al permesso di lavoro B o ad un permesso unico a durata limitata.

I cittadini stranieri che desiderano venire in Belgio per svolgere un lavoro autonomo devono essere in possesso di una «tessera professionale». La domanda di tessera professionale può essere presentata all'ambasciata.

In entrambi i casi, la domanda di visto D sarà presentata all'ambasciata dietro presentazione del permesso B o della tessera professionale. La domanda è soggetta al potere discrezionale delle autorità.

L'Ufficio Stranieri addebiterà una tassa di 350 euro per la presentazione della domanda.

Il cittadino straniero sarà informato che i suoi sforzi per integrarsi nella società belga saranno monitorati e gli sarà chiesto di firmare una dichiarazione che attesti la sua volontà di integrarsi.

1.4 Iscrizione Aire

L'Anagrafe degli Italiani Residenti all'Estero (Aire) è stata istituita con legge 27 ottobre 1988, n. 470 e contiene i dati dei cittadini italiani che risiedono all'estero per un periodo superiore ai dodici mesi. Essa è gestita dai Comuni sulla base dei dati e delle informazioni provenienti dalle Rappresentanze consolari all'estero. L'iscrizione all'Aire è un diritto-dovere del cittadino (art. 6 legge 470/1988) e costituisce il presupposto per usufruire di una serie di servizi forniti dalle Rappresentanze consolari all'estero, nonché per l'esercizio di importanti diritti, quali ad esempio:

- la possibilità di votare per elezioni politiche e referendum per corrispondenza nel Paese di residenza, e per l'elezione dei rappresentanti italiani al Parlamento Europeo nei seggi istituiti dalla rete diplomatico-consolare nei Paesi appartenenti all'Ue;
- la possibilità di ottenere il rilascio o rinnovo di documenti di identità e di viaggio, nonché certificazioni;
- la possibilità di rinnovare la patente di guida (solo in Paesi extra Ue).

Devono iscriversi all'Aire:

- i cittadini che trasferiscono la propria residenza all'estero per periodi superiori a 12 mesi;
- quelli che già vi risiedono, sia perché nati all'estero che per successiva acquisizione della cittadinanza italiana a qualsiasi titolo.

Non devono iscriversi all'Aire:

- le persone che si recano all'estero per un periodo di tempo inferiore ad un anno;
- i lavoratori stagionali;
- i dipendenti di ruolo dello Stato in servizio all'estero, che siano notificati ai sensi delle Convenzioni di Vienna sulle relazioni diplomatiche e sulle relazioni consolari rispettivamente del 1961 e del 1963;
- i militari italiani in servizio presso gli uffici e le strutture della Nato dislocate all'estero.

L'iscrizione all'Aire è effettuata a seguito di dichiarazione resa dall'interessato all'Ufficio consolare competente per territorio entro 90 giorni dal trasferimento

della residenza e comporta la contestuale cancellazione dall'Anagrafe della Popolazione Residente (Apr) del Comune di provenienza.

L'iscrizione all'Aire è gratuita.

La richiesta di iscrizione va effettuata attraverso il portale Fast-It compilando l'apposito modulo di richiesta (reperibile nei siti web degli Uffici consolari), a cui allegare la documentazione richiesta dall'Ufficio consolare. Si consiglia quindi di verificare sul sito web del proprio Consolato di riferimento.

L'iscrizione del cittadino residente all'estero può anche avvenire d'ufficio, sulla base di informazioni di cui l'Ufficio consolare abbia conoscenza, in base ai dati in suo possesso (art. 6, comma 6, L. 470/ 1988).

Cosa accade se non ci si iscrive all'Aire:

L'iscrizione all'Aire è effettuata a seguito di dichiarazione che l'interessato deve rendere all'Ufficio consolare competente per territorio entro 90 giorni dal trasferimento della residenza e comporta la contestuale cancellazione dall'Anagrafe della Popolazione Residente (Apr) del Comune di provenienza. Chiunque, avendo obblighi anagrafici, contravviene alle disposizioni della Legge 24 dicembre 1954, n. 1228, della Legge 27 ottobre 1988, n. 470, e dei regolamenti di esecuzione delle predette leggi è soggetto a sanzioni pecuniarie amministrative, così come previsto dalla Legge 30 dicembre 2023, n. 213. L'Autorità competente all'accertamento e all'irrogazione della sanzione è il Comune nella cui anagrafe è iscritto il trasgressore.

Il procedimento accertativo e sanzionatorio in capo ai Comuni è disciplinato dalla L. 24 novembre 1981, n. 689, il cui art. 1 prevede che «Nessuno può essere assoggettato

a sanzioni amministrative se non in forza di una legge che sia entrata in vigore prima della commissione della violazione».

Tratto da www.esteri.it

1.5 Corsi di lingua

Ricordando che in Belgio vi sono tre lingue ufficiali (il fiammingo, il francese ed il tedesco), il paese offre differenti possibilità di frequentare corsi di lingua.

Oltre naturalmente alle moltissime scuole private, molti comuni organizzano dei corsi di lingua per stranieri. È consigliato dunque verificare sul sito internet del proprio comune di residenza tale possibilità.

Iscrivendosi ai Centri Pubblici per l'impiego è possibile, inoltre, beneficiare di forti riduzioni dei costi dei corsi di lingua presso istituti convenzionati.

Fra le maggiori scuole di lingue:

Alliance Française:

<https://alliancefr.be/#/>

Maison de la francité:

<https://maisondelafrancite.be/> (tavole di conversazione)

Epfc:

<https://epfc.eu/> insegnamento e promozione sociale

Cvo:

<https://crescendo-cvo.be/fr> centri di formazione per adulti

Per chi a Bruxelles volesse imparare il fiammingo segnaliamo un organismo ufficiale, la Huis van het Nederlands,

che organizza corsi gratuiti di ottimo livello per i residenti.
<http://www.huisnederlandsbrussel.be/>.

1.6 Ricerca casa e controversie sui contratti di affitto

Per la ricerca di una casa in affitto (o da comprare) è possibile rivolgersi alle numerose agenzie immobiliari che richiederanno generalmente una provvigione al proprietario di casa (non all'inquilino).

Esistono molti siti web per la ricerca. Questi i principali:

<https://www.immoweb.be/>

<https://www.appartager.be/>

<https://www.zimmo.be/>

Esistono anche molte pagine facebook dedicate alla ricerca di alloggio, fra le quali:

Bxl a louer

Bxl a sous-louer

Bxl a louer – de bouche à l'oreille

A louer Bruxelles

Colocation Bruxelles

Qualora si verificassero delle problematiche su un contratto di affitto già stipulato, o per specifiche informazioni inerenti a determinate clausole contrattuali, è consigliato contattare un sindacato degli inquilini.

Alcuni sindacati nella Regione di Bruxelles:

○ Syndicat des locataires

Square Albert 1er, 2 - 1070 Bruxelles

- Tel. 02/522.98.69 Fax 02/524.18.16
- Syndicat des locataires
Avenue L.F. Lambin, 2 - 1160 Bruxelles
Tel. 02/660.66.47
 - Union des Locataires de Saint-Gilles
Rue Berckmans, 131 - 1060 Bruxelles
Tel. 02/538.70.34
 - Union des Locataires de Forest
Boulevard de la Deuxième Armée Britannique, 27
- 1190 Forest
Tel. 0483/19.67.78
 - Union des Locataires Marollienne (Ulm)
Rue des Renards 24 - 1000 Bruxelles
Tel. 02/512.87.44
 - Union des Locataires de Schaerbeek
Rue de la Poste, 156 - 1030 Bruxelles
Tel. 02/218.52.66
 - Union des Locataires Quartier Nord (Ulqn)
Chaussée d'Anvers, 332 - 1000 Bruxelles
Tel. 02/203.48.57

1.7 La comunità degli italiani in Belgio

Gli italiani residenti in Belgio iscritti nei registri Aire sono 279.396 (dati al 1.1.2023).

È difficile stimare con una certa precisione la consistenza effettiva della comunità italiana presente in Belgio poiché, come sempre succede in questi casi, le fonti statistiche ufficiali fanno riferimento a situazioni «di diritto» (nazionalità o iscrizione all'Aire), mentre è quasi impossibile tenere

conto dell'origine, e ancor meno dell'appartenenza «culturale», soprattutto nei casi di popolazione immigrata di seconda o terza generazione o di matrimoni misti.

La collettività italiana, insieme a quella marocchina, è la più numerosa in Belgio e, senza dubbio, anche la più antica.

