

## IL LAVORO SOMMERSO

### **Salvatore Barresi (\*)**

Oggi, nel dibattito sul rilancio economico del Mezzogiorno, un ruolo importante viene assegnato alle politiche volte a stimolare l'emersione del sommerso. L'insieme delle attività economiche condotte in modo illegale o che hanno finalità illegali e/o attività economiche legali condotte in modo non controllabile e non rilevabile dalle autorità pubbliche, rappresentano una zona grigia molto estesa di portata patologica, soprattutto laddove e meno radicato il principio di legalità. È importante riaprire una stagione per costruire interventi di incentivazione all'emersione e di repressione di coloro che continuano a evadere il pagamento delle tasse e dei contributi sociali. Questo dibattito pone, però, tre quesiti fondamentali: Perché il sommerso è stato sin qui tollerato? Sotto quali condizioni possono politiche di repressione del sommerso contribuire ad aumentare l'efficienza del sistema produttivo e a migliorare il funzionamento del mercato del lavoro? Sono queste condizioni oggi presenti nel Mezzogiorno d'Italia? È chiaro che nel breve periodo, bisogna agire sulle determinanti della convenienza economica dell'irregolarità (aumentare i controlli e l'effettività della sanzione, diminuire la pressione fiscale sul lavoro regolare) e sulle problematiche che derivano dall'espansione di quei fenomeni che creano i presupposti per la diffusione dell'irregolarità. E sul lungo periodo, necessità di una politica di tipo integrato, che affianchi alle misure, solitamente utilizzate per ridurre il ricorso al lavoro di tipo irregolare, particolari azioni volte a sostenere lo sviluppo economico e sociale, il miglioramento delle condizioni di vita e la promozione del territorio. Ritengo, altresì, opportuno che le politiche per l'emersione del lavoro irregolare siano ricomprese nel più ampio contesto di quelle per l'occupazione, anche perché il sommerso, purtroppo, è ovunque, è non ha alcun senso

promuovere *una* politica per l'emersione, se non nel contesto di una più ampia strategia, di una generale opzione *sistemica* di sviluppo per il Mezzogiorno. Il sommerso è un fenomeno dai caratteri eterogenei e se si vuole immaginarne una soluzione non si può fare a meno di una politica capace di coordinare, armonizzare, tenere le fila di un autentico piano di sviluppo. Un piano di sviluppo capace di rispondere alle esigenze del territorio ed alla velocità dei mutamenti locali e globali. Con questo opuscolo si vuole informare i giovani sul lavoro sommerso e sulle nuove modalità di connessione tra assetto sociale e sviluppo economico locale. La Provincia di Crotona, l'Assessorato al Lavoro sta tentando, già da alcuni anni, politiche locali per superare l'atteggiamento di tolleranza del sommerso e eliminare gli ostacoli alle esperienze di sviluppo concertato, responsabilizzando gli attori locali e promuovendo i soggetti di impresa, ma, in particolare, valorizzando il capitale umano.

(\*) Sociologo Economista, Consulente di Direzione nella PA. Docente a contratto in Scienze Umane. Ricercatore e cultore della materia di Discipline Economiche all'Università Mediterranea di Reggio Calabria. Direttore del Centro Pastorale per lo Sviluppo dell'Arcidiocesi di Crotona - S. Severina. Diacono permanente esperto in Dottrina Sociale della Chiesa. Giornalista e Saggista di politiche economiche e sociali.

## Indice

Premessa

Il Lavoro sommerso

Struttura del sommerso

Diritti civili e sociali garantiti al lavoratore

Fonti legislative

Fonti contrattuali e sindacali

Il contratto individuale di lavoro

Mansioni, qualifica e categoria

Il Contratto individuale di lavoro

Organi di Vigilanza ( decreto Legislativo 124/04)

Il sistema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

Le associazioni sindacali

Il processo di lavoro

Procedimento conciliativo presso le Direzioni Provinciali del Lavoro ( ex art. 410 c.p.c.)

L'arbitrato

## PREMESSA

La Commissione Provinciale per l'emersione del lavoro non regolare di Crotone, intende apportare un contributo divulgativo nel sensibilizzare i giovani interlocutori, alle problematiche del lavoro sommerso.

Il piccolo volume informativo è stato redatto con l'obiettivo di fornire ai giovani un'informazione più dettagliata sul lavoro sommerso e sugli argomenti ad esso correlati. Data la sensibilità e la complessità dell'argomento trattato si è cercato di semplificare la materia, evidenziando da un lato i diritti civili e sociali garantiti al lavoratore da parte dell'ordinamento giuridico Italiano, dall'altro, si è identificato l'aspetto patologico del mercato del lavoro, ossia, il lavoro sommerso.

L'approccio multi-disciplinare e dinamico apportato avrà il primario obiettivo di fornire ai giovani delle quinte classi degli Istituti Scolastici di Il grado **della Provincia di Crotone**, spunti di riflessione sul mercato del lavoro.

Dialogare con i giovani, confrontarsi con loro è l'obiettivo principale di questa Commissione per l'Emersione del Lavoro non Regolare di Crotone.

## IL LAVORO SOMMERSO

Il **lavoro sommerso** viene definito alla stregua di qualsiasi attività retribuita lecita di per sé ma non dichiarata alle Autorità pubbliche, tenendo conto delle diversità dei sistemi giuridici vigenti nei Paesi membri. Negli ultimi anni, le modifiche legislative nel campo del diritto del lavoro è risultata molto intensa, incoraggiata dallo sviluppo di nuove forme occupazionali sempre più flessibili, sia rispetto all'orario di lavoro sia rispetto a nuove tipologie di contratto.

In tale contesto, è cresciuta l'esigenza da parte degli utilizzatori di disporre di informazioni diversificate sul fenomeno dell'occupazione, in grado di cogliere la reale complessità del mercato del lavoro nel nostro paese e la sua evoluzione nel tempo.

A Tal fine si sono stimate due tipologie di posizioni lavorative:

quelle **regolari (emerso)** e quelle non regolari (**sommerso**).

Si definiscono regolari le prestazioni lavorative svolte senza il rispetto della normativa vigente in materia giuridico fiscale e contributiva, quindi non osservabili direttamente presso le imprese e le Istituzioni.

Il lavoro sommerso (irregolare) si può definire come: **”qualsiasi attività retribuita, lecita di per sé, ma non dichiarata alle autorità pubbliche, con la conseguente mancanza di tutele/diritti per i lavoratori”**. **A seconda della presenza o meno nel rapporto di lavoro, di tutele/diritti del lavoratore si identificano due forme di lavoro sommerso:**

1. **Lavoro nero:** *la mancanza delle tutele/diritti per i lavoratori è totale* ( il lavoratore presta la propria attività lavorativa senza aver sottoscritto alcun contratto e senza garanzia per malattia e/o infortunio)

2. **lavoro grigio** *la mancanza delle tutele/diritti per i lavoratori è parziale* ( il lavoratore presta la propria attività lavorativa avendo sottoscritto un contratto di lavoro, ma non vengono applicate tutte le clausole contrattuali, esempio minore retribuzione, orari di lavoro non conformi al C.C.N.L. ecc...).

I lavoratori in nero risultano collocabili in due aree di appartenenze:

1. **una prima, a tempo parziale o ridotto,** comprendente lavoratori che scelgono volontariamente di entrarvi effettuando lavoro in nero come ore di straordinario, come secondo lavoro in altra impresa, per incrementare un reddito già disponibile, ( salario principale, pensioni), generando situazioni di carattere collusivo tra lavoratori ed imprese. Infatti, il salario nero comporta una evasione di versamenti fiscali ed oneri sociali, suddivisi in qualche modo tra imprese e lavoratori.
2. **una seconda area, di lavoratori in nero a tempo pieno** comprende: lavoratori immigrati e soprattutto clandestini la cui scelta è la necessità, trattandosi dell'unica modalità accessibile per ottenere o mantenere un rapporto di lavoro, ( sempre con l'aspettativa di successive regolarizzazioni e stabilizzazioni); lavoratori espulsi dal lavoro regolare e nella necessità di mantenere un reddito. Anche occupandosi in attività non congrue alla loro formazione precedente per le quali il loro potere contrattuale è divenuto nullo; lavoratrici donne per le quali il loro potere contrattuale è divenuto nullo; lavoratrici donne per le quali l'inserimento nel mondo del lavoro regolare risulta non possibile a causa di situazioni personali( famiglia) o sociali sfavorevoli; giovani per cui l'ingresso nel mondo del lavoro è ristretto ad occupazioni in nero o in condizioni irregolari.

## STRUTTURA DEL SOMMERSO

Per una maggiore chiarezza nell'analisi del fenomeno, può essere opportuno dotarsi di una griglia concettuale di lettura del fenomeno, individuando le dimensioni rispetto alle quali una determinata realtà produttiva o lavorativa può definirsi sommersa.

1. Sotto il profilo strutturale è possibile individuare degli aspetti di indivisibilità che costituiscono le condizioni di base per il ricorso ad irregolarità sotto il profilo giuridico-formale: In questo caso, l'indivisibilità dell'attività svolta si configura con riferimento alle dimensioni:

**Fisico/territoriale** *la maggiore/minore visibilità del luogo fisico in cui viene svolta l'attività. Infatti la mancanza di un luogo fisico di lavoro o la sua invisibilità incentiva fortemente il ricorso al lavoro sommerso.*

**Di prodotto:** *maggiore/minore visibilità del prodotto. Il rischio di sommerso diminuisce quando il prodotto dell'attività è destinato alla vendita diretta mentre aumenta se si tratta di un semilavorato, destinato all'assemblaggio:*

**Di mercato** *maggiore/minore visibilità dell'attività nel mercato. Al crescere dell'invisibilità di mercato ( es. perché si lavora per grossisti) aumentano i rischi di immersione.*

2. **Sotto il profilo giuridico – formale**, relativo cioè all'esistenza di irregolarità nello svolgimento dell'attività lavorativa, l'invisibilità tende a realizzarsi rispetto ai seguenti sistemi:

- **Fiscali** : Totale assenza di partita IVA e mancata dichiarazione fiscale o ricorso occasionale a sottofatturazione o ad altre forme di evasione.

- **Normativo** mancanza dell'iscrizione nel registro delle imprese, non formalizzazione dei rapporti di lavoro subordinati presso le strutture pubbliche depurate, non rispetto delle condizioni imposte dal C.C.N.L.
- **Contributivo:** mancato adempimento degli obblighi assicurativi e previdenziali;
- **Retributivo:** mancata trascrizione nel libro paga ( **retribuzione di fatto**) o registrazione di una retribuzione superiore a quanto effettivamente percepito ( **doppia busta paga** o l'erogazione di **fuoribusta**).

Sulla base delle fattispecie rispetto alle quali l'attività può risultare sommersa e del livello di invisibilità, è stata costruita una tipologia che individua quattro profili di impresa.

- **Impresa sommersa:** rientrano in questa fattispecie di sommerso totale, tutte quelle attività legate a prestazioni di lavoro individuale, nelle quali l'oggetto dell'attività è la prestazione di un servizio ( alta invisibilità del prodotto del lavoro), che non richiede un luogo di lavoro fisso e stabile e la cui clientela di destinazione è privata. Possono essere ricomprese in tale tipologia tutte le attività connesse alla ristrutturazione e ai servizi di manutenzione legati all'edilizia, ai servizi di cura e assistenza alla persona svolti a domicilio. Le condizioni strutturali dell'attività contribuiscono sicuramente a rendere conveniente il ricorso all'irregolarità totale sotto il profilo fiscale, contributivo, retributivo e formale. Si tratta, generalmente di piccole imprese non registrate nel Registro imprese

impedisce anche l'apertura della posizione previdenziale e assicurativa sia per il titolare che per i dipendenti.

- **Impresa quasi sommersa:** configura un tipo di attività sotto il profilo giuridico formale molto simile alla precedente, ma differente con riferimento alle condizioni strutturali di svolgimento. In genere l'attività ha per oggetto la produzione di un manufatto o di un semilavorato destinato ad entrare nel mercato attraverso figure intermedie che " piazzano" il prodotto presso aziende terziste, negozi, mercati, venditori ambulanti. Al basso livello di visibilità del prodotto e dell'azienda nel mercato, si accompagna l'immersione territoriale, determinata, diversamente dalla prima fattispecie, dalla volontà di nascondersi ( l'attività richiede infatti un luogo fisico per essere svolta, ma questo viene intenzionalmente occultato). Rientrano in tale tipologia molti tipi di lavorazioni di carattere artigianale ( tessile, calzaturiero, oreficeria, lavorazioni pelli, falegnameria). La realtà tipo è quella di un laboratorio ubicato generalmente in scandinati, garage o, molto frequentemente nella stessa abitazione del titolare. La dimensione media del laboratorio è di 2-3 addetti. Generalmente il titolare apre la sola partita IVA; talvolta, a questa segue l'iscrizione dell'attività al Registro Imprese necessaria alla regolarizzazione della posizione previdenziale almeno del titolare. La manodopera è invece occupata in modo del tutto irregolare.
- **Impresa semi sommersa:** rispetto alla precedente tipologia, l'impresa semi-sommersa configura una realtà imprenditoriale più strutturata. I settori in cui tale tipologia è più diffusa sono tessile, l'agroalimentare, il meccanico, la falegnameria; attività che hanno per oggetto un prodotto generalmente finito destinato ad

essere venduto ad imprese terziste. Saltuariamente l'impresa è anche presente su piccola scala con un marchio proprio. L'attività viene svolta in luoghi visibili, anche se raramente rispetta i requisiti previsti dalla Legge 626/96 in materia di **sicurezza**. Il profilo dimensionale dell'impresa semi sommersa è una variabile molto importante; il numero medio di addetti si aggira tra le 5 e 20 unità. L'Azienda è registrata nel Registro imprese e generalmente la maggioranza dei dipendenti, assunta con regolare contratto di lavoro. L'azienda è registrata all'Inps. Tuttavia, sono ampiamente diffuse forme di irregolarità sotto il profilo fiscale, normativo e contributivo quali il ricorso più o meno sistematico dell'evasione fiscale, il non rispetto del contratto Collettivo Nazionale di lavoro, la doppia busta paga o la dichiarazione di un numero di giornate lavorative inferiore a quelle effettivamente lavorate.

- **Impresa semi emersa:** quest'ultima tipologia è quella che più si avvicina alla condizione di regolarità nello svolgimento dell'attività d'impresa: Si tratta di un tipo di impresa di dimensioni variabili, in genere oltre i dieci dipendenti, la cui attività viene svolta in luoghi normalmente in regola sotto il profilo di sicurezza degli ambienti di lavoro. L'azienda produce generalmente con marchio proprio sul mercato nazionale e il prodotto è quindi destinato alla vendita diretta. E' iscritta al registro imprese e i dipendenti sono assunti con regolare contratto di lavoro, in genere la loro posizione risulta regolare sotto il profilo del versamento dei contributi previdenziali e assicurativi. Esistono tuttavia irregolarità relative a fenomeni di evasione fiscale e retributiva: sottofatturazione e pagamento di straordinari fuoribusta sono le modalità più diffuse.

## DIRITTI CIVILI E SOCIALI GARANTITI AL LAVORATORE

A seguito dell'entrata in vigore della Costituzione Italiana cominciarono ad essere tutelati in maniera più incisiva i diritti dei Lavoratori, infatti la stessa Costituzione rappresenta la fonte principale delle norme sul diritto del Lavoro, a cui sono da aggiungere le fonti sopranazionali e le fonti contrattuali e sindacali.

### 1 Fonti sopranazionali

- Trattati internazionali;
- Convenzioni O.I.L. ( Organizzazione internazionale del lavoro), rappresentano fonti indirette, non potendo agire direttamente sugli ordinamenti giuridici interni degli Stati membri; regolamenti e decisioni della Comunità Europea.

### 2 Fonte Costituzionale

- **Art. 1 della Costituzione** “ **L'Italia è una Repubblica Democratica fondata sul lavoro**”;
- **Art. 4 comma 1 della Cost.** “ *La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto* **comma 2** “ *ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società*”
- **Art. 35** sancisce al comma 3 che la Repubblica “ **promuove e favorisce gli accordi internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro**”.

- **Art. 36** “ *Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro è in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia una esistenza libera e dignitosa....*”
- **Art. 37** “ *La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione....*”
- **Art. 38** “ *Ogni cittadino inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere ha diritto al mantenimento e all'assistenza*” ( comma 1) La norma ha inteso sancire il diritto del lavoratore ad adeguate forme di previdenza ed assistenza sociale, nell'ambito del lavoro, rispetto della persona umana mettendo al sicuro il lavoratore stesso da quei rischi che possono incidere sulla sua capacità lavorativa e sui bisogni del suo nucleo familiare
- **Art. 39** La norma sancisce il diritto all'attività sindacale, “ *l'organizzazione sindacale è libera*” , stabilendo il fondamentale principio della capacità dei sindacati registrati, di stipulare contratti collettivi di lavoro ( C.C.N.L.) vincolanti per tutti i lavoratori appartenenti alle categorie che essi rappresentano, anche se non iscritti ( comma 3)
- **Art. 40** “ *Diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*”.

## 2 FONTI LEGISLATIVE

- Legge ordinaria e gli atti aventi forza di legge (Decreto legge e decreti delegati)
- Codice civile Libro V del lavoro dall'art. 20060 agli artt. 2642) art. 2104 c.c. **DILIGENZA DEL PRESTATORE DI LAVORO** ) “ *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale* “ *Comma 2 deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende*”
- **Art. 2105 c.c. obbligo di fedeltà** “ *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne in modo da poter recare ad essa pregiudizio*”.
- **Art. 2106 c.c. Sanzioni disciplinari** “ *L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione*” ( vedi art. 7 Legge 300/70 statuto dei lavoratori)
- **Legge 300/70 “ Statuto dei Lavoratori”**:
- **Art. 1 LIBERTA' DI OPINIONE** “ *I lavoratori senza distinzione di opinione politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente*

*il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge”*

- **Art. 7 SANZIONI DISCIPLINARI comma 1** “ *Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse*”**devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti.** *Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistono*” **comma 2** “ *Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa*”. **Comma 4** “ *Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966 n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportano mutamenti definitivi del rapporto di lavoro ...*” **comma 8** “ *Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione*”
- **Art. 8 DIVIETO DI INDAGINI SULLE OPINIONI** “ *e' fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro,.... Di effettuare indagini...sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore..*”
- **Art. 9 TUTELA DELLA SALUTE E DELL'INTEGRITA' FISICA** “ *I lavoratori hanno diritto...di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali*” ;

- **Art. 14 DIRITTO DI ASSOCIAZIONE E DI ATTIVITA' SINDACALE** “ *Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi e di svolgere attività sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro*”.
- **Art. 15 ATTI DISCRIMINATORI** “ e' nullo qualsiasi patto od atto diretto a :
  - a) *subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*
  - b) *licenziare un lavoratore, discriminandolo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*
  - c) *Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.”*

### 3 FONTI CONTRATTUALI E SINDACALI:

*Contratto individuale di lavoro, nel quale l'accordo viene raggiunto direttamente tra il singolo datore di lavoro e il singolo prestatore di lavoro, ( deve comunque sempre contenere i minimi di trattamento previsti dal C.C.N.L. e di categoria;*

### IL CONTRATTO DI LAVORO IL C.C.N.L. MANSIONE, QUALIFICA E CATEGORIA IL CONTRATTO INDIVIDUALE DI LAVORO

Il codice civile, pur dettando una disciplina sistematica del rapporto di lavoro negli articoli 2096 e seguenti, non dà alcuna indicazione circa l'origine del rapporto ed in particolare sulla sua natura contrattuale. Dottrina e giurisprudenza sono comunque concordi nel sostenere la natura contrattuale del rapporto di lavoro subordinato, ponendo in evidenza che tale natura va riconosciuta sul decisivo rilievo che il rapporto è *pur sempre costituito dall'incontro di volontà tra il datore di lavoro ed il prestatore di lavoro. L'art. 2094 del codice civile individua come prestatore di lavoro subordinato “ chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore”.*

*Requisiti essenziali del contratto di lavoro, così come in qualsiasi contratto, sono: la forma, la volontà e la causa. Il contratto di lavoro si costituisce mediante l'accordo delle volontà ( consenso) dei contraenti ( datore di lavoro e lavoratore), però l'autonomia negoziale delle parti, trova molteplici limiti per finalità di tutela del contraente debole ( il lavoratore), sicchè la proposta del datore deve essere corrispondente alle clausole previste dai Contratti Collettivi Nazionali e di categoria, art. 2077 codice civile “ I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categoria alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Comma 2 Le clausole difformi dai contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro”.*



## IL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO (C.C.N.L.)

La contrattazione collettiva è la complessa attività che le parti interessate dal conflitto svolgono seguendo modelli esplicitamente convenuti oppure prassi sedimentate nel tempo delineando determinate costanti di comportamento delle stesse nel porre in essere la loro attività di produzione

Normativa.

La contrattazione collettiva è dunque riconducibile a modelli che tengono a pertuarsi, fino ad atteggiarsi a vere e proprie regole che le parti si obbligano a seguire.

Attualmente, la contrattazione collettiva si articola su tre livelli:

- Livello interconfederale
- Livello interconfederale
- Livello di categoria
- Livello Aziendale

### 1) Il livello interconfederale

E' un vero e proprio grado di contrattazione, che contiene complete e specifiche discipline di determinati Istituti contrattuali.

Gli accordi interconfederali ( o concordati), sono da considerare contratti collettivi a tutti gli effetti, in quanto ricercano una regolamentazione complessiva dei vari aspetti del rapporto di lavoro.

La contrattazione interconfederale è indirizzata verso obiettivi rivendicativi di carattere generale, capaci di suscitare grandi movimenti di massa

### 2) Il livello di categoria

Il contratto Nazionale di categoria ha il compito di fissare le condizioni minime di trattamento economico e normativo.

La contrattazione di categoria è un punto di riferimento e di equilibrio: la sua funzione essenziale è quella di unire tutti i lavoratori e di generalizzare i risultati più avanzati conseguiti dalla contrattazione aziendale.

### 3) Il livello aziendale

Il contratto collettivo nasce come aziendale, agli inizi del secolo e si occupa principalmente dalla parte retributiva ( concordati di tariffa).

Con l'affermarsi dei sindacati, la dimensione del contratto collettivo coincide sempre più con il livello di categoria.

### Mansione, qualifica e categoria.

Il rapporto di lavoro indica la relazione giuridica che intercorre tra il datore di lavoro ed il lavoratore, avente ad oggetto l'obbligo del lavoratore di eseguire mediante retribuzione, la prestazione lavorativa ( art. 2094 c.c. ) Il contenuto sostanziale della prestazione, è desumibile da una serie di indici formali e precisamente dalle mansioni, qualifiche e categorie.

Ai sensi dell'art. 2013 del codice civile e dell'art. 96 delle disposizioni di attuazione al codice civile, “ *Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione (...)*”. Pertanto le **mansioni** indicano gli specifici compiti e le concrete attività per le quali il lavoratore è stato assunto. Le varie mansioni,

raggruppate tra loro secondo criteri di omogeneità professionale, fanno corrispondere al lavoratore un certo trattamento economico-normativo. L'insieme delle mansioni individuano la qualifica del lavoratore ( status professionale legalmente e contrattualmente stabilito in base al contenuto delle mansioni).

Le qualifiche sono a loro volta raggruppate in **categorie**, le quali costituiscono entità classificatorie più ampie comprendenti i vari livelli professionali.

### **ORGANI DI VIGILANZA ( Decreto Legislativo 124/04)**

#### Direzioni Regionali e Provinciali

Assumono e coordinano, nel rispetto delle competenze affidate alle Regioni ed alle province, le iniziative di contrasto del lavoro sommerso e irregolare e vigilano sui diritti civili e sociali dei lavoratori.

