

# lavoriamo in cooperativa

guida  
per i lavoratori  
delle cooperative

ebook



Camera di Commercio  
Macerata



**INAIL**



Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali  
DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA





## Sommario

|   |      |    |
|---|------|----|
| Premessa  | pag. | 3  |
| La cooperazione   | pag. | 5  |
| Tipologie contrattuali  | pag. | 12 |
| Il rapporto di lavoro   | pag. | 24 |
| Le organizzazioni sindacali<br>e il rapporto socio-lavoratore | pag. | 26 |
| Il “Workers buy-out”  | pag. | 28 |
| Lavorare in sicurezza   | pag. | 29 |
| Gli organismi di controllo<br>e tutela istituzionale: DTL     | pag. | 32 |
| Gli istituti assicuratori :                                   |      |    |
| INPS  | pag. | 34 |
| INAIL   | pag. | 36 |
| Allegati:   |      |    |
| La legge sul socio-lavoratore                                 | pag. | 39 |
| La proposta di legge contro le false cooperative              | pag. | 47 |
| Contatti e informazioni da                                    | pag. | 48 |



## Premessa

*L'impresa cooperativa è un'impresa molto particolare, soprattutto quando i soci sono lavoratori. Non solo è un'impresa regolata da un'ampia democrazia interna (con l'assemblea dei soci lavoratori che è l'organo di governo sovrano), non solo è un'impresa vocata alla coesione sociale (con l'interesse dei soci a preservare e sviluppare l'occupazione attraverso la crescita della propria cooperativa nel territorio), ma anche perché il socio lavoratore è al contempo lavoratore e datore di lavoro, per sé stesso e per gli eventuali altri lavoratori non soci.*

*È stato quindi naturale che in sede di Osservatorio Provinciale sulla Cooperazione – dove operano insieme i rappresentanti delle Centrali Cooperative, dei Sindacati dei lavoratori e degli Enti di Vigilanza – sia nata l'esigenza di rendere disponibile una pur sintetica Guida sulle normative che regolano i rapporti di lavoro nelle cooperative (anche sulla scorta di esperienze già altrove avviate, come nel caso dell'Osservatorio provinciale sulla cooperazione della Direzione Territoriale del Lavoro di Lecco).*

*Il contributo della Camera di Commercio di Macerata, poi, ne rende ora possibile la pubblicazione e la diffusione.*

*L'Osservatorio provinciale sulla cooperazione ha la funzione di monitorare e contrastare il fenomeno della cooperazione spuria e la sua proliferazione. È a questo scopo che i Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico, le Centrali Cooperative Agci-Confcooperative-Legacoop e le Organizzazioni Sindacali Cgil-Cisl-Uil (cioè le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nel mondo cooperativo) hanno dato vita nel novembre 2007 agli Osservatori Provinciali Permanenti.*

*L'Osservatorio è composto, oltre che dai rappresentanti delle Centrali Cooperative e dei sindacati dei lavoratori, da INPS, INAIL e Direzione Territoriale del Lavoro con il Direttore che lo presiede.*



Compito principale dell'Osservatorio è quindi di «orientare l'attività ispettiva per un'azione di contrasto al fenomeno delle "cooperative spurie"», in particolare effettuando verifiche e monitoraggi su:

- i Regolamenti Interni (L. 142/01),
- i rapporti di lavoro con i soci (art. 1, L. 142/01),
- il trattamento economico dei soci da CCNL (art. 6, L. 142/01),
- i CCNL effettivamente applicati (non diversi da quelli sottoscritti da AGCI-LEGACOOP-CONFCOOPERATIVE e CGIL-CISL-UIL, organizzazioni comparativamente più rappresentative)
- pareri di congruità e regolarità sulle offerte degli operatori economici con riferimento alla tutela delle condizioni di lavoro
- eventuali specifiche segnalazioni e ogni ulteriore attività ritenuta utile nella più ampia autonomia.

In questo quadro l'Osservatorio ha realizzato perciò, una guida sintetica sul mondo della cooperazione, cercando di dare un'informazione non "generica", ma di rivolgersi in modo diretto, semplice e funzionale ai responsabili delle società cooperative ed ai soci lavoratori con particolare riguardo ai lavoratori stranieri.

| <b>I componenti dell'Osservatorio di Macerata</b>      |  |
|--|--|
| <i>Pierluigi Rausei, Direttore DTL,<br/>Presidente</i> | <i>Mauro Scattolini, Confcooperative</i> |
| <i>M. Battistelli, Isp.re DTL, Segretario</i>          | <i>Massimo Lanzavecchia, Legacoop</i>    |
| <i>Carla Galassi, INAIL</i>                            | <i>Maurizio Procaccini, CGIL</i>         |
| <i>Gioacchino Rogas, INPS</i>                          | <i>Ettore Perna, CISL</i>                |
| <i>Stefano Burattini, Agci</i>                         | <i>Manuel Broglia, UIL</i>               |



# La Cooperazione

## ➤ La Costituzione della Repubblica Italiana riconosce la cooperazione?

“La Repubblica riconosce la **funzione sociale** della cooperazione a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata. La legge ne promuove e favorisce l'incremento con i mezzi più idonei e ne assicura, con gli opportuni controlli, il carattere e le finalità.” (art. 45)

## ➤ Quando nasce il movimento cooperativo?

Nel **1844** in piena Rivoluzione Industriale, un gruppo di tessitori spinti dalla pesante crisi economica decise di costituire nella cittadina inglese di **Rochdale** il primo spaccio cooperativo con lo scopo di "migliorare la situazione economica dei soci". Nasceva, di fatto, la cooperazione e si inaugurava un periodo pionieristico che, alimentato dai primi incoraggianti successi, ben presto fece della struttura cooperativa un modello da imitare in ogni parte d'Europa. Nel 1854 a Torino fu la volta della Società degli Operai mentre due anni più tardi toccò all'Associazione artistico-vetraia di Altare. Nel 1890 si potevano contare nel Regno d'Italia già 1.190 società cooperative, 5.064 nel 1911 e 20.757 nel 1921. Dopo la parentesi fascista che ne dimezzò il numero, già nel 1946 erano di nuovo oltre 20.000 fino alle oltre 70.000 attuali in Italia e 1.600 nelle Marche.

## ➤ Cosa significa la parola Cooperare?

Cooperare è un verbo derivato dall'unione di "**con**" e "**operare**" e significa, appunto, collaborare e cioè operare assieme ad altri per il raggiungimento di un fine comune.



## 👉 Cos'è quindi una cooperativa?

Una cooperativa è una **società creata da donne e uomini che si uniscono volontariamente** per soddisfare i propri bisogni economici, sociali e culturali attraverso **un'impresa a proprietà comune, controllata e governata democraticamente**.

Per rendere evidente e pubblico il suo scopo la cooperativa è costituita con **atto notarile** e si dota di uno statuto.

## 👉 Cos'è la mutualità e come si evidenzia?

L'aggettivo "mutuo" ha il significato di scambievole, reciproco e la mutualità consiste in una forma di aiuto reciproco, per **garantire uguali diritti dopo aver adempiuto ad uguali doveri**. La "mutualità cooperativa" ha, quindi, il significato, non equivoco, della libera collaborazione di più persone per il **raggiungimento di un fine comune** attraverso lo scambievole aiuto che assicuri parità di diritti e di doveri.

Come sottolinea l'art. 45 della Costituzione, la valenza sociale della mutualità cooperativa è inscindibilmente legata **all'assenza di "fini di speculazione privata"** e cioè al prevalere degli interessi comuni della cooperativa sugli interessi dei singoli soci.

## 👉 Quali sono le caratteristiche di una cooperativa a mutualità prevalente?

La riforma del diritto societario del 2003 ha previsto esplicitamente due differenti tipologie di cooperative, ovvero le cooperative "a mutualità prevalente" e le cooperative "diverse". Solo per le prime ha concesso i benefici fiscali e devono avere alcuni requisiti:

### **requisiti qualitativi**

- attività svolta avvalendosi prevalentemente delle prestazioni lavorative dei propri soci lavoratori (quindi con il costo del lavoro



prestato dai soci maggiore del 50% del costo complessivo del lavoro);

- attività svolta prevalentemente in favore dei propri soci consumatori o utenti di beni e servizi (quindi con i ricavi da soci maggiore del 50% del ricavi totali);
- attività svolta prevalentemente avvalendosi degli apporti di beni e servizi dei propri soci conferitori (quindi con il valore dei beni conferiti dai soci maggiore del 50% del valore complessivo dei conferimenti).