Essa rappresenta anche uno dei fenomeni più rilevanti nel variegato panorama della storia dell'emigrazione italiana nel mondo, probabilmente il più importante per la maniera in cui esso si è concentrato nello spazio e nel tempo. I principali flussi migratori dall'Italia verso il Belgio sono infatti concentrati tra la fine degli anni cinquanta e la fine degli anni sessanta, nel periodo in cui la comunità italiana in Belgio si è infatti concentrata soprattutto in alcune zone della Vallonia, là dove più forte era l'industria mineraria del carbone.

Basti pensare, per fare un esempio, che oggi gli italiani sono più numerosi in Belgio che in Canada (circa 143.000) e che comunità d'italiani numericamente più importanti che in Belgio si trovano soltanto in Svizzera (639.000 circa) o in paesi di ben più grandi dimensioni, come la Germania (822.000), l'Argentina (921.000) e la Francia (464.000).

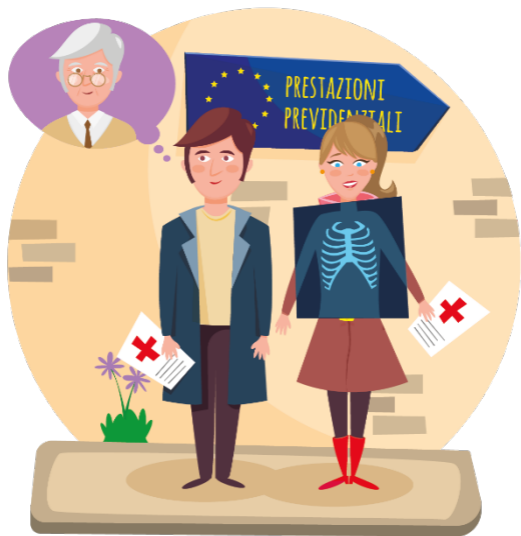
Cessato il tradizionale flusso migratorio dall'Italia verso il Belgio, si riduce per conseguenza la presenza degli Italiani nati in Italia e aumenta il numero degli italiani d'origine, nati in Belgio. Prende quindi consistenza il fenomeno dei «doppi cittadini» e i confini tra le comunità italiana e belga si fanno via via più sottili. Ancora a titolo di esempio, tra l'entrata in vigore della Legge Gol (1985) e il 2000, circa 68.000 italiani hanno acquisito la nazionalità belga (nel 90% dei casi si trattava di giovani italiani nati in Belgio).

Tradizionalmente la comunità italiana in Belgio si è radicata principalmente in Vallonia (fino al 1961 viveva in questa regione l'85% degli italiani), attratta dalla risorsa dei bacini carboniferi del Pays Noir e, soprattutto, dal famoso accordo del 1946 tra il governo italiano e quello belga che portò a «scambiare» forza-lavoro italiana con carbone belga.

L'eredità del passato è tuttora forte e circa i 2/3 della popolazione d'origine italiana vive oggi in Vallonia.

La presenza degli italiani in Belgio non ricalca, quindi, la distribuzione più generale e recente dell'immigrazione in questo paese, oggi concentrata soprattutto nella Regione di Bruxelles e nelle principali città fiamminghe.

2 / IL SISTEMA SOCIALE IN BELGIO



2.1 L'organizzazione della sicurezza sociale in Belgio

La solidarietà è la nozione più importante intorno alla quale si organizza il sistema di sicurezza sociale.

Solidarietà tra lavoratori e disoccupati, tra attivi e pensionati, tra persone in salute e malati, tra persone che godono di un reddito e chi invece non ha risorse, tra famiglie con figli e famiglie senza figli. Questa solidarietà è garantita a vari livelli: gli attivi pagano quote di contribuzione proporzionali ai propri redditi; la collettività garantisce un'altra importante fonte di finanziamento tramite il pagamento delle tasse; e infine i sindacati, le mutue e le organizzazioni datoriali amministrano insieme il sistema in diverse modalità di co-decisione.

Concretamente, la sicurezza sociale garantisce tre funzioni:

- un reddito sostitutivo nel caso in cui il lavoratore si trovi ad affrontare periodi di perdita di salario (disoccupazione, pensione, incapacità lavorative);
- supporti al reddito qualora il lavoratore debba sostenere «spese sociali» come l'educazione dei figli o le spese mediche;
- prestazioni assistenziali in caso di assenza involontaria di redditi professionali.

La protezione sociale belga è il frutto di due modelli di welfare convenzionali di riferimento: il modello bismarckiano e quello Beveridgeano. Il modello bismarckiano ha dato vita ai settori classici della sicurezza sociale, mentre il modello Beveridgeano afferisce ai settori dell'assistenza sociale. Si hanno dunque, nel sistema belga alcune prestazioni determinate dal versamento di contribuzioni sociali

nel corso della carriera lavorativa (le pensioni ad esempio) e, allo stesso tempo, un rimborso universale per le cure mediche. In questo contesto, tutto il settore dell'assistenza sociale può essere considerato nell'ottica del welfare state Beveridgeano.

La sicurezza sociale in Belgio è gestita a livello federale ed è di competenza del Ministero degli Affari Sociali (Ministre des Affaires Sociales), del Ministero del Lavoro (Ministre de l'Emploi), del Ministero della Funzione pubblica (Ministre de la Fonction publique), del Ministero delle Pensioni (Ministre des Pensions), del Ministero che si occupa delle questioni relative alla classe media (Ministre des Classes moyennes), della Segreteria di Stato agli affari sociali per le persone con disabilità (Secrétariat d'Etat aux Affaires sociales chargé des personnes handicapées) e della Segreteria di Stato all'integrazione e alla lotta alla povertà (Secrétariat d'Etat à l'Intégration et à la Lutte contre la Pauvreté).

L'insieme della sicurezza sociale è ripartito e organizzato in modalità diverse a seconda della categoria di appartenenza del lavoratore che coinvolge.

Vi sono tre diversi regimi:

► il regime riguardante i lavoratori subordinati

Per i lavoratori subordinati è l'Ufficio Nazionale di Sicurezza Sociale (Onss - Office national de Sécurité sociale, Rsz - Rijksdienst voor sociale Zekerheid, Lss - Landesamt für Soziale Sicherheit) che si occupa della riscossione dei contributi sociali (con l'eccezione degli infortuni sul lavoro) versati dai datori e dai lavoratori, e della redistribu-

zione dei fondi tra le istituzioni centrali responsabili dell'amministrazione dei diversi rami della sicurezza sociale attraverso la cosiddetta «Gestione globale» da parte del Comitato di gestione. In seguito, il pagamento delle prestazioni viene fatto da istituti di pagamento «parastatali», competenti per ogni ramo della sicurezza sociale, così organizzati:

Famifed

(Agenzia Federale per gli assegni familiari)

→ prestazioni familiari;

Sfpd

(Servizio federale delle pensioni)

→ pensioni di vecchiaia e superstiti

Inami

(Istituto nazionale d'assicurazione malattia)

→ malattia, invalidità

Fedris

(Fondo degli incidenti sul lavoro)

→ infortuni sul lavoro

Fmp

(fondo delle malattie professionali)

→ malattie professionali

Onva

(ufficio nazionale delle ferie annuali)

→ ferie retribuite annuali

Onem (ufficio nazionale per l'impiego)

→ disoccupazione

► il regime riguardante i lavoratori autonomi

I lavoratori autonomi sono assicurati per cinque rami della sicurezza sociale:

- cure mediche e sanitarie;
- invalidità o incapacità al lavoro;
- maternità;
- prestazioni familiari;
- pensioni e fallimento.

Tali lavoratori sono tenuti ad affiliarsi e a versare i propri contributi sociali ad una Cassa di assicurazione sociale per i lavoratori autonomi o una Cassa nazionale ausiliaria di assicurazione sociale per i lavoratori autonomi, gestita dall'Istituto nazionale di assicurazione sociale per i lavoratori autonomi (Inasti – Institut national d'Assurances sociales pour Travailleurs indépendants). L'Inasti ha il compito di riscuotere i contributi versati e coordinare il pagamento delle prestazioni (ad eccezione della malattia ed invalidità). Le Casse di assicurazione sociale hanno il compito di garantire alcune prestazioni ai lavoratori autonomi, tra cui: le prestazioni familiari, il sussidio per la maternità, le prestazioni di assicurazione in caso di fallimento e le pensioni incondizionate.

► il regime riguardante i funzionari del pubblico impiego
 i funzionari del pubblico impiego si dividono in due categorie: il personale locale e provinciale, e gli altri. I primi fanno riferimento all'Ufficio nazionale di sicurezza sociale per le amministrazioni provinciali e locali (Onssapl – Office national de sécurité sociale pour les administrations provinciales et locales), mentre gli altri funzionari si rivolgono direttamente all'autorità presso la quale lavorano. Il datore/autorità statale è in questo caso responsabile della riscossione e del versamento dei contributi (ad eccezione dei contributi per le cure mediche e sanitarie, che sono

invece assoggettate allo stesso regime dei lavoratori dipendenti).

