

Krp h Rshlqrl Hfrqrp ld Fxowud Vshwdfrd Flhpd Vsrw Vdowh Wnfqorjld Vfhqjh P rwrul Ybjjl 5:rud

? FXOWUD DUFKIYR VWRUIFR

CORRIERE DELLA SERA.it

CORRIERE LAVORO. PIANETA LAVORO. MANODOPERA IN AFFITTO CONTRO I DIVIETI DI LEGGE

Ma che strane cooperative sono piene di " caporali "

PUBBLICATO

PIANETA LAVORO.1MANODOPERA IN AFFITTO CONTRO I DIVIETI DI LEGGE TITOLO:

Ma che strane cooperative sono piene di "caporali" - In apparenza hanno tutta l'aria di normali cooperative che offrono servizi. Come quelle che operano nel facchinaggio alla stazione o nel trasporto durante i traslochi. Sono società a responsabilità limitata, composte da soci lavoratori, hanno uno statuto che funge da regolamento interno e una direzione che organizza il lavoro. Niente di particolare, senonché i lavoratori di queste cooperative non svolgono un lavoro autonomo, magari aggiudicato attraverso un appalto. Vengono invece "affittati" ad aziende, supermercati, ristoranti, panifici, società di distribuzione di bottiglie d'acqua, che li inseriscono in produzione o in negozio, a fianco di normali dipendenti. Quando in fabbrica c'è bisogno di una sostituzione o di rinforzi in periodi di particolari richieste, la cooperativa affida "in gestione" i lavoratori, senza bisogno che l'azienda servita proceda alla consueta assunzione. Con notevole risparmio sui costi (la forma cooperativa è agevolata), senza vincoli di mantenimento del posto di lavoro o garanzia delle tutele minime stabilite dallo Statuto dei lavoratori o assicurate dai contratti nazionali di categoria. Una sorta di lavoro interinale ante litteram, una sorta di lavoro in affitto all'italiana, che non ha niente a che fare con quello proposto dal ministro del Lavoro, Tiziano Treu, nel suo disegno di legge. In quanto riguarda mansioni a esiguo contenuto professionale, e perché è operato spesso da cooperative di dubbia garanzia (che nascono e muoiono nel giro di qualche anno, per poi nascere sotto altro nome), sprovviste di autorizzazione all'intermediazione. Questa sorta di caporalato organizzato è per ora del tutto proibito dalla legge. Negli ultimi anni queste cooperative sono spuntate come funghi, spesso confondendosi con quelle serie di "produzione lavoro" o di "servizi", che si aggiudicano un appalto e lo gestiscono fino alla completa realizzazione. La peggior parte dei lavoratori che vengono affidati a un'azienda, affiancati ai dipendenti ma con un trattamento diverso e totale precarietà di condizioni. Inoltre, come i dipendenti, rispondono alla direzione dell'azienda in cui sono meri esecutori di ordini. Con la differenza che l'azienda non li ha assunti, cosicché formalmente figurano come "prestatori di lavoro autonomo": soci imprenditori della cooperativa che li retribuisce, guadagnandoci, come l'azienda. Vediamo in che modo. Falsi imprenditori. La prima molla che fa nascere queste società è il vantaggio legalizzato offerto dalla formula cooperativa. Come si è detto, questi lavoratori non vengono inquadrati come dipendenti, ma come "soci lavoratori". Anche se spesso non lo sanno o non se ne rendono conto, sono considerati formalmente imprenditori (in contrasto con l'articolo 2082 del codice civile), lavoratori autonomi. Mentre le loro mansioni sono magari quelle del ciclo di produzione in fabbrica o del riempimento di scaffali nel supermercato. L'ingresso nella cooperativa avviene con il versamento di una quota minima di iscrizione, ma la vita sociale è quasi sempre inesistente, ed è la direzione che decide della destinazione lavorativa del socio. Senza rete. La prima conseguenza di questo inquadramento è che il lavoratore, inserito nella grande industria o nella distribuzione, non è più soggetto ai contratti nazionali o allo Statuto dei lavoratori. E tanto meno agli "integrativi" dell'azienda in cui lavora. Per lui fa legge solo il "regolamento interno" della cooperativa, che è il testo che stabilisce se il socio ha diritto o meno alle ferie non pagate, alla tredicesima, al trattamento di fine rapporto, all'indennità per malattia. Naturalmente quasi mai concessi. Posto a rischio. Ciò che invece il regolamento interno stabilisce con certezza è la sospensione dal lavoro. Se la direzione della cooperativa ritiene infatti che il lavoratore non sia più necessario, può chiedergli di starsene a casa, naturalmente senza sussidio di disoccupazione. Costringendolo quindi a licenziarsi e a cercarsi un altro impiego. Questo avviene spesso, soprattutto se il socio protesta o avanza rivendicazioni. Contributi minimi. L'altro grande vantaggio di questa formula è il risparmio sui contributi. Innanzitutto si pagano i contributi solo sul salario convenzionale di socio di cooperativa. Ma poi, per il lavoratore, l'applicazione contributiva risulta quella minima dell'Inps. Cioè il trattamento di invalidità e di vecchiaia per questo personale corrisponde al minimo garantito dall'Inps, che è l'unico soggetto che paga in caso di malattia o infortunio. A meno che il regolamento interno non disponga altrimenti. Naturalmente anche il trattamento pensionistico, a fronte di minori contributi, sarà meno vantaggioso dal punto di vista economico. Quanto all'inquadramento fiscale, l'opera prestata dal personale, magari assegnato al ciclo di produzione di una fabbrica, è considerato "reddito da lavoro autonomo". Quindi non è soggetto a ritenuta, ma a ritenuta d'acconto. Pretore fuori gioco. Come se non bastasse, quando il lavoratore si stanca del meccanismo e si rivolge a un pretore del lavoro per rivendicare l'assunzione nella fabbrica in cui è stato impiegato, magari per mesi e mesi, si sente rispondere che il pretore non è competente. Infatti non essendo lavoratore dipendente, ma imprenditore, lavoratore autonomo, la causa spetta al tribunale. Con le conseguenti lungaggini e maggiori spese che distolgono molti dall'idea di intraprendere una causa. Causa peraltro difficile da vincere poiché "formalmente" tutto è in regola. L'azienda che ha utilizzato il lavoratore risponde di non aver mai assunto nessuno, in quanto si avvaleva solo di prestazioni autonome di addetti a facchinaggio o manutenzione di magazzino. La cooperativa d'altra parte si dichiara a posto perché il proprio personale è inquadrato come socio imprenditore.