### **requisiti statutarî**

- divieto di distribuzione dividendi in misura superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi, aumentato di 2,5 punti rispetto al capitale versato;
- divieto di remunerare gli strumenti finanziari posseduti dai soci cooperatori in misura superiore a 2 punti rispetto al massimo previsto per i dividendi;
- divieto di distribuire riserve fra i soci cooperatori;
- obbligo, in caso di scioglimento della società (o trasformazione o perdita dei requisiti di mutualità prevalente), di devoluzione dell'intero patrimonio sociale - dedotto solo il capitale sociale e i dividendi eventualmente maturati - ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione.

### **👉 La cooperativa è un'impresa?**

**Sì è un'impresa** ed è regolata dal codice civile all'art **2511** e seguenti; in particolare:

- è iscritta all'Albo Nazionale delle società cooperative e al Registro Imprese della Camera di Commercio;
- redige, approva e deposita il bilancio annuale secondo le leggi;
- adempie a tutte le formalità proprie delle aziende commerciali.



## 📌 Come è organizzata la cooperativa?

- ➔ Tutti i soci formano l'Assemblea che si riunisce almeno una volta l'anno, nomina il consiglio di amministrazione, approva il bilancio e le strategie aziendali, decide la messa in liquidazione della società.
- ➔ il Consiglio di Amministrazione amministra la società, elegge il Presidente, dura in carica tre esercizi.
- ➔ l'Organo di Controllo (Revisore e/o Collegio sindacale) esercita il controllo contabile e amministrativo sul Consiglio di Amministrazione.
- ➔ il Consiglio di Amministrazione può nominare un Direttore fissandone le mansioni.

## 📌 Come si definisce il socio lavoratore ?

il Socio lavoratore è il socio di un'impresa cooperativa di produzione e lavoro; è quindi contemporaneamente **proprietario, datore di lavoro e lavoratore**; lo Statuto ed il Regolamento Interno disciplinano la vita della cooperativa.

## 📌 Quale legge ha definito la figura del socio lavoratore?

*La Legge 03.04.2001, n. 142*

*Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore ( Gazzetta. Ufficiale, 23 aprile, n. 94)*

## 📌 Qual è il rapporto tra socio lavoratore e cooperativa ?

Il socio lavoratore instaura con la cooperativa un doppio rapporto: un **rapporto associativo** e un **rapporto di lavoro**.



## 👉 Cos'è il rapporto associativo tra socio lavoratore e cooperativa ?

Con il rapporto associativo il socio:

- ➔ concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
- ➔ partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
- ➔ contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione
- ➔ mette a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali.

## 👉 Cos'è il rapporto di lavoro tra socio lavoratore e cooperativa ?

Unitamente al rapporto associativo, fra cooperativa e socio può instaurarsi un ulteriore rapporto di lavoro (in forma subordinata, autonoma o di collaborazione coordinata e continuativa).

Con lo svolgimento dell'attività lavorativa il socio lavoratore contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali.

La disciplina del rapporto di lavoro in forma subordinata è quella prevista per la generalità dei lavoratori dipendenti (compresa quella in materia di igiene e sicurezza del lavoro in quanto compatibile).

Specifiche disposizioni sullo svolgimento del rapporto e sulle tipologie di contratti stipulabili sono fornite dal Regolamento Interno e dai Contratti Collettivi.



## ➤ Quali tipi di contratto di lavoro si applicano ai soci lavoratori ?

La Legge 142 prevede che la cooperativa indichi, nel Regolamento Interno, un contratto nazionale coerente con la propria attività prevalente. Deve essere applicato, sia per la parte economica che per la parte normativa a tutti i lavoratori, sia soci lavoratori sia dipendenti non soci.

La Cooperativa è inoltre tenuta ad applicare al socio lavoratore i Contratti Nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (art. 3, c. 1, legge 142/2001 e art. 7, D.L. 248/2007 convertito in Legge 31/2008), cioè da Cgil-Cisl-Uil e Agci-Confcooperative-Legacoop.

## ➤ Perché la cooperazione è una forma di democrazia allargata ?

- ➔ Il socio non è il semplice esecutore dell'attività imprenditoriale, ma ne è il protagonista in quanto titolare di una quota di capitale.
- ➔ Con il suo voto determina la gestione e le scelte economiche e strategiche della società.
- ➔ Nella cooperativa ogni socio ha un voto, indipendentemente da quanto capitale versa; questa caratteristica evita la possibilità del controllo di una minoranza di persone e valorizza la gestione partecipata dei soci.

## ➤ Una cooperativa quanti soci può avere ?

- ❖ Il capitale è variabile quindi non vi è un limite massimo ma solo un limite minimo: tre o nove (a seconda della disciplina giuridica e statutaria scelta).



- ❖ È il Consiglio di Amministrazione della cooperativa che decide l'accoglimento della domanda di adesione.

### ↳ Chi controlla la cooperativa ?

Ci sono due tipi di controllo, uno interno e uno esterno

- ❖ Il controllo interno è fatto dagli organi statutari: l'Assemblea e l'Organo di Controllo (Revisore e/o Collegio Sindacale);
- ❖ Quello esterno è di competenza del Ministero dello Sviluppo Economico con **revisioni biennali** (annuali per le cooperative sociali e altre specifiche tipologie) eseguite da revisori abilitati. Per le cooperative associate la revisione viene eseguita dalla rispettiva organizzazione di rappresentanza, sempre attraverso revisori abilitati.

### ↳ Quanti tipi di cooperative esistono con soci lavoratori ?

| TIPOLOGIA                          | ATTIVITA'  |
|------------------------------------|--|
| COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO | Sono cooperative che svolgono la propria attività lavorativa sia nella produzione diretta dei beni che nella fornitura dei servizi.  |
| COOPERATIVE DI LAVORO AGRICOLO     | Sono cooperative che svolgono la propria attività lavorativa in agricoltura.   |
| COOPERATIVE SOCIALI                | Sono cooperative regolamentate dalla legge 381 del 1981 ed hanno come scopo quello di "perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini". Si distinguono in due tipologie:<br><b>tipo A:</b> quelle che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi<br><b>tipo B:</b> quelle che svolgono attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. |
| COOPERATIVE DI PESCA               | Sono cooperative costituite da soci pescatori e svolgono l'attività di pesca con l'impegno diretto dei soci.   |
| COOPERATIVE DI TRASPORTO           | Sono cooperative che svolgono servizi di trasporto con mezzi propri e l'attività diretta dei soci lavoratori.  |



# TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Vengono di seguito riportate, in forma sintetica e semplificata, le principali tipologie contrattuali di lavoro, al fine di meglio orientarsi tra le varie “proposte” che possono essere sottoposte all’attenzione del potenziale lavoratore prima dell’instaurarsi di un rapporto lavorativo.

## IL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO INDETERMINATO

### 👉 Cos’è?

Si ha rapporto di lavoro subordinato quando **il lavoratore si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore.**

**Es.** Operaio Metalmeccanico addetto alla produzione, Muratore, Cameriere, ASA, Facchino, Magazziniere ecc.

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato rappresenta la forma comune del rapporto di lavoro.

### 👉 Quali garanzie prevede?

- ❖ Retribuzione mensile fissa come da Contratto Nazionale di appartenenza;
- ❖ Contribuzione previdenziale piena;
- ❖ Ferie, permessi, maternità, malattia e tutti gli altri istituti previsti.

Il lavoro subordinato a tempo indeterminato si caratterizza per essere stato oggetto di recenti interventi normativi che ne hanno differenziato alcune tutele per quanto attiene ai profili riguardanti la cessazione del rapporto di lavoro per recesso del datore di lavoro, assegnazione di mansioni al lavoratore, controllo a distanza della prestazione lavorativa, modificando in maniera significativa e sostanziale tre ambiti di tradizionale tutela relativi, rispettivamente, a:

- *sanzioni in caso di licenziamento*: con il superamento dell’art. 18 della legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori) ad opera del d.lgs. n. 23/2015



e la contestuale introduzione del regime delle tutele crescenti si rende più agevole e con costi inferiori e predeterminabili il recesso del datore di lavoro sia per causali oggettive che soggettive;

- *poteri di controllo del datore di lavoro*: con la riscrittura dell'art. 4 dello Statuto dei lavoratori ad opera del d.lgs. n. 151/2015 si ampliano le possibilità di controllo sulla prestazione lavorativa e sulla condotta del lavoratore;
- *potere di variazione delle mansioni*: con la riscrittura dell'art. 2103 c.c. (già modificato dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori) ad opera del d.lgs. n. 81/2015 il datore di lavoro acquista un ampio potere di assegnazione del lavoratore a mansioni inferiori, ma anche superiori.

