

GLOSSARIO INTERCULTURALE

a cura di Fabiana Miraglia

Assegno unico

1. Definizione interculturale

Assegno unico = Denaro che lo Stato dà ogni mese alle famiglie con figli, se hanno i requisiti previsti dalla legge. È un diritto.¹

2. Linee guida interculturali²

A. Paesi islamici (*Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Marocco*)³

- In Italia lo Stato dà un aiuto economico, ma il genitore continua a occuparsi della famiglia.
- Il genitore è responsabile della famiglia anche se riceve soldi dallo Stato.

B. Africa subsahariana (*Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea*)⁴

- L'assegno è per il figlio o per i figli che vivono in Italia, ma di fatto può aiutare anche altri familiari.
- Per ricevere l'assegno si guardano i redditi e la famiglia. Non conta come sei o cosa pensano di te.

C. Paesi post-socialisti (*Georgia, Moldavia, Albania, Ucraina*)⁵

¹ Nota per operatori: 1) L'assegno **non è automatico**: richiede domanda all'INPS. 2) È un diritto **condizionato** (figli a carico, residenza, titolo di soggiorno valido, ISEE). 3) L'importo varia in base alla situazione economica.

² Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente**; **non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

³ Nota per operatori: 1) È importante evitare una narrazione sostitutiva del ruolo genitoriale. 2) L'assegno **non incide sui doveri familiari** (giuridici o morali) e non trasferisce la responsabilità allo Stato. 3) Utile il richiamo interculturale alla *nafaqa*, chiarendo che il sostegno pubblico è **integrativo**, non alternativo.

⁴ Nota per operatori: 1) Giuridicamente, l'assegno è **finalizzato al figlio**. 2) È corretto parlare di *uso familiare di fatto*, evitando di presentarlo come finalità giuridica. 3) I requisiti valutati sono **oggettivi** (ISEE, composizione familiare), non comportamentali.



- L'assegno unico è un diritto per chi ha i requisiti previsti dalla legge.
- I controlli fatti dall'INPS servono solo a verificare i dati. Non servono a giudicare come vivi o come ti comporti.

D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)⁶

- L'assegno è per i figli che vivono in Italia, ma nella vita quotidiana può aiutare tutta la famiglia.
- Ricevere l'assegno non crea debiti o obblighi verso lo Stato.

⁵ Nota per operatori: 1) Attenzione a evitare formule assolute (“diritto per tutti”); 2) I controlli INPS sono **amministrativi e documentali** (dati anagrafici, ISEE, residenza, titolo di soggiorno); 3) Non hanno natura morale, disciplinare o discrezionale.

⁶ Nota per operatori: 1) È utile chiarire che **non nasce alcun “debito morale”**. 2) Restano però gli **obblighi giuridici generali**: dichiarazioni veritiere; aggiornamento dei dati; restituzione in caso di indebita percezione. 3) La rassicurazione va quindi formulata sul piano **relazionale e simbolico**, non come assenza di regole.

Congedo

1. Definizione interculturale:

Congedo = giorni in cui puoi assentarti dal lavoro per un motivo importante (salute, maternità, paternità), secondo le regole previste dalla legge italiana. In alcuni casi vieni anche pagato e, dopo il periodo di assenza, si può tornare a lavoro.⁷

2. Linee guida interculturali⁸

A. Paesi islamici (*Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco*)⁹

- Usare il congedo è un diritto e non ha conseguenze negative sul lavoro.
- In Italia esistono diversi tipi di congedo. Ci sono, per esempio:
 - congedo di maternità (per la madre);
 - congedo di paternità (per il padre);
 - congedo parentale (per prendersi cura dei figli);
 - congedo per malattia del figlio;
 - congedi per motivi familiari gravi.

B. Africa subsahariana (*Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea*)¹⁰

- In Italia il capo/la capo non può negare un congedo previsto dalla legge.
- Alcuni congedi sono pagati e altri no. Dopo il congedo puoi tornare a lavorare.

C. Paesi post-socialisti (*Georgia, Moldavia, Albania, Ucraina*)¹¹

- Il congedo segue regole chiare previste dalla legge italiana e non dipende solo dalla decisione del capo/della capo.
- I controlli sono fatti dall'INPS e servono solo a verificare perché usi il congedo e per quanti giorni.

