

Basi di diritto del lavoro

Conoscere i propri diritti per difenderli ed ampliarli

Napoli, 09/05/2025



Indice:

- Lavoro subordinato e tipologie (pag.3)
- CCNL e normativa (pag.15)
- Conclusione del rapporto di lavoro (pag.27)
- Illeciti padronali (pag.31)
- Pratiche di autodifesa (pag.36)
- Conclusioni politiche (pag.42)

Lavoro subordinato e tipologie



Il lavoro subordinato o dipendente è disciplinato dalla normativa e dalla contrattazione collettiva.

E' Lavoratore subordinato chiunque presti i propri servizi alle dipendenze di datore di lavoro in cambio di una retribuzione. Il datore esercita sul lavoratore dipendente 3 tipi di potere: di direzione, di controllo e disciplinare. Ciò vale a prescindere dalla forma con cui è istituito il rapporto di lavoro.

Il Contratto Collettivo Nazionale di settore (CCNL) definisce tutte le modalità in cui si svolge la prestazione lavorativa (retribuzione, orari, ferie, malattia, maggiorazioni ecc.), copre tutti i lavoratori di un determinato settore, anche quelli senza contratto. I CCNL sono reperibili su internet, sul sito del CNEL è presente un archivio pubblico.

La prestazione di lavoro è formalizzata con un contratto individuale che deve essere firmato e registrato. Il contratto riporta i dati anagrafici del lavoratore e del datore, il CCNL di riferimento, la tipologia di lavoro e le mansioni.

Il lavoro può essere a tempo pieno (full-time) che in genere corrisponde a 40 ore settimanali oppure a tempo parziale (part-time) per una percentuale delle ore rispetto al full-time.

Il lavoro può essere a tempo indeterminato (senza una data di fine) o a tempo determinato – detto anche a termine – per un periodo ben definito dal contratto. In caso di lavoro senza contratto (a nero) oppure con contratto non fatto nelle forme previste dalla legge, il rapporto di lavoro si intende a tempo indeterminato.

Il contratto a termine può avere una durata massima di 12 mesi, è possibile prorogarlo per 4 volte per un massimo di 24 mesi, estendibili a 36 in casi specifici.

I lavoratori a termine non possono superare il 20% dell'organico aziendale, salvo disposizioni specifiche del CCNL; fra un rinnovo e l'altro è necessario che passi un determinato intervallo di tempo.

Nel caso di violazione di questi limiti il contratto è tramutato in contratto a tempo indeterminato.

In genere i lavoratori a tempo indeterminato sono meno ricattabili, hanno più tutele e retribuzioni più elevate, infatti le procedure di licenziamento hanno dei costi.

Lavoro subordinato e tipologie – esempio contratto individuale

OGGETTO: Contratto di lavoro A TEMPO DETERMINATO Part-Time

(in rispetto dell'art.1 del D.D. riformando l'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015)

Tra

Il sottoscritto datore di lavoro

Sede Legale:

Sede Operativa:

Codice Fiscale/Partita Iva

e

La Sig.ra _____ nata a NAPOLI (NA) il _____ e residente in NAPOLI (NA) alla VIA _____ - C/F: _____ - assunta con contratto di lavoro Part-Time a TEMPO DETERMINATO, prorogabile ad un limite superiore fino a 24 mesi (art.1 del D.D. riformando l'art. 19, D.Lgs. n. 81/2015) per esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'ordinaria attività per esigenze sostitutive di altri lavoratori e/o esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi non programmabili dell'attività ordinaria. Il rapporto di lavoro sarà regolato dalle seguenti condizioni:

Data assunzione e LUL

Data inizio _____ al _____ - Matricola nel LUL N° _____

Qualifica e categoria

L'assunzione s'intenderà propria delle mansioni di Operaia e della qualifica di A/Cameriera di ristorante.

Inquadramento e retribuzione

La Dipendente sarà inquadrata al 6° livello e percepirà la retribuzione relativa a tale fascia del Contratto Pubblici esercizi. Detta retribuzione sarà commisurata, ad ogni effetto contrattuale, alla durata della prestazione richiesta e sarà così ripartita: paga base + contingenza + elemento aggiuntivo + scatti di anzianità. Resta inteso che eventuali prestazioni eccedenti al detto orario, saranno compensate in conformità a quanto definito in materia del contratto. Qualsiasi emolumento premio, indennità che in forza di contratto vigente o futuro ovvero di legge, dovessero applicarsi al rapporto di lavoro così posto in essere, s'intende senz'altro ridotto in relazione alla durata della prestazione e ciò sempre che l'emolumento stesso sia compatibile con la prestazione lavorativa: tempo parziale.

Codice IBAN

La Dipendente dichiara di voler ricevere il pagamento sul seguente codice IBAN: _____

Orario di lavoro

L'orario di lavoro è stabilito in n° 8 ore settimanali, distribuite in n° 4 ore giornaliere per n° 2 giorni a settimana (la cui esatta articolazione sarà concordata successivamente). Resta inteso che secondo le esigenze commerciali e previo accordo, la dipendente fornisce la Sua disponibilità per lavori supplementari, straordinari, per l'intera giornata lavorativa o variazioni orarie.

Periodo di prova

Il periodo di prova sarà di 60 giorni di effettivo lavoro.

Lavoro subordinato e tipologie – UniLav

Il datore comunica l'esistenza e le variazioni del contratto alle istituzioni tramite il modello UniLav.

Inizialmente ci sono le anagrafiche, la sezione 4 riporta i dati dell'avvio del rapporto di lavoro, la sezione 6 la trasformazione da un contratto ad un altro, la sezione 7 la cessazione (dimissioni/licenziamento)

20/05/24, 12:16 CO Campania

 **SILF - CAMPANIA** 

Ricevuta Comunicazione Obbligatoria Online
Comunicazione Obbligatoria Unificato UniLav

Numero Protocollo 01039735
Codice comunicazione 0506324340049088
Data invio 20/05/2024 12:14:27

Sezione 1 - Datore di lavoro

Codice Fiscale [REDACTED]
Denominazione [REDACTED]
Settore 13.92.10 - Confezionamento di biancheria da letto, da tavola e per l'arredamento
Pubblica amministrazione NO

Sede Legale

Indirizzo [REDACTED]
Recapiti [REDACTED]

Sede Lavoro

Indirizzo [REDACTED]
Recapiti [REDACTED]

Sezione 2 - Lavoratore

Codice fiscale [REDACTED]
Cognome [REDACTED]
Nome [REDACTED]
Cittadinanza 000 - ITALIANA
Data di nascita [REDACTED]
Comune di nascita [REDACTED]
Comune domicilio [REDACTED]
Indirizzo domicilio [REDACTED]
Livello istruzione [REDACTED]

Sezione 4 - Inizio

Data inizio [REDACTED]
Ente previdenziale 01 - INPS
Codice ente previdenziale 5124909156
PatINAIL 9159848370
Tipologia contrattuale A.01.00 - LAVORO A TEMPO INDETERMINATO
Socio lavoratore NO
Lavoratore in mobilità NO
Lavoro Stagionale NO
Assunzione Obbligatoria NO
CCNL 0030 - ABBIGLIAMENTO - Piccola industria
Livello Inquadramento 000009 - QUALIFICATO - 2
Tipo orario P - TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE
Ore settimanali medie 31
Qualifica professionale 7.2.6.9.0.0 - Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati
Retribuzione 15682

Lavoro subordinato e tipologie – C2 storico

Per verificare che il contratto sia stato registrato c'è la possibilità di visualizzare il C2 storico, un documento che riporta tutti i rapporti di lavoro registrati storicamente a proprio nome con date ed anagrafiche aziendali.

Il documento è disponibile su click-lavoro regione Campania tramite lo SPID (identità digitale).



GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
Direzione Generale per l'istruzione, la formazione, il lavoro e le politiche giovanili
UOD STP di CPI NAPOLI FUORIGROTTA

NAPOLI, li 18/12/2024
Mod. C2/storico CF: [REDACTED]

Dati anagrafici lavoratore (breve)

ID	[REDACTED]
Codice fiscale	[REDACTED]
Cognome e nome	[REDACTED]
Indirizzo di domicilio	[REDACTED] NAPOLI (NA)
Data e luogo di nascita	[REDACTED]

Iscrizioni

Tipo iscrizione	Data iscrizione	Data anzianità	Motivo cancellazione
-----------------	-----------------	----------------	----------------------

Giorni di Disoccupazione Collocamento Ordinario : 0

N.B. I mesi di disoccupazione sono calcolati al netto delle eventuali sospensioni

Presentazioni a sportello

Data presentazione

Storia lavorativa

Data inizio	Data fine	Azienda	Rapporto
09/11/2024	05/12/2024 CHIUSURA AUTOMATICA	[REDACTED] CF: [REDACTED] P.IVA: [REDACTED]	PROROGA Cod. comunicazione: [REDACTED]
09/08/2024	08/11/2024	[REDACTED] CF: [REDACTED] P.IVA: [REDACTED]	LAVORO A TEMPO DETERMINATO TEMPO PARZIALE ORIZZONTALE a 24 ore settimanali Cod. comunicazione: [REDACTED] Qual: 522326 cameriere di sala

Il contratto di apprendistato è una categoria particolare di lavoro subordinato per l'inserimento dei giovani, prevede formazione continua e la presenza costante di un tutor.

E' utilizzato dai datori di lavoro perché prevede decontribuzioni e le retribuzioni – definite dal CCNL – possono essere inferiori. E' di 3 tipi:

- Per la qualifica ed il diploma professionale. Finalizzato all'ottenimento di un titolo, per soggetti fra i 15 e 25 anni.
- Professionalizzate. Finalizzato ad una qualificazione professionale, per soggetti fra i 18 e 29 anni.
- Di alta formazione e ricerca. Per titoli universitari e di ricerca, per soggetti fra i 18 e 29 anni.

Alla fine del contratto (max 3 anni) il rapporto si tramuta in un lavoro a tempo indeterminato.

Anche il tirocinio è finalizzato all'inserimento ed alla formazione e prevede la presenza costante di un tutor, formalmente non rientra fra lavoro subordinato ma di fatto lo è. Ci sono 2 tipologie:

- Curriculare. Inserito in percorsi formativi di scuole, università e centri di formazione. Non prevede retribuzione. (Max. 6 mesi)
- Extracurriculare. Per competenze professionali aziendali, in Campania prevede una retribuzione minima di € 500 mensili. (Max. 12 mesi, 24 mesi per soggetti svantaggiati)

Gli enti locali possono promuovere delle borse lavoro specifiche per l'inserimento di alcune categorie di soggetti, per un massimo di 12 mesi, prorogabili in determinati casi.

Infine ci sono i lavoratori in alternanza scuola-lavoro delle scuole superiori, non retribuiti.

Per lavoro interinale o in somministrazione si intende una tipologia di lavoro subordinato in cui il lavoratore è formalmente dipendente di un'azienda intermediaria (agenzia per il lavoro) che fornisce il servizio del lavoratore ad un'azienda terza.

E' utilizzato dalle aziende per avere manodopera più flessibile. In teoria il lavoratore è pagato dall'azienda somministratrice per lo stesso importo dei colleghi dell'azienda utilizzatrice, la durata massima in un'azienda è di 24 mesi.

Per lavoro a chiamata o intermittente si identifica un rapporto contrattualizzato, in cui non sono specificate le ore settimanali di lavoro, che dipendono dalle necessità contingenti aziendali. Può essere con obbligo di risposta (indennità di disponibilità) o senza. Paga, modalità e limiti sono determinati dai CCNL.

Per lavoro occasionale (max 280 ore annue) sono previsti voucher per un limite di 5000 euro annui per un lavoratore e di 2500 per ogni singolo rapporto di lavoro. L'importo minimo è di € 10 lordi l'ora. Sono previste criteri diversi per alcuni settori. Sono di 2 tipi:

- Contratto di prestazione occasionale (CPO), per le aziende con meno di 10 lavoratori dipendenti;
- Libretto famiglia. Per i lavoratori domestici.

Il lavoro che sfugge dalle definizioni di lavoro subordinato, in quanto legato a delle specifiche prestazioni e svolto in autonomia è detto lavoro autonomo. A questo tipo di lavoro non si applicano i CCNL.

Fino a € 5000 annui si può lavorare con ritenuta di acconto, con il semplice codice fiscale. Superati i € 5000 è necessario aprire una Partita IVA, in questo caso i pagamenti si riceveranno lordi e sarà necessario versare contributi ed imposte.

Infine esiste una modalità mista fra lavoro autonomo e dipendente, detta parasubordinata, è il caso dei CO.CO.CO.

CCNL e Normativa



Il CCNL è determinato da un accordo fra le organizzazioni sindacali e padronali di settore. E' una grande conquista frutto delle lotte operaie per l'aumento del potere contrattuale dei lavoratori che individualmente sono più ricattabili.

Il CCNL Definisce tutte le modalità in cui si svolge la prestazione lavorativa (retribuzione, orari, ferie, malattia, maggiorazioni ecc.), copre tutti i lavoratori subordinati di un determinato settore ed è rinnovato ogni 3 anni.

Oltre al CCNL possono esserci anche dei contratti integrativi di secondo livello territoriali o aziendali, generalmente con migliori condizioni ma in genere sono presenti solo nelle imprese maggiori.

Il CCNL definisce le mansioni svolte dal lavoratore e per ognuna di queste definisce un livello di inquadramento, una retribuzione ed altre indennità.

Nel CCNL la retribuzione si riferisce ad una mensilità full-time, è definito un coefficiente orario per determinare la retribuzione oraria.

La retribuzione è espressa a lordo, di questa una parte va in imposte (per il funzionamento generale dello stato) ed una parte in contributi (per prestazioni previdenziali come la pensione o l'indennità di disoccupazione). Il valore netto percepito dipende dalle condizioni personali, però, per un salario medio/basso è all'incirca il 75/80% del lordo.

CCNL – contenuto – Esempio: CCNL turismo e pubblici esercizi 2024, livello di inquadramento, mansioni e retribuzioni

Livello di inquadramento	Mansioni principali (Art.54)	Totale lordo mensile dal 01/06/2024
A	Direttore, Responsabile struttura.	2.331,41 €
B	Responsabile di area o di funzione.	2.152,82 €
1	Capo servizio catering	2.000,05 €
2	Direttore di servizio, capo laboratorio, primo maitre, capo servizio sala, capo cuoco, capo barista ecc.	1.821,48 €
3	Barman unico, cuoco unico, primo pasticciere, maitre, sommelier ecc.	1.713,55 €
4	Cuoco capo partita, cuoco cucina non organizzata in partite, barman, cameriere ristorante, gelatiere, pizzaiolo ecc.	1.612,69 €
5	Cassiere, banconiere, cameriere bar, barista, operatore di catena	1.507,63 €
6S	Commis di cucina, addetto ai servizi mensa	1.446,72 €
6	Addetto confezionamento, secondo banconiere, addetto lavanderia, addetto alle consegne	1.425,05 €
7	Addetto alle pulizie, lavoratore catering	1.330,48 €

- Le Indennità o premi sono degli aumenti delle retribuzioni per specifici motivi, come un particolare rischio o difficoltà nella prestazione lavorativa.
- Le maggiorazioni sono degli aumenti retributivi legati ad un maggiore sacrificio, come: lavoro notturno, straordinario, feriale o festivo.
- Per lavoro straordinario in genere si intende quello che eccede le 40 ore settimanali, per lavoro supplementare quello che eccede le ore definite da un contratto di tipo part-time. Si possono fare fino a 250 ore annuali di straordinario, l'orario complessivo non deve superare 48 ore settimanali calcolate come media su un periodo di riferimento di 4 mesi, il CCNL può aumentare questi limiti.
- Gli scatti di anzianità o le progressioni rappresentano un aumento delle retribuzioni in seguito al perdurare del rapporto di lavoro.

CCNL - contenuto - Esempio: CCNL turismo e pubblici esercizi 2024, anzianità e maggiorazioni

Livello di inquadramento	Paga oraria lorda	Scatti di anzianità qudriennali mensili	Paga oraria straordinario (+30%) (oltre 40 ore settimanali)	Paga oraria notturna (+25%) (tra le h: 00.00 e le h: 06.00)	Paga oraria notturna e straordinaria (+60%)	Paga oraria festività (+20%)	Paga oraria dominicale (+10%)
3	9.96 €	34.86 €	12.95 €	12.45 €	15.94 €	11.96 €	10.96 €
4	9.38 €	33.05 €	12.19 €	11.72 €	15.00 €	11.25 €	10.31 €
5	8.77 €	32.54 €	11.39 €	10.96 €	14.02 €	10.52 €	9.64 €
6S	8.41 €	31.25 €	10.93 €	10.51 €	13.46 €	10.09 €	9.25 €
6	8.29 €	30.99 €	10.77 €	10.36 €	13.26 €	9.94 €	9.11 €
7	7.74 €	30.47 €	10.06 €	9.67 €	12.38 €	9.28 €	8.51 €

- La tredicesima ed eventualmente la quattordicesima sono 2 ulteriori mensilità salariali, generalmente la prima versata a dicembre, la seconda a luglio, c'è la possibilità di spalmarle con dei ratei nelle varie buste paga dell'anno.
- Il pagamento a cottimo o a percentuale indica un tipo di pagamento legato alle quantità prodotte e non al tempo impiegato.
- Buoni pasto o ticket spesa, dei buoni giornalieri che possono essere utilizzati per acquisti di cibo nei posti convenzionati
- Il lavoro agile o smart-working indica la possibilità di effettuare la prestazione di lavoro presso il proprio domicilio.

- Le Ferie sono dei giorni in cui non si va a lavoro ma c'è comunque diritto alla retribuzione. In genere sono circa 26 all'anno.
- La malattia e l'infortunio rappresentano la possibilità di esibire un certificato medico per esentarsi da lavoro ed avere comunque diritto alla retribuzione.
- I permessi rappresentano la possibilità di allontanarsi o esentarsi dal posto di lavoro per determinati motivi, i congedi sono allontanamenti dal posto di lavoro per un periodo prolungato, entrambi possono essere retribuiti o meno.
- Permessi e congedi di maternità e paternità rappresentano il diritto ad esentarsi dal lavoro in occasione della gravidanza, della nascita o nel primo periodo di vita del figlio.

Diritti normativi

Oltre alle disposizioni contrattuali ci sono anche delle disposizioni normative. Ogni lavoratore ha diritto a:

- Retribuzione proporzionata al lavoro e sufficiente ad garantire un'esistenza libera e dignitosa;
- Non subire violenze e discriminazioni legate al sesso, all'etnia ecc.;
- Un ambiente di lavoro sano e sicuro;
- Associazione sindacale e adesione agli scioperi;
- Generalmente 11 ore consecutive di riposo nell'arco delle 24 giornaliere;
- Generalmente 24 ore consecutive di riposo nell'arco della settimana;
- Una pausa di almeno 10 minuti per i turni che superano le 6 ore;
- Almeno 4 settimane di ferie annuali.

Il lavoratore ha diritto a ricevere mensilmente la busta paga. Questo documento riporta:

- dati anagrafici del lavoratore e del datore;
- mese e disposizioni contrattuali di riferimento;
- calendario di tutti i giorni e le ore lavorate, straordinari, in ferie, malattia, permessi, assenze ecc. ;
- importo lordo mensile, maggiorazioni e indennità;
- Importo versato a fini contributivi;
- Imposte e detrazioni fiscali (riduzioni di imposta);
- Importo netto mensile.

La mancata consegna della busta paga è sintomo di illiceità da parte datoriale.

Diritti normativi - Busta paga - Esempio

[illegible]

Diritti normativi - Certificazione Unica

Il padrone è sostituto di imposta del lavoratore, versa al lavoratore mensilmente un importo netto, trattiene e versa alle autorità le imposte ed i contributi.

Verso marzo/aprile invia al lavoratore la certificazione unica (CU, ex CUD), un documento che riepiloga tutti i redditi, le imposte ed i contributi versati al e per il lavoratore nell'anno precedente.

CERTIFICAZIONE UNICA 2023		CERTIFICAZIONE DI CUI ALL'ART. 4, COMMI 6-ter e 6-quater, DEL D.P.R. 22 LUGLIO 1998, n. 322, RELATIVA ALL'ANNO	
agenzia entrate		2022	
DATI ANAGRAFICI DATI RELATIVI AL DATORE DI LAVORO, ENTE PENSIONISTICO O ALTRO SOSTITUTO D'IMPOSTA	Codice fiscale 1	Cognome o Denominazione 2	Nome 3
	Comune 4	Prov. 5	Cap. 6
	NAPOLI	NA	80132
	Indirizzo 7	Indirizzo di posta elettronica 9	Codice attività 10
	Telefono, fax 8 prefisso numero		Codice sede 11
DATI RELATIVI AL DIPENDENTE, PENSIONATO O ALTRO PERCETTORE DELLE SOMME	Codice fiscale 1	Cognome o Denominazione 2	Nome 3
	Sesso (M o F) 4	Data di nascita 5 giorno mese anno	Comune (o Stato estero) di nascita 6
	M		NAPOLI
	Provincia di nascita (sigla) 7	Categorie particolari 8	Eventi eccezionali 9
	NA		
	DOMICILIO FISCALE ALL' 1/1/2022		
	Comune 20	Provincia (sigla) 21	Codice comune 22
	NAPOLI	NA	F839
	DOMICILIO FISCALE ALL' 1/1/2023		
	Comune 24	Provincia (sigla) 25	Codice comune 26
DATI RELATIVI AL RAPPRESENTANTE	Codice fiscale 30		
RISERVATO AI PERCIPIENTI ESTERI	Codice di identificazione fiscale estero 40	Località di residenza estera 41	
	Via e numero civico 42	Non residenti Schumacker 43	Codice Stato estero 44
DATA giorno mese anno 28 02 2023		FIRMA DEL SOSTITUTO DI IMPOSTA	

Conclusione del rapporto di lavoro



Conclusione del rapporto di lavoro - licenziamento

Un rapporto di lavoro può concludersi per scadenza di contratto, licenziamento o dimissioni.

Il licenziamento è effettuato dal datore di lavoro e può essere di 3 tipi :

- giusta causa: quando il lavoratore commette una grave violazione (es. furto, insubordinazione grave);
- giustificato motivo soggettivo: quando il lavoratore compie un comportamento meno grave ma incompatibile con il proseguimento del rapporto (es. reiterata negligenza, assenze ingiustificate);
- giustificato motivo oggettivo: legato a esigenze aziendali, come difficoltà economiche.

Il licenziamento deve essere motivato e comunicato per iscritto. Qualora il lavoratore ritenga che sia illegittimo in quanto spinto da motivazioni razziste, antisindacali ecc. ha 2 mesi per contestarlo ed eventualmente ricevere reintegro o indennizzo sostitutivo.

Le dimissioni devono essere date con un preavviso e comunicate telematicamente con SPID (Identità digitale), senza preavviso si paga un indennizzo al datore di lavoro.

In caso di violazioni o abusi è possibile dare le dimissioni per giusta causa che non necessitano preavviso e non pregiudicano l'indennità di disoccupazione (NASPI).

I rapporti di lavoro prevedono un periodo di prova iniziale, durante questo periodo entrambe le parti possono rompere il rapporto senza preavviso.

Conclusione del rapporto di lavoro – fase successiva alla conclusione del rapporto

Trattamento di fine rapporto (TFR) o liquidazione: compensazione pari ad una mensilità per ogni anno di lavoro svolto presso l'azienda, o una frazione di mensilità in caso di lavoro inferiore all'anno, da ottenere alla fine del rapporto di lavoro.

In caso di violazioni del CCNL o della normativa, il lavoratore ha 5 anni di tempo per fare causa di lavoro ed ottenere ciò che gli spetta.

Indennità di disoccupazione NASPI in caso di licenziamento, fine contratto, o dimissioni per giusta causa, per un importo legato alla retribuzione ottenuta e per un periodo pari alla metà delle settimane di lavoro in riferimento agli ultimi 4 anni. Deve essere richiesta tramite un CAF.

Pensione (in genere oltre ai 67 anni) per un importo legato ai contributi versati durante le prestazioni lavorative.