## IL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO

### 👉 Cos'è?

I rapporti di lavoro a tempo determinato, detti anche rapporti a termine sono, appunto, rapporti di lavoro ai quali viene apposto un termine di durata, alla cui scadenza il contratto si intende automaticamente risolto. La legge consente, nei limiti numerici stabiliti dal contratto collettivo o dalla normativa in proporzione al numero dei lavoratori a tempo indeterminato, senza esigenza di causali specifiche, ma necessariamente per iscritto altrimenti rimane priva di effetto, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a 36 mesi, comprensiva di eventuali proroghe, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

### 👉 Quali garanzie prevede?

- ❖ la legge riconosce ai contratti collettivi la facoltà di prevedere limiti quantitativi di utilizzazione del contratto a tempo determinato, in mancanza possono essere stipulati contratti a termine nei limiti del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1º gennaio dell'anno di assunzione;
- ❖ rileva il principio di non discriminazione rispetto ai lavoratori a tempo indeterminato: al lavoratore a tempo determinato spetta il trattamento economico e normativo riconosciuto dal datore di lavoro ai lavoratori a



tempo indeterminato occupati nell'impresa, inquadrati nello stesso livello in base ai criteri di classificazione stabiliti dalla contrattazione collettiva, in proporzione al periodo lavorativo prestato;

- ❖ esiste il divieto di apposizione del termine al contratto di lavoro in caso di: sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, ovvero riguardi lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine; da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- ❖ si riconosce un diritto di precedenza nell'assunzione, o nella riassunzione, ai lavoratori assunti a tempo determinato anche per attività stagionali, prevedendo che il periodo di astensione obbligatoria di maternità concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza; il datore di lavoro ha l'obbligo di richiamare espressamente il diritto di precedenza del lavoratore nell'atto scritto con cui viene fissato il termine del contratto, tuttavia il diritto di precedenza all'assunzione può essere esercitato dal lavoratore a condizione che provveda a manifestare espressamente per iscritto tale volontà al datore di lavoro entro un termine ragionevole dalla data di cessazione del rapporto, fissato legalmente, rispettivamente, entro 6 mesi, se trattasi di lavoratore con anzianità aziendale di almeno 6 mesi, ed entro 3 mesi, se trattasi di lavoratore stagionale; il diritto di precedenza si estingue, in ogni caso, entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro a termine;
- ❖ vigono specifiche regole per quanto riguarda: regime delle proroghe (non più di 5 in tutto); prosecuzione di fatto oltre il termine fissato (30 giorni per i contratti a termine di durata inferiore a 6 mesi e 50 giorni per i contratti di durata pari o superiore ai 6 mesi, maggiorazione giornaliera della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno ed al 40% per ciascun giorno ulteriore); intervalli temporali minimi fra un



contratto a termine e il successivo (10 o di 20 giorni a seconda che il contratto a termine scaduto sia durato fino a sei mesi o di più);

- ❖ le parti possono recedere dal rapporto di lavoro a tempo determinato prima della scadenza del termine soltanto per giusta causa o per comune volontà di entrambe.

## IL LAVORO SUBORDINATO A TEMPO PARZIALE

### 👉 Cos'è?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è un rapporto che si svolge ad orario inferiore rispetto al tempo pieno. Si possono instaurare rapporti di lavoro *part-time* a condizione che nel contratto siano indicate in modo puntuale la durata della prestazione lavorativa e la collocazione dell'orario di svolgimento di essa, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, tenendo conto dei contratti collettivi di lavoro che fissino eventualmente limiti minimi inderogabili di durata della prestazione lavorativa *part-time*. Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta a fini di prova. Due istituti consentono, anche in assenza di previsioni espresse nella contrattazione collettiva applicata, di "elasticizzare" la prestazione lavorativa del *part-timer*: lavoro supplementare e clausole elastiche, che operano anche in merito alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa. Il trattamento normativo è soggetto al criterio del riproporzionamento e al principio di non discriminazione.

### 👉 Quali garanzie prevede?

- ❖ il minimale orario ai fini previdenziali va determinato rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero previsto per i lavoratori a tempo pieno;
- ❖ vige il principio di non discriminazione a favore del lavoratore in regime di orario lavorativo a tempo parziale che non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento;
- ❖ i lavoratori affetti da patologie oncologiche o da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, per i quali residua una capacità lavorativa ridotta, anche solo in parte derivanti dagli effetti invalidanti



delle specifiche terapie salvavita, hanno un diritto soggettivo alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale;

- ❖ è previsto il diritto di precedenza nell'assunzione a tempo pieno, per le stesse mansioni o mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto part-time, dei lavoratori che hanno trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale.

## IL LAVORO SUBORDINATO INTERMITTENTE

### 📌 Cos'è?

Il contratto di lavoro intermittente (“a chiamata” o *job on call*) è un contratto subordinato nel quale il prestatore si mette a disposizione di un datore di lavoro che può utilizzarne la prestazione lavorativa, a seconda che il lavoratore si sia o meno obbligato a rispondere alla chiamata datoriale. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo in-determinato che a termine, con o senza obbligo di risposta alla chiamata. Caratteristica principale è data dall'alternarsi di fasi di prestazione di lavoro, a periodi in cui non vi è alcun espletamento di attività lavorativa. La intermittenza o la discontinuità della prestazione lavorativa è l'elemento che contraddistingue il lavoro intermittente. Il lavoro a chiamata può essere instaurato in tre ipotesi tassative:

- per requisiti oggettivi (utilizzo della prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le previsioni dei contratti collettivi, nelle more vige il D.M. 23 ottobre 2004, che rinvia alle “tipologie di attività” che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia contenute e indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657),
- per requisiti soggettivi (soggetti con meno di 24 anni di età ovvero con lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati),
- per periodi predeterminati (secondo le previsioni dei contratti collettivi).



## ➤ Quali garanzie prevede?

- ❖ per ciascun lavoratore il lavoro a chiamata può essere utilizzato per un periodo non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari;
- ❖ per il principio di non discriminazione, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte: è titolare dei diritti riconosciuti alla generalità dei lavoratori subordinati nei periodi di effettiva occupazione, mentre resta privo di tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro;
- ❖ ai fini Inps il datore di lavoro che assume un lavoratore intermittente è obbligato a versare i contributi sull'importo della retribuzione e sull'ammontare dell'indennità di disponibilità;
- ❖ è vietata l'assunzione con contratto di lavoro intermittente nei casi di: sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro);
- ❖ nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, a meno che non abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, obbligandosi in tal senso, e in questo caso gli spetta l'indennità di disponibilità.



## IL LAVORO AUTONOMO

### ➤ Cos'è?

Si ha rapporto di lavoro autonomo quando il lavoratore si obbliga a compiere, verso un corrispettivo un'opera o un servizio con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, in un contesto di totale autonomia organizzativa.

In tale tipologia rientrano:

- ❖ il lavoro autonomo per la realizzazione di una determinata opera o la prestazione di uno specifico servizio;
- ❖ Il lavoro autonomo in regime fiscale di partita IVA, con riguardo alle attività comportanti l'apertura di Partita Iva in forma individuale o associata.
- ❖ Il lavoro autonomo occasionale laddove la prestazione sia resa per compensi sino a € 5.000,00 in un anno: in tale caso non vi è Partita Iva e viene elaborata esclusivamente la ritenuta d'acconto pari al 20%.

## LE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

### ➤ Cosa sono?

Sono rapporti di lavoro che hanno per oggetto una prestazione coordinata e continuativa a carattere prevalentemente o anche esclusivamente personale e riguardano prestazioni riconducibili allo schema generale del lavoro autonomo, prive di una etero-organizzazione da parte del committente. I soggetti interessati sono le imprese e i datori di lavoro non imprenditori, i quali possono rivestire il ruolo di committente, nei confronti di qualsiasi soggetto disoccupato, inoccupato, ma anche già occupato presso altro datore di lavoro, che può occuparlo quale collaboratore.

Il contratto prevede l'iscrizione del collaboratore alla Gestione Separata INPS con il versamento di contributi previdenziali inferiori rispetto al lavoro subordinato: l'onere contributivo è ripartito fra collaboratore e committente nella misura rispettivamente di un terzo e due terzi.



