

“LO SAI CHE SE NON TI PAGA L’IMPRESA DA CUI SEI ASSUNTO HAI IL DIRITTO A FARTI PAGARE DALL’IMPRESA PRINCIPALE?”

La legge prevede che ad ogni lavoratore in appalto, subappalto, distacco sia retribuito in base al Contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL), anche dall’impresa principale. Questo deve essere richiesto entro due anni dal termine del lavoro in appalto.

“LO SAI QUAL’È IL CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO CHE DEVE ESSERE APPLICATO PER CALCOLARE LA TUA BUSTA PAGA?”

Il datore di lavoro non può scegliere liberamente il contratto collettivo di lavoro da applicare. Perché deve essere applicato il CCNL strettamente correlato al settore e al tipo di mansione che svolgi.

Ad esempio, se lavori in appalto presso una fabbrica metalmeccanica e la tua mansione è inerente al settore metalmeccanico, non dovresti essere pagato, in base ad altri CCNL ma solamente in base al CCNL Metalmeccanico. La differenza salariale può superare i 500€ al mese!

VIENI A CHIEDERE INFORMAZIONI ALLA CGIL, PERCHÉ “IL NOSTRO LAVORO È DIFENDERE CHI LAVORA!”



I DIRITTI NON SI APPALTANO 



I DIRITTI NON SI APPALTANO

Appalto, subappalto, distacco, cooperativa, lavoratore autonomo, rete di impresa...

In Italia come anche in tutta Europa, per la produzione nelle fabbriche, magazzini, cantieri, supermercati, call center, ospedali, ...sempre di più i lavoratori non sono tutti dipendenti diretti dell’impresa principale ma sono dipendenti di imprese e cooperative in appalto, subappalto, distacco....

Questo fenomeno si chiama **ESTERNALIZZAZIONE DEL LAVORO**. L’esternalizzazione del lavoro troppo spesso è utilizzata per aggirare il principio fondamentale per cui i lavoratori che fanno lo stesso lavoro devono avere lo stesso salario e gli stessi diritti e tutele, rendendo così i lavoratori “esternalizzati” più precari, ricattabili e sfruttabili.

“Se lavori in appalto, somministrazione o distacco, potresti non sapere di avere diverse possibilità per far valere i tuoi diritti.

Questi diritti sono garantiti da leggi conquistate e difese grazie alle lotte sindacali e da contratti collettivi di lavoro, sottoscritti dai sindacati più rappresentativi con le associazioni d'impresa. La CGIL è qui per aiutarti a difendere i tuoi diritti!"

"LO SAI COS'E' UN FALSO APPALTO?"

La legge stabilisce che il 'vero' datore di lavoro è l'impresa che effettivamente gestisce e organizza il lavoro di operai e impiegati. Per questo motivo, troppo spesso, l'appalto, il subappalto o il distacco tra l'impresa principale e l'azienda che ti ha assunto possono risultare irregolari.

Ad esempio, se tu lavori per una cooperativa che lavora in appalto in una fabbrica, il contratto di appalto è valido solo se:

- i mezzi che impieghi nel lavoro sono organizzati dal tuo datore di lavoro;
- chi comanda cosa, come, quando fare durante il lavoro è un dirigente dell'impresa di cui sei dipendente.

Se invece l'organizzazione del lavoro, l'uso di mezzi e macchinari, o gli ordini provengono direttamente da un incaricato dell'impresa principale, l'appalto può essere dichiarato 'falso'. In tal caso, puoi richiedere di essere riconosciuto come dipendente a tempo indeterminato dell'impresa principale per la quale lavori effettivamente, a partire dalla data di inizio della tua attività.

"LO SAI CHE SE LAVORI IN NERO HAI DIRITTO ALLO STESSO SALARIO E ALLE STESSIE TUTELE COME SE TU STESSI LAVORANDO IN REGOLA?"

Esatto! La legge considera il lavoratore 'in nero' una vittima, e per questo motivo puoi richiedere al Giudice il pagamento delle differenze di paga tra quanto hai ricevuto e quanto ti sarebbe spettato secondo il contratto collettivo di settore per tutte le ore lavorate (compreso TFR, ferie, tredicesima, straordinario). Hai inoltre diritto al versamento dei contributi sociali, che permettono

di ricevere l'indennità di disoccupazione (NASPI). Queste tutele si estendono anche in caso di infortunio o malattia professionale, garantendoti lo stesso trattamento di protezione INAIL previsto per un rapporto di lavoro regolare.

Ciò vale anche per i lavoratori 'in nero' privi di permesso di soggiorno.

Puoi richiedere la tutela dei tuoi diritti entro cinque anni dalla fine del rapporto di lavoro.

"LO SAI COME SI STABILISCE SE SEI VITTIMA DI SFRUTTAMENTO SUL LAVORO?"

Dal 2016, grazie anche alla lotta della Cgil, è in vigore una legge che difende i lavoratori e le lavoratrici dallo sfruttamento (Legge n.199/2016).

Ci può essere sfruttamento se subisci anche una sola di queste condizioni:

- la tua busta paga non è calcolata in base a quanto previsto dal contratto collettivo del settore ed è più bassa rispetto alla mansione e alla quantità di lavoro svolto;
- eccessivi orari di lavoro, oppure i riposi e le ferie non corrispondono agli obblighi di legge e del CCNL;
- lavori in condizioni non sicure per cui rischi di farti male o ammalarti;
- sei sottoposto a condizioni di stretto controllo o di alloggio non dignitoso;

e se subisci queste condizioni perché di fatto sei vulnerabile in quanto hai grosse difficoltà a trovare un lavoro migliore e hai un forte bisogno di lavorare, oppure perché non hai il permesso di soggiorno, puoi essere riconosciuto "vittima di sfruttamento".

Se sei vittima di sfruttamento per la legge puoi ricevere protezione sociale (alloggio, ricerca di un nuovo lavoro, permesso di soggiorno) oltre che pretendere il pagamento delle differenze paga anche dall'impresa principale per cui lavori.