PUBBLICATO

TITOLO: Dal facchinaggio alle pulizie Qui si nasconde il

----- L'affitto di manodopera è espressamente vietato dalla legislazione vigente. In attesa dell'introduzione in Italia di forme di lavoro "interinale" alla francese, regolate ex novo dal legislatore, attualmente resta infatti il divieto sancito da una legge che risale al 23 ottobre 1960, la numero 1369 che, all'articolo 1, esclude qualsiasi forma di appalto di manodopera. Il testo della legge è molto preciso e recita così: "È vietato all'imprenditore di affidare in appalto o in subappalto o in qualsiasi altra forma anche a società cooperative, l'esecuzione di mere prestazioni di lavoro mediante impiego di manodopera assunta e retribuita dall'appaltatore o dall'intermediario, qualunque sia la natura dell'opera o del servizio cui le prestazioni si riferiscono. È altresì vietato all'imprenditore di affidare ad intermediari, siano questi dipendenti terzi o società anche se cooperative, lavori da eseguirsi a cottimo da prestatori di opere assunti e retribuiti da tali intermediari". E fin qui la casistica purtroppo riprodotta poi nella realtà da questa specie di caporalato organizzato. Ma non basta. La legge regola anche la violazione del precedente divieto, stabilendo anche a chi dovrà essere addebitata la prestazione. In questo modo: "I prestatori di lavoro, occupati in violazione dei divieti posti dal presente articolo, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze dell'imprenditore che abbia utilizzato le loro prestazioni". Vale a dire dell'azienda che formalmente non li ha assunti. All'articolo 3 la legge n. 1369 del 1960, stabilisce: "Gli imprenditori che appaltano opere o servizi, compresi i lavori di facchinaggio, pulizia e di manutenzione ordinaria degli impianti, da eseguirsi nell'interno delle aziende con organizzazione e gestione propria dell'appaltatore, sono tenuti in solido con quest'ultimo a corrispondere al lavoratore da esso dipendente un trattamento minimo inderogabile retributivo e ad assicurare un trattamento normativo non inferiore a quelli spettanti ai lavoratori da loro dipendenti"... "Gli imprenditori sono altresì tenuti in solido con l'appaltatore, relativamente ai lavoratori da questi dipendenti, all'adempimento di tutti gli obblighi derivanti dalle leggi di previdenza ed assistenza". Trattamento completo.