## ➔ **Le Collaborazioni Continuative Etero-organizzate soggette alla disciplina del lavoro subordinato**

Le collaborazioni coordinate e continuative persistono, per effetto degli artt. 2 e 52 del d.lgs. n. 81/2015, anche dopo il 1° gennaio 2016, per le attività che non presentano contestualmente e congiuntamente (Circolare n. 3/2016):

- la natura esclusivamente personale;
- il carattere continuativo;
- le modalità di esecuzione organizzate dal committente anche riguardo ai tempi e al luogo di lavoro.

Quando si riscontra la presenza congiunta delle tre caratteristiche elencate al rapporto di collaborazione continuativa si applicano tutte le disposizioni normative e contrattuali riguardanti il lavoro subordinato.

## ➔ **Le Collaborazioni Continuative Etero-organizzate non soggette alla disciplina del lavoro subordinato**

Anche se manifestano le caratteristiche di etero-organizzazione alcune collaborazioni continuative sono escluse dall'applicazione del regime normativo del lavoro subordinato:

1. collaborazioni previste dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro;
2. collaborazioni in attività professionali;
3. collaborazioni in associazioni e società sportive dilettantistiche;
4. collaborazioni in organi di amministrazione e controllo, collegi, commissioni e organismi tecnici.

## **IL LAVORO ACCESSORIO (CON *VOUCHER*)**

### ➤ **Cos'è?**

Il lavoro accessorio consiste in prestazioni di lavoro che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a un preciso importo netto (rivalutato periodicamente) nel corso di un anno solare, corrisposti mediante "buoni lavoro" (*voucher*). La legittimità del ricorso all'istituto va verificata solo sulla base dei limiti di carattere



economico, fatte salve le particolarità previste per il settore agricolo. Gli importi economici da prendere a riferimento per le diverse tipologie di lavoro accessorio: 7.000 euro netti (pari a 9.333 euro lordi) soggetto a rivalutazione annuale nel corso di un anno civile, per il totale dei committenti; 2.020 euro netti (2.690 euro lordi) soggetto a rivalutazione annuale nel corso di un anno solare, per le prestazioni accessorie rese nei confronti di committenti imprenditori commerciali o liberi professionisti. Ai fini qualificatori è determinante esclusivamente il rispetto del requisito di carattere economico: se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, qualunque prestazione rientrante nei limiti economici è legittimo lavoro accessorio, anche se in azienda vi sono lavoratori che svolgono la stessa prestazione con ordinario contratto di lavoro subordinato. Per i lavoratori che fruiscono di ammortizzatori sociali è consentito effettuare prestazioni di lavoro accessorio, in qualsiasi settore produttivo, entro il limite complessivo di 3.000 euro di compenso netti (4.000 euro lordi, soggetto a rivalutazione annuale) per anno civile.

### ➤ Quali garanzie prevede?

- ❖ la legge esclude che una impresa possa utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per svolgere prestazioni in appalto;
- ❖ il lavoro accessorio è incompatibile con la condizione di lavoratore dipendente dello stesso datore di lavoro;
- ❖ la caratteristica essenziale delle prestazioni occasionali accessorie è data dal sistema dei buoni lavoro (c.d. *voucher*) con cui i committenti corrispondono ai lavoratori il corrispettivo per la prestazione lavorativa;
- ❖ nel sistema dei buoni lavoro sono ricompresi, automaticamente, gli adempimenti previdenziali del committente, sia per quanto attiene alla contribuzione verso l'INPS che ai profili assicurativi nei confronti dell'INAIL;
- ❖ la somma percepita dal lavoratore accessorio mediante l'incasso dei *voucher* è esente da ogni imposizione fiscale.



## L'APPALTO

### ➤ Cos'è?

L'appalto è il contratto di risultato con cui una parte, l'appaltatore, assume, con organizzazione di mezzi e con gestione a proprio rischio, l'obbligazione per l'altra parte, il committente, di compiere un'opera o di prestare un servizio, verso un corrispettivo. Gli elementi che caratterizzano il rapporto instaurato tra le parti sono dati dalla circostanza che l'impresa appaltatrice, assumendo su di sé il rischio economico dell'impresa, opera concretamente in condizioni di reale autonomia organizzativa e gestionale rispetto all'impresa committente; è provvista di una propria organizzazione d'impresa; assume l'alea economica insita nell'attività produttiva oggetto dell'appalto; i lavoratori impiegati per il raggiungimento di tali risultati sono diretti dall'appaltatore ed agiscono alle sue dipendenze e nel suo interesse.

### ➤ Quali garanzie prevede?

- ❖ nel caso l'appaltatore non versi le retribuzioni ai lavoratori impegnati nell'appalto, questi possono rivolgersi al committente nel limite di due anni dalla cessazione dell'appalto;
- ❖ anche ai fini previdenziali, sia contributivi che assicurativi, è prevista una specifica responsabilità solidale che vincola committente e appaltatore rispetto al debito previdenziale verso i lavoratori impiegati nell'appalto;
- ❖ il committente risponde in solido con l'appaltatore per tutti i danni per i quali il lavoratore non risulti indennizzato ad opera dell'Inail;
- ❖ il contratto deve indicare in maniera specifica, a pena di nullità, i costi, non soggetti a ribasso, delle misure adottate per eliminare o, ove ciò non sia possibile, ridurre al minimo i rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro derivanti dalle interferenze delle lavorazioni.



## LA SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

### ➤ Cos'è ?

La somministrazione di lavoro si svolge attraverso due distinte figure contrattuali che si attagliano l'una all'altra: da un lato il contratto di somministrazione che è un contratto tipico di natura commerciale e si stipula fra l'Agenzia di somministrazione e l'impresa utilizzatrice per la fornitura professionale di manodopera, a tempo indeterminato o a termine; dall'altro il contratto di lavoro subordinato fra Agenzia e lavoratori da somministrare. La struttura del rapporto di somministrazione si qualifica come rapporto giuridico tripartito che coinvolge tre posizioni giuridiche soggettive: impresa utilizzatrice, Agenzia di somministrazione e prestatore di lavoro somministrato, dipendente dell'Agenzia di somministrazione. La somministrazione può avvenire a tempo indeterminato o a termine senza nessuna ragione giustificatrice, ma nel rispetto dei limiti quantitativi di utilizzazione.

### ➤ Quali garanzie prevede?

- ❖ il contratto di somministrazione deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità e deve presentare un contenuto minimo essenziale, idoneo a verificarne a priori una obiettiva validità e una genuina liceità;
- ❖ possono essere somministrati a tempo indeterminato esclusivamente i lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato;
- ❖ i lavoratori somministrati assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, in attesa di essere inviati in missione, perciò nel contratto di lavoro deve essere determinata l'indennità mensile di disponibilità;
- ❖ il lavoratore somministrato per tutta la durata della missione presso l'utilizzatore, ha diritto, a parità di mansioni svolte, a condizioni economiche e normative complessivamente non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello dell'utilizzatore;
- ❖ la somministrazione è vietata nei casi di: sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce



la somministrazione; presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce la somministrazione; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008.



# IL RAPPORTO DI LAVORO

## ➤ Come si costituisce il rapporto di lavoro?

- Si costituisce tramite un accordo tra il lavoratore e il datore di lavoro.
- Le parti prevedono normalmente un periodo di prova che può variare ma che comunque si colloca nell'ambito del contratto concluso e che si concretizza con la lettera di assunzione.
- La lettera di assunzione infatti indica la durata del periodo di prova, le mansioni e l'inquadramento, la durata del rapporto di lavoro, l'orario di lavoro ordinario, la retribuzione, il contratto collettivo applicato, il preavviso nel caso di conclusione del rapporto.

## ➤ Quali sono i diritti dei lavoratori?

Alla retribuzione corrispondente al proprio inquadramento (operaio, impiegato, quadro ecc.), alla formazione professionale, ferie retribuite, riposo giornaliero, settimanale, conservazione del posto di lavoro nel caso di malattia e infortunio per il periodo previsto dal CCNL e alla retribuzione, pausa dopo sei ore di lavoro.

## ➤ Quali sono i doveri dei lavoratori?

Comunicare al datore di lavoro lo stato di malattia, eventuali assenze per vari motivi, un eventuale infortunio sul luogo di lavoro o in altro luogo per il raggiungimento del luogo di esecuzione della prestazione lavorativa, documentare lo stato di malattia, comunicare le proprie dimissioni con preavviso e in mancanza dovrà corrispondere l'indennità sostitutiva, rispettare gli ordini e le regole stabilite dal datore di lavoro, sottoporsi al potere disciplinare del datore di lavoro.



