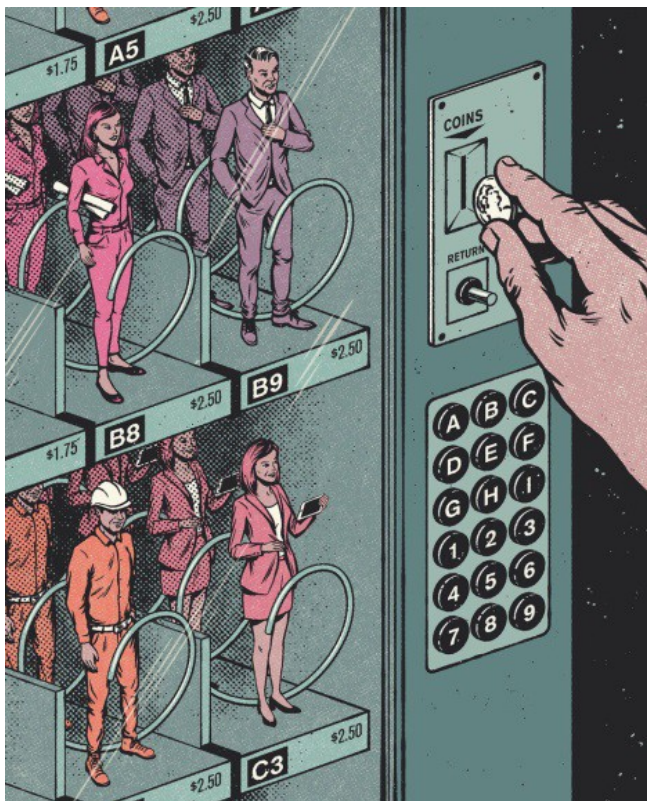


PICCOLO MANUALE DI DIFESA PER I LAVORATORI “APPALTATI”



A cura dell'USI-AIT Marche
Via Podesti 14/B Ancona
e-mail: usi.marche@virgilio.it

*L'emancipazione dei lavoratori sarà
opera dei lavoratori stessi o non sarà.*

Michail Bakunin

Questo piccolo vademecum (“vieni con me”) non vuole essere esaustivo: la materia è troppo vasta e complessa da trattare e soprattutto è in costante evoluzione. Intende solo suggerire alcuni strumenti semplici di difesa, e il modo di procurarseli, per cominciare ad esercitare, laddove sono violati, i pochi diritti ancora esistenti nel mondo dei lavoratori.

Molto ci è stato portato via in questi anni, ma qualcosa ancora c'è.

Un diritto del lavoratore è un dovere del datore di lavoro. La cosa dovrebbe funzionare automaticamente. Ma molte, troppe volte, non è così: un diritto sancito per legge o per contratto viene spesso disatteso, fidando sulla buona fede del lavoratore, ma anche sulla sua ignoranza. E' abbastanza frequente, soprattutto al primo impiego e e col candore della giovane età, aspettarsi ingenuamente che il datore di lavoro applicherà tutto ciò che le leggi o i contratti stabiliscono. Quando non accade ci vuole del tempo prima che il lavoratore capisca, si informi e rivendichi ciò che gli spetta. Nel settore “appaltifici” spesso non si sa da dove cominciare e, purtroppo anche le cooperative (false di nome e di fatto) sono complici e protagoniste di questa mal-regulation.

In questa guida l'intento è quello abituare il lavoratore a non delegare MAI totalmente ad altri le cose che lo riguardano.. Indennità non pagate, retribuzioni non del tutto regolari, ritardi nell' erogazione, comportamenti vessatori e/o ricattatori da fine '800 sono più spesso di quanto si creda, all'ordine del giorno. Non dappertutto, ma dove è così non si può sentire e soprattutto non si può far finta di non vedere. E' necessario e urgente rimboccarsi le maniche e ricominciare da quasi zero per ricomporre nuovamente la dignità e la giustizia nei luoghi di lavoro. In molte, troppe, situazioni i lavoratori sono messi proprio male, anche sul piano della sicurezza nei mestieri pericolosi e ad alto rischio ma non solo: nonostante una legge di 300 pagine e la diminuzione dell'occupazione, la gente continua ad infortunarsi e a morire di lavoro e sul lavoro.

Dall'inizio dell'anno 2015 sono morti 433 lavoratori: aggiungendo le morti sulle strade e in itinere si superano gli 865 morti complessivi (stima minima). L'allungamento dell'età pensionabile con la Legge Fornero, l'abolizione dell'articolo 18 per i nuovi assunti, il Jobs act e “l'alleggerimento“ delle normative sulla Sicurezza degli ultimi governi stanno producendo questi risultati.

Nel 2014 l'Osservatorio Indipendente di Bologna morti sul lavoro (<http://cadutisullavoro.blogspot.it>) ha registrato ben 661 morti durante l'attività lavorativa (tutti documentati) a cui se si aggiungono quelli sulle strade (non riconosciuti) e quelli in itinere si superano nel 2014 i 1300 morti.

Sono aumentati i morti in nero, in grigio, ma soprattutto nelle partite Iva individuali. L'INAIL del resto registra le morti solo dei propri assicurati e in tantissimi non lo sono.

Questo basta e avanza per far capire la gravità della situazione: si lavora per vivere, non per morire.

La rivendicazione deve partire inevitabilmente dai lavoratori stessi: quindi ci vuole conoscenza, coraggio e dignità. Ogni lotta vinta da un lavoratore diventa un diritto più forte da applicare a tutti gli altri: la battaglia si fa per sé ma contiene anche un principio solidale potendo migliorare la vita di altri o evitare incidenti o morti.

Ovviamente tutto ciò in attesa di quella rivoluzione sociale che modifichi le relazioni di dominio dell'uomo sull'uomo delle quali non se ne può proprio più.

Mariella Caressa

INDICE

Appalto: conoscerlo a grandi linee

Contratto Collettivo Nazionale di lavoro

Il Contratto individuale

Il Capitolato d'appalto: le regole di esecuzione e la posizione dei lavoratori

Le norme di sicurezza e il ruolo del DUVRI (Documento Unico di valutazione dei rischi da interferenza)

La Clausola sociale: norma di salvaguardia dei lavoratori appaltati

La paga un diritto ineludibile

Il ritardo o l'omessa retribuzione. Come agire

La responsabilità solidale della pubblica amministrazione, cioè del committente

Due parole sulle cooperative "vere" e sulle cooperative "false".

APPALTO

Sapere a grandi linee che cos'è

Nell'ordinamento italiano l'**appalto** è un *contratto con il quale una parte assume con organizzazione di mezzi necessari e gestione a proprio rischio il compimento di un'opera o di un servizio verso un corrispettivo in denaro*. Gli enti pubblici o locali (Comuni, Regioni, Università, ecc) affidano ad esterni l'esecuzione di opere o servizi che prima effettuavano direttamente con personale dipendente proprio. In sostanza gli enti pubblici possono affidare opere o servizi ad operatori economici (ditte, imprese, cooperative) esterni:

Le regole che lo disciplinano sono molteplici: dal Codice civile, al Codice dei contratti pubblici, alle normative europee, alla Vigilanza dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione (ANAC).