2.2 Come registrarsi alla sicurezza sociale in Belgio

In Belgio è il datore di lavoro il soggetto incaricato dell'iscrizione all'istituto di sicurezza sociale del neo-assunto lavoratore. Quest'ultimo non deve fare domanda presso nessuna istituzione o ente individualmente.

L'unica eccezione a questa regola concerne l'assicurazione per le cure mediche.

2.3 L'assicurazione sanitaria

Per essere coperti contro questo tipo di rischio, occorre iscriversi ad un istituto di mutua a scelta (mutualité/ziekenfonds). I fondi di assicurazione delle mutue sono raggruppati in cinque Unioni nazionali:

- Mutualité Chétienne: Alliance Nationale des Mutualités Chrétiennes
www.mc.be
- Mutualités Libres: Union Nationale des Mutualités libres
www.mloz.be
- Mutualités Neutres: Union Nationale des Mutualités Neutres
www.mutualites-neutres.be
- Mutualité Socialiste: Union Nationale des Mutualités Socialistes
www.solidaris.be

- Mutualités libérales: Union Nationale des Mutualités libérales
www.mut400.be

In alternativa, occorre registrarsi ad un ufficio regionale della Cassa ausiliaria d'assicurazione malattia e invalidità:

- Caami Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie - Invalidité
<http://www.caami-hziv.fgov.be>

Per iscriversi alla mutua è necessario essere registrato al comune di residenza ed ottenere il numero nazionale.

Una volta iscritti, sarà necessario versare una quota trimestralmente o annualmente.

In linea generale, le prestazioni di base garantite dalle differenti mutue sono molto simili tra loro; eventuali differenze si riscontrano principalmente tra i servizi accessori offerti e sui loro costi.

Le casse mutue si occupano di gestire le risorse rimborsando le cure mediche, totalmente o parzialmente, e pagando le indennità di invalidità.

■ Spese mediche rimborsabili:

La scelta del medico curante è effettuata liberamente, senza alcun vincolo di residenza.

I medici possono essere scelti liberamente tra quelli registrati all'Ordine dei medici e approvati dal Ministro della Sanità pubblica.

Se la scelta ricade su un medico che applica delle tariffe superiori a quelle in vigore per legge, è il paziente che si farà carico della differenza. Le mutue e le casse d'assicurazione possono sempre indirizzare il paziente verso medici che applicano le tariffe convenzionate.

I medici convenzionati applicano le tariffe fissate dall'I-nami (Institut National de l'assurance maladie invalidité), mentre gli altri fissano liberamente le tariffe. In quest'ultimo caso spetterà al paziente pagare il surplus.

Per quanto riguarda i medici specialisti, così come avviene in Italia, è possibile optare per la visita in ospedale o in uno studio privato: in entrambi i casi le spese mediche saranno rimborsate con l'applicazione delle stesse regole.

Il pagamento della prestazione si fa direttamente al medico o allo specialista prescelto. Esso alla fine di ogni visita rilascia una ricevuta (attestation des soins) che bisognerà inviare o consegnare alla mutua al fine di ricevere il rimborso.

Tutte le prestazioni sanitarie rimborsabili (sia parzialmente che totalmente) sono inserite in una lista che indica il valore della cura, le regole specifiche per l'applicazione, criteri specifici di competenza per chi eroga i servizi, etc. La tariffa rimborsabile da parte dell'ente assicuratore varia a seconda della natura della prestazione, dello status del beneficiario, della qualità di chi presta la cura. Nella maggior parte dei casi non si hanno rimborsi completi della spesa sostenuta, ma viene chiesto al beneficiario di contribuire con una quota personale (quote-part personnelle) o un «ticket moderato» (ticket modérateur), generalmente del 25%, ma che può in alcuni casi essere superiore o inferiore.

Casi particolari di rimborso:

Alcune persone ottengono un rimborso più elevato rispetto all'assicurazione obbligatoria per le cure mediche:

- i beneficiari de l'intervention majorée (Bim) sono le persone che beneficiano di un aiuto o di un sussidio

d'integrazione (Cpas), gli anziani (Grapa) e gli handicappati: per queste categorie di persone, lo status di Bim è concesso automaticamente. Anche altre persone possono beneficiarne se non oltrepassano alcuni limiti di reddito determinati dalla legge;

- lo status Omnio permette di beneficiare di rimborsi più elevati: tale status riguarda i nuclei familiari con reddito basso. Sarà necessario provare che lo stipendio lordo del nucleo familiare sia inferiore a quello legalmente determinato;
- il Maximum à facturer (Maf) impedisce a ogni famiglia di spendere più di una determinata cifra all'anno in spese mediche.

■ Farmaci e medicinali:

per ciò che riguarda i farmaci e i medicinali vi è una lista di medicinali le cui spese effettuate per l'acquisto saranno rimborsate. Il paziente recatosi in farmacia, pagherà solo la sua parte (ticket modérateur), se rientra nelle condizioni regolamentari (in sostanza, deve presentare la prova di iscrizione alla mutua che attesti che si è in ordine con l'assicurazione: queste informazioni si trovano anche nel microchip della carta di identità).

■ Ricovero in ospedale:

l'assicurazione obbligatoria copre solo una parte delle spese inerenti ad un ricovero in ospedale.

È dunque opportuno sottoscrivere un'assicurazione specifica per le cure ospedaliere (assurance hospitalisation). Le mutue propongono numerose formule di assicurazioni a prezzi variabili a seconda dell'età dell'assicurato (prima di sottoscrivere l'assicurazione è consigliato verificare che

il proprio datore di lavoro non ne abbia già sottoscritta una per il personale).

2.4 L'assicurazione complementare

Questo tipo di assicurazione garantisce il rimborso di prestazioni non coperte dal regime legale come, ad esempio, i servizi di asilo nido, assistenza all'estero, sostegno alla convalescenza, spese di prevenzione dentaria, servizi ottici (occhiali, lenti a contatto) ecc.

Mentre presso le mutue l'assicurazione complementare è obbligatoria (la tipologia di offerta assicurativa e i prezzi variano poi a seconda della mutua prescelta), la Caami non offre invece assicurazioni complementari ma si limita all'assicurazione obbligatoria di cure mediche e indennità.

2.5 La tessera europea di assicurazione malattia

La tessera europea di assicurazione malattia è una tessera che dà diritto a beneficiare all'assistenza sanitaria statale in caso di permanenza temporanea in uno degli Stati Ue-See, alle stesse condizioni e allo stesso costo (gratuitamente in alcuni paesi) di ogni altro cittadino residente nel paese ospitante. La copertura riguarda le urgenze.

Le tessere sono emesse dall'ente assicurativo del paese di residenza, che nel caso del Belgio è rappresentato la mutua alla quale si è affiliati.

È necessario tenere presente che la tessera:

- non è un'alternativa all'assicurazione di viaggio (la tes-

- sera non copre infatti l'assistenza sanitaria privata né eventuali costi come, ad esempio, quelli del volo di ritorno al proprio paese di provenienza o costi relativi a beni persi o rubati);
- non copre i costi nel caso in cui si viaggi al fine di ottenere cure mediche;
 - non garantisce la gratuità dei servizi (i sistemi sanitari dei vari Stati sono differenti, per cui determinati servizi che nel proprio paese sono gratuiti potrebbero non esserlo in un altro paese).

2.6 Il coordinamento europeo dei sistemi di sicurezza sociale

La normativa europea in materia di coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, disciplinata dal regolamento n. 883/2004 (entrato in vigore il 1° maggio 2010), garantisce ai cittadini che esercitano il loro diritto alla libera circolazione all'interno dell'Unione europea, il rispetto di quattro principi basilari:

- il cittadino mobile è sempre assicurato sotto la legislazione previdenziale di un singolo Stato membro. Generalmente, per i lavoratori attivi si tratta dello Stato in cui lavorano, mentre per gli inattivi è il paese di residenza;
- il principio di parità di trattamento copre ogni cittadino dal rischio di trattamento discriminatorio sulla base della nazionalità: ciò significa che esso ha pari diritti e pari doveri rispetto ai cittadini nazionali dello Stato in cui è assicurato;

- quando necessario, periodi di contribuzione maturati in altri Stati membri possono essere presi in considerazione del riconoscimento di una prestazione;
- anche le prestazioni in denaro possono essere esportate (entro certi limiti), se si vive in un paese diverso da quello in cui si è assicurati.

3 / LAVORARE IN BELGIO E SOSTEGNO ALLA GENTTORIALITÀ



3.1 Regolamentazione normativa del lavoro

L'occupazione è il migliore strumento di protezione contro il rischio di povertà. È per questa ragione che l'accesso al mercato del lavoro, la sua regolamentazione e tutela sono argomenti che rivestono un'importanza fondamentale.

