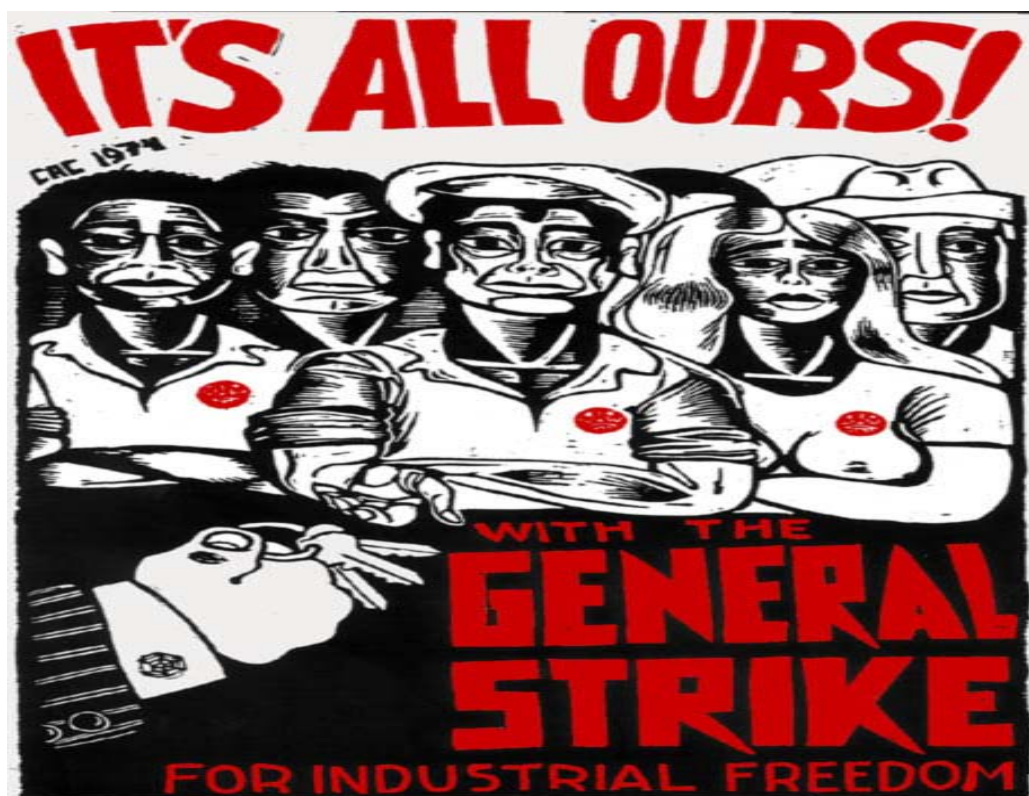


**LIBRETTO DI AUTODIFESA
E CONTROINFORMAZIONE
PER I/LE LAVORATORI/TRICI
DELLE COOPERATIVE**



**BASTA PRECARIETA'
BASTA SFRUTTAMENTO**



Redatto da: Centro Sociale Vittoria e lavoratori delle Cooperative

LIBRETTO DI AUTODIFESA E CONTROINFORMAZIONE PER I/LE LAVORATORI/ICI DELLE COOPERATIVE

Questo libretto di autodifesa e controinformazione ha preso forma durante una serie di incontri tra un gruppo di lavoratori e lavoratrici delle cooperative di Milano e dintorni e i compagni e le compagne del Centro Sociale Vittoria.

La necessità di incontrarsi è nata dalla condivisione di lotte dei lavoratori di alcune cooperative (Traco TNT, Ortomercato, Nova Press e altre a Nova Milanese ...): abbiamo organizzato insieme picchetti notturni per bloccare il flusso delle merci ed impedire i licenziamenti, abbiamo fatto dei volantini all'ingresso e sostenuto delle vertenze, e a volte abbiamo ottenuto delle piccole vittorie.



L'esigenza di confrontarci rispetto alle pratiche di lotta e di aggregazione, nasce dalla consapevolezza che l'unica risposta possibile alla disgregazione e alla solitudine che viviamo oggi come lavoratori è quella di essere uniti, al di là delle differenze contrattuali e territoriali.

Ma come riuscire a rompere questo isolamento?

