

QUANDO E' CHE UN LAVORATORE E' IRREGOLARE?

1) Quando è che sono “in nero” ?

Sei un lavoratore in nero quando svolgi una qualsiasi prestazione lavorativa, in qualunque ambito (a meno che non sia un'azienda familiare, di volontariato o in stage) e sei privo di un contratto di lavoro (o di un contratto per fornire un servizio, per esempio se hai una “partita IVA”). Non hai quindi una busta paga (o non fornisci fattura), vieni pagato in contanti e per le autorità risulti disoccupato. Il lavoratore extra comunitario senza permesso di soggiorno è un caso tipico di lavoro a nero, proprio perché, fino a che la legge rimane quella attuale, non è possibile – anche volendo – assumerlo.

2) Vi sono varie forme di lavoro irregolare?

Sì. Vi possono essere varie forme di lavoro irregolare. Escludendo le attività illegali (perché criminali o perché, per essere esercitate, hanno bisogno di particolari autorizzazioni, come la professione medica per esempio) vi sono varie forme di lavoro irregolare, in cui puoi ritrovarti coinvolto. Vi è il cosiddetto “lavoro grigio”, cioè un lavoro che formalmente è regolare, ma che contiene in sé elementi di irregolarità: un orario di lavoro diverso (spesso ti fanno lavorare più ore di quanto consentito per legge); una parte del pagamento avviene “fuori busta” (cioè percepisci un salario diverso da quello contrattuale, in più o, spesso, anche in meno); si è inquadrati in un modo (per esempio operaio generico o facchino) diverso dalle mansioni che effettivamente svolgi (sei in realtà un operaio specializzato o lavori alla reception di un albergo).

3) Oltre all'aspetto salariale quando si può dire che un lavoro è parzialmente irregolare?

Un lavoro può dirsi parzialmente irregolare se, per esempio, durante la prestazione non si rispettano alcune norme relative ai versamenti previdenziali o assicurativi, o ancora non si rispettano i diritti sindacali, in particolare quanto prevede il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl), in materia di quantità massima di lavoro straordinario, ferie, riposi e malattie. O ancora in relazione a trattamenti particolari relativi ai rimborsi spese, alle indennità, ai tempi di spostamento (se è un lavoro che svolgi in giro per la città, per esempio).

4) Che cosa è un lavoro in elusione?

Il lavoro in elusione è un “nuovo tipo” di lavoro irregolare, legato alla nascita dei contratti c.d. atipici. Gli imprenditori fanno uso spesso di contratti non conformi al lavoro subordinato che consentono di evitare obblighi e spese (ferie, contributi, tredicesima, ecc.). La più comune di queste è l'assunzione come lavoratore autonomo, anche se hai orari ed incarichi ben definiti dal datore di lavoro. Cioè sei un lavoratore subordinato – ma non lo sai – perché, per definizione, il lavoratore autonomo non ha vincoli al di là della scadenza entro la quale deve terminare la sua prestazione. Al lavoratore autonomo viene detratta dallo stipendio la ritenuta d'acconto, oppure è costretto ad aprire la partita IVA ed a pagarla di tasca sua come un libero professionista. Questo espediente è utilizzato soprattutto nelle “nuove professioni”, quelle meno regolamentate, particolarmente nei servizi, per lo più da piccole aziende. Altre forme comuni di lavoro mascherato si hanno nelle cooperative che, oltre ad un numero fisso di soci, usano come “tappa buchi” un numero variabile di persone. Verificare se lavori in nero oppure no, è facilissimo, visto che anche nelle cooperative è previsto un prospetto paga oltre ai soldi dello stipendio.

Un altro esempio classico di contratto in “elusione” è quando si è assunti in co.co.pro (contratto di collaborazione a progetto) per svolgere un lavoro tipicamente inserito nel ciclo produttivo, con orari fissati, senza alcuna autonomia e sottoposti agli ordini dal superiore. Si tratta infatti di un lavoro subordinato mascherato, che permette al datore di “fissare il compenso” e soprattutto di versare meno contributi previdenziali. Il lavoratore atipico ha inoltre minori diritti e non è coperto dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Altro esempio tipico di lavoro in elusione è il falso associato in partecipazione o il falso part-time. Infine ci sono gli "extra" del turismo, che in teoria sono chiamati giornalmente per esigenze straordinarie. Mentre sono moltissimi gli "extra" che lavorano ogni giorno per 365 giorni l'anno.

COSA POSSO FARE SE LAVORO A NERO ?

Spesso capita di essere imbrogliati e derubati perché non si è a conoscenza dei propri diritti. Le leggi sono complicate, ma non ammettono ignoranza, come dire che seppure avevi ragione, ma non lo sapevi, sono problemi tuoi. **Cosa è possibile fare in questi casi? Si può sempre fare una causa di lavoro, assistiti dal sindacato, benché i tempi siano lunghi.** Ma per chiarire bene le cose conviene cominciare dal principio...

Il Contratto di fatto

Salvo rare eccezioni si può dire che l'assunzione deve sempre essere comunicata all'INPS e all'INAIL (e ai centri per l'impiego, l'ex collocamento) entro 5 giorni dall'inizio del lavoro (in Edilizia la comunicazione va fatta invece il giorno prima). Ma – ricorda - un'assunzione illegale è valida comunque e produce tutti i suoi effetti, come ad esempio l'anzianità di lavoro al fine del calcolo della retribuzione. **Se si lavora in una azienda senza contratto, per la legge, è il padrone ad essere illegale, mentre il lavoratore ha gli stessi diritti degli altri lavoratori assunti regolarmente, dalle ferie al pagamento durante la malattia, alla tutela dal licenziamento, ecc.** Anche se il contratto non è stato scritto nero su bianco, esiste e ha lo stesso validità giuridica. Il datore invece commette una serie di illeciti che vanno oltre la semplice elusione delle norme sull'assunzione: evasione fiscale e dei contributi sociali per iniziare, fino, spesso, al non rispetto delle norme sulla sicurezza e sulla prevenzione degli infortuni.

Azioni possibili per avere quello che mi spetta

È evidente che fra l'averne un diritto sulla carta ed il suo rispetto c'è una bella differenza, visto che sono i datori ad avere il coltello dalla parte del manico. Se si chiede il rispetto dei propri diritti, il rischio di trovarsi licenziati, con molte probabilità, è alto. Non sarà difficile sostituire questo lavoratore “visto che fuori c'è tanta gente che aspetta”. Forse sarebbe meglio star zitti e subire? Certamente questo è il consiglio del datore! Non il nostro, non quello del sindacato e dei lavoratori organizzati. Ma allora che fare?

- 1) L'ipotesi migliore è quella di convincere il padrone che licenziarti gli costerà di più che metterti in regola, magari con l'aiuto – se c'è – del delegato sindacale presente in azienda,

e comunque con l'aiuto di un sindacalista presente in città (in ogni città c'è una Camera del Lavoro della Cgil che potrà aiutarti).

- 2) Puoi chiedere di essere messo in regola, sapendo benissimo che ti licenzierà subito, per poi ricorrere al sindacato e al giudice per farti reintegrare nel posto di lavoro o, come accade di solito, per ricavare un risarcimento più alto possibile.

Il risultato che puoi ottenere dipende anche dal numero di dipendenti che ha la ditta, perché una delle leggi più importanti in materia, lo Statuto dei lavoratori, si applica solo alle imprese con più di 15 dipendenti.

Come posso far causa?

Il rapporto che, con i tuoi compagni, riesci ad avere con il datore è importante, ma ci sono dei casi in cui è indispensabile ricorrere al giudice, come quando si è licenziati. Ovviamente per fare una causa ci vuole un avvocato. Ne puoi scegliere uno personalmente o rivolgerti ad un sindacato di categoria, che con avvocati esperti già segue centinaia di cause ogni anno.

Come si svolge la causa? Che cosa è il tentativo di conciliazione?

Prima di ricorrere al giudice del lavoro si può tentare la conciliazione, con o senza l'intervento dell'avvocato, presso un'apposita commissione, presente presso la Direzione Provinciale del Lavoro. O ancora presso una sede detta di "conciliazione sindacale", una sede cioè costituita per disposizione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Ccnl), proprio al fine di ridurre il contenzioso giuridico.

La conciliazione conviene quasi sempre perché i tempi sono più rapidi, altrimenti si deve ricorrere al giudice. Ovviamente spesso capita che il datore di lavoro rifiuti di presentarsi, dopo essere stato convocato dal sindacato, o proponga cifre irrisorie per chiudere il procedimento. In questo ultimo caso sta a te decidere, in base alla proposta di mediazione fatta dal datore e in base a tutte le tue personali valutazioni (consigliati comunque sempre con il sindacalista che ti sta aiutando. Ha molta più esperienza di te in materia!).

Esiste inoltre una nuova fattispecie di conciliazione: detta monocratica, da poco introdotta dalla riforma dei servizi ispettivi del 2004. Al riguardo vedi però lo specifico capitoletto che segue.

Fallita la conciliazione (perché il datore non si è presentato o perché si è rifiutata la mediazione) l'avvocato deve presentare un ricorso al giudice del lavoro che contiene una dettagliata esposizione dei fatti, elenca le prove ed i testimoni a tuo favore (**ricorda che in seguito non sarà possibile aggiungere altro**). Seguono le udienze al termine delle quali, il giudice, sentite le parti in causa, emette la sentenza.

Il codice di Procedura prevede una durata del processo di appena due mesi, ma la durata media, spesso supera l'anno e mezzo/ due anni.

Se vinci puoi chiedere di essere pagato subito, anche se il datore di lavoro fa appello. E se non è disposto a pagare i suoi beni possono essere pignorati.

Per il processo sono importantissime le prove che puoi portare, quindi è il caso che tu ne raccolga il più possibile.

Cosa devo fare per prepararmi ad un'eventuale causa?

Se stai lavorando a nero e vuoi essere previdente, ci sono alcune accortezze e suggerimenti che puoi seguire:

- 1) segnati tutte le ore di lavoro che fai, straordinari compresi;
- 2) cerca di fare copie di tutti i fogli degli orari, delle firme giornaliere, del piano delle ferie, ecc., che provano la tua presenza continua sul posto di lavoro;
- 3) segna le somme che ricevi come compenso; se ti pagano con assegni trascrivi il numero, o meglio ancora - se puoi - fai una fotocopia di tutto;
- 4) quando discuti con il padrone cerca di essere sempre in compagnia di un collega in modo tale da avere un testimone;
- 5) prendi gli indirizzi dei colleghi in modo da poterli rintracciare senza passare per l'azienda, anche nel caso in cui se ne siano andati;
- 6) se fai colazione al bar di fronte a dove lavori o comunque se ti intrattiene spesso con persone che lavorano vicino al tuo luogo di lavoro (tutte persone – il barista e i vicini - che possono confermare che entri ed esci dall'azienda) annota anche i loro nomi ed indirizzi, possono essere altri utili testimoni;
- 7) cerca di fare la causa insieme ad altri colleghi: una denuncia collettiva ha sicuramente un peso maggiore.

Tutto questo ti servirà per farti fare i “conteggi” esatti (cioè sapere quanto il datore ti deve) e ovviamente per vincere la causa.

Per ogni informazione puoi comunque rivolgerti alla più vicina sede della Cgil (vedi anche il sito www.cgil.it) o chiamare il numero verde **848 – 854388**. Attivo nei giorni feriali dalle 14 alle 18 al costo di una telefonata urbana.

LA NUOVA RIFORMA DEI SERVIZI ISPETTIVI

Il passato Governo non ha fatto nulla per combattere il lavoro nero, anzi per molti versi lo ha incoraggiato, depotenziando i diversi sistemi ispettivi di INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale), INAIL (Istituto Nazionale Infortuni sul Lavoro) e del Ministero del Lavoro. Accanto a numerosi tagli al personale e alla riduzione delle risorse, ha varato una vasta “controriforma” delle norme sulla repressione degli illeciti in materia di lavoro (decreto legislativo n. 124 del 2004).

Conoscere la riforma dei servizi ispettivi

Le nuove norme in materia di riforma delle ispezioni sul lavoro si caratterizzano principalmente per i seguenti aspetti:

- *il controllo su tutti i servizi ispettivi (con esclusione delle Aziende Sanitarie), viene affidato, in modo centralistico e gerarchico, al Ministero del Lavoro e alle Direzioni regionali e provinciali, riducendo al minimo l'autonomia degli enti previdenziali, in particolare di INPS e INAIL.;*
- *si affidano agli stessi ispettori, che dovrebbero vigilare sulla corretta applicazione della legge, compiti di “prevenzione e promozione”. Cioè gli ispettori potranno svolgere consulenze a favore delle imprese che dovrebbero controllare;*
- *per le materie previdenziali (cioè per quanto riguarda i contributi da versare per la pensione e per l'assicurazione) tutti i possibili quesiti dei lavoratori e delle imprese saranno inoltrati alle Direzioni provinciali del lavoro, che quindi risponderanno anche per materie di competenza degli altri enti;*
- *con le nuove norme i verbali di accertamento (quanto un ispettore entra in azienda registra quanto appreso in appositi modelli, un po' come quando un vigile fa una multa) saranno utilizzabili come possibile prova diretta e, pertanto, non sarà più necessaria la ripetizione degli accertamenti. Prima, invece, l'ispettore poteva chiamare il lavoratore, magari nel proprio ufficio, per riascoltare la testimonianza e ciò si rivelava molto utile, soprattutto nel caso di una prima testimonianza “sotto pressione” del lavoratore irregolare che, ad esempio, si trovava a rispondere alle domande dell'ispettore con il proprio datore presente;*
- *si istituisce una nuova sede di conciliazione detta **monocratica** perché la presenza del sindacato non è obbligatoria, ma solo eventuale e quindi, insieme al lavoratore e al datore, vi è presente solo un funzionario del Ministero. La sede monocratica, come tutte le altre sedi di conciliazione (tra cui quella sindacale, dove però è obbligatoria l'assistenza al lavoratore), potrà essere luogo di transazioni e rinunce (cioè una volta fatta la transazione si rinuncia a qualsiasi altra pretesa).*

Che cosa è utile sapere?

E' molto importante sapere che:

- *la nuova sede di conciliazione, istituita dalla legge e con meno tutele per il lavoratore, non esclude la possibilità di accedere alle altre sedi previste dall'art. 410 del Codice di Procedura Civile e dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro. Cioè il lavoratore può sempre rifiutarsi e dire che preferisce fare la propria conciliazione presso le “vecchie commissioni” delle Direzioni Provinciali del Lavoro o presso le sedi istituite dai Ccnl (Contratti collettivi nazionali di lavoro), dove la presenza dei sindacati e dei rappresentanti del lavoratore è obbligatoria;*

- la nuova legge prevede la possibilità di accedere a questa conciliazione *anche senza una preventiva visita ispettiva*, ma *solo* su istanza del lavoratore (lo ricordiamo perché è molto importante!): senza consenso del lavoratore non si può fare una conciliazione monocratica “preventiva” (cioè senza visita dell’ispettore in azienda);
- durante una visita ispettiva l’ispettore *potrà proporre al datore e al lavoratore di espletare una conciliazione monocratica*. In questo caso il lavoratore sarà convocato presso la Direzione Provinciale del Lavoro per tentare di giungere ad una mediazione su quanto non corrisposto dal datore. Nel telegramma di convocazione la Direzione Provinciale del Lavoro è *tenuta ad informare il lavoratore che potrà farsi assistere da un suo sindacalista di fiducia* (proprio perché la presenza sindacale non è più obbligatoria);
- l’ispettore che è in visita in un’azienda potrà ora, - in presenza di crediti retributivi del lavoratore non corrisposti (straordinari non pagati, non rispetto dei minimi contrattuali, ecc.) - procedere ad una diffida contro cui *il datore può proporre il tentativo di conciliazione monocratica*. La diffida è un titolo esecutivo: cioè dopo un certo periodo di tempo il datore o ha conciliato con il lavoratore o è tenuto a dare al lavoratore quanto è stato quantificato nella diffida (in questi casi al lavoratore, che magari ha intenzione di andarsene, potrebbe anche convenire di rifiutarsi di conciliare e aspettare un po’ di tempo per “incassare” quanto gli spetta!);
- in ogni caso, a fronte della diffida o di una ingiunzione avente come oggetto la natura del rapporto di lavoro (per esempio sei stato assunto come collaboratore ma l’ispettore ha riconosciuto che in realtà lavoravi come lavoratore subordinato) e trascorsi 30 giorni (o non riuscita la conciliazione), l’azienda potrà ricorrere presso un nuovo Comitato regionale per i rapporti di lavoro. La differenza tra i vecchi comitati ed i nuovi è fondamentalmente una: nei comitati INPS erano presenti i rappresentanti di tutte le principali sigle sindacali, mentre nel nuovo comitato questo potrà essere integrato entro 30 giorni (e per ogni singolo ricorso avente come oggetto il tipo di contratto di lavoro) solo *da un rappresentante* dei datori di lavoro e da un rappresentante dei sindacati comparativamente più rappresentativi.

Cosa fare se un ispettore viene in azienda o - anche senza visita – se mi convoca per una conciliazione monocratica?

Riteniamo utile segnalarti che:

- ti puoi (e te lo consigliamo) rivolgere agli uffici vertenze della Cgil presenti in tutto il territorio nazionale (vedi il sito internet www.cgil.it);
- per legge puoi seguire i seguenti “comportamenti”:

Primo caso: durante lo svolgimento di una visita ispettiva, hai dato il tuo consenso alla conciliazione monocratica e – al momento in cui ti rivolgi all’Ufficio Vertenze della Cgil – non hai

ancora ricevuto formale comunicazione per comparire presso la Direzione Provinciale del Lavoro. Che cosa fare?

In questo caso potrai formalizzare subito, presso l'ufficio Vertenze più vicino, il *riconoscimento di una delega alla rappresentanza e alla tutela giuridica*. La Cgil informerà quindi la Direzione Provinciale del Lavoro competente dell'avvenuta delega e dell'avvio delle procedure di conciliazione ai sensi delle normative contrattuali e/o ex art. 410 C. P. C, *invitando la Direzione Provinciale del Lavoro a soprassedere all'avvio della conciliazione monocratica* (facendo così in modo che non vi siano conciliazioni al ribasso a danno del lavoratore).

Secondo caso: hai già ricevuto la comunicazione per comparire innanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro per espletare la conciliazione monocratica. Che cosa fare?

Prima di tutto puoi formalizzare il riconoscimento della delega alla rappresentanza e tutela al più vicino Ufficio Vertenze, quindi *potrai chiedere alla Cgil di comunicare all'ispettore la preferenza da te accordata ad altre sedi di conciliazione aventi identico valore giuridico, e/o far passare i termini previsti dalla normativa senza presentarti*, espletando immediatamente dopo la conciliazione in sede sindacale, nelle forme e nei tempi previsti dai diversi CCNL (Contratti Nazionali di Lavoro), con i tempi necessari per il giusto conteggio del dovuto.

Terzo caso: hai già conciliato in sede monocratica, sentendoti defraudato economicamente su alcuni aspetti (Trattamento di fine rapporto, straordinari fatti o altro). Che fare?

Anche in questo caso potrai rivolgerti agli Uffici Vertenze e al sindacato e potrai, insieme ad una rappresentante CGIL, *procedere ad una attenta valutazione e conteggio, in relazione al "quanto" e "come" sia avvenuta tale conciliazione eventualmente non assistita*, con particolare *attenzione all'inderogabilità di diritti* non disponibili (contributi previdenziali, ecc.). In questo caso occorre sapere – e regolarsi con particolare prudenza – che l'unico spazio di intervento di assistenza legale verte sul comportamento in buona o cattiva fede, dolo, omissione tenuto dall'ispettore o funzionario della Direzione Provinciale del Lavoro che ha presieduto e coordinato la conciliazione. O per vizi tecnico formali.

Quarto caso: il lavoratore è "invitato pressantemente" ad accedere alla conciliazione monocratica preventiva (avviata dal funzionario/ispettore della Direzione Provinciale del Lavoro cioè, senza visita in loco; è importante ricordarsi che essa può avvenire solo su richiesta del lavoratore interessato o su richiesta delle organizzazioni sindacali a cui ha dato mandato). Che cosa fare?

Ricorrendo sempre alla CGIL potrai farti comunque assistere presso la sede di conciliazione monocratica, al fine di verificare la correttezza della transazione *e farti consigliare in merito ad una possibile azione legale alternativa alla conciliazione*.

Ricordiamo infine che:

- 1- *non è oggetto possibile di rinuncia e transazione l'errata o la diversa qualificazione del rapporto di lavoro* (se sei un falso collaboratore o un falso lavoratore autonomo occorre

rivolgersi al giudice per il riconoscimento della reale fattispecie, sapendo che sono le reali caratteristiche del lavoro svolto che fanno il tipo di contratto!);

la legge (e la costituzione) *qualificano alcuni diritti come indisponibili*, cioè diritti a cui non si può rinunciare neanche se tu fossi d'accordo a privartene. Tra questi diritti inderogabili vi sono i *contributi previdenziali*, il *trattamento di fine rapporto* (TFR), le *ferie* ed i *riposi*.

Per avere ulteriori informazioni utili, per conoscere le proposte della Cgil per combattere il lavoro nero, per poter scaricare gratuitamente guide in più lingue vedi il sito internet: www.nolavoronero.it

COME LEGGERE LA BUSTA PAGA

Se riceviamo tutti i mesi la busta paga non vuol dire che il datore non “stia facendo il furbo”. Cerchiamo di capire, allora, le varie voci che compongono la busta paga, per capire se stiamo prendendo lo stipendio che ci spetta.

All'interno del documento, che ogni mese il datore ti deve consegnare, compaiono mensilmente gli elementi che corrispondono agli obblighi che il datore deve assolvere e che sono i seguenti:

1) *La retribuzione*

Cioè quanto il lavoratore percepisce ogni mese. Essa è costituita da una parte **fissa** ed una **variabile**. Il fisso dello stipendio è costituito **dalla paga base o minimo tabellare o minimo contrattuale**. E' in sostanza il livello minimo di trattamento economico stabilito per ogni categoria dai Contratti collettivi nazionali di lavoro (Ccnl). *Per sapere quale è il Ccnl che ti riguarda vai sul sito della Cgil www.cgil.it o chiedi informazioni alla più vicina Camera del Lavoro*

A queste voci si aggiunge inoltre il **superminimo**, quota di retribuzione che viene versata al lavoratore in aggiunta alla paga base e alla contingenza.

La parte variabile è formata invece da elementi che variano nei diversi mesi dell'anno, come gli importi dovuti a **straordinari**, ad **assegni familiari** e alle **indennità**, calcolate in genere come percentuale rispetto al minimo tabellare o in misura fissa. Della parte variabile fanno parte anche la tredicesima e talvolta la quattordicesima mensilità. La maggiorazione economica dovuta per ogni ora di straordinario, così come le diverse indennità sono riportate nel Ccnl applicato al settore in cui lavori. Ricordati che vanno pagate inoltre anche le ferie non godute.

2) *Le tasse*

Per quanto riguarda l'importo da versare allo Stato per il pagamento dell'Irpef, tale somma viene calcolata attraverso l'applicazione di una serie di scaglioni di reddito e le relative percentuali di tassazione (**aliquote**) sull'importo composto dalla retribuzione lorda, detratte le ritenute previdenziali e gli assegni familiari.

3) *I contributi previdenziali*

Altro elemento della busta paga è quello relativo alle trattenute ai fini della pensione. Per i lavoratori di aziende private, per gli artigiani, i commercianti, l'ente che si occupa in materia di

pensioni è l'Inps, a cui il datore di lavoro deve versare mensilmente una quota, trattenuta dalla busta paga, per ogni persona alle sue dipendenze. I contributi sono versati in percentuale fissa su quanto percepito dal lavoratore. Per tanto se vieni pagato meno di quanto ti spetta, vuol dire che il tuo datore sta versando anche contributi previdenziali minori.

Un altro ente cui si versano i contributi è l'Inail, la cui quota, a carico del datore di lavoro, viene calcolata sulla base dell'effettiva pericolosità e rischio della mansione ricoperta. L'Inail ha per propria missione la tutela e l'assistenza anti infortunistica del lavoratore. E' quindi molto importante.

A cura del Dip. Politiche Attive del Lavoro della Cgil Nazionale

Traduzione a cura di Punto lingue