Illeciti padronali



Il padrone può adottare diversi comportamenti per non rispettare la normativa e la contrattazione collettiva e ridurre i salari:

- Lavoro nero. Lavoro senza alcun tipo di contratto nè regolarizzazione in cui le modalità sono concordate individualmente;
- Lavoro grigio. Presenza di un contratto che indica un numero di ore inferiore a quelle effettivamente svolte. Ad esempio un contratto part-time per un lavoro full-time;
- Contratto pirata. Utilizzo di un CCNL siglato appositamente da un sindacato fasullo creato e gestito dai padroni per ridurre le tutele ed i salari dei lavoratori;

- Sottoinquadramento. Inquadramento del lavoratore con mansioni pagate di meno di quelle effettivamente svolte;
- Applicazione di un CCNL di settore con salari inferiori per un altro settore produttivo (Es. multiservizi per logistica);
- Applicazione di contratti di tirocinio o apprendistato senza formazione né tutor per mascherare un normale rapporto di lavoro;
- Falsa Partita Iva. Fare risultare un lavoratore subordinato come autonomo facendogli aprire la P.IVA per non applicare disposizioni contrattuali e versare meno contributi. Le stesse considerazioni valgono per i falsi parasubordinati;

illeciti padronali

- Falsa cassaintegrazione. Le aziende in difficoltà temporanea per non licenziare i dipendenti possono richiedere un aiuto pubblico – la cassaintegrazione - per pagarli, almeno in parte, mentre non lavorano. Tuttavia possono irregolarmente richiedere ai lavoratori di prestare servizio;
- Restituzione dei soldi. Il padrone può pagare formalmente il salario esatto via bonifico e poi richiedere la restituzione di parte dell'importo in contanti, in modo da non essere poi attaccabile legalmente;
- Mancato conteggio di maggiorazioni e indennità particolari legate a lavoro straordinario, notturno, domenicale, festivo ecc.;
- Imputazione di ferie nei giorni di lavoro – generalmente a posteriori – in modo da ridurre il numero di ferie effettive o imputazione erronea di assenze;
- Mancata consegna della busta paga per nascondere le irregolarità nei conteggi.

I padroni possono inoltre applicare strategie per tutelarsi legalmente dalle irregolarità effettuate.

- Ricorso ad appalti, esternalizzazioni di attività produttive, utilizzo di aziende fantoccio, lavoro interinale o in somministrazione per indicare formalmente un datore di lavoro diverso da quello effettivo e scaricare la responsabilità altrove.
- Conciliazione fasulla. A fine rapporto di lavoro il padrone, tramite un sindacato complice, può richiedere un incontro conciliativo con il lavoratore e versargli una parte irrisoria del maltolto in cambio della firma del lavoratore che accetta a non pretendere niente altro.

Come possiamo tutelarci?

Pratiche di autodifesa



Se il padrone viola o aggira la normativa e la contrattazione abbiamo diversi modi di difenderci.

- Innanzitutto la conoscenza dei diritti è la base per capire se sono violati, quindi occorre studiare e diffondere la coscienza ai colleghi.
- E' possibile richiedere un intervento all'ispettorato del lavoro per effettuare un'ispezione e verificare le irregolarità.
- E' possibile organizzarsi coi colleghi e con i sindacati per pretendere collettivamente che vengano rispettati ed estesi i diritti, eventualmente anche con scioperi e blocchi della produzione.
- Se il rapporto di lavoro è compromesso si hanno 5 anni di tempo dalla fine per fare causa e richiedere che venga restituito ciò che è stato ingiustamente sottratto. Lo sportello legale del lavoro dell'Ex-OPG offre assistenza completamente gratuita.

Per poter affrontare una causa di lavoro è necessario adottare dei comportamenti preventivi fin dal primo giorno di lavoro

- Innanzitutto bisogna identificare bene il datore di lavoro, quindi bisogna segnarsi e conservarsi tutti i suoi dati. Innanzitutto il codice fiscale (questo è reperibile anche dagli scontrini), nominativo aziendale e personale, indirizzo sede legale e sede operativa. La presenza di queste informazioni velocizza le procedure, se non si identifica la controparte è impossibile fare vertenza.
- Conservare la documentazione ufficiale: contratto individuale e buste paga.
- Conservare tutta la documentazione che può provare l'esistenza e le modalità del rapporto di lavoro: messaggi, mail, calendario turni, ecc.
- Mantenere i rapporti ed i contatti dei colleghi in modo che facciano da testimoni in caso si intenda procedere per via giudiziale.

Una volta iniziata la vertenza i nostri avvocati prendono contatto con il padrone per verificare se c'è una possibilità di conciliazione ed iniziare a trattare.

Se il padrone non intende venire incontro alle nostre richieste economiche tramite una conciliazione, ci si rivolge al giudice ed inizia la fase giudiziale. Per avviare questa fase è assolutamente necessario fornire dei testimoni (almeno 2) ed i conteggi precisi di tutte le ore di lavoro effettuate e degli importi mancanti.

Una volta iniziata la fase giudiziale possono passare anche anni prima che il giudice si esprima ed eventualmente condanni al pagamento l'impresa. In questa fase si può comunque concludere il contenzioso con una conciliazione.

Nel caso si tratti di lavoro in somministrazione, presso un'azienda controllata da un'altra, presso un'azienda che opera in appalto per un'altra, oppure presso un ramo d'azienda ceduto ad un'altra, si può fare valere la responsabilità in solido e chiamare in causa entrambe le aziende.

In caso di società di persone (SNC, SAS) o ditte individuali ci si può rivalere sul patrimonio personale dei proprietari. In caso di società di capitali (SRL, SPA) in genere non è possibile.

Qualora un'azienda condannata dal giudice sia nel frattempo fallita, l'INPS è tenuto a versare al lavoratore il TFR spettante e le ultime 3 mensilità.

Ci stanno educando alla rassegnazione, eppure le vertenze sul lavoro le possiamo vincere.

Negli ultimi 3 anni, lo sportello del lavoro dell'Ex-OPG si è interfacciato con 160 lavoratori ed ha recuperato 150 mila Euro dalle tasche dei padroni e li ha rimessi nelle tasche dei lavoratori.

A questi importi bisogna aggiungere quelli delle molte cause ancora in corso e quelli recuperati dall'INPS.

Conclusioni politiche



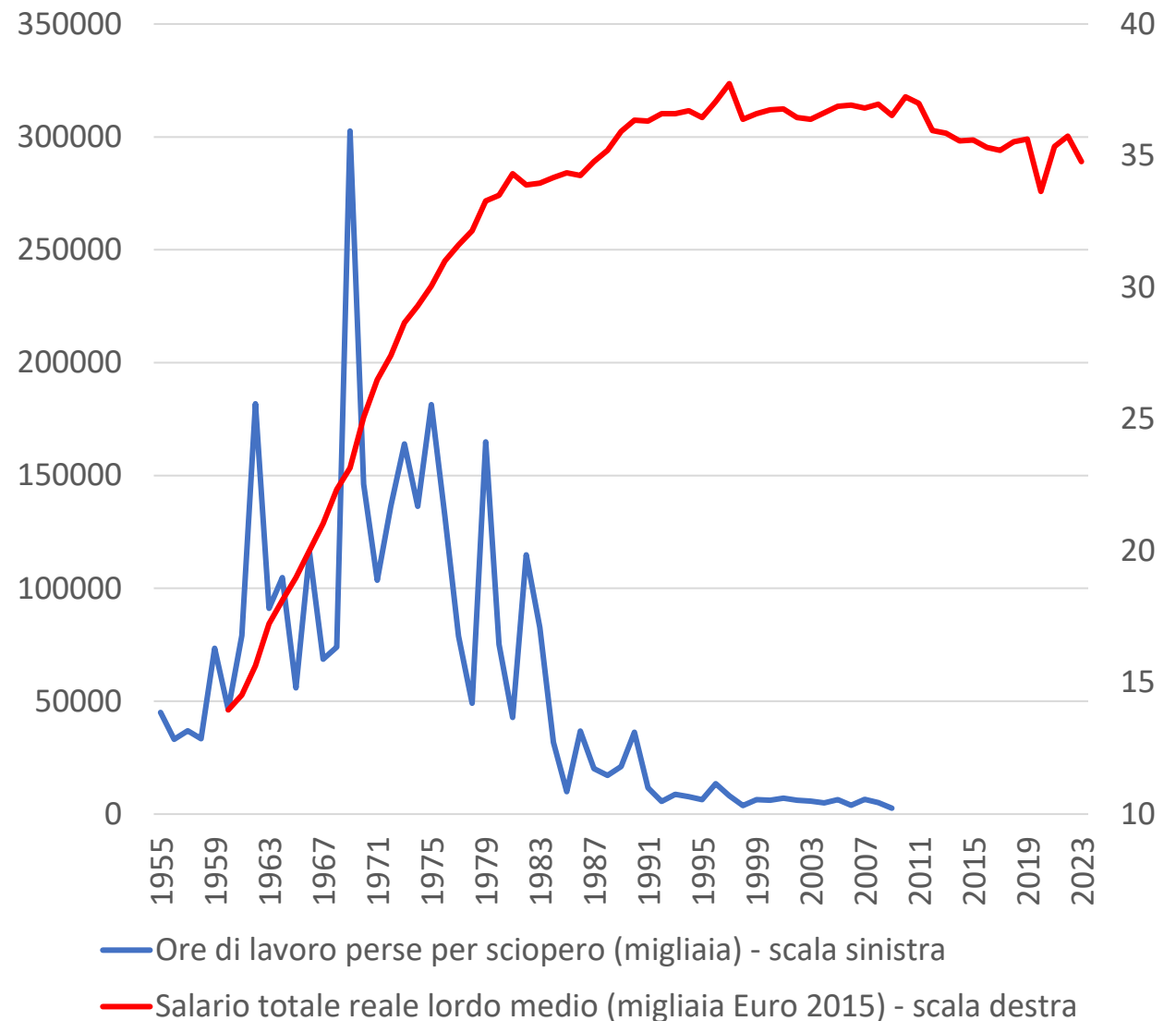
Conclusioni politiche

In Italia stiamo assistendo da oltre 30 anni ad una stagnazione dei salari e ad un arretramento dei diritti sul lavoro, questa fase corrisponde ad un congelamento della conflittualità sindacale.

C'è sempre più lavoro povero e precario e tolleranza alle irregolarità sul lavoro.

Su circa 25 milioni di lavoratori, circa 6 milioni guadagnano meno di 10 euro lordi l'ora, circa 3 milioni sono completamente irregolari.

Nel solo 2024 ci sono stati 1481 morti sul lavoro, in aumento rispetto agli anni precedenti.



La moderazione sindacale, fenomeni internazionali e le politiche condotte negli ultimi 40 anni da governi di centro destra e centro sinistra hanno portato ad un peggioramento delle condizioni dei lavoratori. In particolare:

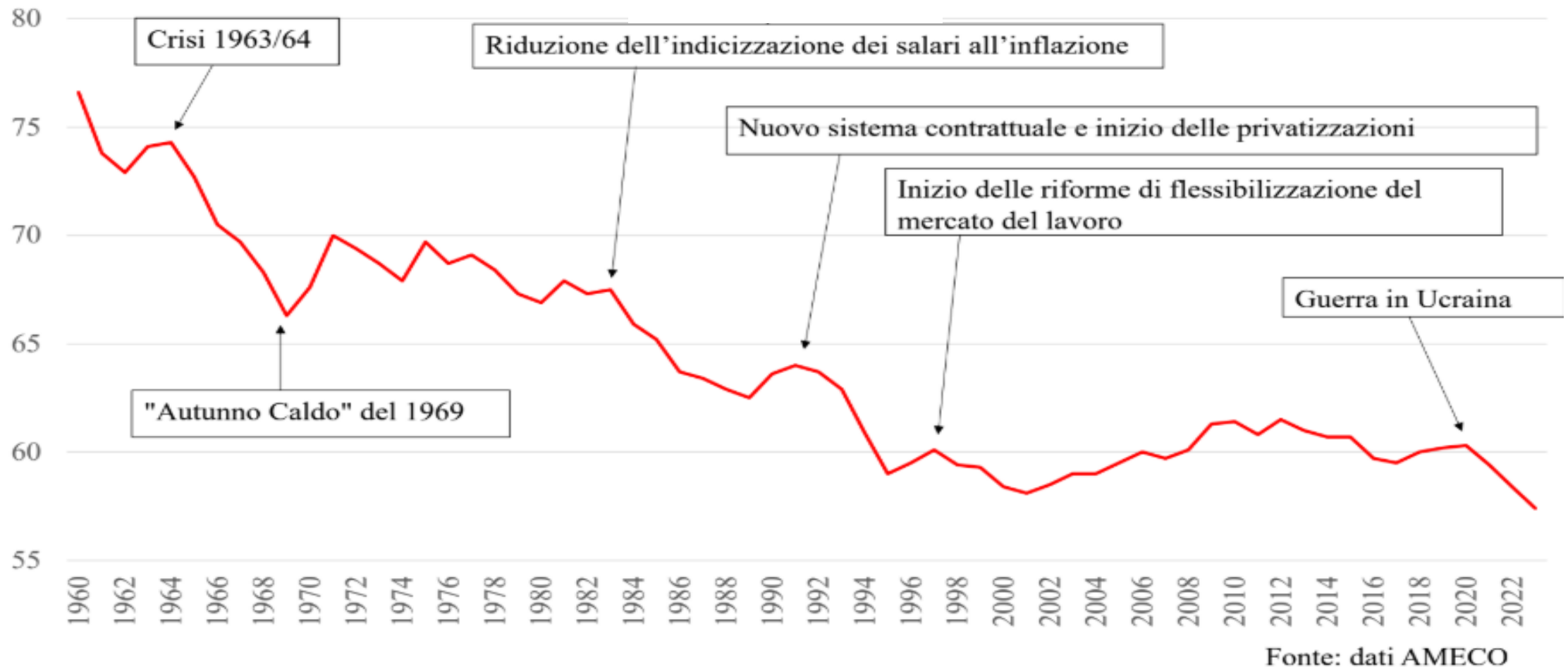
- La progressiva riduzione della scala mobile negli anni '80 fino alla soppressione nel 92;
- Gli accordi sindacali del 92/93 che hanno determinato un sistema di contrattazione che sottrae potere alla contrattazione nazionale e favore di quella aziendale;
- La globalizzazione e la continua minaccia di delocalizzazione;

Conclusioni politiche

- La flessibilizzazione e la rimozione di vincoli all'utilizzo di contratti a termine ed alle procedure di licenziamento, esternalizzazione ed appalto.
- La divisione della classe con la proliferazione di tanti tipi di contratti diversi ed il potere ideologico-mediatico che ci divide fra italiani e stranieri, fra giovani ed anziani;
- La continua retorica mediatica della necessità di abbassare il costo del lavoro per rilanciare l'occupazione. Il costo del lavoro rappresenta il salario lordo, comprensivo di imposte e contributi, già definirlo costo rappresenta il punto di vista del padrone.

Tutto ciò ha determinato che la quota di ricchezza prodotta in un anno in Italia che va ai salari, complementare a quella che va ai profitti, si è notevolmente ridotta a partire dagli anni '80, mentre i profitti da capitale continuano a crescere.

Conclusioni politiche – Quota salari lordi sul valore aggiunto (costo reale unitario del lavoro) in Italia 1960-2023



E' necessario invertire questa rotta. E' necessario informarci, unirici, organizzarci e lottare. Unisciti a noi, riprendiamoci il futuro!

Potere al Popolo!

Informiamoci, uniamoci, organizziamoci, lottiamo. Costruiamo il nostro futuro.