Il lavoro è essenziale sia da un punto di vista strettamente economico, sia dal punto di vista dell'integrazione sociale.

In Belgio il lavoro offre una buona garanzia di tutela del reddito, tanto che la percentuale di lavoratori poveri è tra le più basse d'Europa. Tuttavia, una percentuale di lavoratori (principalmente precari con contratti temporanei, lavoratori che percepiscono un salario non sufficiente a coprire le spese del nucleo familiare, i lavoratori migranti, i nuclei monoparentali o i nuclei con molti figli) è a rischio povertà.

L'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro è determinato da svariati fattori, in particolare: il sistema di formazione e istruzione, la regolamentazione del lavoro, la sicurezza sociale e il suo finanziamento, il sistema di negoziazione salariale o l'organizzazione della fiscalità generale. L'obiettivo perseguito dalle politiche del lavoro è quello di correggere alcuni degli effetti negativi naturali derivanti dall'interazione di questi fattori.

Innanzitutto, lo scambio tra domanda e offerta di lavoro è fatto ad un determinato prezzo (la remunerazione) determinato, per la maggior parte dei lavoratori, da accordi collettivi. Gli accordi collettivi a loro volta dipendono dal quadro istituzionale nel quale vengono stipulati.

In Belgio, ad esempio, ogni tipo di contrattazione avviene nel completo rispetto del reddito minimo garantito (si tratta del reddito medio mensile garantito – reve-

nu mensuel moyen garanti – definito a livello intersettoriale).

Tramite il dialogo settoriale, nel quadro di commissioni paritarie (Cp – Commissions paritaires) che riuniscono rappresentanti dei lavoratori e datoriali, vengono stabilite le varie fasce di retribuzione per il lavoro dipendente. Lo stipendio può essere anche negoziato a livello d'impresa, in quest'ultimo caso non sarà mai comunque inferiore a quello stabilito dalle negoziazioni settoriali.

La legge dell'8 aprile 1965 istituisce i regolamenti amministrativi del lavoro (règlement de travail) e obbliga i datori a stabilire un regolamento del lavoro. Tale documento viene elaborato nel quadro di una concertazione con i lavoratori stessi o con i propri rappresentanti, e fissa diritti ed obblighi per le due parti.

Il regolamento di lavoro dà dunque ai lavoratori informazioni sul funzionamento e sull'organizzazione del lavoro inerenti, ad esempio, ai tempi di lavoro, all'ammontare annuale delle ferie, alle modalità di pagamento delle retribuzioni etc., sempre nel rispetto dei contratti collettivi e della regolamentazione del lavoro.

Tutti i datori di lavoro assoggettati al campo d'applicazione della legge del 1965 devono istituire un regolamento, indipendentemente dal numero di lavoratori occupati.

3.2 I contratti di lavoro

La legge base sui contratti di lavoro, del 1978, stabilisce differenti tipi di contratti sulla base dello statuto cui è

assoggettato il lavoratore o del tipo di lavoro da prestare. In Belgio si possono classificare i contratti di lavoro secondo tre criteri:

- In base alla natura del lavoro:
 - i contratti di lavoro per i dipendenti (con predominanza di lavoro intellettuale);
 - per gli operai (con predominanza di lavoro manuale);
 - per i rappresentanti di commercio;
 - per i lavoratori domestici a domicilio;
 - per gli studenti lavoratori.
- In funzione della durata:
 - Contratto a tempo indeterminato;
 - Contratto a tempo determinato;
 - Contratto per lavoro «nettamente definito»;
 - Contratto di sostituzione;
 - Contratto per un lavoro temporaneo e contratto interinale.
- In funzione del volume delle prestazioni:
 - Contratto a tempo pieno;
 - Contratto a tempo parziale.

È sempre consigliato richiedere un contratto scritto, in quanto ciò permette di chiarire i punti essenziali dell'accordo e prevenire quindi eventuali conflitti.

Nel contratto dovrà essere menzionato:

- la data di inizio ed eventualmente di fine del contratto;
- il lavoro da eseguire;
- il luogo di esecuzione;
- l'orario di lavoro;

- la remunerazione stabilita e la sua modalità di calcolo;
- eventuali altre condizioni di lavoro.

È importante specificare che il datore di lavoro non può apportare unilateralmente modifiche agli elementi essenziali del contratto o alle condizioni di lavoro che costituiscono elementi essenziali del contratto (a titolo di esempio: il datore di lavoro non potrà decidere di diminuire la remunerazione del lavoratore o di apportare modifiche nella modalità di calcolo della stessa). Nel caso in cui il datore ponesse in essere tali modifiche, queste saranno da considerarsi nulle.

Vale la pena ricordare che lavorare sotto l'autorità di un datore di lavoro ed essere da questo retribuiti equivale ad avere «d'ufficio» un contratto di lavoro, anche se non vi è nessuna stipula cartacea. La gerarchia delle fonti giuridiche prevede infatti che, in assenza di un contratto firmato tra le parti, i rapporti di lavoro siano regolati in ogni caso dai contratti collettivi, che fissano norme essenziali come la durata dell'orario di lavoro, il tempo di preavviso, gli obblighi da rispettare e i diritti esigibili.

Nella piramide normativa gerarchica si situano:

- le leggi (e i decreti reali e ministeriali);
- i contratti collettivi (Cct - Conventions collectives de travail): negoziati dai rappresentanti datoriali e da quelli dei lavoratori; possono essere interprofessionali (per tutte le imprese private di tutti i settori), settoriali e a livello di impresa;
- i contratti di lavoro scritti;
- i regolamenti del lavoro;
- i contratti di lavoro verbali;

- gli usi e costumi (devono rispondere a tre regole, essere: fissi, generali e permanenti).

► TIPOLOGIE DI CONTRATTO IN FUNZIONE DELLA DURATA DELLA PRESTAZIONE

■ *Contratto a tempo indeterminato*

In Belgio, il contratto a tempo indeterminato Cdi - Contrat à durée indéterminée (ovvero senza l'indicazione di un limite di tempo) è considerato come la regola generale per i rapporti di lavoro. Per essere applicabile è sufficiente un accordo verbale.

■ *Contratto a tempo determinato*

È un contratto che contiene al suo interno la menzione della data in cui terminerà il rapporto di lavoro. Deve essere obbligatoriamente scritto prima che il lavoratore inizi a prestare servizio. Nel caso in cui la data di fine contratto non sia stata stabilita prima dell'inizio del lavoro, il lavoro è da considerare a tempo indeterminato.

■ *Contratti a tempo determinato successivi*

Qualora le parti concludano dei contratti a tempo determinato successivi senza che tra questi vi sia un'interruzione del rapporto di lavoro imputabile al lavoratore, il contratto è da considerarsi a tempo indeterminato. L'unica eccezione a questa regola avviene se il datore dimostra che questi contratti sono giustificati dalla natura stessa del lavoro e da altri motivi legittimi (lavoro nello spettacolo, contratti di ricerca sovvenzionati, etc.).

Le due possibilità per concludere contratti a tempo determinato successivi sono:

- contratti successivi per un massimo di due anni: il datore e il lavoratore possono in questo caso concludere un massimo di 4 contratti a tempo determinato successivi, fintanto che la durata di ciascun contratto non sia inferiore a 3 mesi e la durata totale dei contratti non sia superiore a 2 anni;
 - contratti successivi per un massimo di 3 anni: l'estensione di un anno può avvenire soltanto previa autorizzazione del «Contrôle des lois sociales». Se questa venisse concessa, i contratti a tempo determinato successivi non potrebbero avere, singolarmente, durata inferiore a sei mesi e complessivamente non superiore ad un anno.
- il contratto di lavoro termina quando la data di fine contratto viene raggiunta, senza preavviso né comunicazione. Nel caso in cui le parti dopo la scadenza dei termini continuino ad eseguire il contratto, questo diverrà automaticamente un contratto a tempo indeterminato.

■ *Contratti di lavoro per lavori nettamente definiti*

In questo tipo di contratto non viene menzionata la data esatta della cessazione del rapporto di lavoro, ma piuttosto il lavoro esatto da portare a termine (ad esempio la raccolta di frutta per i lavoratori stagionali, la redazione di un'opera, ecc.).

Così come il contratto a tempo determinato, anche il contratto per un lavoro nettamente definito deve essere convenuto e firmato prima dell'entrata in servizio, e si considera automaticamente concluso al termine del lavoro

convenuto, senza la necessità per le parti di farne espressa menzione.

Per questo tipo di contratto valgono generalmente le stesse condizioni che si applicano ad un contratto a tempo determinato, comprese le disposizioni relative ai contratti a tempo determinato successivi.