La normativa è vasta ed è spesso soggetta ad interpretazioni autentiche anche da parte della magistratura.

Le procedure per l'assegnazione sono di vari tipi, anche a secondo dell'importo e dell'oggetto dell'appalto. Semplificando molto: l'ente affiderà il lavoro o il servizio a chi possiede i requisiti e garantisce lo svolgimento dell'opera come richiesto dal bando di gara e dal capitolato di appalto al costo minore, cioè al massimo ribasso, o a quello economicamente più vantaggioso, cioè valutando non solo il costo ma anche eventuali caratteristiche tecniche, per cui può accadere che l'assegnazione venga fatta ad una offerta di maggior costo ma maggiormente qualificata nelle prestazioni.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Sia che si tratti di imprese private, srl, spa o cooperative, i lavoratori che verranno assunti hanno diritto, contestualmente alla firma del contratto individuale, di vedersi consegnare il Contratto Collettivo Nazionale (CCNL) di riferimento che li riguarda (tra l'altro è esplicitamente previsto da alcuni contratti collettivi, particolarmente quelli relativi alle cooperative). In esso si trovano diritti e doveri: orario di lavoro, ferie, riposi, recuperi, festività, indennità, mansionari, livelli economici, paga base, reperibilità, ecc.

Tale Contratto Collettivo infatti deve essere sempre dichiarato in sede di non sono direttamente al suo servizio vengono però retribuiti con i soldi pubblici ed è quindi un obbligo della Pubblica Amministrazione controllarne l'uso e costringere l'impresa ad applicarlo, perché la reiterata mancata o inadeguata applicazione può essere motivo di rescissione del contratto di appalto.

Se illegittimamente non vi viene consegnato neppure su richiesta, lasciate perdere e conservate le energie per altro eventualmente dopo, visto che potete procurarvelo sul sito <http://www.cnel.it> e scaricarlo da lì.

Inoltre cercate di recuperare gli eventuali accordi integrativi esistenti a livello aziendale che possono modificare e/o integrare quanto previsto dal contratto nazionale: teoricamente dovrebbe essere sempre migliorativo, ma, purtroppo, non è sempre detto che sia così: dipende dai sindacati che hanno trattato e firmato. Questo tipo di documentazione a volte è un po' più difficile da reperire, perché spesso non si sa se esiste e la tendenza è quella di non renderli così pubblici e facilmente rinvenibili come invece dovrebbe essere.

IL CONTRATTO INDIVIDUALE

Il contratto individuale di lavoro è il contratto mediante il quale il lavoratore si obbliga a prestare la propria attività lavorativa alle dipendenze e sotto la direzione e la vigilanza del datore di lavoro, in cambio di una controprestazione ossia la retribuzione (art. 2099 cod.civ.) e, aggiungo, tutto quanto previsto dal Contratto Collettivo e accordi aziendali.

Esistono (purtroppo, da un po' di anni) varie tipologie di contratto di lavoro, per cui per ognuna di esse ci sono regole diverse.

A seguito dell'entrata in vigore a fine giugno del d.lgs. n. 81/2015, attuativo del Jobs Act, (eliminati i contratti di job sharing, di associazione in partecipazione e di collaborazione coordinata e continuativa a progetto) rimangono stipulabili, oltre ovviamente ai contratti a tempo indeterminato, quelli a **tempo determinato, a chiamata, a tempo parziale, di somministrazione di lavoro, di apprendistato, di collaborazione coordinata e continuativa e accessori (con voucher).**

(I Voucher sono pezzi di carta del valore di 10 euro ciascuno per il datore di lavoro che li acquista mentre a voi ve li cambiano a 7,50 euro presso gli uffici postali o i tabaccai, cosa da fare rigorosamente entro la data di scadenza altrimenti scadono e perdetevi i soldi. I 2 euro e 50 mancanti vanno al fisco e all'Inps e pare anche all'INAIL. Una contribuzione nettamente inferiore a quella che versa un lavoratore non pagato con i voucher.

Il tetto massimo per ogni lavoratore è di 7mila euro annui mentre ciascun datore di lavoro può acquistarne fino a 2 mila euro all'anno. Possono ricevere i voucher soltanto: i disoccupati da oltre un anno, le casalinghe, gli studenti, i pensionati, i disabili e i lavoratori extracomunitari in regola nei sei mesi successivi alla perdita del posto di lavoro.

In realtà, quello che doveva servire per pagare, ad esempio, una serata ad un pizzaiolo o una giornata di lavoro ad un giardiniere, è diventata ormai una sorta di forma di pagamento per lavori fissi. In teoria un voucher dovrebbe valere un'ora di lavoro ma il più delle volte invece il datore paga con un certo numero di voucher l'intera giornata lavorativa a cui non corrispondono le ore effettivamente lavorate. In pratica i voucher servono,

in molti casi, a retribuire un lavoro non occasionale ma strutturale, pagandolo meno e versando meno tasse e contributi.

Ci sono inoltre fabbriche in cui i lavoratori a voucher hanno le stesse mansioni degli operai con contratto a tempo indeterminato, a termine o stagionale. A Rodigo in Veneto, il comune paga con i voucher lo smaltimento dei rifiuti, che non può certo essere né un lavoro né tantomeno un servizio occasionale. Infine per i lavoratori a voucher non è prevista alcuna formazione, ad esempio sulle norme di sicurezza.

Nel 2014, secondo il report realizzato dal centro studi Datagiovani per Il Sole 24 Ore, sono stati venduti quasi 70 milioni di tagliandi - di cui 63 milioni riscossi: i 7 milioni mancanti non è dato sapere che fine abbiano fatto -, il 70% in più rispetto al 2013 e l'equivalente di circa 700 milioni di euro. Se si guarda, poi, all'intero arco di vita dei voucher, il sistema ha movimentato oltre 1,6 miliardi e coinvolto più di 2 milioni di lavoratori.

*Nei primi sei mesi del 2015 (fonte: Inps) sono stati attivati oltre **49 milioni di tagliandi**: un aumento del 74,7% rispetto all'anno precedente. 490 milioni di Euro, equivalente, visto quanto riportato prima, a molto più di 49 milioni di ore!)*

Il lavoro part-time

Con riferimento al lavoro a tempo parziale, le principali modifiche introdotte a seguito del Jobs Act riguardano il **lavoro supplementare** (cioè lo straordinario, in precedenza non esistente), che, in assenza di diversa regolamentazione dei contratti collettivi, potrà essere richiesto **fino al 25% dell'orario settimanale** e comporterà una **retribuzione maggiorata del 15%**.

Le **clausole flessibili e elastiche** (ossia di spostare la prestazione di lavoro del proprio dipendente in giorni e orari diversi da quelli originariamente pattuiti) potranno essere inserite in contratto anche **in assenza di previsione nei contratti collettivi**, purché la stipula avvenga dinanzi ad una commissione di certificazione e nel contratto si indichino le condizioni e le modalità per le variazioni, che in ogni caso necessitano del **preavviso di due giorni lavorativi**.

La trasformazione può oggi essere chiesta non più solo in caso di patologia oncologica ma anche di **gravi patologie croniche degenerative ingravescenti**, riguardanti il coniuge, i figli e i genitori del lavoratore e in ipotesi di assistenza a favore di una persona convivente con totale, permanente e grave inabilità lavorativa.

Si è infine **limitato il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno**, che permane solo nel caso in cui il part-time sia frutto di una precedente trasformazione da full-time.

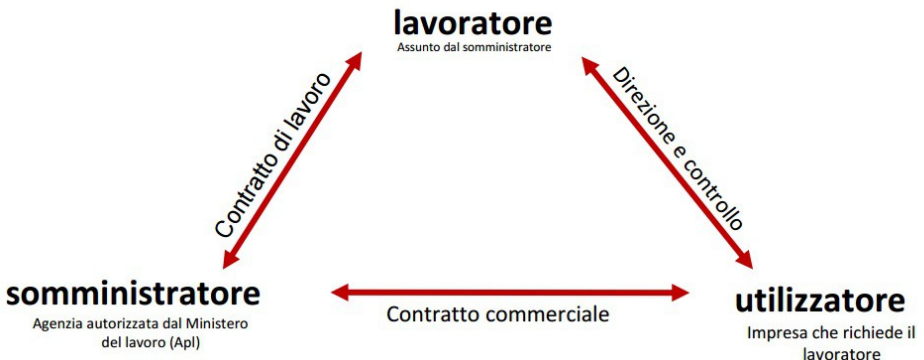
Contratto di somministrazione a tempo indeterminato e staff leasing (ex lavoro interinale)

Il D.lgs 81/2015 definisce la somministrazione di lavoro come *“il contratto, a tempo indeterminato o determinato, con il quale un’agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del decreto legislativo n. 276 del 2003, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell’interesse e sotto la direzione e il controllo dell’utilizzatore.”* (Art. 30 D.lgs 81/2015).

La **somministrazione di lavoro a tempo indeterminato** (c.d. **Staff Leasing**) è la fornitura a tempo indeterminato di manodopera, effettuata professionalmente da parte di una agenzia di somministrazione autorizzata a favore di un utilizzatore. Come per la somministrazione a tempo determinato, si realizza uno schema trilaterale, in cui i soggetti coinvolti sono i seguenti:

- l’agenzia somministratrice di lavoro, autorizzata ai sensi dell’articolo 4, d.lgs. n. 276/2003, da cui dipende il lavoratore;
- il lavoratore, dipendente dall’agenzia somministratrice, inviato presso l’utilizzatore e inserito nella sua organizzazione;
- l’utilizzatore, che usufruisce della prestazione lavorativa ed esercita il potere di direzione e di controllo sul lavoratore.

La somministrazione prevede il coinvolgimento di tre soggetti



La fornitura è disciplinata da un contratto di somministrazione (**contratto di natura commerciale**: le persone sono equivalenti a merce di scambio) a tempo indeterminato tra il somministratore e l'utilizzatore.

Possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti a tempo indeterminato (art. 31 comma 1 D.lgs 81/2015). Il rapporto di lavoro tra somministratore e lavoratore è soggetto alla disciplina

prevista per il rapporto di lavoro a tempo indeterminato ove sarà determinata l'indennità mensile di disponibilità ai sensi dell'art. 34 comma 1 del D.lgs 81/2015. (cioè durante i periodi in cui non svolge la prestazione lavorativa presso l'utilizzatore, resta a disposizione del somministratore ed ha diritto ad una indennità di disponibilità, pari a 750 euro mensili, al lordo delle ritenute di legge e comprensiva del TFR, pagata dall'Apl).

Qualora il contratto commerciale non sia stipulato in forma scritta, si ritiene nullo e i lavoratori si considerano a tutti gli effetti dipendenti dell'impresa utilizzatrice (art. 38, co.1 d.lgs. 81/2015).

In caso di **somministrazione irregolare** l'art. 36 stabilisce le modalità con cui il lavoratore può chiedere la costituzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dirette dell'utilizzatore. Mentre prima doveva procedere mediante ricorso giudiziale oggi invece il lavoratore che ritenga di aver diritto ad essere considerato dipendente diretto dell'utilizzatore dovrà - entro 60 gg. dalla data in cui il ha cessato di svolgere la propria attività - comunicare all'utilizzatore e al somministratore, con qualsiasi atto scritto anche stragiudiziale, la propria intenzione di ottenere il suddetto riconoscimento. Nei 180 gg. seguenti l'invio della comunicazione il lavoratore può depositare il ricorso oppure invitare la controparte al tentativo di conciliazione o all'arbitrato. L'alternativa conciliativa al ricorso giudiziale è prevista con molta più chiarezza di prima..

Nel 2° comma infine si prevede un risarcimento del danno in favore del lavoratore nel caso in cui il giudice accolga la domanda di riconoscimento del rapporto in capo all'utilizzatore. L'indennità, onnicomprensiva, viene stabilita dal giudice tra 2,5 e 12 mensilità, e dovrà risarcire per intero il pregiudizio subito dal lavoratore, comprese le conseguenze retributive e contributive.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223 del 1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori «svantaggiati» o «molto svantaggiati» ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

I lavoratori somministrati sono informati dall'utilizzatore dei posti vacanti presso quest'ultimo, anche mediante un avviso generale affisso all'interno dei locali dell'utilizzatore.

In materia di somministrazione di manodopera, il decreto attuativo del Jobs Act ha **eliminato la necessità di giustificare il ricorso alla**

somministrazione, semplificato i contenuti formali ed ha permesso all'utilizzatore di provvedere agli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro. Degna di nota, infine, è l'introduzione dell'obbligo solidale in capo a utilizzatore e somministratore a corrispondere i trattamenti retributivi e a versare i contributi previdenziali.

Mentre non esiste, per ora, alcun limite all'utilizzo della somministrazione a termine e viene introdotto un generale limite del 20% per il ricorso allo staff leasing, ambedue però vengono delegate alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, cioè quella aziendale o territoriale (tanto per aumentare la confusione e la diversità di trattamento nel territorio nazionale!).

L'art. 31, infatti, da un lato, nel prevedere al comma 1 il generale limite del 20% per il ricorso allo *staff leasing*, fa salve le diverse previsioni dei *"contratti collettivi applicati dall'utilizzatore"* e, dall'altro, al comma 2, sancisce pure che *"la somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore"*.

In sostanza non esiste un limite di utilizzo della somministrazione di lavoro a tempo determinato previsto dalla legge. Infatti quando un'azienda che operi in un settore in cui la contrattazione collettiva non abbia introdotto specifici limiti di contingentamento ben potrebbe decidere di impiegare tutta la manodopera necessaria mediante somministrazione a tempo determinato e non incorrere in alcuna violazione di legge!

L'agenzia (ex interinale) pertanto può assumere il lavoratore con contratto:

- **a termine** e inviarlo in missione presso l'utilizzatore, oppure
- **a tempo indeterminato**, nei periodi intercorrenti tra una missione e quella successiva, i lavoratori rimangono a disposizione dell'agenzia e agli stessi viene corrisposta un'indennità di disponibilità.

Se l'agenzia stipula con il lavoratore un contratto a tempo indeterminato si applica la disciplina generale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato. La forma scritta del contratto è pertanto richiesta solo nei casi in cui tale requisito è stabilito dalla tipologia contrattuale utilizzata (ad esempio: part-time). Nel contratto è determinata l'indennità mensile di disponibilità per i periodi nei quali il lavoratore rimane in attesa di essere inviato in missione. Se l'agenzia stipula con il lavoratore un contratto a termine nella maggior parte dei casi, il contratto ha una durata pari alla missione presso l'utilizzatore ed è regolato dalla disciplina generale del contratto a termine, per quanto compatibile, e in ogni caso con esclusione delle disposizioni relative: - alla durata massima (art. 19, c. 1-3, D.Lgs. 81/2015); - alla proroga e alla successione di contratti (art. 21 D.Lgs. 81/2015); - ai limiti numerici (art. 23 D.Lgs. 81/2015); - al diritto di precedenza nelle assunzioni (art. 24 D.Lgs. 81/2015). Il termine inizialmente posto al contratto può in

ogni caso essere prorogato, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal CCNL applicato dal somministratore. All'atto della stipulazione del contratto di lavoro o all'atto dell'invio in missione presso l'utilizzatore, l'agenzia comunica per iscritto al lavoratore le informazioni sul contenuto del contratto di somministrazione.

La legge (art. 34, comma 4) ribadisce che in caso di licenziamenti da parte dell'agenzia di lavoratori assunti ai fini della somministrazione, non si applicano le disposizioni dettate in materia di licenziamenti collettivi. Anche qui, sembra aver fatto confusione tra contratto di lavoro e contratto di somministrazione, atteso che la norma fa erroneamente riferimento al "*caso di cessazione della somministrazione a tempo indeterminato*", laddove è pacifico che il riferimento debba essere inteso ai licenziamenti operati dall'agenzia, unico datore di lavoro formale.

Infine, l'ultima moda (forse favorita dalla nuova legislazione) è il fiorire di agenzie interinali romene che applicano la normativa del paese di origine, cioè: Niente Inail! Niente Inps! Niente 13a! Niente 14a! Niente malattia! Niente infortuni! Niente Tfr!

Questo aberrante fenomeno dei lavoratori italiani immigrati in Italia è esploso in Emilia Romagna ma anche in Toscana, per ora. Le agenzie offrono soprattutto autisti per imprese di trasporti, ma anche a manodopera per l'edilizia e personale infermieristico per le cliniche di diritto privato. Tutto in un ambito di legalità, assicurato dall'ombrello dell'Unione Europea che garantisce libertà di movimento tra lavoratori ma danno il colpo finale alle conquiste sindacali conquistate negli ultimi cent'anni, ottenute con sacrifici ed anche morti dei lavoratori che hanno lottato per ottenerle.

Due parole sul contratto individuale

Ai fini della validità del contratto individuale è necessario che vi sia la compresenza dei seguenti elementi essenziali:

il consenso delle parti

la causa

l'oggetto

la forma.

Il contratto di lavoro deve contenere nell'oggetto **l'attività della prestazione lavorativa** che il lavoratore deve effettuare, purché ovviamente sia lecita, possibile e determinata ovvero determinabile, attraverso il riferimento alla categoria contrattuale di appartenenza.

La **durata del contratto** può essere a **tempo indeterminato** oppure a **tempo determinato**: in quest'ultimo caso, la durata dell'intero rapporto lavorativo non può essere superiore a tre anni dalla stipulazione del primo contratto di lavoro.

Il lavoratore, nello svolgimento del rapporto lavorativo è tenuto ad usare la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dal datore di lavoro; è altresì tenuto all'obbligo di fedeltà, ossia non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi che siano in concorrenza con il datore di lavoro, ovvero divulgare notizie attinenti l'organizzazione dell'azienda al fine di recare ad essa pregiudizio. (artt. 2104 e 2105 c.c.).

A volte accade che nel contratto siano menzionate le ore lavorative: a tempo pieno o par-time.

In nessun caso può essere eseguito un cambio di contratto unilaterale: le modifiche contrattuali possono essere stabilite solo dalla legge, dai contratti collettivi o dalla volontà di entrambe le Parti.

Accade più spesso di quanto si possa immaginare che il datore di lavoro imponga la modifica del contratto minacciando il licenziamento: questo non lo può fare. Avete diritto di farvi sostenere da un rappresentante sindacale, ma fate attenzione a chi scegliete, perché come è accaduto, potrebbe anche non presentarsi e lasciarvi soli. Se siete a tempo indeterminato probabilmente la cosa migliore è o non presentarsi o farlo e non firmare nulla, continuando a lavorare come se niente fosse, cercando nel frattempo un sindacato serio, un consulente e/o un legale.

Al datore di lavoro, inoltre, compete comunicare, sempre per iscritto, l'avvenuta assunzione, il contenuto del contratto e altre notizie inerenti il rapporto di lavoro al "Centro per l'impiego e la formazione" territorialmente competente, organismo di ambito provinciale che ha sostituito l'ufficio di collocamento.

Per quanto riguarda le Cooperative, queste spesso utilizzano **la lettera di assunzione**, un istituto controverso da un punto di vista giuridico, essendo di fatto una semplice proposta di assunzione e basta. La sottoscrizione successiva da parte del lavoratore la trasforma di fatto in un contratto preliminare che impegna entrambi i contraenti a concludere in un tempo successivo predeterminato mediante un nuovo contratto, quello d'assunzione.

Per evitare il rischio di contenzioso, la lettera-accordo d'impegno all'assunzione deve necessariamente contenere gli stessi elementi che costituiranno oggetto del contratto definitivo, elementi indicati nel citato D.Lgs. n. 152/1997 e cioè:

- l'identità delle parti;
- il luogo di lavoro (in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi);
- la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- la data di inizio del rapporto di lavoro (che sarà evidentemente indicata con un termine ultimativo -"entro e non oltre la data del ..."-, entro il quale il

lavoratore dovrà prendere servizio ed entrambe le parti perfezionare il rapporto di lavoro con una dettagliata lettera-contratto di assunzione);

- la durata del rapporto di lavoro (precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato);
- il diritto di precedenza a successive assunzioni, nel caso di contratti a tempo determinato
- la durata del periodo di prova se previsto;
- l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore (oppure le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro);
- la retribuzione. Se il D.Lgs. n. 152/1997 prevede l'obbligo di indicare nella lettera contratto di assunzione l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi ed il periodo di pagamento (si ritiene comunque sufficiente indicare la retribuzione globale lorda annua);
- la durata, le modalità di determinazione e di fruizione delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore;
- l'orario di lavoro (indicando anche se il rapporto è a tempo pieno o a tempo parziale);
- i termini del preavviso in caso di recesso.