⁷ Nota per operatori: 1) Il congedo è un **diritto regolato**, non assoluto. 2) Le condizioni (durata, retribuzione, tutela del rientro) **variano a seconda del tipo di congedo**. 3) Spiegare la **continuità del rapporto di lavoro**, salvo limiti di legge (es. periodo di comperto).

⁸ Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

⁹ Nota per operatori: 1) L'elenco è esemplificativo, non esaustivo. 2) "Congedi per motivi familiari" comprende istituti diversi (permessi L. 104, congedo straordinario, ecc.): la semplificazione è intenzionale. 3) Attenzione a non far passare l'idea che *qualsiasi* evento familiare dia diritto a congedo: solo quelli previsti.

¹⁰ Nota per operatori: 1) Il datore **non può negare il diritto**, ma può incidere sull'organizzazione (tempi, modalità), nei limiti di legge. 2) La frase sul rientro va intesa come **regola generale**, non come garanzia incondizionata.

¹¹ Note per operatori: 1) Utile contrastare la percezione del congedo come "favore". 2) I controlli INPS sono **amministrativi**, non valutazioni personali. 3) La tutela del rientro riguarda: divieto di licenziamento nei periodi protetti; diritto alla conservazione del posto, **nei limiti previsti dalla legge**.



- La legge italiana tutela la donna che ha usato il congedo di maternità e il suo rientro al lavoro.

D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)¹²

- Alcuni congedi sono pagati e altri no. Dopo il congedo puoi tornare a lavorare.
- Durante il congedo il lavoro si ferma per un periodo, ma il rapporto di lavoro continua.
- La legge italiana permette a lavoratrici e lavoratori, se hanno i requisiti, di usare il congedo.

¹² Nota per operatori: 1) Importante chiarire che: il congedo **sospende l'attività**, non il rapporto di lavoro; non tutti i lavoratori accedono a tutti i congedi (dipende da contratto, requisiti contributivi, tipologia). 2) L'espressione "se hanno i requisiti" evita false aspettative.

Dimissioni

1. Definizione interculturale

Dimissioni = lasciare il lavoro seguendo una procedura riconosciuta dalla legge. È un tuo diritto.¹³

2. Linee guida interculturali¹⁴

*A. Paesi islamici (Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco)*¹⁵

- In Italia dimettersi non significa aver fatto qualcosa di sbagliato: è una procedura prevista dalla legge.
- Dimettersi non è fare qualcosa di sbagliato contro il capo/la capo.
- Per dimettersi in Italia serve compilare un modulo online e puoi chiedere aiuto a un CAF.

*B. Africa subsahariana (Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea)*¹⁶

- Dimettersi interrompe il rapporto lavorativo, non i rapporti personali con il capo/la capo o con i colleghi.
- In Italia ci sono regole per dimettersi che servono a tutelare il lavoratore.

*C. Paesi post-socialisti (Georgia, Moldova, Albania, Ucraina)*¹⁷

- Dimettersi è una scelta personale. Non serve il permesso del capo/della capo.
- I diritti del lavoro sono scritti nella legge, non decisi dal capo/dalla capo.
- La procedura online serve per fare le dimissioni in modo sicuro, non è un ostacolo.

*D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)*¹⁸

- Dimettersi non è fare qualcosa di sbagliato: è permesso dalla legge italiana.

¹³ Nota per operatori: 1) Le dimissioni sono un **atto unilaterale del lavoratore**. 2) Per la generalità dei rapporti di lavoro, devono essere **presentate in forma telematica** (tramite portale INPS o con assistenza CAF/patronato). 3) Il diritto di dimettersi **non equivale** a tutela automatica di ogni conseguenza economica (es. NASpI non sempre spettante).

¹⁴ Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

¹⁵ Nota per operatori: 1) Utile chiarire che le dimissioni: non hanno natura morale; non sono un atto di rottura personale. 2) il CAF/patronato **non decide**, ma **assiste** nella compilazione telematica.

¹⁶ Note per operatori: 1) Importante distinguere il piano relazionale (rapporti umani) dal piano giuridico (cessazione del rapporto di lavoro). 2) Le "regole" servono a: evitare dimissioni forzate o simulate; garantire tracciabilità dell'atto.