#### Aziende Sanitarie Locali ( ASL)

Tutela e sicurezza nei luoghi di lavoro

#### Commissione Centrale di Coordinamento

Svolge soprattutto compiti di coordinamento tra le parti interessate alla lotta contro il sommerso ( INPS, INAIL, G. di Finanza, Agenzia delle entrate, Coordinamento delle Asl, Comitato Nazionale per l'Emersione del lavoro non regolare, rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori).

#### Commissione Regionale di Coordinamento

Coordina sul territorio Regionale l'attività di vigilanza.

#### Cles

Consiglio dei Presidenti dei comitati per il lavoro e l'emersione del sommerso.

#### Commissione provinciale di Coordinamento

#### Personale Ispettivo

Personale delle Direzioni Regionali e Provinciali del Lavoro, dell'INPS, INAIL ed ENPALS

### **LE ASSOCIAZIONI SINDACALI**

In quello Italiano, a differenza di altri ordinamenti (ad es: quello francese o inglese), non vi è una definizione legislativa del sindacato: in base, tuttavia alle formulazioni dottrinali e giurisprudenziali il sindacato può definirsi “ *l'associazione libera e spontanea di singoli individui nel particolare status di prestatori di lavoro subordinato o in quello di datori di lavoro; è una associazione che rappresenta attraverso i suoi organi direttivi interni tutti gli individui che la compongono nella loro qualità di soci; è una associazione che agisce collettivamente al fine di tutelare i comuni interessi professionali nei confronti dei soci, delle altre associazioni, di altri soggetti giuridici*”,

L'articolo 39 della Costituzione sancisce, al primo comma, il principio della libertà di organizzazione sindacale. La mancata attuazione, dell'articolo 39 della Costituzione fa sì che ancora oggi le associazioni sindacali siano disciplinate dalla normativa di diritto comune e più precisamente dagli articoli 36,37 e 38 del Codice Civile. Pertanto assumono lo status giuridico di enti di fatto.

L'espressione più importante dell'economia e della libertà sindacale è rappresentata dalla contrattazione collettiva costituita, come detto in precedenza, attività attraverso cui le contrapposte organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori determinano le condizioni di lavoro e risolvono i loro eventuali conflitti di interesse, nonché dallo sciopero, visto come strumento di autotutela sindacale. Lo sciopero, si configura come una astensione (facoltativa) totale e concertata dal lavoro da parte di più lavoratori subordinati per tutela dei loro interessi collettivi.

## IL SISTEMA DI TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Della salute e della sicurezza sul lavoro, e anche del rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza applicabili in base alla legislazione e della normativa nazionali, è responsabile il datore di lavoro, il quale svolge un ruolo di primo piano nelle attività relative alla salute e alla sicurezza sul lavoro .

La partecipazione dei lavoratori è un elemento essenziale del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro nell'organizzazione.

Il datore di lavoro è tenuto a vigilare affinché i lavoratori e i loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza siano consultati, informati e formati su tutti gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro connessi al loro ambito professionale, tra cui le misure di emergenza.

Inoltre il datore di lavoro deve provvedere affinché i lavoratori e i loro rappresentanti in materia di salute e sicurezza dispongono del tempo e delle risorse che consentano loro di partecipare attivamente ai processi di organizzazione, di pianificazione e attuazione, di valutazione e di azione, finalizzati al miglioramento del sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

E' necessario inoltre che il datore di lavoro, se necessario, deve istituire un comitato per la salute e la sicurezza , che lavori bene, e riconoscere i rappresentanti dei lavoratori in materia di salute e di sicurezza, in conformità alla legislazione e alla pratica nazionale.

## ORGANIZZAZIONE

### **Responsabilità e obblighi**

Il datore di lavoro è responsabile della protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori e della verifica delle attività intraprese in tal senso nell'organizzazione.

Il datore di lavoro deve definire la responsabilità, gli obblighi e i poteri delle persone incaricate di elaborare e di attuare i sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, di garantirne l'efficacia e di realizzare gli obiettivi in questo ambito.