■ *Contratto di sostituzione*

Il contratto di sostituzione permette di far fronte all'assenza temporanea di un lavoratore (per ragioni di malattia, infortunio, ferie, congedi non retribuiti, ecc.), ma non può essere utilizzato nei casi di assenza per motivi di disoccupazione economica, sciopero (regolare o meno), o lock-out. Non può essere utilizzato dal datore se l'oggetto della sostituzione è la sostituzione di un lavoratore che ha terminato il suo contratto o il cui contratto è temporaneamente sospeso (ad esempio per la ripresa parziale dopo un'incapacità totale al lavoro). Unica eccezione a questa regola è la sostituzione di un lavoratore con più di 50 anni di età e in interruzione di carriera.

Anche in questo caso è obbligatoria la forma scritta, in assenza di questa il contratto è da considerarsi a tempo indeterminato. La durata del contratto di sostituzione ricomincia in linea generale quella prevista per un contratto a tempo determinato, con condizioni per la rottura del contratto ridotte. Ad esempio, il contratto può terminare dopo un breve preavviso, senza preavviso, nel momento in cui il lavoratore sostituito riprenderà la propria occupazione (o nel momento in cui raggiunge i termini stabiliti – se stabiliti – dalle due parti).

La durata del contratto di sostituzione non può superare

i due anni. Anche in caso d'interruzione tra i diversi contratti di sostituzione, si considerano d'applicazione i due anni previsti per la durata del tempo totale, eccezion fatta per il caso in cui l'interruzione sia imputabile al lavoratore.

■ *Contratto di lavoro per l'esecuzione di un lavoro temporaneo*
Questa tipologia di contratto, insieme al contratto da agente interinale trattato nel prossimo paragrafo, può essere applicato esclusivamente in 5 casi: la sostituzione di un lavoratore permanente, un sovraccarico eccezionale di lavoro, l'esecuzione di un lavoro eccezionale, il lavoro artistico o la produzione di opere d'arte per conto di un datore o un utilizzatore occasionale, l'impiego nel quadro di un percorso d'inserimento approvato dalla regione in cui si trova lo stabilimento nel quale il lavoratore è impiegato.

Il contratto per l'esecuzione di un lavoro temporaneo è concluso direttamente dal datore e dal lavoratore, mentre il contratto di lavoro interinale viene siglato attraverso l'intermediazione di una società di lavoro interinale. Entrambe le tipologie possono prevedere una durata determinata previa menzione scritta obbligatoria.

■ *Contratto da agente interinale*

Chi lavora come interinale ha un contratto stipulato con l'agenzia di lavoro interinale, la quale a sua volta ha un contratto con la società che utilizza il servizio del lavoratore.

Un'impresa può impiegare del lavoro in somministrazione soltanto in 3 casi:

- la sostituzione temporanea di un lavoratore fisso;

- una crescita temporanea e imprevista di lavoro;
- lo svolgimento di lavori eccezionali.

Il lavoro interinale è regolamentato in maniera molto precisa e dettagliata e per questo, allo stesso tempo, complessa. Nella maggior parte dei casi è richiesto che il datore segua una procedura di autorizzazione particolare.

La procedura e la durata del lavoro interinale (limitata nel tempo) dipendono dalla ragione per cui è stato richiesto un lavoratore interinale.

La remunerazione deve essere almeno pari a quella che spetterebbe ad un lavoratore direttamente assunto dall'impresa che svolge la stessa funzione.

Il ricorso al lavoro interinale sta divenendo una strategia datoriale volta a diminuire le assunzioni regolari a tempo indeterminato. Non è quindi rara l'assunzione attraverso numerosi contratti interinali dello stesso lavoratore per svolgere la stessa funzione. La legge protegge in questo caso il lavoratore affermando che, nel caso in cui il datore non possa dimostrare circostanze eccezionali che hanno portato il ricorso a questa forma di occupazione di mano d'opera, il contratto si trasforma automaticamente in contratto a tempo indeterminato.

L'agente temporaneo conserva il diritto alle indennità di disoccupazione.

L'utilizzatore del servizio deve rispettare la legislazione in materia di diritto del lavoro: durata del lavoro, giorni festivi, riposo domenicale, lavoro notturno, sicurezza, ecc.

Infine, l'agenzia interinale non può impedire l'assunzione da parte dell'utilizzatore del lavoratore interinale con un contratto di lavoro «normale».

► TIPOLOGIE DI CONTRATTO A SECONDA DEL VOLUME DELLE PRESTAZIONI

■ *Contratto di lavoro a tempo pieno*

Salvo esplicita menzione contraria, un contratto è da considerarsi a tempo pieno. Il tempo pieno è la durata massima del lavoro nel luogo di assunzione.

■ *Contratto di lavoro a tempo parziale*

Il lavoro a tempo parziale deve essere obbligatoriamente effettuato in maniera regolare e volontaria, per una durata più breve della durata normale del lavoro nel luogo d'impiego.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve avere forma scritta e deve essere concluso entro l'inizio dell'impiego a tempo parziale.

Nel contratto devono essere obbligatoriamente menzionati il regime di lavoro (la durata e i giorni di lavoro) e l'orario di lavoro (per giorno). Se la forma scritta non contiene queste due informazioni il lavoratore può scegliere il regime e gli orari che gli sono più favorevoli o confacenti tra quelli previsti dal regolamento del lavoro interno.

► TIPOLOGIE DI CONTRATTO IN BASE ALLA NATURA DELLA PRESTAZIONE

■ *Contratto di lavoro a domicilio*

Si applica a tutti i lavoratori esclusi dalla Cct (convenzione collettiva di lavoro) n. 85 del 2005 sul telelavoro.

Si distingue dalle altre forme contrattuali per due motivi:

- il lavoro è portato avanti in un luogo scelto dal lavoratore,
- il datore di lavoro non è presente e non ha accesso al luogo di lavoro. Non esercita quindi un controllo diretto sul lavoratore. Nel contratto figurano, insieme ad altre menzioni obbligatorie, il regime di lavoro, l'orario e il volume minimo della prestazione.

In mancanza di menzioni specifiche nel contratto, i rimborsi spese previsti per il lavoro a domicilio costituiscono il 10% della retribuzione, possono superare il 10% qualora il lavoratore presenti i giustificativi delle spese sostenute (materiale per l'ufficio, accesso a internet, ecc.).

Non si applica a questi contratti la legislazione sulla durata del lavoro. Per quanto riguarda l'accesso alle prestazioni di malattia, come per i lavoratori standard, un certificato medico deve essere consegnato al datore entro due giorni lavorativi.

■ *Telelavoro*

Il telelavoro può riguardare tutti i lavoratori eccetto:

- i lavoratori cosiddetti «mobili» (rappresentanti di commercio, infermieri a domicilio, ecc.),
- i lavoratori a domicilio.

Il telelavoro è accettato su base volontaria, previo accordo tra le due parti e contratto scritto. Nel contratto devono figurare obbligatoriamente le condizioni, modalità e durata del telelavoro, nonché i periodi di reperibilità.

Il lavoratore così occupato gode degli stessi diritti del lavoratore che presta la sua attività nei locali del datore. Ha diritto ad una rappresentanza sindacale e agli stessi diritti collettivi degli altri lavoratori presenti nello stabilimento.

È interamente applicabile la legge sugli orari e la durata del lavoro (riposo settimanale, tempi di pausa, lavoro notturno, ecc.).

Obblighi del datore di lavoro:

- dotazione delle attrezzature - fornire, installare e mantenere le attrezzature necessarie per il telelavoro; farsi carico dei costi di connessione e comunicazione legati all'attività svolta;
- protezione dei dati;
- salute e sicurezza.

Per gli infortuni sul lavoro si applica la presunzione, fino a prova del contrario, che essi siano avvenuti durante l'esecuzione del contratto di lavoro.

■ *Contratto a prestazione*

Non è legato ad un salario fisso ma ad una retribuzione calcolata sulla base del lavoro corrisposto o a commessa. Questo genere di contratto rende impossibile l'applicazione della legislazione che regola la durata del lavoro e si avvicina pericolosamente allo statuto di lavoratore autonomo. Poter scegliere autonomamente quando e per quanto tempo lavorare per portare a termine il lavoro concordato può portare ad una flessibilità eccessiva e incontrollata.

■ *Contratto di rappresentante di commercio*

La tendenza più comune tra i datori di lavoro è quella di assumere rappresentanti di commercio con contratti da autonomi. Vi è comunque la presunzione di un legame di subordinazione; al datore spetta la dimostrazione del

contrario. Il rapporto di lavoro deve essere sottoposto alle stesse regole di un lavoro da dipendente. Il contratto di rappresentante di commercio risponde alle stesse norme di un contratto di lavoro dipendente con qualche eccezione importante (clausola di non concorrenza, commisioni, durata del lavoro, ecc.).