¹⁷ Nota per operatori: 1) Utile contrastare l'idea di: autorizzazione gerarchica; discrezionalità del datore. 2) La procedura telematica ha funzione: di tutela contro le dimissioni in bianco; di certezza giuridica della data e della volontà.

¹⁸ Nota per operatori: 1) Il punto chiave da comunicare è la validità formale dell'atto.



- In Italia puoi lasciare il lavoro seguendo le regole previste dalla legge.
- In Italia le dimissioni devono essere registrate online per essere valide.

Ferie

1. Definizione interculturale

Ferie = giorni pagati in cui puoi riposare dal lavoro. È un diritto previsto dalla legge italiana. Le ferie servono per recuperare energie e riposare.¹⁹

2. Linee guida interculturali²⁰

A. Paesi islamici (Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco)²¹

- In Italia le ferie servono anche per riposare e stare meglio, non solo per le feste.
- Per la legge italiana ogni lavoratore ha diritto al riposo.
- Chiedere ferie non è fare qualcosa di sbagliato: è previsto dalla legge.

B. Africa subsahariana (Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea)²²

- In Italia la legge dice che hai diritto alle ferie; quando farle lo decidi insieme al capo/la capo.
- Le ferie non fanno perdere lo stipendio.
- Le ferie si ottengono lavorando. La legge le prevede e non dipendono da quanto lavoro c'è in un periodo.

C. Paesi post-socialisti (Georgia, Moldova, Albania, Ucraina)²³

- Il capo/la capo non può negare le ferie che ti spettano.
- Le ferie si possono usare in diversi momenti dell'anno, non solo ad agosto.
- Le ferie sono previste dalla legge, non dal rapporto personale con il capo/la capo.

D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)²⁴

¹⁹ Nota per operatori: 1) il diritto alle ferie è **irrinunciabile** (art. 36 Cost.). 2) Le ferie **si maturano con il lavoro svolto** e non sono automatiche. 3) La retribuzione durante le ferie è dovuta, ma secondo le regole del contratto applicato. 4) Le finalità giuridiche sono il **recupero psicofisico**; l'uso concreto (famiglia, viaggi) non è oggetto di controllo.

²⁰ Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

²¹ Nota per operatori: È utile chiarire che chiedere ferie non incide sull'affidabilità lavorativa.

²² Nota per operatori: 1) Distinzione chiave: **titolarietà del diritto** (stabilità della legge); **collocazione temporale** (concordata con il datore, nel rispetto delle esigenze organizzative). 2) Importante chiarire che la quantità di lavoro "in quel momento" non elimina il diritto alle ferie già acquisite.

²³ Nota per operatori: 1) Attenzione a distinguere: **diniego del diritto** (non consentito) e **organizzazione delle ferie** (possibile, nei limiti di legge e contratto). 2) Utile contrastare la percezione delle ferie come "favore" o concessione personale.

²⁴ Nota per operatori: 1) "Obbligo" va inteso come obbligo del datore di **concedere e rispettare il diritto alle ferie**, non come imposizione arbitraria dei periodi di riposo. 2) L'uso delle ferie per rientri nel Paese d'origine è frequente e **giuridicamente irrilevante**: non è sindacabile.



- In Italia la legge obbliga a garantire il riposo e il datore deve rispettarlo.
- In Italia le ferie sono pagate.
- Le ferie servono sia per andare dalla famiglia se non è in Italia, sia per riposare.

Infortunio

1. Definizione interculturale

Infortunio = ti fai male mentre lavori. Devi dirlo subito. L'INAIL paga le cure e ti dà soldi se non puoi lavorare. L'infortunio, da solo, non fa perdere il lavoro.²⁵

2. Linee guida interculturali²⁶

*A. Paesi islamici (Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco)*²⁷

- La legge italiana aiuta chi ha un infortunio, con cure mediche e soldi per i giorni di assenza dal lavoro.
- Denunciare l'infortunio non è fare qualcosa di sbagliato: è previsto dalla legge.
- In Italia se ti fai male mentre lavori, non paga il capo/la capo: paga l'INAIL.

*B. Africa subsahariana (Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea)*²⁸

- In Italia ogni infortunio va detto subito.
- L'INAIL paga le cure mediche e i giorni in cui non puoi lavorare a causa dell'infortunio.
- Il capo/la capo non può licenziare una persona solo perché ha avuto un infortunio.

*C. Paesi post-socialisti (Georgia, Moldova, Albania, Ucraina)*²⁹

- Dire subito che ti sei fatto male al lavoro evita problemi a chi lavora e all'azienda.
- L'INAIL è un ente pubblico che si occupa degli infortuni sul lavoro.
- Dire che ti sei fatto male al lavoro non è una colpa. Serve solo per avere cure e protezione.

*D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)*³⁰

²⁵ Nota per operatori: 1) L'infortunio sul lavoro è un evento lesivo **avvenuto in occasione di lavoro** (art. 2 T.U. INAIL). 2) L'obbligo di comunicazione tempestiva è funzionale alla tutela sanitaria ed economica. 3) L'affermazione "non fa perdere il lavoro" va intesa come: divieto di licenziamento **per causa dell'infortunio in sé**; restano possibili altre cause legittime di cessazione (fine contratto, comparto, ecc.).

²⁶ Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

²⁷ Nota per operatori: È utile chiarire che l'INAIL eroga **prestazioni assicurative**, non assistenziali.

²⁸ Nota per operatori: 1) Importante contrastare la normalizzazione culturale dell'infortunio come "parte del lavoro". 2) L'indennità INAIL copre: cure sanitarie; indennità economica per l'assenza. 3) Il licenziamento è vietato se causato dall'infortunio, ma non per cause autonome.

²⁹ Nota per operatori: è utile chiarire che: la segnalazione tutela **anche il datore**, in termini assicurativi; l'INAIL è un ente pubblico **autonomo e specializzato**; non esiste una presunzione di colpa del lavoratore.

³⁰ Nota per operatori: 1) Importante distinguere l'infortunio (evento lavorativo) dalla malattia comune (evento extra-lavorativo). 2) L'indennità INAIL: non è un regalo; non crea debiti morali; è parte del sistema assicurativo obbligatorio.



- In Italia l'INAIL paga i giorni in cui non puoi lavorare a causa di un infortunio.
- I soldi dati dall'INAIL sono un diritto previsto dalla legge.
- Se ti fai male mentre lavori, è un infortunio. Se ti ammali a casa o fuori dal lavoro, è una malattia.

Licenziamento

1. Definizione interculturale

Licenziamento = il capo/la capo decide di chiudere il rapporto di lavoro seguendo le regole della legge.³¹

2. Linee guida interculturali³²

*A. Paesi islamici (Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco)*³³

- Essere licenziati non è una colpa. Può succedere ed è previsto dalla legge italiana.
- Se il lavoro finisce alla data scritta nel contratto, è fine contratto. Se finisce prima perché il capo/la capo decide di interromperlo, è licenziamento.
- Se vieni licenziato, puoi chiedere spiegazioni al capo/la capo, a un CAF o a un patronato: la legge italiana lo permette.

*B. Africa subsahariana (Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea, Costa d'Avorio)*³⁴

- In molti casi il capo/la capo deve spiegare per iscritto il motivo del licenziamento.
- Quando termina il periodo di lavoro, come nei lavori stagionali, il lavoro finisce ma non è un licenziamento.

*C. Paesi post-socialisti (Georgia, Moldova, Albania, Ucraina)*³⁵

- Il licenziamento è una procedura prevista dalla legge. A volte dipende da scelte dell'azienda, non da chi lavora.
- In Italia, di regola, il licenziamento deve essere comunicato in modo chiaro e per iscritto.
- Andare a un CAF o a un patronato è normale e non crea problemi.
- Se non è chiaro perché sei stato licenziato, la legge permette di chiedere aiuto.

³¹ Nota per operatori: 1) Il licenziamento è **un atto unilaterale del datore**, distinto: dalla **scadenza naturale del contratto a termine**; dalle **dimissioni**. 2) Non ogni cessazione decisa dal datore è automaticamente legittima: la validità dipende dal rispetto delle forme, dei motivi e delle procedure previste.

³² Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

³³ Nota per operatori: 1) Utile contrastare l'idea di: colpa morale; perdita di onore. 2) La distinzione tra **fine contratto e licenziamento** è centrale nei contesti in cui prevalgono rapporti informali. 3) La richiesta di spiegazioni è sempre **lecita**.

³⁴ Note per operatori: 1) La forma scritta: è richiesta nella generalità dei rapporti di lavoro subordinato; presenta eccezioni (lavoro domestico, periodo di prova, etc.). 2) Importante distinguere **fine stagione** da licenziamento, per evitare rinunce inconsapevoli a tutele.

³⁵ Nota per operatori: 1) Utile contrastare: la percezione del datore come unico arbitro; la vergogna legata alla cessazione del rapporto. 2) Il ricorso a CAF/patronati non ha effetti stigmatizzanti né giuridicamente negativi.



D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)³⁶

- Il licenziamento a volte dipende dalle scelte dell'azienda, non da chi lavora.
- Puoi dire “sono stato licenziato” senza paura: parlarne è normale ed è una situazione prevista dalla legge.

³⁶ Nota per operatori: Il “motivo reale” va inteso come **non fittizio o discriminatorio**, nei limiti della disciplina applicabile.

Residenza

1. Definizione interculturale

Residenza = è il luogo dove vivi di solito e che comunichi al Comune. Con la residenza puoi accedere a servizi pubblici.³⁷

2. Linee guida interculturali³⁸

A. Paesi islamici (Bangladesh, Pakistan, Tunisia, Egitto, Marocco)³⁹

- La residenza non serve a controllare la tua vita quotidiana. Serve per darti diritti e servizi come il medico e la scuola.

La residenza in Italia non cambia i rapporti familiari né i doveri verso la famiglia. Serve a dire allo Stato italiano dove vivi in Italia.

- La residenza è legata a te come persona, non al tuo capo o alla tua capo.

B. Africa subsahariana (Gambia, Senegal, Nigeria, Guinea)⁴⁰

- Con la residenza lo Stato sa dove vivi e può darti servizi come il medico e la scuola.

- Se non hai una casa stabile, il Comune può darti un indirizzo per la residenza, se hai i documenti in regola.

C. Paesi post-socialisti (Georgia, Moldova, Albania, Ucraina)⁴¹

- Cambiare l'indirizzo di residenza è normale e non crea problemi.

- Puoi continuare ad avere legami con il tuo Paese e avere la residenza in Italia.

D. Asia meridionale / Sud-Est asiatico (Sri Lanka, Filippine, India)⁴²

- La residenza è la casa dove vivi la maggior parte del tempo.

- La residenza è legata al luogo dove vivi, non al tuo lavoro.

³⁷ Note per operatori: 1) La residenza è definita dall'art. 43 c.c. come luogo della **dimora abituale**. 2) **È un dato amministrativo**, non un legame affettivo o familiare. 3) L'accesso a servizi (medico di base, scuola, servizi sociali) dipende anche **da altri requisiti**, ma la residenza è spesso condizione necessaria.

³⁸ Avvertenza metodologica per operatori → Queste linee guida: **non sostituiscono la normativa vigente; non sono istruzioni operative rigide**; servono a **mediare il linguaggio del diritto**, riducendo paure, fraintendimenti e sovrainterpretazioni culturali. L'uso consigliato è: come **supporto alla comunicazione**; come base per il dialogo interculturale; come strumento di accompagnamento, non di prescrizione.

³⁹ Nota per operatori: è utile contrastare il timore che la registrazione sia uno strumento di sorveglianza personale.

⁴⁰ Nota per operatori: è importante chiarire che la residenza fittizia/comunale è prevista anche per cittadini stranieri regolarmente soggiornanti.

⁴¹ Nota per operatori: 1) Il cambio di residenza è un atto ordinario e non produce conseguenze negative automatiche. 2) La residenza non cancella legami giuridici o affettivi con il Paese d'origine.

⁴² Nota per operatori: importante chiarire che 1) la residenza si fonda sulla vita quotidiana effettiva; 2) il datore di lavoro non ha alcun potere sulla scelta o sul cambio di residenza.