## ➤ Come si può concludere il rapporto di lavoro?

**Per licenziamento:** il datore di lavoro comunica al lavoratore la cessazione del rapporto di lavoro con preavviso previsto dal contratto e in mancanza corrisponderà l'indennità prevista.

**Per dimissioni:** il lavoratore comunica al datore di lavoro le dimissioni dal lavoro con il preavviso previsto nel contratto ed in mancanza gli verrà trattenuta dalle spettanze economiche l'indennità prevista.

## ➤ Che cosa è lo stato di disoccupazione?

Soggetto immediatamente disponibile al lavoro e alla ricerca di un'attività lavorativa.

Il lavoratore deve comunicare al centro per l'impiego dove è domiciliato il suo stato di disoccupazione e la sua disponibilità al lavoro.

## ➤ Che cosa è la retribuzione?

Il trattamento retributivo è determinato dalla contrattazione collettiva che stabilisce i minimi contrattuali. Di norma viene corrisposta mensilmente.

Tuttavia il lavoratore e il datore di lavoro possono accordarsi per una retribuzione migliorativa dei minimi contrattuali.

Oltre alla paga base, il lavoratore ha diritto al pagamento delle maggiori ore effettuate oltre il normale orario di lavoro.

Alla fine del rapporto di lavoro al lavoratore che ha prestato più di quindici giorni lavorativi spetta il Trattamento di Fine Rapporto (TFR).



# LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI E IL RAPPORTO SOCIO-LAVORATORE

## ➤ Cos'è e cosa fa il Sindacato?

Il sindacato è una libera associazione di donne ed uomini, regolata da uno statuto democratico, che si occupa di migliorare le condizioni di lavoro e di vita della categoria che rappresenta, di difenderne la dignità, umana e professionale, senza discriminazioni di sesso, religione, fede politica, colore della pelle.

Un lavoratore, da solo, difficilmente riesce ad ottenere miglioramenti salariali e normativi. Per questo, fin dal secolo scorso, i lavoratori hanno cominciato ad unirsi, organizzandosi in sindacati, per cercare di migliorare le proprie condizioni lavorative e più in generale le proprie condizioni di vita. Negli ultimi decenni, grazie alla crescita e al successo raggiunti, le organizzazioni sindacali hanno allargato le loro funzioni affrontando anche questioni generali come la politica economica, il fisco e la politica sociale.

La nascita dei sindacati dei lavoratori ha spinto anche il padronato a dotarsi di proprie organizzazioni sindacali.

La presenza sia di organizzazioni che tutelano gli interessi dei lavoratori sia di organizzazioni imprenditoriali ha portato a sviluppare un confronto, denominato contrattazione collettiva, con lo scopo di arrivare ad accordi formali.

Attraverso la contrattazione collettiva si determina il contratto collettivo nazionale di lavoro, in grado di definire i livelli retributivi, le regole e le procedure da osservare in un rapporto di lavoro. Una volta firmato, l'accordo diventa impegnativo per le organizzazioni che l'hanno sottoscritto e per tutti i loro aderenti, quasi sempre assume anche valore erga omnes, cioè valido per tutti le imprese ed i dipendenti di un determinato settore merceologico. Il contratto di lavoro è lo strumento che regola i rapporti economici e normativi tra lavoratori dipendenti e datori di lavoro.

Le materie oggetto di contrattazione a livello aziendale o territoriale vengono definite a livello nazionale dai contratti collettivi nazionali di lavoro (ccnl).



### ➤ **Che rapporto di lavoro ha il socio-lavoratore?**

Il rapporto di lavoro del socio lavoratore di una cooperativa è regolato dalla legge 142/2001 e, se in forma subordinata, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro firmato dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni dei datori di lavoro, e dal Contratto Individuale firmato dal lavoratore e dalla Cooperativa.

Il rapporto di lavoro può essere a tempo determinato o indeterminato, tempo pieno o part-time, oppure con una delle molte altre tipologie contrattuali previste dalla Legge.

### ➤ **Come è regolamentato il rapporto di lavoro del socio-lavoratore?**

La legge 142/2001 impone alle Cooperative che il Regolamento stesso della cooperativa preveda l'applicazione, almeno della parte economica, di un Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore merceologico della cooperativa.

### ➤ **Tutti i Contratti Nazionali di Lavoro sono ugualmente applicabili?**

La Cooperativa è tenuta ad applicare al socio lavoratore i Contratti Nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative (ai sensi dell'art. 3, c. 1 della legge 142/2001 e dell'art. 7 del D.L. 248/2007 convertito in Legge 31/2008), cioè da Cgil-Cisl-Uil e Agci-Confcooperative-Legacoop. Rimane ovviamente possibile adottare trattamenti economici migliorativi per il lavoratore.

### ➤ **Che diritti ha il socio-lavoratore?**

Il socio lavoratore ha con la Cooperativa anche un rapporto di tipo associativo che è definito dal Regolamento interno e dallo Statuto della Cooperativa medesima, in applicazione della normativa di legge. E' diritto del socio-lavoratore ricevere dalla direzione della cooperativa, al momento dell'assunzione, una copia di entrambi i documenti.



## ➤ Quali sono i diritti e le tutele sindacali del socio-lavoratore?

Il socio-lavoratore ha diritti al pari di altri lavoratori, quali la libertà di opinione, la libertà di associazione e di attività sindacale, il diritto di sciopero e altri diritti sanciti dalla legge n° 300 del 1970 “Statuto dei Lavoratori”, in coerenza comunque con quanto autonomamente previsto dal Regolamento Interno della propria Cooperativa deliberato in Assemblea dei soci.

Pertanto lo “Statuto dei Lavoratori” e i Contratti Collettivi di Lavoro del settore merceologico della cooperativa, danno la possibilità, a chi è dipendente della cooperativa e al socio-lavoratore, di iscriversi liberamente al sindacato e di costituire la Rappresentanza Sindacali Aziendali o Unitarie (RSA o RSU). Ad esse è affidata la contrattazione nella cooperativa per conquistare miglioramenti salariali e normativi, per difendere i diritti e gli interessi dei lavoratori.

### ***Cos'è e come funziona il WORKERS BUY-OUT?***

→ **Un'impresa chiude** perché viene posta in liquidazione o fallisce, oppure per la mancanza di un successore naturale del titolare.

→ **I dipendenti** – tutti o soltanto alcuni – **possono riunirsi in cooperativa** e rilevare i beni aziendali per proseguire o riavviare la produzione.

→ I lavoratori prendono contatto con il **Sindacato** e le **Centrali Cooperative** per **valutare attentamente** cosa comporta partecipare ad una cooperativa e per verificare le condizioni affinché l'operazione possa avere successo.

→ Per avviare la cooperativa i soci devono **costituire il capitale sociale** con risparmi personali e/o il TFR e/o l'anticipo dell'indennità di mobilità.

→ Questo capitale può essere raddoppiato dai **Fondi Mutualistici** cooperativi che – previa istruttoria – possono intervenire concedendo prestiti o partecipando al capitale della cooperativa.

→ **L'avvio della nuova impresa** può essere sostenuto dal **sistema cooperativo**, sia con strutture finanziarie sia attivando un sistema di relazioni con potenziali fornitori, partner e clienti e con il sistema creditizio.



# LAVORARE IN SICUREZZA

*Prevenire è meglio che rischiare*

## ➤ Mentre lavori è un dovere: non farti male

Ci sono attività più pericolose di altre, e per questo, richiedono una grandissima attenzione da parte tua per prevenire gli infortuni e le malattie sul lavoro

## ➤ Quali sono i diritti di ogni lavoratore?

- ➔ essere informato dal datore di lavoro o dal diretto responsabile sui rischi specifici e anche sui rischi dell'ambiente di lavoro;
- ➔ chiedere corsi di formazione al datore di lavoro per conoscere bene quali sono questi rischi e come svolgere in sicurezza l'attività;
- ➔ avere gli strumenti che proteggono dai pericoli;
- ➔ conoscere il responsabile del servizio di prevenzione e protezione;
- ➔ conoscere e rivolgersi al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza che collabora insieme al Servizio di Prevenzione;
- ➔ conoscere i nominativi degli incaricati di primo soccorso e degli addetti all'emergenze per sapere a chi rivolgersi in caso di necessità;
- ➔ sapere chi è il Medico Competente incaricato per la sorveglianza sanitaria sui luoghi di lavoro;
- ➔ conoscere le procedure di evacuazione;

## ➤ Quali sono gli obblighi di ogni lavoratore?

Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sui luoghi di lavoro, sulle quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni .



in particolare:

- ➔ osserva le misure di sicurezza disposte dal datore di lavoro senza modificare i dispositivi e le protezioni;
- ➔ si sottopone ai controlli sanitari eventualmente previsti;
- ➔ partecipa alla nomina dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- ➔ partecipa ai programmi di Formazione e Informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione.

