

# CISAL SINALV

## Centro Servizi Intercategoriale

### *1. L'Ufficio Vertenze Intercategoriale*

L'Ufficio Vertenze Intercategoriale si occupa delle principali problematiche sorte durante lo svolgimento o la cessazione del rapporto di lavoro, di qualsiasi realtà lavorativa del settore privato (Metalmeccanico, Artigiano, Turistico, Commerciale, di Servizio, ecc.).

In particolare su delega scritta dell'associato:

- Procede alla verifica della correttezza degli emolumenti corrisposti in busta paga (stipendi, 13<sup>^</sup>, 14<sup>^</sup>, straordinario, ferie, permessi, malattia, maternità infortunio, TFR, ecc.)
- Contrasta il lavoro non regolarizzato, c.d. lavoro nero, tramite vertenze individuali di lavoro al fine di riconoscere: la natura del rapporto di lavoro; le eventuali differenze retributive sul lavoro ordinario e straordinario, sulla retribuzione diretta e differita; il versamento dei contributi e/o il risarcimento del relativo danno.
- Verifica l'inquadramento contrattuale/legale del lavoratore nel corretto livello previsto dal CCNL di Settore, al fine di poter impugnare gli eventuali demansionamenti o dequalificazioni professionali per assegnare la giusta mansione/livello al lavoratore e richiedere il relativo risarcimento del danno.
- Studia la tipologia contrattuale assegnata al lavoratore, in virtù della quale potrebbero riscontrarsi: false collaborazioni, occasionali o continuative; simulazioni di rapporti in associazione e partecipazione o simulazioni di rapporti societari con soci di cooperative; simulazione del contratto a tempo parziale, illegittimità dell'orario di lavoro svolto; illegittime assunzioni a tempo determinato, delle proroghe o della simulazione del rapporto a tempo indeterminato; dalla quale stilare una anamnesi della vertenza per il recupero sia delle eventuali differenze economiche sia dei risarcimenti dei danni.
- Procede all'impugnazione di : provvedimenti disciplinari (scaturiti da contestazioni pretestuose o infondate, oppure sproporzionate rispetto all'infrazione contestata); licenziamenti (qualunque sia la loro natura – disciplinare, giusta causa, giustificato motivo, ecc. – al fine di verificare la correttezza e la fondatezza dell'operato del datore di lavoro, in virtù del principio della tutela del posto di lavoro); Omissioni contributive (recupero dei versamenti dei contributi pensionistici, pagamento dei danni derivanti dall'impossibilità di versare i contributi INPS); mobbing

(verifica delle condizioni di lavoro dell'associato al fine di tutelarlo dalle discriminazioni e pressioni psico/fisiche che un mobbing verticale o orizzontale potrebbe generare, e all'occasione proporre causa per ottenere la cessazione del mobbing e il giusto risarcimento dei danni); riconoscimento della natura subordinata del rapporto di lavoro (procede al recupero delle eventuali differenze retributive e risarcimenti dei danni anche contributivi, dovute: alle false collaborazioni, occasionali o continuative, alle simulazioni di rapporti in associazione e partecipazione o alle simulazioni di rapporti societari con soci di cooperative, alle simulazione del contratto a tempo parziale, all'illegittimità dell'orario di lavoro svolto nel lavoro part time; all'illegittime assunzioni a tempo determinato, delle relative proroghe o della simulazione del rapporto a tempo indeterminato, ecc.

Chiunque può accedere ai servizi dell'U.V.I. tramite l'adesione al Sindacato.

Per i controlli che genereranno una vertenza economica, alla fine del contenzioso sarà richiesto un contributo di assistenza sindacale, in percentuale fissa, da calcolare sul netto dell'importo recuperato.