■ *Contratto di occupazione per studenti*

Il «contratto studente» (occupation d'étudiant) si applica ai maggiori di 15 anni che seguono un insegnamento scolastico a tempo pieno o una formazione part-time (che rientra nel quadro della formazione obbligatoria) e che:

- non hanno contemporaneamente altri contratti di tirocinio o di lavoro part-time;
- non sono persone in formazione nel quadro di un contratto di formazione industriale;
- non fruiscono delle allocazioni transitorie di disoccupazione, accordate ai giovani di età compresa tra i 15 e i 18 anni che seguono un insegnamento o una formazione a orario ridotto o part-time, poiché il contratto di apprendistato è sospeso;
- lavorano con un contratto di occupazione per studenti solo durante le vacanze scolastiche.

Le persone escluse da questa forma di contratto sono:

- i minori di 15 anni;
- coloro che hanno già nel corso dell'anno lavorato per 6 mesi (anche presso datori di lavoro diversi) sia nel quadro di un contratto di occupazione per studenti che con qualsiasi altro tipo di contratto;
- coloro che seguono un insegnamento a orario ridotto di meno di 15 ore settimanali;

- coloro che eseguono un tirocinio anche a titolo gratuito come parte del programma di studio.

È un regolare contratto di lavoro. Deve comprendere obbligatoriamente la menzione di data di inizio e di fine, luogo di lavoro, durata giornaliera e settimanale del lavoro, remunerazione.

3.3 Durata del lavoro

La durata del lavoro è intesa come il tempo durante il quale il lavoratore è a disposizione del datore (legge del 16 marzo 1971, art. 19).

L'organizzazione del tempo di lavoro si basa sul regime di lavoro di appartenenza. All'interno dello stesso luogo di lavoro possono vigere più regimi di lavoro. La regola considerata «normale» o abituale, che non necessita dell'applicazione di alcuna deroga, si riferisce ad un regime che prevede:

- 8 ore giornaliera e 40 settimanali (38 ore settimanali su base annua);
- la settimana intesa dal lunedì al sabato;
- l'esclusione del lavoro notturno (tra le ore 20 serali e le 6 del mattino);
- il rispetto del riposo durante i giorni festivi.

Queste disposizioni generali non si applicano a funzionari pubblici, persone occupate in imprese familiari, personale navigante (trasporti aerei o marittimi), persone che occupano posti dirigenziali, lavoratori domestici, rappresentanti commerciali, lavoratori a domicilio, medici.

Vi è la possibilità di derogare alle norme generali in due modi:

- tramite deroghe già stabilite per legge che riguardano

alcune categorie di lavoratori (studenti, minatori, coloro che sono impegnati nei consigli d'impresa o in congedi-formazione);

- tramite deroghe regolamentari, stabilite per decreto su richiesta di commissioni (o sotto-commissioni) per le imprese che svolgono la loro attività principale o secondaria nel settore dei trasporti o per i lavoratori occupati su basi intermittenti.

La durata di ogni prestazione giornaliera non può essere inferiore a 3 ore (o 6 nel caso di lavoro notturno), né superiore a 8 ore giornaliere o 40 settimanali.

Dal 1° gennaio 2003, in virtù della legge del 10 agosto 2001 relativa alla conciliazione tra vita privata e lavoro, il limite delle 40 ore settimanali è stato ridotto a 38. La riduzione, tuttavia, resa effettiva delle convenzioni collettive del lavoro, da regolamenti o contratti individuali di lavoro, può prendere due forme:

- l'applicazione di deroghe ai limiti massimi dei tempi settimanali di lavoro;
- la determinazione di riposi compensativi e il calcolo degli straordinari (in questo caso dunque l'orario di lavoro può rimanere di 40 ore su di un periodo di riferimento annuo, che dà luogo a 12 giorni obbligatori di riposo compensativo).

La riduzione degli orari di lavoro settimanali non può in nessun caso comportare una diminuzione di stipendio (legge del 16 marzo 1971, art. 28). La remunerazione oraria dei lavoratori deve quindi essere adattata nel rispetto della perequazione salariale.

Ogni lavoratore ha diritto ad una interruzione di lavoro di almeno 11 ore consecutive su 24 ore. Ciò significa che, ad

esempio, una persona che ha finito di lavorare alle 20 non potrà riprendere il lavoro prima delle 7 di mattina del giorno seguente.

3.4 Iscrizione al sindacato e servizi

I sindacati in Belgio sono principalmente tre:

- Fgtb - Fédération belge du Travail de Belgique
- Csc - Confédération des syndicats chrétiens.
- Cgslb - Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique.

I sindacati si articolano su livello interregionale (secondo la struttura federale dello Stato Belga), su livello locale (raggruppando gli iscritti per zona geografica) e in «centrali professionali» (in funzione del settore di attività: impiegati tecnici e quadri; industria, edilizia e servizi; servizi pubblici; metallurgici/metalmecchanici; alimentazione e servizi per la ristorazione; trasporti).

Iscriversi ad un sindacato non è un obbligo, è un diritto. I sindacati difendono i tuoi diritti collettivi ed individuali e offrono una serie di servizi come assistenza giuridica in caso di conflitto con il datore di lavoro, sostegno sul luogo di lavoro, costituzione, trattamento e pagamento del sussidio di disoccupazione in caso di perdita di lavoro.

3.5 Assegni familiari e premio alla nascita

In Belgio gli assegni familiari fanno capo all'Agenzia Federale per gli assegni familiari (Famifed) e a partire dal 1°

luglio 2014, a seguito della sesta riforma federale dello Stato, la gestione ne è stata regionalizzata.

In Belgio gli assegni familiari sono un diritto del minore: ciò significa che tutti i bambini residenti in Belgio hanno diritto agli assegni. Il diritto si apre a seconda della situazione lavorativa del genitore: in caso il genitore non avesse nessun reddito sarà verificato il diritto agli assegni familiari garantiti.

Il diritto agli assegni familiari ha fine il 31 agosto dell'anno nel corso del quale il figlio raggiunge il diciottesimo anno di età. La durata può essere prolungata nel caso si proseguano gli studi (fino a 25 anni) o il giovane sia sotto contratto d'apprendistato, sia in cerca di impiego o sia portatore di handicap.

Nel caso in cui il genitore che apre il diritto risieda in Belgio ed i figli in un altro Stato dell'Unione Europea o in un paese con il quale vige una convenzione bilaterale, si avrà ugualmente diritto all'assegno familiare. Nel caso il diritto sia aperto anche in un altro paese (attraverso, ad esempio, il lavoro dell'altro genitore), il Belgio deve comunque garantire il pagamento della differenza di importo se l'assegno risulti più elevato rispetto all'altro Paese.

Si riceve un importo determinato per ogni figlio presente nella famiglia e può variare leggermente a seconda della regione di residenza. Per esempio, nella Regione di Bruxelles, l'importo di base per ogni figlio è compreso fra 170,66 euro e 207,23 euro mensili (si può avere diritto ad un supplemento in caso di redditi limitati, in caso di famiglia monoparentale e in caso di handicap del bambino).

In occasione della nascita si ha diritto ad un «premio di nascita» che è bene richiedere già durante la gravidanza.

In caso di primo figlio il premio che si riceverà sarà pari a 1.340,90 euro; a partire dal secondo figlio l'importo sarà di 609,50 euro.

In caso si sia fatto richiesta del premio di nascita, gli assegni familiari saranno pagati automaticamente senza bisogno di alcuna domanda aggiuntiva (importante effettuare la dichiarazione di nascita presso il Comune nel quale il bambino è nato entro 15 giorni dalla nascita).

3.6 Riconoscimento coppie di fatto, adozioni e famiglie monoparentali

L'arrivo di un bambino, l'integrazione di bambini frutto di relazioni precedenti, l'adozione o l'arrivo di un bambino in difficoltà in affidamento presentano le stesse sfide sia in una coppia eterosessuale che omosessuale.

In Belgio non ci sono discriminazioni o differenze giuridiche rispetto alla composizione della famiglia: le coppie omosessuali (o un genitore solo) possono fare ricorso all'adozione, diventare famiglia di accoglienza per bimbi in difficoltà o fare ricorso alla maternità surrogata (praticata in qualche centro di fertilità in Belgio ma per la quale ancora non esiste un quadro giuridico ben definito).

3.7 Congedo di maternità, congedo di paternità e congedo co-parentale

Dal momento in cui si scopre di essere incinte, è nel proprio interesse informare quanto prima il datore di

lavoro, perché da quel momento in poi si è legalmente protette.

I meccanismi di protezione riguardano la salute della futura madre e del nascituro, nonché le condizioni di lavoro. Essi comprendono una protezione speciale contro il licenziamento, il diritto di assentarsi dal lavoro in determinate circostanze e misure preventive per la salute e la sicurezza.

Una lavoratrice ha diritto a 15 settimane di congedo di maternità. In caso di gravidanza multipla, il congedo è in linea di principio di 17 settimane, ma può essere esteso a 19 settimane.

Il congedo di maternità si compone di due periodi: il congedo preso prima del parto (noto come «congedo prenatale» o «congedo di gravidanza») e il riposo che inizia il giorno del parto (noto come «congedo postnatale» o «riposo per il parto»).

In nessun caso la lavoratrice può svolgere attività lavorativa nei sette giorni precedenti la data presunta del parto, né durante le nove settimane che iniziano dalla data del parto. Le settimane rimanenti possono essere prese prima o dopo il parto.

Il congedo prenatale può iniziare non prima della sesta settimana prima della data prevista per il parto. È la lavoratrice incinta a decidere quando iniziare questo «congedo facoltativo», informando, naturalmente, il suo datore di lavoro. È consigliabile farlo per iscritto. Al più tardi sette settimane prima della data prevista per il parto, la lavoratrice deve fornire al datore di lavoro un certificato medico che attesti tale data. Se il parto avviene dopo tale data, il congedo prenatale sarà prolungato fino alla data effettiva del parto.

Durante il congedo di maternità, la lavoratrice riceve un'indennità di maternità tramite il suo organismo assicuratore (mutua), che viene interamente pagata dal regime di assicurazione malattia e invalidità (assicurazione di maternità). Il datore di lavoro non deve quindi pagare alcuno stipendio durante il congedo di maternità.

L'indennità di maternità è calcolata per i primi 30 giorni all'82% del salario lordo e al 75% del salario lordo per il restante periodo (previsto tetto massimo) su cui viene effettuata una trattenuta di tasse all'11%.

Quando si rientra al lavoro dopo il congedo di maternità, si ha il diritto a delle pause per allattamento o per tirare il latte, fino a 9 mesi dopo la nascita. In caso di contratto a tempo pieno (almeno 7 ore e 30 al giorno) si ha diritto a due pause di mezzora durante la giornata che possono essere prese in una volta o in due volte. La lavoratrice concorda con il proprio datore di lavoro l'orario in cui effettuare le pause.

I padri e le co-madri hanno diritto a 20 giorni di congedo per nascita, da prendere entro 4 mesi dalla nascita. Durante i primi 3 giorni di congedo di paternità/co-parentale, il datore di lavoro paga l'intero stipendio. Per i giorni successivi, la mutua pagherà l'82% dello stipendio lordo.

3.8 Congedi parentali e Interruzioni di carriera

Diversi sistemi consentono un'interruzione temporanea della carriera o di ridurre l'orario di lavoro:

- «l'interruption de carrière» nel settore pubblico;
- le «credit-temps» nel settore privato;

○ i congedi tematici (congedo parentale, congedo per cure palliative, per assistenza medica) per tutti i settori. Questi tipi di interruzioni/congedi sono gestiti dall'Onem. Sul sito web dell'Onem, un servizio online consente di inoltrare le differenti richieste e di consultare il proprio fascicolo con i dati delle interruzioni di carriera. Sarà direttamente l'Onem a pagare le allocazioni previste.

Il congedo parentale consente di sospendere o ridurre temporaneamente l'orario di lavoro per occuparsi dei figli di età inferiore ai 12 anni.

Esistono 4 forme di congedo parentale: a tempo pieno, riduzione a metà tempo, a 1/5 del tempo e a 1/10 del tempo. Si ha diritto a richiedere il congedo parentale se si ha avuto un contratto di lavoro con il proprio datore di lavoro per 12 mesi (non necessariamente consecutivi) nei 15 mesi precedenti la richiesta scritta al datore di lavoro.

L'interruzione completa può essere ottenuta al massimo per 4 mesi (frazionabili), 8 mesi a metà tempo, 20 mesi se si interrompe per 1/5 o 40 mesi per l'interruzione di 1/10. È possibile di combinare le varie formule di interruzione/diminuzione.

L'importo dell'allocazione è forfettario: 1.017,77 euro lordi mensili (914,67 netti) o 1.733,92 se genitori soli (1.558,28 euro netti).

Il «*crédit-temps*» si inserisce nella regolamentazione relativa all'interruzione di carriera. Sono previsti 6 motivi specifici: cura di figli fino agli 8 anni di età; cure palliative; cure a un membro della famiglia gravemente malato; cura di figli con handicap fino a 21 anni di età; cura a figli minori gravemente malati; seguire una formazione riconosciuta.

Esistono 3 forme di *crédit-temps*: a tempo pieno, a metà

tempo, a 1/5 del tempo (permette di ridurre di 1 giorno o 2 mezze giornate a settimana).

Alla data della domanda è richiesta un'anzianità di 24 mesi presso il proprio datore di lavoro (a meno che non si richieda il *crédit-temps* con motivo immediatamente dopo aver esaurito il diritto al congedo parentale).

Riguardo alla durata, viene calcolata sull'insieme della carriera. Per tutti i motivi di cura la durata massima possibile è di 51 mesi durante l'intera carriera (mentre per la formazione riconosciuta la durata massima è di 36 mesi, che non si addiziona ai 51).

L'importo delle allocazioni è forfettario, non dipende dal reddito. Per un *credit-temps* a tempo pieno l'importo lordo è di 622,25 euro mensili nel 2024 (559,22 euro netti).

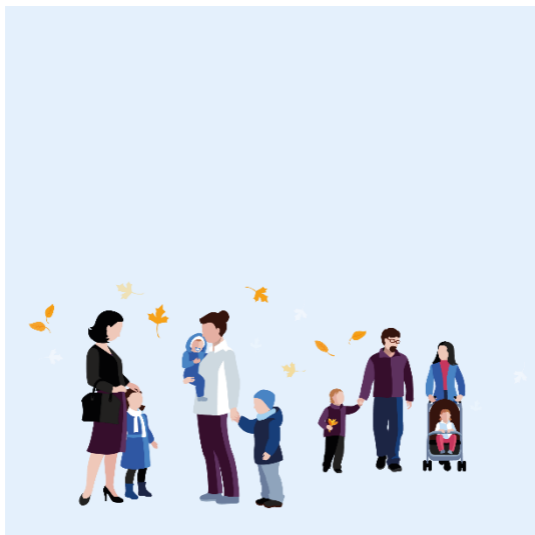
3.9 La dichiarazione dei redditi

Nel caso si abbia una o più persone a carico (fra cui figli o nipoti), è possibile beneficiare di uno sgravio fiscale, ossia un aumento della parte di reddito esente da imposte. Ciò significa che la parte di reddito non tassata aumenta di un certo importo, riducendo così il carico fiscale.

È possibile, inoltre, portare a deduzione le «*frais de garde*» ovvero le spese per guardia, asilo nido e stages dei figli a carico per un importo massimo di 15,70 euro al giorno.

Sono deducibili (per l'80% dell'importo) anche le rendite alimentari pagate in Belgio o pagate all'estero se i figli risiedono in un altro paese.

4 / SISTEMA SCOLASTICO E RICONOSCIMENTO DEI TITOLI DI STUDIO



4.1 La regionalizzazione dell'istruzione

Il sistema educativo belga è fondato su un «patto», sancito da una legge approvata il 29 maggio 1959, il Patto per la scuola. Questa legge definisce alcuni dei principi fondamentali del sistema scolastico:

- Libertà dei genitori di scegliere l'istruzione dei propri figli;
- Fine delle tensioni tra le diverse reti;
- Istruzione pubblica gratuita.

Il governo federale è il garante di questa pace educativa, ma l'organizzazione di tutti i livelli di istruzione è di competenza delle entità federate, ovvero le comunità linguistiche. Il programma scolastico belga si articola nel modo seguente:

- Livello materno, dai 2 anni e mezzo ai 6 anni (obbligatorio a partire dai 5 anni da settembre 2020);
- Livello primario, dai 6 ai 12 anni (obbligatorio); dalla prima alla sesta classe elementare.
- Livello secondario, dai 12 ai 18 anni (obbligatorio); dalla prima alla sesta classe secondaria.
- Istruzione superiore.

L'Istruzione superiore si inserisce nel processo di Bologna come previsto per il contesto europeo. Accanto al curriculum tradizionale universitario, esiste l'educazione alla promozione sociale, ovvero la possibilità di acquisire una qualifica professionale.

4.2 La prima infanzia

C'è un organismo di riferimento per tutte le questioni relative alle politiche per l'infanzia, alla protezione dei bambini e

dei loro (futuri) genitori, al sostegno medico-sociale ai bambini e ai loro (futuri) genitori, all'assistenza all'infanzia al di fuori dell'ambiente familiare e sostegno alla genitorialità.

- L'Office de la Naissance et de l'Enfance per la comunità francofona
<https://www.one.be/>
- Kind en Gezin per la comunità neerlandofona
<https://www.kindengezin.be/nl>

Negli uffici di questi organismi è possibile accedere a visite gratuite dalla nascita fino ai sei anni: si è seguiti da un medico generalista o da un pediatra. Durante gli appuntamenti viene osservato lo sviluppo del bambino e si procede a differenti esami (vista, udito, ecc.) e vengono somministrate le vaccinazioni. Il servizio è completamente gratuito e di qualità. Tutte le informazioni raccolte vengono scritte nel «carnet de santé», libretto ricevuto già in ospedale dopo il parto.

Riguardo gli asili nidi, il costo varia in funzione della sua natura: sovvenzionato o non sovvenzionato dalle comunità. Negli asili non sovvenzionati le tariffe sono libere, mentre negli asili sovvenzionati il costo è progressivo in funzione del reddito mensile netto del nucleo familiare. Sul portale dell'One è possibile effettuare una simulazione del costo indicando i propri redditi.

4.3 Percorsi scolastici

L'istruzione secondaria è suddivisa in 4 livelli e offre 4 indirizzi di studio:

- L'istruzione generale, nota come istruzione di transizione, prepara gli studenti all'istruzione superiore e

- universitaria. La formazione si basa principalmente sulla teoria e sulle conoscenze generali.
- L'istruzione tecnica fornisce la stessa formazione teorica delle materie umanistiche generali, ma offre corsi opzionali più pratici e tecnici.
 - L'istruzione professionale consente l'accesso diretto a una professione al termine del corso e basata molto sulla pratica. Questo corso offre uno o più anni aggiuntivi, noti come 4° grado.
 - L'istruzione artistica è organizzata esattamente come l'istruzione tecnica, con la differenza che i corsi opzionali sono basati su discipline artistiche anziché tecniche.
- Tutti questi percorsi di studio danno accesso all'istruzione superiore e universitaria, tranne l'istruzione professionale che deve essere completata con un settimo anno per ottenere il Certificato di istruzione secondaria superiore (Cess).

Per saperne di più:

Istruzione secondaria della Comunità francese

<http://enseignement.be/>

Istruzione secondaria della Comunità fiamminga

<https://onderwijs.vlaanderen.be/leerlingen>

Istruzione secondaria della Comunità germanofona

<https://ostbelgienbildung.be/>

4.4 Percorsi specifici per alunni in condizione di disabilità

In Belgio esistono scuole dedicate agli alunni con bisogni specifici.

L'istruzione speciale è concepita per rispondere alle esi-

genze educative specifiche degli alunni in difficoltà e mira ad aiutarli a raggiungere la realizzazione personale e l'integrazione sociale e/o professionale. Gli alunni progrediscono al proprio ritmo, come nell'istruzione tradizionale, grazie a un quadro pedagogico che consente un insegnamento individualizzato. L'équipe educativa è integrata da personale paramedico, psicologico e sociale, per consentire agli alunni di proseguire la loro formazione in base alle loro esigenze e potenzialità.

L'istruzione speciale è organizzata in tipi, gradi di maturità (per l'istruzione di base), forme e fasi (per l'istruzione secondaria), a seconda delle esigenze dell'alunno. Esistono 8 tipi di insegnamento speciale nel caso gli allievi presentino: un ritardo mentale leggero; un ritardo mentale medio o grave; problemi comportamentali; handicap fisici; malattie o convalescenze; deficit visivi; deficit auditivi; problemi d'apprendimento.

Negli ultimi anni è in corso una inversione di tendenza, ovvero si stanno sviluppando sempre più programmi che permettono l'integrazione di allievi con bisogni specifici, iscritti nell'insegnamento speciale, nelle classi ad insegnamento ordinario, in maniera temporanea o permanente.

Dal 2009, inoltre, sono state riconosciute ufficialmente classi con «pedagogia adattata». Queste classi, in cui gli alunni beneficiano di un insegnamento a misura, possono essere organizzate per alunni con autismo, afasia/disfasia o gravi disabilità multiple.

4.5 Calendario e attività extrascolastiche

Il calendario scolastico è di competenza delle comunità (linguistiche) cui fa riferimento la scuola.

Dall'anno scolastico 2022-2023 è entrata in vigore nella comunità wallonie-bruxelles, quindi nelle scuole francofone, una riforma del ritmo scolastico. Il principio ispiratore è quello di organizzare il calendario dell'anno scolastico in base alle esigenze «cronobiologiche» degli alunni, alternando periodi di 6 o 8 settimane di lezione a periodi di 2 settimane di vacanza.

Questo significa che l'inizio e la fine dell'anno scolastico e i periodi di riposo o vacanze non coincidono più fra scuole francofone e neerlandofone.

Durante il periodo delle vacanze scolastiche, ovvero nelle vacanze d'autunno (Tuttisanti), nelle vacanze d'inverno (Natale), nelle vacanze distensive (Carnevale) e nelle vacanze di primavera (Pasqua) sono organizzati moltissimi stage ed attività cui i bambini e i ragazzi possono partecipare.

4.6 Riconoscimento dei titoli di studio

Il riconoscimento accademico, meglio noto come equivalenza, è una procedura volta ad assimilare gli studi effettuati all'estero a quelli organizzati nell'ambito dell'istruzione superiore in Belgio. L'equipollenza può essere utile per la ricerca di un lavoro o, in alcuni casi, per il proseguimento degli studi. È necessaria quando il lavoro in questione richiede un diploma rilasciato in Belgio, come nel caso delle professioni regolamentate.

Se si vuole lavorare nel settore pubblico o in un'istituzione finanziata con fondi pubblici, probabilmente sarà necessario richiedere il riconoscimento del diploma.

Tuttavia, se si desidera lavorare nel settore privato, in

genere non è necessaria una procedura di equivalenza. Un datore di lavoro può quindi assumere senza il preventivo riconoscimento del titolo di studio straniero.

Le procedure per il riconoscimento sono gestite in base alla comunità di appartenenza.

Per tutte le informazioni relative alle equivalenze dei titoli di studio delle scuole secondarie o dell'insegnamento superiore e universitario è necessario consultare:

Portale della comunità francofona:

<http://www.equivalences.cfwb.be/>

Portale della comunità fiamminga:

<https://onderwijs.vlaanderen.be/>

Portale della comunità germanofona:

<https://ostbelgienlive.be/>

Il Consolato italiano può rilasciare invece una dichiarazione di valore, ovvero un attestato comprovante il livello di studi raggiunto dall'allievo nell'ambito dell'istituzione scolastica in Belgio per ottenere, eventualmente, il riconoscimento in Italia degli studi effettuati in Belgio.

5 / INDIRIZZI UTILI



Organismi di sicurezza sociale in Belgio

Portale della sicurezza sociale

<https://socialsecurity.be/>

Assegni familiari

<https://famifed.be/>

Handicap

<https://handicap.belgium.be/>

Disoccupazione e interruzione di carriera

<https://onem.be/>

Agenzia per l'impiego Vallonia

<https://leforem.be/>

Agenzia per l'impiego Bruxelles

<https://actiris.brussels/fr/>

Agenzia per l'impiego Fiandre

<https://vdab.be/>

Pensioni lavoratori dipendenti

<https://sfpd.fgov.be/>

Pensioni lavoratori autonomi

<https://inasti.be/>

Lavoratori d'oltremare

<https://securitesocialedoutremer.be/>

Infortuni e malattie professionali
<https://fedris.be/>

Ferie retribuite
<https://onva.be/>

Tasse
<https://finances.belgium.be/>

Altri siti utili

*Segnalazioni fenomeni di razzismo
e discriminazioni*

<https://signalement.unia.be/fr/signale-le>

Segnalazioni contro l'odio online

<https://contrelahaine.be/>

Violenze coniugali o intrafamiliari

<https://ecouteviolencesconjugales.be/>

<https://victimes.cfwb.be/>

Tossicodipendenze

<https://infordrogues.be/>

Prevenzione suicidi

<https://preventionsuicide.be/>

I nostri contatti

Itaca aisbl

<https://itacaonline.org/>

Casi-uo

<https://casi-uo.com/>

Filef nuova emigrazione belgio

<https://filefnebelgio.org/>

Comites Bruxelles, Brabante e Fiandre

<https://comites-belgio.be/it/>

Finito di stampare
nel mese di settembre 2024
dalla Tipografia O.GRA.RO.
Vicolo dei Tabacchi, 1 - Roma