### ➤ Quali sono le figure che si occupano della prevenzione?

- ❖ Il Datore di lavoro: ha l'obbligo di valutare i rischi, di applicare le misure generali di tutela, di programmare e disporre le risorse economiche, umane ed organizzative necessarie per l'applicazione delle misure di sicurezza;
- ❖ Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP): persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali designata dal datore di lavoro a cui risponde, per coordinare il Servizio di Prevenzione e Protezione dei rischi;
- ❖ Il Medico Competente: è un professionista che collabora con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria;
- ❖ Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS): persona eletta o designata dai lavoratori per rappresentarli per quanto concerne gli aspetti della salute e sicurezza dei lavoratori durante il lavoro. Il lavoratore può rivolgersi allo stesso RLS per segnalare qualsiasi problematica riscontrata negli ambienti di lavoro.

### ➤ Cosa sono i dispositivi di protezione individuali (DPI)?

Nell'organizzazione della sicurezza devono essere sempre privilegiate le misure di protezione collettiva e di procedimenti di organizzazione del lavoro. Quando ciò non è tecnicamente possibile, occorre impiegare attrezzature di protezione diretta del singolo lavoratore, i così detti Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)



## ➤ Che requisito deve avere un DPI?

Un DPI deve garantire idoneità, efficienza ed adeguatezza, ma deve essere anche confortevole.

## ➤ Da cosa debbono essere corredati i DPI ?

- ➔ istruzioni per l'uso (deposito impiego, pulizia e manutenzione)
- ➔ marcatura CE
- ➔ le istruzioni devono essere chiare e facilmente comprensibili.

## I COLORI DELLA SICUREZZA

I segnali sono importantissimi nei luoghi di lavoro.

La forma e i colori dei cartelli informano immediatamente di un pericolo, di un divieto, un obbligo o per darti un'importante informazione.

Chiedi sempre il significato di un cartello, un segnale o un simbolo che non conosci.

La forma e i colori dei cartelli cambiano a seconda del loro messaggio:

|  |   |                             |
|--|---|-----------------------------|
| <i>i segnali di divieto sono sempre:</i>   |    | ROSSI                       |
| <i>i segnali che indicano i comportamenti da tenere sono <b>azzurri</b>;</i>                                     |    | AZZURRI                     |
| <i>i segnali di avvertimento o attenzione sono <b>gialli</b> o <b>giallo/arancio</b>;</i>                        |   | GIALLO<br>GIALLO<br>ARANCIO |
| <i>i segnali di salvataggio o di soccorso che indicano le uscite, i materiali, i percorsi sono <b>verdi</b>;</i> |    | VERDI                       |
| <i>i segnali antincendio che indicano dove sono le attrezzature antincendio sono <b>bianchi e rossi</b>;</i>     |    | BIANCHI E<br>ROSSI          |
| <i>i segnali gestuali indicano quali sono le manovre corrette da <b>fare</b>.</i>                                |   |                             |



# GLI ORGANISMI DI CONTROLLO E TUTELA ISTITUZIONALE

## DTL

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO

### 👉 Cos'è la DTL?

La **Direzione Territoriale del Lavoro** (o anche DTL) è l'ufficio territoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con competenze specifiche per la tutela del lavoro, sia in fase vertenziale, che relativamente ai provvedimenti amministrativi, ma in special modo per quanto attiene alle ispezioni del lavoro e alla vigilanza sulle condizioni di lavoro. Questa istituzione si appresta nei prossimi mesi ad essere soppressa per effetto della attuazione del d.lgs. 14 settembre 2015, n. 149 che istituisce l'*Ispettorato Nazionale del Lavoro* al cui interno la DTL confluirà come articolazione territoriale della nuova istituzione, conservandone integralmente le competenze e le funzioni, assumendo la nuova denominazione di **Ispettorato Territoriale del Lavoro**.

### 👉 Quali sono i suoi compiti a tutela dei lavoratori?

Per quanto concerne **le politiche del lavoro**:

- Autorizzazioni al lavoro dei minori dello spettacolo
- Vidimazione registri (Italia Lavoro, fondi europei, onlus, att. formative)
- Convalida dimissioni lavoratrici madri/lavoratori padri
- Conferma dimissioni per matrimonio
- Convalida dimissioni e risoluzione consensuale
- Certificazione dei contratti di lavoro
- Collegi di conciliazione e arbitrato
- Comitato provinciale dei garanti
- Conciliazioni in sede sindacale: deposito verbali di accordo (art. 411 cpc)



- Conciliazioni controversie individuali di lavoro (art. 410 cpc)
- Conciliazione per i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo
- Lavoratrici madri: interdizione dal lavoro per condizioni pregiudizievoli
- Deposito contratti di lavoro territoriali e aziendali
- Determinazione tariffe di facchinaggio
- Inchieste amministrative infortuni sul lavoro
- Nomina rappresentanti sindacali con potere di conciliazione (ex art. 411 cpc) e comunicazione costituzioni RSA
- Contratti a tempo determinato in deroga al limite di 36 mesi.

Per quanto concerne **l'attività ispettiva**:

- Ispettore di turno
- Vigilanza sulla tutela delle condizioni di lavoro
- Verifiche tecniche e verifiche amministrative-contabili
- Cooperative: deposito regolamenti
- Conciliazione monocratica (art. 11 d.lgs. n. 124/2004)
- Diffida accertativa per crediti patrimoniali (art. 12 d.lgs. n. 124/2004)
- Potere di disposizione (art. 14 d.lgs. n. 124/2004)
- Autorizzazioni all'installazione di impianti di video sorveglianza (art. 4 L. 300/1970)
- Patenti per conduttori di generatori a vapore
- Attestati di conducente
- Verifica dei contratti di solidarietà e della cassa integrazione guadagni straordinaria.

## 👉 **Quando mi posso rivolgere alla DTL?**

Ti puoi rivolgere alla DTL nei seguenti casi:

- se vuoi denunciare il tuo datore di lavoro perché ti ha fatto lavorare "in nero" o ti ha assunto dopo un periodo di lavoro irregolare;
- se vuoi richiedere un intervento per la verifica del corretto inquadramento normativo e retributivo del tuo rapporto di lavoro;
- se vuoi informazioni sul tuo rapporto di lavoro o sul tuo contratto;
- se vuoi sapere se ti sono stati versati regolarmente i contributi;
- se il tuo datore di lavoro non ti ha pagato la retribuzione che ti spetta;
- se non ti sono state corrisposte le somme per il lavoro straordinario;
- se vuoi chiarimenti circa la sicurezza sul lavoro nei cantieri edili.



# GLI ISTITUTI ASSICURATORI

## INPS ISTITUTO NAZIONALE PREVIDENZA SOCIALE

### ➤ Cos'è l'INPS?

L'INPS è il più grande ente previdenziale italiano. Sono assicurati all'INPS la quasi totalità dei lavoratori dipendenti del settore privato e la maggior parte dei lavoratori autonomi.

### ➤ Cosa fa l'INPS?

L'attività principale consiste nella riscossione dei contributi previdenziali e nel pagamento delle pensioni ai lavoratori dipendenti, ai commercianti, agli artigiani, ai lavoratori agricoli, ai lavoratori domestici, quando cessano di lavorare in presenza di requisiti richiesti per i diversi tipi di pensione.

### ➤ Quali pensioni eroga l'INPS?

Si indicano di seguito le principali categorie di pensioni erogate dall'INPS sulla base della contribuzione versata.

**Pensione di vecchiaia.** Prestazione economica erogata, a domanda, ai lavoratori dipendenti e autonomi, che hanno: raggiunto l'età stabilita dalla legge; perfezionato l'anzianità contributiva e assicurativa richiesta; cessato il rapporto di lavoro alle dipendenze di terzi alla data di decorrenza della pensione.

**Pensione di anzianità.** Prestazione economica, a domanda, erogata ai lavoratori dipendenti, autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri), iscritti ai fondi pensioni sostitutivi ed integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria.

**Pensione di inabilità.** Prestazione economica, erogata a domanda, ai lavoratori per i quali viene accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi attività lavorativa.