Le informazioni concernenti l'eventuale periodo di prova, la retribuzione, le ferie, l'orario di lavoro ed il preavviso possono essere effettuate mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore. Agli elementi sopra indicati vanno aggiunti, in funzione di altre norme di legge che prevedono obbligatoriamente la forma scritta, anche i seguenti:

- il patto di non concorrenza;
- le clausole di elasticità e flessibilità nel rapporto di lavoro a tempo parziale;
- il diritto di precedenza nelle successive eventuali assunzioni per i lavoratori che si intende assumere con contratto a tempo determinato.
- il valore della quota sociale e di quella di iscrizione (se si tratta di cooperativa)

CAPITOLATO D'APPALTO

il cd Capitolato d'appalto, è il documento di gara più importante non solo nel settore dell'edilizia ma anche in tutti gli altri. Allegato al contratto vero e proprio di appalto definisce con la migliore approssimazione che il caso richieda tutte le caratteristiche che dovrà avere la prestazione cui si impegna l'appaltatore. In esso ci sono il dettaglio delle opere, delle modalità realizzative delle stesse, e dei materiali che verranno utilizzati, o comunque requisiti reputati sufficienti per la corretta esecuzione; in genere comprende anche un riferimento economico per ciascuna delle voci contenute.

L'aspetto economico delle singole prestazioni può essere rinviato ad un documento parallelo: l'elenco dei prezzi.

A voi serve per controllare se la Ditta o la Cooperativa mantiene fede a quello che sta scritto. Voi dovete sapere che cosa l'amministrazione esige dal vostro datore di lavoro, perché siete voi che fate il lavoro e quindi **DOVETE** saperlo. Abbiamo visto casi in cui i lavoratori sono stati messi a fare altro, non previsto dall'appalto.

Ricordate che la Pubblica Amministrazione di solito mette un proprio referente a controllare i lavori che fate e come li fate. E non è detto che stia dalla vostra parte, per mille motivi, né da quello dell'ente appaltante. In alcuni contratti di appalti viene proprio scritto che la pubblica amministrazione può chiedere di mandare via i lavoratori che non eseguono quanto stabilito e previsto dall'appalto. Farvi fare mansioni o prestazioni non previste può essere una bella trappola.

Negli appalti dei servizi inoltre il capitolato può prevedere in numero minimo di lavoratori che devono essere contemporaneamente presenti o le ore complessive di servizio richiesto in un arco di tempo (giornaliero, settimanale, mensile).

Infine esso può anche prevedere una "**clausola di salvaguardia**" detta anche **clausola sociale** per la sua funzione.

Tale clausola detta anche di "**protezione**" o "**clausola sociale di assorbimento**" è prevista e normata da specifiche disposizioni legislative statali (dall'art. 69, d.lgs. n. 163/2006, l'art. 63, comma 4, d.lgs. n. 112/1999, l'art. 29, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) e comunitarie in funzione del particolare momento grave di crisi economica. Tra l'altro recentemente si è espresso a suo sostegno il Comitato economico e sociale europeo sul tema "Il metodo aperto di coordinamento e la clausola sociale nel quadro della strategia Europa 2020").

Essa risponde all'esigenza di assicurare la continuità del servizio e dell'occupazione, nel caso di discontinuità dell'affidatario, facendo riassumere i lavoratori del precedente appalto dall'impresa subentrante.

Nel Contratto collettivo Nazionale di lavoro delle cooperative sociali è previsto specificamente l'assorbimento automatico dei dipendenti della cooperativa uscente (quella che non ha vinto nuovamente l'appalto o non si sia presentata) in quella nuova subentrante.

Non è purtroppo così lineare se il passaggio di appalto è tra una Cooperativa ed un'impresa, quindi è buona norma che i lavoratori si attivino affinché l'Ente inserisca sempre nel capitolato d'appalto la clausola di riassorbimento di TUTTI i lavoratori della Ditta o Cooperativa precedente. Essi devono agire pertanto molto prima dello scadere di ogni appalto, conoscendo la lentezza burocratica della pubblica amministrazione nonché a volte la sua incompetenza. Può essere necessario quindi fare un forte pressing sugli amministratori e sui politici di turno per farla inserire.

Purtroppo però anche questa clausola, può venir illegittimamente elusa, fidando sulla ignoranza dei lavoratori o sulla loro povertà economica tale da non potersi permettere di pagare un legale.

Così come è accaduto al cimitero di Senigallia da parte della Cooperativa Dinamica Servizi di Foligno dove, complice il Comune di Senigallia stesso, due lavoratori non sono stati riassorbiti per probabile *fumus persecutionis* e sostituiti con due lavoratori presi dalla agenzia interinale: su questa vertenza è tuttora in corso un procedimento legale. Questo ci fa capire che alcune Cooperative possiedono solo l'etichetta ma non la sostanza dei principi per i quali dicono di essere nati.

Ultimo documento da recuperare è il **DUVRI (documento unico per la valutazione rischi da interferenze)**.

In esso si trovano i rischi relativi all'ambiente di lavoro corredati dalle misure necessarie per eliminare i rischi o per ridurre al minimo quelli cosiddetti da interferenza non eliminabili; (Dispositivi di protezione individuale, come caschi, scarpe, guanti, mascherine o turni di lavoro particolari, ecc). Abbiamo visto molti, troppi, lavoratori privi dei dispositivi di protezione individuale, anche in mestieri a rischio notevole: i giornali sono pieni di queste notizie, che vengono divulgate spesso quando ormai è troppo tardi.

Tali dispositivi tra l'altro devono essere assolutamente certificate CEE cioè essere in possesso dei "*requisiti essenziali di salute e di sicurezza*", identificabili attraverso l'apposizione della marcatura CE.

Sono cose importanti, perché se non usate i dispositivi di protezione (o usate quelli non certificati CE) e non fate nulla per averli, se vi accade qualcosa siete anche voi responsabili penalmente rischiate una condanna! Se avete paura del ricatto chiedete all'USI di inoltrare la segnalazione: è sempre importante tracciare per iscritto la mancanza, in modo da poter dimostrare che i dispositivi non c'erano perché il datore di lavoro non li distribuiva e non perché voi non li avete usati. Il padrone può tenerli in magazzino per risparmiare, quindi ad una ispezione lui sarà in regola mentre a voi toccherà dimostrare che non li avete mai ricevuti! E' un vostro diritto averli e averli in regola, ed è un vostro diritto chiederli se non ci sono, anche se ci possono essere minacce di ritorsioni o persecuzioni. Si può sempre attivare il Servizio prevenzione e sicurezza ambienti di lavoro della ASL e dopo sono cavoli amari per l'impresa/ditta/cooperativa. La vita e la salute propria vanno difesi: si lavora per vivere non per morire. Non ha senso chinare la testa.

Ricordate anche che il lavaggio delle eventuali divise o abbigliamento da lavoro è a carico del datore di lavoro: se non lo fa vi deve comunque una indennità lavaggio da concordare (Corte di Cassazione - Sezione Lavoro, Sentenza 28 aprile 2015, n. 8585).

Anche il DUVRI, come il capitolato, serve per controllare se la Ditta o la Cooperativa mantiene fede a quello che sta scritto. Inoltre è anche lo strumento per individuare i costi della sicurezza il cui onere non rientra quasi mai nel prezzo base della gara.

Poiché i documenti di gara per l'affidamento sono pubblici, li potete trovare nel sito dell'Amministrazione che ha bandito la gara.

Documenti, informazioni e dati la cui pubblicazione è prevista espressamente dalla vigente normativa confluiscono tutti all'interno della sezione "**Amministrazione trasparente**" del sito dell'ente. Questo vale anche per le documentazioni delle gare per gli affidamenti in appalto. Se non li trovate pubblicati inviate la richiesta/segnalazione della mancanza al responsabile della trasparenza dell'amministrazione che, entro trenta giorni, dovrà procedere alla pubblicazione nel sito del dato richiesto e contestualmente trasmettervelo. In alternativa vi potrà comunicare l'avvenuta pubblicazione e indicare il collegamento ipertestuale a quanto richiesto. L' **accesso civico** infatti prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di rendere noti i documenti, le informazioni o i dati, attribuendo allo stesso tempo il diritto di chiunque di richiedere i medesimi nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione. La richiesta di **accesso civico** come prevista dalla nuova normativa è **gratuita**, non ha alcuna limitazione e cosa più importante **non deve essere motivata da un interesse soggettivo individuale** (come invece è previsto per l'accesso agli atti amministrativi).

Se non ottenete risposta la legge dice che potete rivolgervi al *titolare del potere sostitutivo di cui all'articolo 2, comma 9-bis della legge 7 agosto 1990, n. 241, e successive modificazioni, che, verificata la sussistenza dell'obbligo di pubblicazione, nei termini di cui al comma 9-ter del medesimo articolo provvede ai sensi del comma 3*. Questo oscuro riferimento giuridico significa che dovete cercare il nominativo sul sito, cosa non sempre così facile, anche perché non è detto che sia stato nominato. In questo caso rompete le scatole a tutto il mondo finché non otterrete quello che volete. La Pubblica amministrazione governa i soldi pubblici, cioè i nostri e quindi deve rendere conto a TUTTI dell'uso che ne fa. Almeno fino a quando non cambierà la gestione della cosa pubblica in forma solidale e collettivizzata (in questo caso però non ci saranno sicuramente più né appalti né affidamenti).

Se avete voglia e tempo di giocherellare un po', esiste un sito (La Bussola della trasparenza <http://www.magellanopa.it/bussola/>) con il quale potete verificare se l'ente che vi interessa è *in regola le sue regole*. Non meravigliatevi però, se dopo aver verificato che quell'amministrazione non ha pubblicato nulla di ciò che vi interessa, troverete tutti i "pallini verdi" alle voci obbligate: a me è capitato, proprio in questa regione, di aver scoperto

amministrazioni “virtuosamente trasparenti” che però, non avevano pubblicato nulla di quello che mi interessava!

Non bisogna tuttavia illudersi su questa legge della trasparenza (D.lgs 33/2013): molte operazioni della PA rimangono comunque segrete, come i Financial Project ad esempio: una forma di affidamento con cessione degli utili dei servizi pubblici al privato proponente per un periodo che può andare dai 30 ai 100 anni!

LA PAGA UN DIRITTO INELUDIBILE

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa. (art. 36 della Costituzione), anche se sappiamo che non sempre è così.

In via generale la retribuzione viene determinata liberamente dalle parti, nel rispetto però di un limite minimo, individuato nei valori di paga base fissati dai [contratti collettivi](#).

La retribuzione può essere corrisposta in denaro o in natura (come ad esempio l'uso privato di veicoli aziendali; la cessione di beni e servizi; i fabbricati concessi in locazione, uso o comodato; la mensa aziendale e prestazioni sostitutive) ed è determinata dalla normale erogazione mensile, dai compensi corrisposti con periodicità superiore al mese e a fine rapporto.

IL RITARDO O L'OMESSA RETRIBUZIONE. COME AGIRE

La crisi economica di questi ultimi anni (vera o falsa, naturale e/o artificiale) è in parte la causa sempre più frequente della mancata o super ritardata retribuzione dei dipendenti. Molto spesso questi ultimi non agiscono verso il datore di lavoro, perché ritengono che l'azienda in crisi possa chiudere e temono di perdere quel poco che gli spetta ma soprattutto il lavoro se l'impresa chiude. Quindi aspettano spesso a lungo che la cosa si risolva col tempo. In realtà, a fronte di situazioni reali in cui piccole imprese falliscono rovinosamente perché strangolate dalle tassazioni esose o da ritardi dei pagamenti della pubblica amministrazione o di privati, altre situazioni invece marciano trionfalmente, scaricando sul lavoratore i profitti non avuti. Questo non è giusto: si sono viste famiglie intere andare alla Caritas per mangiare, e/o strozzate da mutui che non potevano pagare (le banche non hanno pietà o comprensione).

Sempre in ogni caso è bene tracciare la rivendicazione della paga con un atto scritto. Successivamente si può procedere con messa in mora, ispezione, ingiunzione, causa. Ricevere una busta paga senza irregolarità è infatti un diritto dei lavoratori. Tra l'altro Il lavoratore alle dipendenze di un **datore di lavoro moroso** può vantare il proprio credito fino a cinque anni dopo la fine del rapporto di lavoro prima che cada in prescrizione.

Per prima cosa, se ci si accorge che non vi è stato alcun accreditamento dello [stipendio](#) è necessario non firmare la [busta paga](#) “per quietanza”, siglando semplicemente il documento “per ricevuta e presa visione”: in questo modo si ottiene una valida **prova scritta** del proprio credito.

Messa in mora

Il datore di lavoro può essere messo in mora senza l’ausilio di un avvocato, come stabilisce il Codice Civile (art. 1219), fatta eccezione per alcuni casi molto particolari.

Conciliazione

Se la situazione non si sblocca, il lavoratore può interpellare **gratuitamente** la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente chiedendo l’avvio di una:

- **Conciliazione facoltativa**: presentazione di una richiesta scritta di convocazione della Commissione di Conciliazione che fisserà un’udienza in cui le parti potranno trovare un accordo.
- **Conciliazione monocratica**: in caso di fallito tentativo di accordo gli Ispettori del Lavoro avvieranno una verifica presso la sede del datore di lavoro relativa al rispetto della normativa lavoristica e al versamento dei contributi.

Decreto ingiuntivo

A questo punto, se si ha una certificazione del credito il lavoratore può procedere con un decreto ingiuntivo (procedimento breve che permette di ottenere dal tribunale un **ordine di pagamento** diretto al datore di lavoro, che potrà scegliere se saldare il debito o meno entro 40 giorni dalla notifica).

Causa ordinaria

In assenza di certificazioni del credito, invece, il dipendente può procedere con l’avvio di una causa ordinaria: in assenza di contratto di lavoro o lettera di assunzione, per dimostrare con **prove scritte** gli arretrati potrà avvalersi di buste paga o altri documenti che provino l’esistenza del rapporto di lavoro (anche il [CUD](#)) oppure, in extrema ratio se non avete nulla di nulla, delle **prove testimoniali**.

Dimissioni senza preavviso

Il lavoratore che non ottiene lo stipendio è legittimato a dimettersi senza preavviso, inviando comunicazione e indicando il mancato pagamento del salario come motivo delle dimissioni per **giusta causa**: in questo modo potrà beneficiare del **sussidio di disoccupazione**, come specificato dall’INPS nella Circolare n. 163 del 20 ottobre 2003 (oggi è il contributo ASPI).

