

**A PROPOSITO DI LAVORO...**  
**OVVERO CONSIGLI UTILI**  
**PER LAVORATORI/TRICI IN DIFFICOLTÀ**  
***A cura dell'UNIONE SINDACALE ITALIANA – U.S.I. /***  
***A.I.T.***

## **IL LAVORO NERO**

Fino a qualche tempo fa, se ne sentiva parlare come di un fenomeno riguardante solo alcune fasce della popolazione, cioè un certo strato di giovani emarginati e il "solito mezzogiorno arretrato" di un'Italia che si definiva "civile, democratica, sviluppata".

Solo da quando la crisi economica fa sentire i suoi effetti micidiali, in molti si sono accorti che si tratta di una situazione "normale", che coinvolge milioni di persone anche nel "Bel Paese" e che a rappresentare l'eccezione è, e sarà con maggiore frequenza, avere un lavoro regolare e continuativo. Il fatto che non si tratti già più di istituzioni riguardanti i lavoratori più giovani, ma anche chi non lo è dal punto di vista anagrafico (spesso con un livello di formazione professionale elevato) basta a sufficienza e dovrebbe farci riflettere e agire di conseguenza.

Il ritornello è lo stesso: "...Adesso lavori così, poi fra un anno o due ti farò un contratto regolare..."; le soluzioni che i padroni, piccoli o grandi, prospettano sono le più diverse: si va dal part-time, cioè il lavoro a tempo parziale, all'occupazione a tempo pieno ma senza contratto, al lavoro precario o saltuario, senza alcun rispetto per il salario minimo previsto dal Contratto Collettivo di categoria (CCNL), i diritti di lavoratore/trice o come persona, senza misure di garanzia dagli infortuni sul lavoro o "senza busta paga" ...i più "fortunati", si fa per dire, sono coloro che usufruiscono del contratto di formazione-lavoro (CFL), che allo stato attuale rappresenta la forma più legale di sfruttamento di forza-lavoro, specie giovanile, nonché la più usata e redditizia per tutti gli imprenditori e in quasi tutte le categorie e qualifiche.

Lo strumento che viene adoperato con una certa facilità e che permette di nascondere molte forme di lavoro "al nero" è l'assunzione in qualità di **lavoratore autonomo**.

## **IL LAVORO AUTONOMO**

Moltissimi lavoratori/trici sono assunti e prestano la loro attività lavorativa attraverso un contratto di solito definito "a ritenuta d'acconto" o "a prestazione professionale".

Questo tipo di rapporto di lavoro autonomo è adatto per quelle attività o professioni che richiedono una certa capacità organizzativa, mezzi propri, autonomia e indipendenza nella gestione del proprio lavoro e alta professionalità; insomma si tratta di figure professionali (avvocati, commercialisti, ingegneri, architetti...) che non hanno vincoli di subordinazione e che sono tenuti a rispettare la scadenza entro la quale il lavoro o il servizio devono essere compiuti e i patti contrattuali stipulati con il cliente.

Il lavoratore "autonomo", vero o presunto che sia, è soggetto alla detrazione dallo stipendio della ritenuta d'acconto, oppure a volte è costretto ad aprire la partita IVA e a pagarla di tasca sua, come un libero professionista; accade sempre più di frequente che si trovino "lavoratori autonomi" che svolgono mansioni esecutive e con rigidi vincoli gerarchici. Questa forma è ritenuta dal datore di lavoro molto vantaggiosa perché:

- a. Si risparmia dal punto di vista economico, riducendo il "costo del lavoro";
- b. Non si rispettano le normali procedure di assunzione;
- c. Non si è tenuti al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali, né si rispetta la normativa posta a tutela dei lavoratori subordinati;
- d. Non sono applicate le norme previste dal CCNL (contratto collettivo);
- e. Se si svolge un servizio rivolto al pubblico, il datore di lavoro non fa assicurare i lavoratori e si esime da responsabilità in caso di danni o lesioni agli utenti;
- f. Non si rispettano le garanzie ed i diritti sindacali, anche in caso di conflitti di lavoro o inadempienze del datore di lavoro.

Questo tipo di lavoro "camuffato" è utilizzato soprattutto per le famose "nuove professioni", che guarda caso sono anche le meno regolamentate, in particolare nel settore dei servizi, costituito per lo più da piccole aziende, sotto i 15 dipendenti, dove è molto difficile applicare anche le norme previste dalla L. 300/70, lo "statuto dei Lavoratori".

Altre forme comuni di uso del "lavoro autonomo" in maniera illegittima si verificano nelle cooperative che, oltre ad un numero fisso di soci, hanno spesso a disposizione un certo numero di persone disponibili a fare i "tappabuchi" ; la posizione di questi

lavoratori dovrebbe essere regolarizzata, poiché la normativa sulle cooperative prevede, oltre ai soci-lavoratori, una percentuale di operai ausiliari (nonché una presenza non superiore al 50% dell'organico di volontari, specie per le cooperative di assistenza a disabili, anziani...). In questi casi la verifica sulla regolarità della posizione lavorativa è più facile, visto che anche chi lavora in una cooperativa deve ricevere insieme alla retribuzione un prospetto paga.

Altro settore a "rischio" è quello turistico: infatti i lavoratori giornalieri sono chiamati per "necessità straordinarie", ma in realtà sono moltissimi coloro che vanno a lavorare "extra" ogni giorno per tutto il periodo stagionale o per tutto l'anno. Ciò è permesso da una norma prevista nella L. 56/1987 sul lavoro a tempo determinato, che prevede l'utilizzo di personale extra anche per un solo giorno; anche in questo modo il lavoro nero è di fatto cresciuto in maniera spropositata nei ristoranti e negli alberghi.

Il problema che va risolto per primo è individuare se si è in presenza di un lavoro autonomo o di un lavoro subordinato, camuffato da "prestazione autonoma". In proposito, ricordiamo che: il lavoratore subordinato ha la titolarità del diritto alla retribuzione prevista dai minimi tabellari per la qualifica e le mansioni; di solito esiste un contratto collettivo di categoria (CCNL), ma sono ovviamente applicabili nei contratti di lavoro le condizioni di miglior favore rispetto al CCNL, che va preso come base minima anche per gli altri aspetti del rapporto lavorativo (orario, turni, ferie, indennità...).

Il lavoratore ha inoltre diritto al versamento dei contributi, al pagamento dei periodi di malattia, alla 13<sup>o</sup> mensilità, al T.F.R. (trattamento di fine rapporto, cioè la liquidazione). Inoltre il lavoratore può essere licenziato solo nei casi previsti dalla legge (cioè per giusta causa o giustificato motivo), mentre il lavoratore autonomo, data la grande discrezionalità del datore di lavoro in merito al rapporto, può essere licenziato in qualsiasi momento.

Il fatto che si sia firmato un contratto nel quale il lavoratore è definito come "lavoratore autonomo" mentre in realtà è soggetto al vincolo di gerarchia e di subordinazione non è considerato un ostacolo insormontabile: non è determinante la definizione che le parti hanno voluto dare al rapporto di lavoro inserita nel contratto, ma la sostanza di detto rapporto e la situazione di fatto.

Quello che bisogna ricercare e valutare è **l'esistenza di un vincolo personale di subordinazione del lavoratore al potere disciplinare, direttivo e organizzativo del datore di lavoro:**

l'esistenza di questo vincolo si desume dall'orario che svolge il lavoratore, dall'oggetto della prestazione, dalle mansioni e dall'inquadramento nella struttura organizzativa della Società, dall'obbligo giuridico del lavoratore di eseguire diligentemente la prestazione in cambio di un salario, dalla regolarità nel pagamento, dall'assoggettamento al potere disciplinare del lavoratore; non è necessario che tutti questi elementi siano presenti contemporaneamente, ma l'orientamento prevalente dei giudici ritiene che almeno alcuni di essi devono essere operanti e provati.

Bisogna ricordare poi che l'assunzione di un lavoratore deve avvenire di solito con l'approvazione dell'ufficio di collocamento, anche con il regime attuale che ha esteso la **chiamata nominativa** in tutti i settori, sostituendo la **chiamata numerica** degli iscritti alle liste di collocamento in base ai punteggi. Anche una **assunzione illegale è valida e produce i suoi effetti**, come per esempio l'anzianità di servizio ai fini della retribuzione. Infatti, se si lavora senza un contratto in una ditta privata, è il padrone e non il lavoratore a trovarsi in una situazione di illegalità, perché ai fini legislativi, il lavoratore ha gli stessi diritti degli altri dipendenti assunti regolarmente.

## **ALCUNI CONSIGLI DELLA COMMISSIONE GIURIDICA DELL'U.S.I.**

### **SU IMPOSTARE LA VERTENZA**

*La/il lavoratrice/ore, che voglia far riconoscere la propria posizione di lavoro subordinato, **finché dura il rapporto di lavoro**, in qualsiasi momento può chiedere la regolarizzazione. La domanda può essere presentata all'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione (U.P.L.M.O.), sperando che il datore di lavoro sia disponibile ad una soluzione bonaria e amichevole della vertenza; dato che la probabilità di restare disoccupato sono notevoli e la fila di quelli che premono anche per un lavoro mal pagato è piuttosto lunga, è necessario avere alcuni accorgimenti.*

- a. Sono molto importanti **le prove** che si riescono a fornire, sia nell'ipotesi di domanda all'UPLMO che nel caso di rifiuto della soluzione amichevole, che porta il lavoratore a rivolgere la domanda al Pretore del Lavoro (con un ricorso e relativa assistenza legale) **È consigliabile segnare su un'agenda tutte le ore che si fanno e i giorni effettivamente lavorati, compresi gli straordinari e/o il lavoro notturno; fotocopiare se è possibile tutti i fogli**

**degli orari, delle firme di presenza giornaliera, del piano delle ferie e dei giorni di festa se non sono pagati, tutto quello che può provare la presenza continuativa del lavoratore sul posto di lavoro (ricevute attrezzi, fatture, ecc.); scrivere le somme ricevute come compenso, se si è pagati con degli assegni, trascriverne il numero o fotocopiare gli assegni (meglio se si riesce ad ottenere una Busta Paga, anche se l'importo è minore di quanto c'è scritto sopra o se si ricevano soldi fuori busta); quando si fanno colloqui con il datore di lavoro è consigliabile essere in compagnia di uno o più colleghi di lavoro, in modo da avere un testimone; in ogni caso, ogni richiesta è meglio farla per iscritto, con lettera raccomandata con A/R (avviso di ricevimento), tenendo con sé una copia; prendere gli indirizzi dei colleghi, allo scopo di contattarli se sono interessati anche loro alla regolarizzazione, per eventuali testimonianze, se non lavorano più insieme nello stesso posto di lavoro di chi fa la vertenza; soprattutto, cercare di organizzare la vertenza collettivamente con altri colleghi di lavoro, così si hanno maggiori possibilità di successo.**

**b. Bisogna considerare l'ipotesi che il rapporto di lavoro sia cessato; in questo caso il lavoratore può chiedere l'accertamento della "natura" del rapporto entro i 5 anni successivi alla data di cessazione del rapporto. Nel caso che il giudice dia ragione al lavoratore riconoscendo la prestazione di lavoro subordinato, dovranno essere corrisposte al lavoratore/ricorrente tutte le somme negate in pendenza del rapporto di lavoro (tredicesima mensilità, ferie, festività, malattie non pagate, liquidazione, ecc.). Dovranno essere versati i contributi relativi al periodo di lavoro precedente.**

**c. Di solito gli avvocati che si occupano di queste situazioni non sono tutti degli esperti; infatti, il rischio di ricorrere alle prestazioni di incompetenti o peggio ladri è cosa non improbabile; anche il rivolgersi ai sindacati di "Stato" Cgil-Cisl-Uil e a quelli corporativi non esime lavoratrici/tori dal sostenere le onerose spese della "tessera", (variabile tra le 150 e le 200.000 lire), né si è esentati dal dover corrispondere, in caso di vittoria, una percentuale (variabile tra il 5% ed il 10%) di ciò che si ottiene dal punto di vista monetario.**

È per questa ragione che le/i lavoratrici/tori che hanno fatto la

scelta di **autorganizzarsi** sui posti di lavoro e nel territorio , si sono dotati anche di proprie strutture di consulenza e di assistenza legale o tramite una rete di avvocati e consulenti iscritti alle organizzazioni di base e autogestite dai lavoratori (e l'**Unione Sindacale Italiana** ormai da decenni si è dotata di tutto questo); in questa maniera si opera un controllo continuo e diretto sull'operato degli avvocati e si attua una maggiore partecipazione dei lavoratori all'elaborazione delle linee di difesa e delle iniziative legali, che comunque fanno solo da supporto alle iniziative politico-sindacali che solo i lavoratori hanno il potere e il diritto di decidere.

Fermo restando che i lavoratori hanno dei diritti e delle pretese tutelabili anche in via giudiziaria, sarà di importanza basilare avere una conoscenza approfondita del proprio CCNL e della normativa in materia di lavoro, basi e conoscenze che i lavoratori dovranno ottenere allo scopo di non dover più delegare agli "esperti" il compito di difenderli nelle normali attività politico-sindacali; solo in questo modo e con tali atteggiamenti, si rimarrà coerenti con il vecchio, ma sempre attuale, motto del secolo scorso: *"l'emancipazione dei lavoratori sarà opera dei lavoratori stessi... o non sarà"*.

Unione Sindacale Italiana – USI / AIT - Via Iside 12, 00184 Roma - **Tel. 06/70451981, Fax 06/77201444**