**Assegno ordinario di invalidità.** Prestazione economica, erogata a domanda, in favore di coloro la cui capacità lavorativa è ridotta a meno di un terzo a causa di infermità fisica o mentale.

**Pensione ai superstiti.** Prestazione economica erogata, a domanda, in favore dei superstiti di pensionato (pensione di reversibilità) o di lavoratore (pensione indiretta).

### 👉 Cosa sono i contributi?

I contributi sono quella quota percentuale dello stipendio lordo che il datore di lavoro versa all'INPS affinché l'INPS possa pagare la pensione al lavoratore quando smetterà di lavorare.

Una parte dei contributi (circa il 10% della retribuzione), viene pagata dal lavoratore, tutto il resto dal datore di lavoro; il datore di lavoro trattiene la quota del lavoratore dalla sua busta paga.

**Il pagamento dei contributi è obbligatorio.**

### 👉 I contributi si pagano solo per avere la pensione?

No, i contributi vengono pagati perché l'INPS possa a sua volta pagare ai lavoratori anche le cosiddette prestazioni a sostegno del reddito, cioè indennità di malattia, maternità, assegni familiari, disoccupazione, cassa integrazione guadagni ecc. .

Ecco perché è importante pagare i contributi!

### 👉 E se qualcuno mi dice che lavorando con lui non è necessario pagare i contributi, oppure mi dice che mi pagherà lui i contributi?

**Attenzione!** Pagare i contributi è obbligatorio, perciò nessuno può stabilire di non pagarli oppure di pagarli per conto di altri.

Se trovi qualcuno che ti dice qualcosa di simile, oppure se non sei sicuro della regolare assicurazione del tuo rapporto di lavoro, puoi far controllare i documenti in tuo possesso (buste paga, lettera di assunzione) presso la Direzione Provinciale del Lavoro, la Sede INPS più vicina oppure presso un Sindacato.



# INAIL

ISTITUTO NAZIONALE ASSICURAZIONI INFORTUNI SUL LAVORO

## 👉 Cos'è l'INAIL ?

L'INAIL è l'ente pubblico che ti **assicura** e ti **tutela** se ti fai male o contrai una malattia a causa del lavoro.

Il datore di lavoro è tenuto a pagare il premio assicurativo all'INAIL.

Questa **assicurazione è pubblica e obbligatoria**:

lo Stato infatti obbliga il datore di lavoro ( che è la ditta o l'impresa che ti da lavoro ) ad **assicurarti** se svolgi per lui un'attività lavorativa retribuita utilizzando macchinari, apparecchi e impianti pericolosi di qualunque tipo.

L'INAIL, **in ogni caso**, garantisce la tua tutela anche se il datore di lavoro non ha pagato l'assicurazione.

## 👉 Che cosa succede se ti fai male?

Può accaderti un **infortunio sul lavoro**, cioè ti fai male mentre lavori, oppure durante il **normale** percorso di andata, o ritorno, da casa al luogo di lavoro (**infortunio in itinere \***). Allora ci sono alcune cose che devi assolutamente fare, **anche se il danno è lieve**:

- avvisa o fai avvisare **subito** il datore di lavoro;
- vai **immediatamente al pronto soccorso o dal tuo medico di base** e dichiara che ti **sei fatto male mentre lavoravi** raccontando esattamente come è successo e dove.

**Devi sapere che queste dichiarazioni sono fondamentali** per avere dall'INAIL tutte le prestazioni di cui hai bisogno **anche se non hai un regolare contratto di lavoro!**

**Non è una denuncia, è una richiesta di tutela.**

Il Pronto Soccorso o il tuo medico di base ti devono rilasciare un primo certificato medico in più copie con l'indicazione della diagnosi e dei giorni di assenza dal lavoro previsti (prognosi);



→ **fai avere al più presto una copia del certificato medico** al tuo datore di lavoro e **una copia conservala tu** (le fotocopie del certificato non sono valide). Se ti ricoveri sarà l'ospedale ad inviare una copia del certificato medico al tuo datore di lavoro e una all'INAIL;

→ se allo scadere del certificato non sei ancora guarito, puoi rivolgerti agli ambulatori della sede INAIL più vicina alla tua abitazione, o al tuo medico curante per il rilascio di un ulteriore certificato medico.

→ se non puoi lavorare per più di tre giorni, il tuo datore di lavoro è **obbligato** a presentare la **denuncia di infortunio e il certificato medico all'INAIL, entro due giorni** dalla data in cui lo ha ricevuto.

**Controlla che lo faccia, nel tuo interesse. E se non lo ha fatto, fallo tu.**

### 👉 **Cos'è la malattia professionale**

Molte malattie possono essere causate dall'attività lavorativa svolta.

Anche in questi casi l'INAIL ti tutela.

È il **medico di base** che deve accertare la probabile malattia rilasciandoti un certificato.

Se stai svolgendo la stessa attività lavorativa a causa della quale ti sei ammalato, dovrai inviare il certificato al tuo datore di lavoro entro 15 giorni e, in caso di prosecuzione delle cure, dovrai anche inviare i successivi certificati medici.

Se **non svolgi più quella** attività, **puoi presentare direttamente all'INAIL** la domanda di riconoscimento della malattia professionale.

### *\* Infortunio in itinere*

*L'uso del mezzo privato deve risultare "necessitato". A titolo esemplificativo, per un'eventuale ulteriore sintesi:*

- mezzo fornito o prescritto dal datore di lavoro per esigenze lavorative;*
- il luogo di lavoro è irraggiungibile con i mezzi pubblici oppure raggiungibile ma non in tempo utile rispetto al turno di lavoro;*
- i mezzi pubblici obbligano ad attese eccessivamente lunghe;*
- i mezzi pubblici comportano un rilevante dispendio di tempo rispetto all'utilizzo del mezzo privato;*
- la distanza della più vicina fermata del mezzo pubblico deve essere percorsa a piedi ed è eccessivamente lunga.*



## DOMANDE E RISPOSTE *FLASH*

**Che cosa succede se lavori ma il tuo datore di lavoro non ti ha messo in regola e ti sei fatto male? O se ti ammali a causa del lavoro?**

*Hai diritto lo stesso a tutte le prestazioni dell'INAIL.*

**In caso di infortunio, che cosa fai?**

*Informi subito il datore di lavoro e gli invii il certificato medico. Se la tua assenza dal lavoro supera i tre giorni, il datore di lavoro, entro 2 giorni dal momento in cui riceve il certificato, lo deve inviare all'INAIL insieme alla denuncia di infortunio.*

**Dopo il pronto soccorso devi andare dal tuo medico o all'INAIL?**

*Dove vuoi. L'INAIL ha ambulatori medici nelle sue sedi dove tutti i lavoratori che hanno subito un infortunio hanno diritto ad avere cure ambulatoriali. Però, se vuoi, puoi anche rivolgerti al tuo medico di fiducia.*

**Se sei ricoverato in ospedale come fai a comunicare l'infortunio?**

*In questo caso è l'ospedale a inviare direttamente copia dei certificati medici sia all'INAIL che al datore di lavoro. E, comunque, devi far avvisare il datore di lavoro.*

**Cos'è l'indennità per inabilità temporanea assoluta?**

→ *È una prestazione economica che ti viene pagata per indennizzarti della mancata retribuzione.*

→ *Ne hai diritto quando ti fai male (cioè subisci un infortunio) o ti ammali a causa della tua attività (malattia professionale) e sei 'inabile' al lavoro per più di tre giorni.*

→ *Inizia dal quarto giorno successivo all'infortunio o al manifestarsi della malattia professionale.*

→ *Ti viene pagata per tutto il periodo di 'inabilità temporanea assoluta' al lavoro, compresi i giorni festivi, fino alla guarigione. La guarigione viene valutata dai medici dell'INAIL.*

**In caso di malattia professionale, che cosa fai?**

*Entro 15 giorni dal momento in cui il tuo medico ha accertato la malattia professionale devi informare il tuo datore di lavoro. Il datore di lavoro, entro 5 giorni dal momento in cui riceve il certificato, lo deve inviare all'INAIL insieme alla denuncia di malattia professionale.*

**Chi ha diritto alle protesi e ai presidi?**

*Qualunque lavoratore abbia subito una menomazione grave a seguito di infortunio sul lavoro.*



# ALLEGATI

## La Legge sul socio-lavoratore

**LEGGE 3 aprile 2001, n. 142**

**Revisione della legislazione in materia cooperativistica,  
con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore.**

**G.U. n. 94 del 23 aprile 2001**

*(modificata dalla Legge 14 febbraio 2003, n. 30, art. 9)*

### **Art. 1. - (Soci lavoratori di cooperativa).**

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:

a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;

d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale,



con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

**Art. 2. - (Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa).**

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge n. 300 del 1970, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa.

*L'esercizio dei diritti di cui al Titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative;*

In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

**Art. 3. - (Trattamento economico del socio lavoratore).**

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.



2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;

b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

*2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6.*

#### **Art. 4. - (Disposizioni in materia previdenziale).**

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:

a) equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;

b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera a) in un periodo non superiore a cinque anni;

c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.



**Art. 5. - (Altre normative applicabili al socio lavoratore).**

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

*2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del Codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario.*

**Art. 6. - (Regolamento interno).**

1. *Entro il 31 dicembre 2004 le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:*

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
- c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche



economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;

f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, *nonché all'articolo 3, comma 2-bis* il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus *rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1*;

Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

*2-bis. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio.*

#### **Art. 7. - (Vigilanza in materia di cooperazione).**

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative e loro consorzi, con particolare riferimento agli oggetti di cui alle lettere da a) a q) e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative, tenuto conto di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1997, n. 266, e successive modificazioni, per la piccola società cooperativa, e dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;

b) esercizio ordinario della vigilanza in materia di cooperazione mediante la revisione cooperativa, finalizzata:

1) a fornire agli amministratori e agli impiegati delle società cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed elevare la democrazia cooperativa;

2) a verificare la natura mutualistica delle società cooperative, con particolare riferimento alla effettività della base sociale e dello scambio



mutualistico tra socio e cooperativa, ai sensi e nel rispetto delle norme in materia di cooperazione, nonché ad accertare la consistenza dello stato patrimoniale attraverso la acquisizione del bilancio consuntivo d'esercizio e delle relazioni del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché, ove prevista, della certificazione di bilancio;

c) esercizio della vigilanza finalizzato alla verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori;

d) effettuazione della vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, anche da parte delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'articolo 5 del citato decreto

legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, secondo i principi e i criteri direttivi della presente legge e con finalità di sostegno, autotutela e autogoverno del movimento cooperativo;

e) svolgimento della vigilanza nei termini e nel contesto di cui alla lettera d), anche mediante revisioni cooperative per le società cooperative non aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, riconosciute ai sensi del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, con le stesse finalità di quelle di cui alle lettere b) e d), a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che può affidarne l'esecuzione, sulla base di apposite convenzioni, alle stesse associazioni nazionali riconosciute, nell'ambito di un piano operativo biennale predisposto dalla Direzione generale della cooperazione del medesimo Ministero, d'intesa con le associazioni medesime, fermi restando gli attuali meccanismi di finanziamento;

f) facoltà del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità, finalizzate ad accertare principalmente:

1) l'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche;

2) la sussistenza dei requisiti richiesti da leggi generali e speciali per il godimento di agevolazioni tributarie o di altra natura;

3) il regolare funzionamento contabile e amministrativo dell'ente;



- 4) l'esatta impostazione tecnica ed il regolare svolgimento delle attività specifiche promosse o assunte dall'ente;
- 5) la consistenza patrimoniale dell'ente e lo stato delle attività e delle passività;
- 6) la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore;
- g) adeguamento dei parametri previsti dall'articolo 15 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, per la certificazione obbligatoria del bilancio in relazione all'esigenza di una effettiva congruità dell'obbligo di certificazione rispetto alla consistenza economica e patrimoniale della società cooperativa;
- h) definizione delle funzioni dell'addetto alle revisioni delle cooperative, nominato dalle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, quale incaricato di pubblico servizio e definizione dei requisiti per l'inserimento nell'elenco di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
- i) distinzione di finalità, compiti e funzioni tra le revisioni cooperative, le ispezioni straordinarie e la certificazione di bilancio, evitando la sovrapposizione e la duplicazione di adempimenti tra le varie tipologie di controllo, nonché tra esse e la vigilanza prevista da altre norme per la generalità delle imprese;
- l) corrispondenza, in coerenza con l'articolo 45, primo comma, della Costituzione, tra l'intensità e l'onerosità dei controlli e l'entità delle agevolazioni assegnate alle cooperative per promuoverne lo sviluppo;
- m) adeguamento dei requisiti per il riconoscimento delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, allo scopo di assicurare maggiormente le condizioni per l'efficiente ed efficace esecuzione delle revisioni cooperative, tenuto conto anche di quanto previsto alla lettera e) circa i compiti di vigilanza che possono essere affidati alle associazioni nazionali di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
- n) istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale, raccordando ruolo e modalità di tenuta di detto Albo con le competenze specifiche delle camere di commercio, industria,



artigianato e agricoltura. L'Albo va tenuto distintamente per sezioni, definite sulla base del rapporto mutualistico di cui alla lettera b);

o) unificazione di tutti i codici identificativi delle singole società cooperative;

p) cancellazione dall'Albo nazionale delle società cooperative, e conseguente perdita dei benefici connessi all'iscrizione, delle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche, nonché applicazione dell'articolo 2543 del codice civile in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della presente legge;

q) abrogazione del Capo II del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, e individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte con i decreti legislativi di cui al presente comma.

2. Gli schemi di decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica almeno sessanta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti si esprimono entro quaranta giorni dalla data della trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere della Commissione scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.

3. Entro tre mesi dal termine del primo biennio di attuazione della nuova normativa, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive dei decreti legislativi sulla base dei medesimi principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.

4. L'attuazione delle deleghe di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

*Data a Roma, addì 3 aprile 2001*

*CIAMPI - Amato, Presidente del Consiglio dei Ministri - Salvi, Ministro del lavoro e della previdenza sociale - Visto, il Guardasigilli: Fassino*



# La Proposta di Legge

## *contro le false cooperative*

L'ACI - Alleanza delle Cooperative Italiane (costituita da Agci, Confcooperative e Legacoop) ha raccolto nel 2015 – anche con l'adesione di Cgil-Cisl-Uil – oltre 100.000 firme per sottoporre all'approvazione del Parlamento una legge con misure più severe e più incisive per contrastare il fenomeno delle false cooperative, che utilizzano strumentalmente la forma giuridica della cooperazione perseguendo finalità estranee a quelle mutualistiche.

Le firme sono state consegnate al Parlamento, il disegno di legge è stato già presentato alla Camera dei Deputati ed è iniziato così l'iter per la sua approvazione.

In particolare, la proposta di legge prevede:

- **la cancellazione dall'Albo delle Cooperative e la conseguente perdita della qualifica di cooperativa, per le imprese che non siano state sottoposte alle revisioni/ispezioni;**
- **definizione di un programma di revisioni, in via prioritaria, per quelle cooperative che non siano state sottoposte da lungo tempo alle revisioni o alle ispezioni, così come per le cooperative appartenenti ai settori più a rischio;**
- **tempestiva comunicazione dello scioglimento delle cooperative all'Agenzia delle Entrate per contrastare il fenomeno di cooperative che nascono e cessano l'attività nel giro di pochi mesi accumulando debiti nei confronti dell'Erario;**
- **creazione di una cabina di regia al Mise che coordini i soggetti chiamati a vigilare sulle cooperative evitando sovrapposizioni e duplicazioni di adempimenti attraverso intese con consentano di coordinare revisori provenienti anche da altre Amministrazioni.**



# CONTATTI E INFORMAZIONI



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO DI MACERATA

**Direzione Territoriale del Lavoro MACERATA**  
**SEDE: Macerata - Via M.T. Lorenzoni 2/10/18**  
**Telefono: 0733 405011 Fax: 0733 4050216**  
**e-mail: [dtl-macerata@lavoro.gov.it](mailto:dtl-macerata@lavoro.gov.it)**  
**PEC: [dtl.macerata@pec.lavoro.gov.it](mailto:dtl.macerata@pec.lavoro.gov.it)**

## Orario di apertura al pubblico

|                   | <b>lunedì</b>           | <b>martedì</b>           | <b>mercoledì</b>        | <b>giovedì</b>          | <b>venerdì</b>          |
|-------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| <b>mattina</b>    | <b>9,00 -<br/>13,00</b> | <b>9,00 -<br/>13,00</b>  | <b>9,00 -<br/>13,00</b> | <b>9,00 -<br/>13,00</b> | <b>9,00 -<br/>13,00</b> |
| <b>pomeriggio</b> | -                       | <b>15,00 -<br/>17,00</b> | -                       | -                       | -                       |

Area Pianificazione, