

Il lavoro irregolare

QUANDO E' CHE UN LAVORATORE SI DEFINISCE "IN NERO"?

E' un lavoratore in nero colui che svolge una qualsiasi prestazione senza aver prima firmato un regolare contratto di lavoro (o un contratto per fornire un servizio, laddove si tratta di lavoratore con partita IVA).

Il lavoratore non riceve perciò una busta paga (o non fornisce una regolare fattura), riceve il corrispettivo per il proprio lavoro in contanti e per le autorità risulta inoccupato. Non rientrano in questa previsione coloro che svolgono un servizio di volontariato o uno stage.

QUANDO INVECE SI PARLA DI "LAVORO GRIGIO" O LAVORO PARZIALMENTE IRREGOLARE?

Escludendo le attività illegali e criminali (ad esempio, lo svolgimento della professione medica senza la necessaria iscrizione all'albo dei medici), esistono varie forme di lavoro irregolare.

Si definisce "lavoro grigio" quel lavoro che formalmente è regolare ma che contiene al suo interno degli elementi di irregolarità: un orario di lavoro diverso da quello stabilito nel contratto (spesso il datore di lavoro fa lavorare i suoi dipendenti più ore di quelle consentite dalla legge); una parte del pagamento avviene "fuori busta"; si è inquadriati in un modo che non rispecchia la mansione effettivamente svolta.

Si parla di lavoro parzialmente irregolare se durante la prestazione non si rispettano alcune norme relative ai versamenti previdenziali o assicurativi o non si rispetta quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (ad esempio in materia di quantità massima di lavoro straordinario, ferie, riposi o malattie).

CHE COS'È IL LAVORO IN ELUSIONE?

Il lavoro in elusione è una forma di lavoro irregolare legato alla nascita dei contratti c.d. atipici.

Gli imprenditori fanno uso spesso di contratto non conformi alle previsioni di lavoro subordinato con il fine di evitare obblighi e spese. La più comune delle forme di lavoro in elusione è l'assunzione come lavoratore autonomo anche se il lavoratore in questione ha orari ed incarichi ben definiti dal datore di lavoro. In questo caso il lavoratore autonomo ha dei vincoli nell'esecuzione della prestazione che non dovrebbe avere, e perciò in realtà è un lavoratore subordinato.

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 e sottoposto agli ordini del superiore. Si tratta di un lavoro subordinato mascherato che permette al datore di lavoro di versare un fisso che va al di là delle reali ore lavorate e di versare meno contributi previdenziali.

COME POSSO VERIFICARE SE HO UN REGOLARE CONTRATTO SENZA CHIEDERE AL DATORE DI LAVORO?

A volte i lavoratori hanno il timore di chiedere al datore di lavoro se la loro assunzione è regolare o meno.

Ricordando sempre che per legge è un tuo diritto ricevere una copia del contratto nel momento in cui vieni assunto, puoi comunque rivolgerti al Centro per l'impiego che ha l'obbligo di fornirti un prospetto del tuo stato occupazionale.

COSA POSSO FARE SE STO LAVORANDO IN NERO?

E' importante sapere che ogni assunzione va comunicata dal datore di lavoro entro 5 giorni dall'inizio del lavoro all'INPS, all'INAIL e al centro per l'impiego (in edilizia la comunicazione va invece fatta il giorno prima).

Se si lavora in un'azienda senza contratto, è il datore di lavoro ad essere illegale, mentre il lavoratore ha gli stessi diritti dei lavoratori assunti regolarmente (ferie, malattie,...).

E' 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.

Ma allora cosa può fare il lavoratore per vedersi riconosciuti i propri diritti?

L'ipotesi migliore è quella di convincere il datore di lavoro, magari con l'aiuto di un delegato sindacale presente all'interno dell'azienda o comunque rivolgendoti al sindacato, a regolarizzare la tua presenza in azienda.

L'altra ipotesi è che alla tua richiesta di essere messo in regola segua un allontanamento dal posto di lavoro, a questo punto è possibile ricorrere prima al sindacato e poi al giudice per vederti riconosciuto il periodo lavorato e quanto eventualmente ti era dovuto e non hai percepito o per ricavare un opportuno risarcimento.

Prima di ricorrere al giudice del lavoro (il processo in base al Codice di Procedura dovrebbe durare circa 2 mesi, ma in realtà la durata media supera l'anno e mezzo), si può tentare una conciliazione presso la Direzione Provinciale del Lavoro o presso una sede di conciliazione sindacale.

La conciliazione ha la finalità di ridurre i tempi del contenzioso. Spesso però capita che il datore di lavoro, dopo essere stato convocato dal sindacato, rifiuti di presentarsi o proponga cifre irrisorie per chiudere il procedimento.

In questo caso sta al lavoratore decidere se accettare o meno la proposta di mediazione.

E' importante consigliarsi sempre con il sindacalista che ha parecchia esperienza in materia!

Se la conciliazione fallisce (perchè il datore non si è presentato o perchè la mediazione è stata rifiutata) l'avvocato può presentare al giudice del lavoro un ricorso con il quale tenta di dimostrare l'esistenza del rapporto di lavoro. Il ricorso dovrà contenere una dettagliata esposizione dei fatti ed indicare le prove e i testimoni a tuo favore.

Seguiranno una serie di udienze, al termine delle quali il giudice emetterà la sentenza.

Se vinci puoi chiedere di essere pagato subito, anche nel caso in cui il datore di lavoro intenda appellarsi.

COSA DEVO FARE PER PREPARARMI AD UN'EVENTUALE CAUSA?

Nella fase del procedimento davanti al giudice del lavoro sono importantissime le prove che puoi portare.

Perciò se stai lavorando a nero e vuoi essere previdente, ti suggeriamo alcune accortezze che puoi seguire:

1. appuntati tutte le ore di lavoro che fai, straordinari compresi;
2. cerca di fare fotocopie di tutti i fogli degli orari, piano delle ferie, firme giornaliere che provano la tua presenza continua sul posto di lavoro;
3. appuntati le somme che ricevi come compensi;
4. quando discuti con il padrone cerca di farlo sempre alla presenza di testimoni;

5. prendi i contatti dei tuoi colleghi, così da poterli rintracciare agevolmente anche laddove lascino l'azienda;
6. cerca di fare la causa insieme ad altri colleghi: una denuncia collettiva ha sicuramente un peso maggiore rispetto ad una denuncia individuale!

Per maggiori informazioni in merito al tuo caso specifico ti rimandiamo alla più vicina sede CGIL (individuabile tramite il sito www.cgil.it) o chiama il numero verde 848-854388.

LE SANZIONI DOPO IL JOBS ACT

Il Dlgs n.151/2015 (Jobs Act) ha portato rilevanti modifiche all'apparato sanzionatorio applicabile in caso di lavoro irregolare.

In particolare prevede che, in caso di impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro, si applicano le seguenti sanzioni:

- lavoro nero fino a 30 giorni: sanzione da 1.500 a 9.000 euro;
- lavoro nero da 31 a 60 giorni: sanzione da 3.000 a 18.000 euro;
- lavoro nero oltre 60 giorni: sanzione da 6.000 a 36.000 euro.

Oltre alle sanzioni per fasce, il Jobs Act introduce la procedura di diffida per mezzo della quale il datore di lavoro può ottenere uno sconto della sanzione laddove il lavoratore, ancora in forza all'atto dell'accertamento dell'illecito, venga assunto con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, full-time o part-time (con riduzione dell'orario non superiore al 50%), o determinato con durata non inferiore a 3 mesi, entro 120 giorni dalla notifica dell'accertamento della violazione.