

QUANDO E' CHE UN LAVORATORE E' IRREGOLARE?

“Istruzioni per l'uso”

1) Quando è che un lavoratore é “in nero” ?

Un lavoratore è considerato in nero quando svolge una qualsiasi prestazione lavorativa, in qualunque ambito (a meno che non sia un'azienda familiare, di volontariato o in stage).

Di solito si è privi di un contratto di lavoro (o di un contratto per fornire un servizio, per esempio se si ha una “partita IVA”).

Non si ha, quindi, una busta paga (o non si fornisce fattura per la prestazione autonoma effettuata),

Di solito si viene pagati in contanti e per le autorità (Centro Per l'Impiego) si risulta essere disoccupati.

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) Le varie forme di lavoro irregolare

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 ci si può ritrovare coinvolti.

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 si fa lavorare più ore di quanto consentito per legge); una parte del pagamento avviene “fuori busta” (cioè si percepisce 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 vengono ad essere svolte (a volte, in realtà, ci si trova di fronte ad un operaio specializzato o uno che lavora 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 uno svolge 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 si impongono al prestatore d'opera orari ed incarichi ben definiti dal datore di lavoro.

Cioè si è, di fatto, un lavoratore subordinato – ma non il lavoratore stesso non lo sa – 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 si lavora 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 SI PUO FARE SE SI 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, una volta che si firma una busta paga con meno soldi ricevuti di quelli dichiarati o con minori giornate dichiarate di quelle effettivamente effettuate, o addirittura un contratto con mansioni inferiori a quelle effettuate, ore minori di quelle lavorate, come dire, che seppure avevi ragione, ma siccome 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 – va ricordato – che 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 la stessa 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 spetta al lavoratore, anche se non regolare

È evidente che fra l'avere 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 che può dare il datore di lavoro! Non il nostro, non quello delle istituzioni, 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 Organizzazione Sindacale che potrà aiutare ogni singolo lavoratore).
- 2) Si può chiedere di essere messo in regola, sapendo benissimo che, il datore sarà tentato al licenziamento subito.
Ma il lavoratore può ricorrere al sindacato e al giudice per essere reintegrato nel posto di lavoro o, come accade di solito, per ricavare un risarcimento più alto possibile.

Il risultato che si può 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 si fa a fare causa?

Il rapporto che, con i colleghi di lavoro, si riesce 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. Di solito i Sindacati hanno avvocati esperti convenzionati che non fanno pagare nulla, che mettono sempre a disposizione del lavoratore, oppure se ne può scegliere uno personalmente.

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 si veda 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 favore del lavoratore (va **ricordato 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 si vince si può 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 il lavoratore può produrre, quindi è il caso che se ne raccolgano il più possibile.

Cosa bisogna fare per prepararsi ad un'eventuale causa?

Se si sta lavorando a nero e si vuole essere previdenti, ci sono alcune accortezze e suggerimenti che si possono seguire:

- 1) segnarsi tutte le ore di lavoro che si effettuano durante il rapporto di lavoro, straordinari compresi;

- 2) bisogno cercare 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) segnare le somme che si ricevono come compenso; se pagano con assegni si trascrive il numero, o meglio ancora - se si può – si fa una fotocopia di tutto;
- 4) quando si discute con il Datore di lavoro è utile cercare di essere sempre in compagnia di un collega in modo tale da avere un testimone;
- 5) prendere 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 si fa colazione al bar di fronte a dove si lavora o comunque ci si intrattiene spesso con persone che lavorano vicino al luogo di lavoro (tutte persone – il barista e i vicini - che possono confermare che si entra e esce dall'azienda in certi orari); annotare anche i loro nomi ed indirizzi, poiché possono essere altri utili, potenziali, testimoni;
- 7) bisogna, per quanto possibile, cercare di fare la causa insieme ad altri colleghi: una denuncia collettiva ha sicuramente un peso maggiore.

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

Per ogni informazione puoi comunque rivolgerti alla più vicina sede dei Sindacati che di solito sono sempre molto attenti e, soprattutto, dotati delle competenze professionali adeguati per assistere il lavoratore irregolare o in nero.