## IL PROCESSO DEL LAVORO

Nel momento in cui il rapporto istaurato tra il datore di lavoro e il lavoratore presenti delle anomalie il legislatore italiano ha previsto diverse forme di componimento stragiudiziale e giudiziale del conflitto tra datore di lavoro e lavoratore.

### **Procedimento conciliativo presso le Direzioni Provinciali del Lavoro (ex art. 410 C.P.C.)**

Il tentativo di conciliazione è una fase prodromica ma necessaria del processo del lavoro. Il lavoratore o il datore di lavoro possono chiedere che venga discussa la materia del contendere presso la Commissione di conciliazione istituita in seno alla Direzione Provinciale del lavoro. La richiesta può essere fatta direttamente dalle parti oppure da una organizzazione sindacale alla quale il lavoratore ( o il datore di lavoro ) ha dato mandato.

La commissione deve convocare entro dieci giorni le parti e portare a termine il procedimento entro ed non oltre 60 giorni (90 giorni nel caso di pubblico impiego). Il tentativo obbligatorio di conciliazione può concludersi, positivamente con un accordo che sani ogni elemento della materia del contendere (conciliazione), o negativamente con verbale di mancato accordo o di mancata comparizione delle parti interessate. L'accordo si raggiunge normalmente con atto di transazione o rinuncia, ma non tutti i diritti del lavoratore possono essere oggetto di rinuncia; infatti alcuni diritti vengono definiti dallo

stesso legislatore indisponibili, cioè quelli che il lavoratore gode ma sui quali non ha nessuna podestà. I diritti indisponibili sono ad esempio: quello relativo al godimento delle ferie, al riposo, al trattamento di fine rapporto ( TFR).

### **Fare Schema.....**

Nel caso di mancato accordo ( anche parziale) o di mancato espletamento si attiva l'azione giudiziaria. Tramite un legale che provvederà a redigere il ricorso contenente motivi di fatto e motivi di diritto, e depositarlo presso la cancelleria del giudice del lavoro. Il Giudice entro 5 giorni dal deposito fisserà la data di udienza di comparizione delle parti (datore di lavoro e lavoratore). Successivamente, terminato l'intero rito, il giudice emetterà la sentenza con cui andrà a regolare la controversia. La sentenza di primo grado è ricorribile in appello. Serve aggiungere che è competente il giudice nella circoscrizione in cui ha sede l'ufficio al quale il dipendente è in servizio. Con la privatizzazione del rapporto di lavoro, entrambi le parti nella pubblica Amministrazione hanno obblighi paritari. Nei processi del lavoro, l'accertamento giudiziale della violazione del diritto comporta, oltre al ripristino del diritto violato, il risarcimento dei danni subiti.

I ricorsi per attività antisindacali possono essere presentati dalle organizzazioni sindacali che ritengono violato l'esercizio delle libertà sindacali. Infatti, l'art. 28 della legge n. 300/70 prevede i ricorsi avverso i comportamenti che mirano a limitare o impedire l'esercizio delle libertà sindacale o del diritto di sciopero. Si tratta di un procedimento speciale, caratterizzato dalla rapidità del giudizio. In considerazione degli effetti, il comportamento antisindacale va accertato dall'ufficio vertenze del sindacato con estremo rigore.

### **L'ARBITRATO**

Si tratta di un Istituto che ha l'intento di favorire la composizione stragiudiziale delle cause di lavoro, e di ridurre i tempi di gestione e risoluzione delle controversie. Quando il tentativo di conciliazione non riesce, o è decorso il termine, le parti interessate possono concordare di deferire la risoluzione della controversia, anche con l'assistenza dell'organizzazione sindacale alla quale aderiscono o abbiano conferito mandato, alla decisione arbitrale. Il suo esperimento è condizionato al preventivo consenso di entrambe le parti.

L'arbitrato si distingue in rituale e irritale, la differenza sostanziale consta nel fatto che l'arbitrato rituale deve osservare le norme di diritto mentre quello irritale utilizza lo strumento della transazione dove le parti sostanzialmente fanno reciproche rinunzie e concessioni al solo fine di raggiungere un equilibrato accordo.