PUBBLICATO

PIANETA

LAVORO.2COME FUNZIONA IL REGOLAMENTO SOCIALE TITOLO: E con le clausole capestro si rischia persino il posto

----- Quali sono i casi piu' frequenti in cui ci si avvale delle cooperative di intermediazione di manodopera? E in quali settori? I piu' disparati: c' e' l' azienda meccanica che, al crescere delle commesse, fa ricorso a lavoratori in affitto. C' e' il supermercato che li utilizza per riempire gli scaffali o tenere in ordine il magazzino. Ma c' e' anche il proprietario della pizzeria che non assume nessun dipendente, ma costituisce una cooperativa che inquadra il personale (camerieri, lavapiatti, pizzaioli, ecc.) da "girare" alle esigenze del locale. Addirittura vi sono cooperative che "affittano" guardie giurate per la custodia degli edifici. Naturalmente senza porto d' armi e in concorrenza con i veri istituti di vigilanza. Le cooperative hanno tutte un oggetto sociale (scopo dichiarato nello statuto) generico. Si parla di "predisporre mezzi e personale per svolgere servizio di facchinaggio per conto terzi", o "pulizia di aree industriali per conto terzi", o "altra attivita' connessa o affine". Altre volte si parla di "autotrasporto di merci per conto terzi", ma anche "confezionamento e assemblaggio di materiali sfusi", "acquisto e vendita di articoli di abbigliamento", "gestione di punti vendita al pubblico di generi alimentari". Il tutto, sempre, per conto terzi. Il contratto che sta alla base del lavoro dei soci lavoratori prestati in affitto e' , come si diceva, il regolamento interno della cooperativa. Questo prevede articoli capestro come il seguente: "Per le giornate di lavoro perse per infermita' , il socio lavoratore non ha diritto ad alcun trattamento aggiuntivo oltre l' indennita' corrisposta dagli Istituti previdenziali, assistenziali ed infortunistici, salvo l' indennizzo derivante dall' apposita polizza di assicurazione facoltativa per i soci che l' avessero stipulata". O altri che suonano cosi' : "Ogni socio lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo annuale non retribuito pari a cinque settimane del calendario". "Nei casi di impedimento oggettivo della prestazione lavorativa, il consiglio d' amministrazione ha la facolta' di deliberare la sospensione del socio dal lavoro a tempo indeterminato e la sua sostituzione nell' organico della cooperativa". O ancora: "In casi di contrazione dell' attivita' della cooperativa, il consiglio d' amministrazione puo' deliberare la sospensione del lavoro a tempo indeterminato di uno o piu' singoli soci". Quando sorge un contenzioso e il lavoratore "affittato" chiede per vie legali l' assunzione da parte della ditta che lo "usa", la risposta e' piu' o meno la stessa. Non si e' instaurato nessun rapporto di dipendenza, perche' le prestazioni effettuate riguardano lavoro autonomo, svolto da una cooperativa attraverso i propri soci. Se il fenomeno del caporalato tradizionale . come ha denunciato di recente la Commissione d' inchiesta del Senato . prospera ancora, soprattutto al Sud, e sono almeno 200 mila i lavoratori agricoli coinvolti in Puglia, Basilicata, Campania e Calabria, le nuove forme di intermediazione illecita di manodopera si stanno ramificando specialmente al Nord. In Lombardia, ad esempio, province come Milano, Bergamo, Brescia, assistono alla continua denuncia di casi da parte di sindacati, patronati e Camere del Lavoro. A Bergamo, in un anno l' Ispettorato del Lavoro ha scoperto tredici imprese di intermediazione clandestina, con centinaia di soci imprenditori "ceduti" alle imprese utilizzatrici. A Brescia la Camera del Lavoro negli ultimi tre anni ha denunciato quattordici societa' cooperative che affittavano lavoratori ad aziende "terze" lucrando un