Un primo passo è stata la creazione al Centro Sociale Vittoria di un ambito di confronto sulle tematiche del lavoro, dando così origine ad uno strumento per poter conoscere i nostri diritti, garantiti dai contratti esistenti, e per poterli rivendicare collettivamente. Ma soprattutto ci siamo posti come obiettivo il superamento della mera rivendicazione, per poter costruire un momento di discussione e di lotta dal basso fra i lavoratori, per comprendere e analizzare le reali origini dello sfruttamento che subiamo ogni giorno.

La ristrutturazione del sistema capitalistico di questi ultimi anni si fonda su un concetto molto chiaro: a fronte di una rinuncia dei lavoratori di difendersi e lottare in prima persona, delegando la propria capacità decisionale ai sindacati confederali, che scelgono una politica concertativa (ovvero di continuo compromesso a sfavore dei lavoratori), vi è un attacco sempre più arrogante del padronato improntato alla cancellazione dei diritti per azzerare il costo del lavoro e aumentare i profitti.

La precarizzazione della vita, dal lavoro ai diritti fondamentali, è l'arma nelle mani del capitale, sostenuto dai vari governi, di centro destra e centro sinistra, per controllare la classe lavoratrice.

La prima fase è stata la dismissione delle grandi fabbriche industriali che spostando gli investimenti verso il settore dei servizi e della grande distribuzione introduce nuovi modelli organizzativi dell'impresa che si traducono in aumento di flessibilità, in crescente scomposizione del mercato del lavoro e nell'individualizzazione del contratto di lavoro attraverso l'introduzione di svariati contratti diversi.

Il lavoro assume spesso caratteri quasi schiavistici: non c'è nessun limite di orario, diritti come ferie, maternità, e malattia sono inesistenti, lavoro in nero e minacce dilagano, non c'è alcuna sicurezza per la salute e nessuna garanzia.

La pratica dell'esternalizzazione dei servizi attraverso appalti e subappalti, sempre più utilizzata, si rivela come il mezzo per limitare l'assunzione di personale "garantito" ed utilizzare manodopera a basso costo, ricattabile, precaria, sempre disponibile alle esigenze del padrone.

Queste dinamiche di precarietà vengono subite in primo luogo dagli immigrati: la legislazione attuale li rende i più ricattabili e vulnerabili di fronte al padrone.

Le leggi Turco-Napolitano e Bossi-Fini, attraverso il controllo dei flussi, la subordinazione del permesso di soggiorno e del suo rinnovo al posto di lavoro, e con la negazione dei diritti di cittadinanza, costringono i lavoratori stranieri ad accettare qualsiasi condizione lavorativa.

In questo panorama le cooperative rappresentano l'esempio più lampante di tale stato di precarietà e sfruttamento.

I contratti si moltiplicano e ognuno di noi si trova solo di fronte al padrone, la salute sul posto di lavoro non è mai tutelata e spesso ci ritroviamo a dover lavorare senza scarpe antinfortunistiche, né guanti, né alcuna protezione.

In molti casi lavoriamo in situazioni di completa illegalità e sottopagati: in nero, per 14-20 ore, e in alcuni casi i lavoratori stranieri devono persino lasciare i documenti all'ingresso e possono riprenderli solo alla fine dell'estenuante turno.

Fra trasferimenti, cambi d'appalto e di cooperative il nostro posto è sempre più a rischio e spesso perdiamo contributi, ferie, liquidazione maturate.

Non solo.

La difficoltà di arrivare a fine mese, il costo della vita sempre più alto, la speculazione sul bisogno della casa, che allontana la possibilità di poter pagare l'affitto, la sanità pubblica che con i ticket diventa un bene di lusso, il tempo di non lavoro rubato (viaggi casa-lavoro, orario di lavoro spezzettato, ecc...), il controllo sociale sempre più oppressivo, rendono la nostra vita ogni giorno più difficile e precaria.

Per questo crediamo che la nostra battaglia non sia volta unicamente alla rivendicazione di diritti garantiti, ma che il fine ultimo sia cambiare fino in fondo un sistema che si basa sullo sfruttamento dell'uomo sull'uomo e sulle disuguaglianze.

Vogliamo riprenderci la nostra vita e i nostri bisogni, vogliamo essere i protagonisti delle decisioni politiche che ci riguardano, vogliamo il pane ma anche le rose.

Ma per poter costruire una società più giusta crediamo che sia necessaria la volontà di tutti.

L'unica via possibile è quella di creare dei percorsi di autorganizzazione di tutti lavoratori che nascano anche da vertenzialità sul posto di lavoro per ritrovare una ricomposizione ed un'unità di classe che ci ridia forza e identità collettiva.

Nelle pagine seguenti troverete le norme che garantiscono i nostri diritti, e i doveri a cui il padrone deve sottostare per la nostra sicurezza e salute. Ma purtroppo conoscere le leggi non basta.

Spesso il diritto sta dalla parte dei padroni, e soprattutto oggi molte situazioni che per noi rappresentano sfruttamento e mancanza di diritti, per la legge sono riconosciute come legittime.

Invitiamo tutti voi che riceverete questo libretto a diffonderlo ai vostri colleghi di lavoro e discuterne insieme. E vi invitiamo altresì a incontrarci ogni martedì al Centro sociale Vittoria dalle 18.30, per cercare di costruire insieme un piccolo ma combattivo punto di riferimento per una classe lavoratrice sempre meno garantita, per costruire obiettivi unificanti, per poter non essere più soli, ma uniti e quindi più forti.

I/LE LAVORATORI/ICI DELLE COOPERATIVE CONTROINFORMAZIONE E NORME DI AUTODIFESA

La legge che disciplina il lavoro dei soci di tutte le cooperative che hanno quale finalità (il cosiddetto scopo mutualistico) la prestazione delle attività lavorative da parte degli stessi soci, è la n. 142 del 2001, modificata ora dalla legge Biagi (D.lgs. 276/2003)

Lo scopo mutualistico può essere rappresentato da maggiori opportunità di lavoro, da migliori condizioni di mercato e, in generale, da una valorizzazione della propria attività lavorativa.

In realtà si è perso lo spirito originario della forma cooperativa che oggi ha tutt'altro scopo: assumere e far lavorare a costi sempre più bassi, risparmiando su salari e diritti.

Il rapporto di lavoro tra socio e cooperativa è di due tipi: il primo di **tipo associativo**, il secondo di **tipo subordinato oppure parasubordinato o autonomo** disciplinato dalle norme di legge, dei contratti collettivi riferiti a ciascun tipo e dal regolamento interno della cooperativa.

RAPPORTO ASSOCIATIVO

Il rapporto di tipo associativo nasce con l'adesione del socio alla cooperativa. La **lettera di ammissione**, o la successiva delibera dell'assemblea di ammissione, deve essere consegnata dalla cooperativa al socio ammesso.

Il socio ha doveri e diritti specifici.

Tra i doveri, quello fondamentale, è il **versamento della quota sociale** annuale che viene **trattenuta direttamente in busta paga** (con rateizzazione mensile) e che dovrà essere restituita al termine del rapporto.

Tra i **diritti**, invece, ricordiamo che il socio concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali.

Infatti, ogni tre anni viene eletto il Consiglio di Amministrazione ed ogni socio può essere eletto e comunque partecipare (con il proprio voto) a far eleggere altri soci.

La cooperativa deve sempre comunicare (con lettera raccomandata o con affissione in bacheca) ad ogni singolo socio la data precisa dello svolgimento delle assemblee relative all'andamento dell'attività sociale e, in particolare, quelle – con cadenza annuale - di approvazione del bilancio per permettere a tutti di partecipare e di esprimere la propria opinione ed il proprio voto.

Ogni singolo socio può delegare (con delega scritta) un altro a partecipare e a votare alle assemblee.

E' consigliabile comunque esercitare il proprio diritto direttamente senza delegare altri soci.

Sappiamo che in realtà si ha poco potere decisionale all'interno delle assemblee degli organi sociali, perché spesso le decisioni e l'ordine del giorno è già deciso da chi amministra la cooperativa. Però in un contesto di lotta o di vertenza questo può essere utilizzato come ulteriore strumento per contrastare i padroni o, quantomeno, per comprenderne con precisione le intenzioni (soprattutto in caso di volontà di chiusura dell'attività, di cambi di appalto,...).

RAPPORTO DI LAVORO

Quando il socio, dopo la formale ammissione, presta la propria attività per la cooperativa instaura un vero e proprio rapporto di lavoro che può essere prestato in forma subordinata o autonoma (anche con il contratto di associazione in partecipazione) o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale (in particolare, con i contratti a progetto).

Le regole relative al lavoro dei soci vengono definite da un **Regolamento Interno** che le cooperative hanno l'obbligo di redigere e di depositare presso la Direzione Provinciale del lavoro (DPL) territorialmente competente. La **DPL**, presso cui è depositato il Regolamento, può **controllare**, anche dietro **richiesta dei soci lavoratori**, la **correttezza dei rapporti** instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva.

Ogni socio lavoratore, all'atto dell'assunzione ha il **diritto di richiedere il Regolamento della cooperativa** che lo assume e quest'ultima è obbligata a consegnarlo.

Il Regolamento Interno deve contenere obbligatoriamente:

1. il richiamo ai contratti collettivi applicabili ai soci dipendenti, in relazione al settore produttivo della cooperativa (per esempio, trasporti, commercio, pulizie,...);
2. le modalità di svolgimento del lavoro (per esempio orario, ferie e le altre materie rimesse alle determinazioni del datore) e, per ogni mansione, il corrispondente tipo di rapporto di lavoro (subordinato o autonomo);
3. l'attribuzione all'assemblea dei soci del potere di deliberare il piano di crisi.

Dal rapporto di lavoro derivano diritti e doveri legati allo specifico contratto di lavoro stipulato con la cooperativa:

LAVORO SUBORDINATO

All'atto dell'assunzione con contratto di lavoro subordinato, la cooperativa deve fare firmare e poi consegnare al socio lavoratore la **lettera di assunzione**.

La lettera di assunzione deve contenere obbligatoriamente:

1. il CCNL di riferimento come riportato nel Regolamento interno summenzionato;
2. il livello di assunzione e la relativa retribuzione lorda (comprensiva quindi dei contributi INPS e INAIL e delle tasse);
3. le mansioni che dovranno essere svolte;
4. il luogo di svolgimento della propria prestazione lavorativa;
5. l'orario di lavoro complessivo e, in particolare, deve essere specificato se sarà a tempo pieno o a *part time* (in questo caso devono essere specificate con precisione il numero totale delle ore da svolgere, quantomeno in ragione della settimana);
6. il valore della quota sociale e di quella di iscrizione.

E' importante sapere che la propria retribuzione non potrà essere inferiore rispetto ai minimi contrattuali stabiliti dai CCNL del settore (o delle categorie affini) applicati in base

a ciò che stabilisce il Regolamento Interno della cooperativa. Ciò non solo per la retribuzione corrispondente ad ogni livello, ma anche per il trattamento "complessivo": comprese le voci per lo straordinario, per il lavoro prestato durante i giorni di festività, nelle ore notturne o la domenica, e le retribuzioni differite (13ma e 14ma mensilità).

ATTENZIONE: per chi è assunto da cooperative che applicano il CCNL trasporti e che sono sorte prima del 27/06/2002, gli istituti contrattuali (13ma e 14ma mensilità) verranno versate secondo il principio della gradualità (cioè in percentuale per ogni anno con decorrenza 2003 sino al raggiungimento del 100%).

Mentre per chi è assunto da cooperative che applicano altri contratti collettivi (p.e. pulizie, commercio, ecc...), o da cooperative che applicano il CCNL dei trasporti e sono nate dopo il 27/07/2002, gli istituti contrattuali saranno versati al 100% della misura prevista dagli stessi contratti collettivi di settore.

Il socio lavoratore ha diritto al versamento dei contributi pensionistici ed assistenziali (per la copertura della malattia e del periodo di infortunio) in misura piena e può richiedere ed aver diritto a tutte le misure di sostegno al reddito, tra cui gli assegni familiari per i propri figli e le altre persone a carico.

Al socio lavoratore dovranno essere applicate le regole previste dal contratto collettivo e dalla legge in materia di malattia, maternità e ferie.

Al rapporto di lavoro di un socio lavoratore subordinato si applica interamente lo **Statuto dei Lavoratori** che disciplina i diritti sindacali dei singoli lavoratori (compreso il **diritto di sciopero**) e l'esercizio dell'attività sindacale dei sindacati (p.e. l'indizione di **assemblee sindacali**), ad esclusione dell'art. 18 (cioè l'articolo che prevede la reintegrazione in caso di licenziamento riconosciuto come illegittimo).

Infatti, in caso di cessazione del rapporto associativo (quindi di perdita della qualità di socio a seguito di esclusione o dimissioni) cessa anche il rapporto di lavoro: il socio escluso senza giusta causa o giustificato motivo non può chiedere di essere reintegrato nel posto di lavoro, ma potrà solo ottenere dal Giudice un risarcimento del danno calcolato in base alla propria retribuzione.

Per **giusta causa** di licenziamento si intende un evento che non consenta la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto: per esempio, il furto in azienda, la ripetuta disobbedienza, il danneggiamento volontario di macchinari, la prolungata assenza ingiustificata, ecc... Nel caso di licenziamento per giusta causa non è necessario il rispetto del termine di preavviso previsto dal contratto collettivo di riferimento.

Al periodo di preavviso lavorato, dovuto in caso di licenziamento o di dimissioni del socio lavoratore, si può rinunciare con il pagamento della relativa indennità: in caso di licenziamento, la cooperativa dovrà pagarla al lavoratore, in caso di dimissioni sarà la cooperativa che potrà trattenerlo (di solito sull'importo dovuto con l'ultima busta paga).

Il **giustificato motivo** può essere **soggettivo** se è determinato da comportamenti del lavoratore che violano gravemente gli obblighi contrattuali (per esempio, nel caso di scarso rendimento del lavoratore) e **oggettivo** se è determinato, invece, da ragioni riconducibili all'attività produttiva della cooperativa, all'organizzazione del lavoro e al



regolare funzionamento di essa (per esempio, l'ipotesi di riduzione dell'attività esercitata). In questa ipotesi, spetta il preavviso.

ATTENZIONE: il licenziamento e l'esclusione devono essere sempre scritti. In caso di licenziamento o di esclusione dal rapporto sociale si hanno 60 giorni per promuovere la causa di impugnazione dei provvedimenti di recesso avanti il Tribunale.

Per i comportamenti meno gravi si applica, invece, la disciplina che lo Statuto dei Lavoratori prevede per il **procedimento disciplinare** e per l'eventuale sanzione (ammonizione scritta, multa sino ad un massimo di 4 ore e/o sospensione dal lavoro e dalla retribuzione sino ad un massimo 10 giorni).

Il socio lavoratore dovrà quindi ricevere una contestazione scritta del proprio comportamento ritenuto negligente (previsto da un elenco contenuto nel Regolamento Interno e comunque nel CCNL di settore) con l'avviso scritto di poter fornire le proprie giustificazioni entro 5 giorni dalla contestazione stessa.

Il socio potrà difendersi con lettera scritta o essere sentito oralmente con l'assistenza di un proprio rappresentante sindacale.

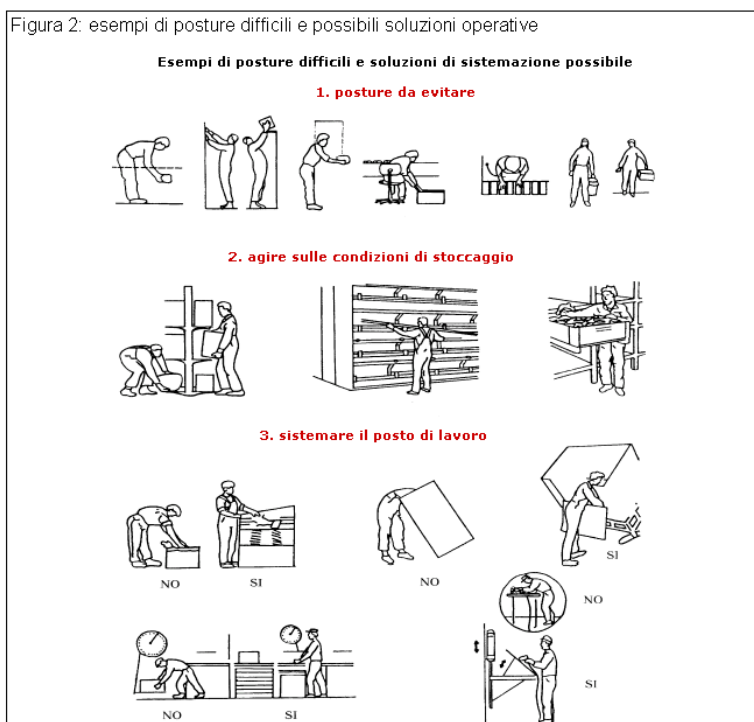
ATTENZIONE: è possibile che, nel corso degli anni, nel medesimo appalto (per esempio, alla TNT o alla SDA) subentrino altre cooperative rispetto a quella originaria di cui si è soci. In questi casi è frequente che vi sia solo un formale cambio di nome della cooperativa quando in realtà la gestione (presidente, responsabili, capi...) rimane la stessa. In questi casi, un consiglio è quello di non firmare mai le lettere di dimissioni che eventualmente le vecchie cooperative intendano presentarvi, bensì di organizzarsi sindacalmente per evitare rinunce (a retribuzioni che vi devono, al tfr, ai contributi, ecc...) e per essere tutelati anche nei confronti della cooperativa subentrante.

SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

Al rapporto di lavoro del socio lavoratore si applicano tutte le leggi in materia di igiene e sicurezza del lavoro (disciplinate dal **D.Lgs. 626/2004**). Questi i principi generali:

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure che sono necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore (p.e. fornire scarpe antinfortunistiche, caschi di protezione, ecc...) e a nominare un medico competente per il primo soccorso.

Il datore di lavoro è obbligato, all'atto dell'assunzione, ad **informare** ogni lavoratore dei **rischi connessi alla produzione** e alla specifica mansione da svolgere, ai pericoli connessi



all'eventuale uso di sostanze nocive o cancerogene, alle misure di prevenzione adottate, alle procedure di pronto soccorso.

Il socio ha diritto quindi a conoscere il testo delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e le istruzioni relative all'utilizzo delle attrezzature e dei macchinari (nonché di eventuali modifiche successive) che dovrà impiegare nello svolgimento delle proprie mansioni.

Ogni socio ha altresì diritto ad una formazione adeguata (**addestramento all'utilizzo corretto delle macchine**, conoscenza sui rischi per operare in sicurezza) in relazione alle mansioni ed ai compiti da svolgere. Questa deve essere garantita a tutti i lavoratori in orario di lavoro e a totale carico del datore di lavoro, senza costi per il lavoratore.

In ogni azienda i lavoratori hanno diritto di eleggere un proprio rappresentante (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) per verificare, per conto di tutti, lo stato di attuazione delle misure di sicurezza e di prevenzione realizzate dal datore di lavoro.

LAVORO AUTONOMO

E' raro che un socio di una cooperativa venga chiamato a prestare la propria attività lavorativa in forma diversa da quella subordinata.

Ultimamente, però, alcune cooperative utilizzano il contratto di **associazione in partecipazione** con il quale attribuiscono ad un lavoratore (detto "associato"), a fronte della propria prestazione di lavoro, una partecipazione agli utili dell'impresa.

I lavoratori associati **non sono lavoratori subordinati** e, come tali, non possono essere sottoposti, in via di principio, al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro che, però, può emanare, nei loro confronti, semplici direttive di carattere generale e coordinarne l'attività di lavoro.

L'associazione in partecipazione è spesso utilizzata per risparmiare sugli oneri contributivi e sulle tutele per i licenziamenti illegittimi.

Per la retribuzione dei soci lavoratori in forma autonoma, comunque, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, si deve fare riferimento ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo da professionisti (per esempio, commercialisti, ecc...).

I lavoratori autonomi **non hanno diritto** a:

- ⇒ malattia e ferie godute retribuite
- ⇒ compenso per infortunio sul lavoro
- ⇒ alla 13ma e 14ma mensilità
- ⇒ al Trattamento di Fine Rapporto (TFR)

Si applicano anche a questi le disposizioni dello Statuto dei Lavoratori relative a: libertà di esprimere le proprie opinioni, divieto di indagine sulle opinioni dei lavoratori, diritto di associazione e attività sindacale, divieto di atti discriminatori nei loro confronti se iscritti al sindacato.

Anche ai soci che prestano la propria attività lavorativa in forma autonoma si applicano comunque le disposizioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro viste in precedenza.

LAVORO PARASUBORDINATO

Ad un socio lavoratore che non venga assunto con contratto di lavoro subordinato potrà essere fatto sottoscrivere dalla cooperativa cui aderisce un **contratto di lavoro a progetto** (che sostituisce la precedente collaborazione coordinata e continuativa ed è disciplinato dalla legge Biagi). Anche questa, come la precedente, è un'ipotesi molto rara.

Il contratto di lavoro a progetto è caratterizzato dal fatto di:

- essere riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso;
- essere gestito autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato da raggiungere, nel rispetto del coordinamento con l'organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

In teoria, quindi, il lavoratore a progetto dovrebbe poter decidere autonomamente quando recarsi al lavoro, dovrebbe utilizzare mezzi e utensili propri (e non forniti dalla cooperativa o dal committente) e non dovrebbe ricevere ordini e direttive né essere sottoposto al potere disciplinare dei rappresentanti della cooperativa.

Di frequente però il contratto a progetto viene utilizzato al posto di un'assunzione quale lavoratore subordinato perché più precaria (è comunque un contratto a termine e non si applicano le tutele contro i licenziamenti) e meno onerosa per il padrone (per esempio non è previsto il tfr né l'indennità di malattia, i contributi vengono versati in misura inferiore, ecc...).

ATTENZIONE: Il lavoratore, con una vertenza, potrà chiedere ove sussistano i presupposti della subordinazione che il proprio rapporto di lavoro sia qualificato come subordinato a tempo indeterminato.

Il contratto di lavoro a progetto deve essere redatto in forma scritta e deve indicare, a fini della prova, i seguenti elementi:

- ⇒ durata della prestazione di lavoro: può essere determinata (cioè indicare specificamente la data finale) o determinabile in quanto il rapporto dura finché non sia stato realizzato il progetto, il programma o la fase di lavoro;
- ⇒ individuazione e descrizione del contenuto caratterizzante del progetto o programma di lavoro, o fase di esso;
- ⇒ retribuzione e criteri per la sua determinazione, tempi e modalità di pagamento del lavoro, disciplina di eventuali rimborsi spese sostenute dal lavoratore;
- ⇒ forme di coordinamento tra il singolo lavoratore a progetto e il suo committente sull'esecuzione (anche per ciò che riguarda gli orari di lavoro) della prestazione lavorativa.

Il contratto termina quando il progetto, il programma o la fase vengono realizzati. Il recesso anticipato può avvenire per giusta causa o in base alle modalità previste dalle parti nel contratto individuale.

Il compenso del socio lavoratore a progetto deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro eseguito e deve tenere conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del contratto.

La **malattia e l'infortunio** del lavoratore comportano solo la sospensione del rapporto che comunque cessa alla scadenza indicata nel contratto o alla fine del progetto, programma o fase di lavoro.

Il committente può comunque recedere se la sospensione del rapporto si protrae per un periodo superiore a un sesto della durata stabilita nel contratto (quando determinata) ovvero superiore a 30 giorni per i contratti di durata determinabile.

La **gravidanza** comporta la sospensione del rapporto e la proroga dello stesso per 180 giorni.

Anche ai soci che prestano la propria attività lavorativa in forma parasubordinata si applicano comunque le disposizioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro viste in precedenza.

Quelle che abbiamo descritto sono le norme che dovrebbero disciplinare le diverse tipologie di contratto (subordinato, autonomo, a progetto, associazione in partecipazione,...) applicabili ad un socio lavoratore.