Esecuzione forzata e fallimento

Se il datore di lavoro non ottempera al pagamento degli **stipendi arretrati**, anche se costretto dall’esito di una causa o da un decreto ingiuntivo, il lavoratore potrà procedere con la soluzione finale e nel frattempo cercarsi un altro lavoro:

- **Esecuzione forzata** nei confronti dei beni posseduti dal datore di lavoro (conti correnti bancari, immobili, automobili o altro).
- **Dichiarazione di fallimento**: il Fondo di garanzia dell'INPS rimborserà gli ultimi tre stipendi e il TFR maturato, mentre per i crediti restanti il lavoratore dovrà insinuarsi al passivo del fallimento.

LA RESPONSABILITA' SOLIDALE DEL COMMITTENTE

Nel caso di lavoratori appaltati e non assunti con contratto di somministrazione lavoro con l'Agenzia del lavoro che li presta alla Ditta (anche se non è detto, visto che il Job Act è una legge che deve ancora essere "testata" nel suo funzionamento), è possibile costringere la Stazione appaltante (comune, Regione o Ente pubblico che ha stipulato l'appalto) ad erogare gli stipendi al posto della Impresa e/o Cooperativa srl, spa appaltatrice. La somma versata verrà poi detratta dall'importo di gara dovuta.

Questa mossa è l' esercizio del potere sostitutivo della Stazione appaltante per il pagamento delle retribuzioni non corrisposte ai dipendenti ai sensi del Dispositivo dell'art. 1676 del Codice Civile ("*Coloro che, alle dipendenze dell'appaltatore, hanno dato la loro attività per eseguire l'opera o per prestare il servizio possono proporre azione diretta contro il committente per conseguire quanto è loro dovuto, fino alla concorrenza del debito che il committente ha verso l'appaltatore nel tempo in cui essi propongono la domanda*"). e dell'art.5 del D.P.R. n. 210/2010. 2010 (che recita: "*l'intervento sostitutivo della stazione appaltante in caso di inadempienze dell'esecutore o dei subappaltatori; tale potere si sostanzia nell'obbligo per l'amministrazione di procedere al pagamento degli oneri previdenziali o delle retribuzioni direttamente nei confronti, rispettivamente, degli enti previdenziali e dei dipendenti. A seguito di tale intervento la stazione appaltante trattiene in sede di liquidazione del contratto un importo pari alle somme già corrisposte per le inadempienze dell'esecutore. In particolare, per quanto attiene il versamento degli oneri previdenziali, la stazione appaltante provvede a trattenere sull'importo netto progressivo delle prestazioni una ritenuta pari allo 0,5% dell'importo dovuto, da svincolare successivamente all'atto della liquidazione finale*").

Infine esiste anche una Determinazione n. 5 del 6 novembre 2013: dell'AVCP ("*Linee guida su programmazione, progettazione ed esecuzione del contratto nei servizi e nelle forniture*") la quale *stabilisce che le attività di controllo da parte del D.E. (o, in mancanza di detta figura, dal Responsabile del procedimento) possono essere indirizzate a valutare oltre alla qualità, adeguatezza, efficienza, rispetto dei tempi e dei luoghi, ecc. anche i profili relativi al rispetto della normativa sulla sicurezza e al rispetto di quella sul lavoro e dei contratti collettivi.*

La crescente diffusione del contratto di appalto ha spinto il legislatore ad introdurre una serie di principi volti a garantire i diritti dei lavoratori utilizzati con questo strumento contrattuale. Tali principi sono accomunati dall'utilizzo della tecnica della **responsabilità solidale**; in virtù di essa, l'adempimento di alcune obbligazioni del datore di lavoro (l'appaltatore) può essere richiesto, da parte dei lavoratori o dei terzi, anche al committente, che sarà tenuto ad adempiere come obbligato solidale. Il motivo risiede nella scelta di attribuire al committente una sorta di rischio sociale conseguente alla scelta, dallo stesso operata, di ricorrere ad un operatore economico esterno. La Responsabilità solidale vale anche per i crediti retributivi e previdenziali. Inoltre il datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali dovuti.

Stessa musica anche per la Responsabilità del committente in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. In particolare, l'art. 26 del D.Lgs. n. 81/2008, attribuisce al committente una responsabilità solidale per gli infortuni sul lavoro dei lavoratori utilizzati nell'ambito dell'appalto. Anche qui l'imprenditore committente risponde in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali ulteriori subappaltatori, per tutti i danni per i quali il lavoratore, dipendente dall'appaltatore o dal subappaltatore, non risulti indennizzato ad opera dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro". Pertanto, una volta accertata la responsabilità del datore di lavoro per l'infortunio, il committente sarà responsabile in solido con esso per l'intera somma dovuta a titolo di risarcimento.

DUE PAROLE SULLE COOPERATIVE "VERE" E SULLE COOPERATIVE "FALSE"

I principi ispiratori della cooperazione (la mutualità, la solidarietà, la democrazia) determinano una profonda differenza tra le imprese cooperative e le altre società di capitali (ad esempio le società per azioni).

La prima differenza è che all'interno di una cooperativa vige la democrazia: ogni socio ha diritto a un solo voto (**principio "una testa, un voto"**).

Diciamo che la Cooperativa dovrebbe assomigliare di più ad una Società in cui ha maggior rilievo la persona del socio e dove tutti i soci sono responsabili, mentre nelle società di capitali i soci contano in funzione del capitale conferito. (S.p.a. - S.r.l. - S.a.a.)

La seconda differenza riguarda le finalità dell'impresa: per le società di capitali il fine unico è il profitto, mentre per le cooperative, invece, **il fine è la mutualità** che consiste nel vantaggio che i soci conseguono grazie allo svolgimento della propria attività, invece che con terzi, direttamente con la

società. Le cooperative nascono per favorire direttamente i soci, grazie alla cessione dei beni o servizi prodotti direttamente a loro ed a condizioni più favorevoli di quelle che abitualmente si trovano sul mercato.

Concretamente, mentre per l'impresa di capitale gli utili vengono divisi tra gli azionisti in funzione delle quote di capitale, al contrario **gli utili di una cooperativa vengono quasi interamente reinvestiti nello sviluppo della cooperativa** stessa. Lo scopo mutualistico può realizzarsi in diversi modi, come quello sopra accennato, oppure vendendo ai soci della cooperativa i beni alle stesse condizioni degli altri imprenditori, ma dividendo con loro i profitti conseguiti o fornendo direttamente ai membri della cooperativa occasioni di lavoro. In quest'ultimo caso più che profitti veri e propri, sono distribuiti ai soci della cooperativa i c.d. "ristorni", cioè la differenza tra costi e ricavi, in proporzione degli atti di scambio compiuti dai soci con la cooperativa, e non in proporzione del capitale posseduto, come accade per gli utili.

Espressamente il codice contempla la possibilità di costituire di cooperative destinate a procurare beni i servizi a soggetti appartenenti a particolari categorie anche di non soci: cioè di enti che, in quanto non svolgenti attività mutualistica con i soci, non sarebbero qualificabili come cooperative secondo le disposizioni del codice.

È, ad esempio, il caso delle **cooperative sociali** che, in base alla legge sono tenute a *perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini*.

È da sottolineare, però, che esistono cooperative che destinano la loro produzione anche a soggetti estranei, divenendo così simili alle società di capitali essendosi trasformate nel tempo in s.r.l. (società a responsabilità limitata) o peggio ancora in s.p.a. (società per azioni).

Le cooperative, pur caratterizzandosi per lo scopo mutualistico, sono pur sempre delle società particolari e, in fondo, anche privilegiate, rispetto alle normali società di capitali (ma ciò è consentito dalla Costituzione). L'art. 2519 c.c. infatti prevede che alle cooperative si applichino, in quanto compatibili le disposizioni sulla società per azioni, entrando quindi in un palese contraddittorio con gli antichi principi ispiratori quali la priorità delle persone e la mutualità non lucrativa né finanziaria.

Chi però ha avuto la sorte di attraversare come socio-lavoratore il mondo delle grandi cooperative negli ultimi vent'anni, a dire la verità, non ha riscontrato grandi differenze sostanziali da un'impresa privata qualunque. Il lavoratore in coop. sociale di fatto non ha diritti, in quanto in balia del coordinatore di turno, dei responsabili di turno, dei presidenti (questi mai di turno, visto che da decenni sono sempre gli stessi, in barba ad un qualsiasi discorso di democrazia e decenza), che fanno e disfano le regole a seconda della convenienza, a volte addirittura inventando una giurisprudenza che non esiste, a volte minacciando, alludendo, ricattando.

Le assemblee di fatto non esistono quasi più: il Consiglio di Amministrazione propone ciò che, secondo esso, è funzionale ad un utile economico secondo le logiche più selvagge del capitalismo, e la finzione assembleare, è semplicemente l'accettazione di un rituale che avvalga decisioni prese altrove e da altri (che non lavorano: comandano e basta).

Alcune cooperative si accorpano ad altre cooperative, ma non solo. E' il caso ad esempio della TKV, (ex Italcappa) Cooperativa sociale che si è unificata all'interno di un Asset societario facente capo ad una spa, senza se e senza ma, **il Gruppo KGS** (così trasformatosi da consorzio stabile) sul cui sito di definisce un *laboratorio di sviluppo ed innovazione imprenditoriale volto alla valorizzazione ed innalzamento della solidità di tutte le aziende che lo compongono. KGS mira a migliorare la qualità della vita dei suoi soci, dipendenti, clienti e fornitori, che ne costituiscono il valore.*

Ovviamente i suoi soci sono gli azionisti costituiti dall'Asset, e cioè:

AGS Itaila: AGS Italia è uno dei soggetti fondatori del Consorzio KGS, nato a fine 2008, poi divenuto Gruppo KGS Spa;

AP AUTOMAZIONE PIEMONTE Srl, presente sul mercato dal 1972, è un'azienda del gruppo KGS che si occupa d'indagini e controlli agroambientali e di gestione fisica ed elettronica di documenti;

SSE' Sofiter, Sofiter System Engineering (SSE) S.p.A. Oggi è un'azienda del Gruppo KGS di Pesaro. SSE Opera da più di 30 anni sul mercato della consulenza e dei servizi per l'ingegneria del ciclo di vita di prodotti aerospaziali sia civili sia militari. La sua Mission è realizzare progetti di ingegneria nell'area dei sistemi aerospaziali militari e civili. SSE è soggetta alle attività di direzione e coordinamento del Gruppo KGS spa.

I clienti di SSE sono:

Thales Alenia Space Italia S.p.A. che realizza satelliti per le telecomunicazioni, di navigazione La società collabora con le maggiori industrie spaziali internazionali nei programmi delle più prestigiose istituzioni quali la NASA, l'Agenzia Spaziale Europea e l'Agenzia Spaziale Italiana.

Occupava circa 2.300 addetti e ha sedi a Roma, Torino, L'Aquila e Milano.

Alenia Aermacchi è una società controllata da [Finmeccanica S.p.A.](#), la maggiore realtà industriale italiana in campo [aeronautico](#) fondata nel [1990](#).

La società è impegnata nella [progettazione](#), realizzazione, trasformazione e assistenza di una vasta gamma di [velivoli](#) e sistemi aeronautici sia civili che militari, per la maggior parte nell'ambito di collaborazioni con le più importanti industrie mondiali del settore.

Selex ES spa, una società Finmeccanica, leader internazionale nella realizzazione di sistemi elettronici e di information technology per la difesa, l'aerospazio, le infrastrutture, la protezione e sicurezza del territorio, nonché nella creazione di soluzioni sostenibili.

Piaggio Aerospace è un gruppo aeronautico votato all'avanguardia tecnologica. Unica azienda al mondo attiva nella progettazione, costruzione e supporto di velivoli per aviazione d'affari e da pattugliamento, di sistemi a pilotaggio remoto e di motori aeronautici ad alta tecnologia, Piaggio Aerospace opera in ambito civile e Difesa e Sicurezza.

Moreggia & c spa

da 30 anni produce velivoli militari e civili ed elicotteri con sede a Collegno m(TO)

MICROTECNICA SRL - UTC AEROSPACE SYSTEMS

Hamilton Sundstrand è uno dei maggiori fornitori al mondo di aerospaziale e della difesa prodotti tecnologicamente avanzati.

Uno strano miscuglio per una “cooperativa sociale” che si occupa di giardinaggio e cimiteri e che ultimamente ha LICENZIATO onesti lavoratori con famiglia non avendo proseguito a procacciare appalti in quei settori. (la causa è tuttora in corso)

Lo **spirito realmente cooperativistico** è quindi, come i diritti dei lavoratori, tutto da ricreare e rivendicare.

Per fortuna esistono ancora cooperative che mantengono più o meno sia la forma che la sostanza dell'antico principio vitale.

Di solito sono di piccole dimensione e faticano a sopravvivere se non si trasformano in multiservizi (srl o spa) per non annaspere in una specificità che, se perdono l'appalto, chiudono e basta. Forse è con loro che si può rigiocare la partita, tenendo ben d'occhio i pericoli del job act, che a mio parere, potrà essere proprio a queste situazioni molto vantaggioso ma incoerente con quei principi abbastanza libertari che ne diedero l'origine.

Ogni partita non è mai chiusa: c'è sempre una possibilità che nasce dallo spirito autentico di chi ci crede. Il vero cambiamento si gioca solo con tale spirito.

FONTI

<http://www.laleggepertutti.it/>

<http://www.pmi.it/>

<http://www.filodiritto.com/>

<http://www.lavoro.gov.it/AreaLavoro/Pages/default.aspx>

<http://www.inps.it/portale/default.aspx>

<http://cadutisullavoro.blogspot.it/>

<http://www.usi-ait.org/>

<http://www.anticorruzione.it/portal/public/classic/Autorita>
<http://www.normattiva.it/>
<http://www.studiogherardicerverizzo.it/2015/01/d-lgs-1752014-semplificazioni-in-materia-di-responsabilita-solidale-sugli-appalti/>
<http://www.dottrinalavoro.it/>
<http://www.dirittoprivatoinrete.it/>
<http://www.legacoop.bologna.it/>
<http://www.quotidianogiuridico.it/default.aspx>
<http://www.osservatoriolavoro.it/pics/download-24/dl-5.pdf>