profitto di intermediazione. A Milano, l' Ufficio Vertenze della Cisl e' subissato di denunce da parte di lavoratori, tanto da decidere di specializzarsi in tali forme di intermediazione allestendo una competente struttura legale. I casi emersi sono emblematici: eccone alcuni. Una lavoratrice denuncia di essere stata "affittata" (e inserita a tutti gli effetti nel ciclo produttivo) per periodi prolungati a un' azienda meccanica che produce flessibili per auto, e a un' azienda del settore gomma, che produce guarnizioni per forni. Alcuni soci di una cooperativa hanno segnalato di essere stati "affittati" a una grossa catena di drogherie, con utilizzo interno nei negozi, ad esempio per riempire gli scaffali. Altri, invece, sono stati "ceduti" a catene di supermercati, per la gestione ordinaria del magazzino o a panifici, con inserimento in laboratorio, per il taglio e il confezionamento del pane. Una cooperativa e' stata costituita con dei soci, che sono stati poi "affittati" a societa' gemelle alla cooperativa stessa che commerciano nella distribuzione di acque minerali, aventi piu' o meno i medesimi amministratori. E la casistica, purtroppo, potrebbe continuare. ----- PUBBLICATO ----- TITOLO: Stiamo sempre aspettando l' "interinale" ----- Interinale delle mie brame. Ma l' Italia resta il Paese in cui non esiste ancora una legislazione sul lavoro in affitto. Secondo gli esperti e' questa una delle ragioni per cui sedicenti cooperative possono operare in regime di assoluta irregolarita' , intermediando di fatto manodopera, anche in contrasto con quanto previsto oggi dalla normativa. Si calcola che una legge sul lavoro in affitto potrebbe dare lavoro "equivalente" oggi a circa 2 300 mila persone (vale a dire lavoro a tempo pieno per tutto l' anno). Poco, secondo alcuni. Ma abbastanza, secondo altri, considerando la temporaneita' della prestazione, che coinvolgerebbe quindi ben piu' di alcune centinaia di migliaia di persone e soprattutto introdurrebbe una regolamentazione nell' attuale Far West. Ma perche' il lavoro in affitto, pur previsto dagli accordi del 23 luglio ' 93 tra le parti sociali, in Italia stenta a decollare? Perche' sindacati e imprenditori non riescono a mettersi tra loro d' accordo. E il governo, ultimamente, tende a lasciare alle parti sociali l' onere dell' accordo. Le principali ragioni di scontro tra datori di lavoro e organizzazioni sindacali sono racchiuse in alcuni punti: il riconoscimento di apposite agenzie preposte al lavoro in affitto, che offrano particolari caratteristiche di serietà e affidabilita' ; la loro autorizzazione da parte del ministero del Lavoro; l' eventuale esistenza di un' indennita' mensile anche a copertura dei periodi di inattivita' ; i livelli professionali interessati; i settori da coinvolgere e da escludere.

Giovanetti Pierangelo

Pagina 012/013

(22 marzo 1996) - Corriere della Sera

Ogni diritto di legge sulle informazioni fornite da RCS attraverso la sezione archivi, spetta in via esclusiva a RCS e sono pertanto vietate la rivendita e la riproduzione, anche parziale, con qualsiasi modalita' e forma, dei dati reperibili attraverso questo Servizio. E' altresì vietata ogni forma di riutilizzo e riproduzione dei marchi e/o di ogni altro segno distintivo di titolarita' di RCS. Chi intendesse utilizzare il Servizio deve limitarsi a farlo per esigenze personali e/o

ANNUNCI PREMIUM PUBLISHER NETWORK



Vuoi sconfiggere la fame?

Scopri la ricetta di ActionAid, adotta un bambino a distanza!
[Adottalo a distanza](#)



Matrimonio di classe

Scegli l'eleganza di un hotel a 5 stelle
[Scopri di più](#)



Vacanze in Sardegna?

Chia, scopri le spiagge più belle
www.chialagunaresort.com

interne alla propria organizzazione.