E' comunque da dire che il contratto più diffuso è pur sempre quello di natura subordinata. Proponiamo, quindi, un **riassunto per punti di quanto detto sul contratto di assunzione a tempo indeterminato**:

- la cooperativa deve sempre **consegnare la domanda di ammissione a socio e la lettera di assunzione**;
- la **lettera di assunzione deve contenere: il CCNL applicato al rapporto; il livello assegnato e la retribuzione lorda; le mansioni da svolgere; il luogo di svolgimento del lavoro; l'orario di lavoro settimanale; l'entità della quota di iscrizione e/o di adesione**;
- ricordati di **chiedere sempre copia del Regolamento Interno**;
- **partecipa sempre alle assemblee** quando vieni convocato, senza delegare nessuno dei tuoi colleghi;
- **non firmare mai nulla in bianco**, leggi sempre bene quello che ti propongono di sottoscrivere. In particolare non firmare mai dimissioni in occasione di eventuali cambi di appalto;
- non firmare mai la busta paga se non ti viene dato correttamente quanto segnato;
- **in caso di licenziamento o di esclusione da rapporto sociale ricordati che devi impugnare l'atto di recesso entro 60 giorni dal ricevimento o dalla consegna della lettera.**

CONCLUSIONI

Nelle pagine che precedono abbiamo cercato di descrivere le norme di legge e dei contratti collettivi che disciplinano, in tutti i suoi aspetti, il rapporto di lavoro di un socio lavoratore di una cooperativa.

Ma siamo coscienti che, sebbene sia fondamentale una corretta informazione su quelli che sono i propri diritti minimi, ciò non sia sufficiente per migliorare la propria condizione di lavoro.

Nella realtà le relative norme di tutela non vengono rispettate, i pochi diritti previsti vengono quotidianamente calpestati e comunque non sono sufficienti a garantirci una vita dignitosa.

E' per questi motivi che riteniamo la lotta e l'autorganizzazione tra lavoratori, accomunati da condizioni simili (anche se formalmente alle dipendenze di diverse cooperative), risposte possibili e praticabili per cercare di riappropriarci di ciò che ci viene sottratto in termini di diritti, salario e sicurezza.

Da tale consapevolezza nasce lo sforzo di scrivere questo libretto di autodifesa che, ripetiamo, ha come finalità principale l'essere strumento per far crescere, nei singoli posti di lavoro, la coscienza dei propri diritti e, conseguentemente, vertenze e lotte per ritrovare un'unità che ci ridia forza e identità collettiva.

Pensiamo che ognuno di noi debba diffonderlo e discuterlo con i colleghi per far sì che ogni lavoratore sia motore di vertenze nei confronti dei propri padroni – siano questi le cooperative in cui siamo assunti o le società committenti presso cui lavoriamo.

BASTA PRECARIETA'!

BASTA SFRUTTAMENTO!

I lavoratori delle cooperative hanno sempre rappresentato l'esempio più lampante di quella precarietà del lavoro di cui tutti adesso parlano.

⇒ Lavoriamo a ritmi massacranti senza orario, con salari bassi ed in condizioni di sicurezza inesistenti.

⇒ Non si capisce mai quale sia il nostro datore di lavoro, se la cooperativa o l'azienda committente (come la TNT, l'UPS o la SDA).

⇒ Ci sono frequenti cambi di appalto e di cooperative.

⇒ Non riceviamo mai copia del regolamento o del contratto di lavoro, rimanendo così all'oscuro sulle condizioni cui dobbiamo lavorare e vittime di continui abusi.

⇒ Molti di noi sono stranieri e, quindi, costretti ad accettare queste condizioni di estremo sfruttamento per non rischiare di perdere il permesso di soggiorno.

Ma è ora di **dire basta** e di provare a **reagire per rivendicare i nostri diritti** quotidianamente negati!

Riteniamo la lotta e l'autorganizzazione tra lavoratori, accomunati da condizioni simili (anche se alle dipendenze di diverse cooperative), risposte possibili per cercare di

riappropriarci di ciò che ci viene sottratto in termini di diritti, salario e sicurezza.

Anche per questi motivi, stiamo scrivendo un libretto di autodifesa e di informazione / controinformazione che ci permetta di conoscere i nostri diritti, di tutelarci contro gli abusi e che sia strumento di lotta contro lo sfruttamento.

**Ci troviamo tutti i martedì dalle 18.00 alle 20.00
presso il Centro Sociale Autogestito Vittoria
di Via Friuli ang. Via Muratori (tel. 02/5453986)**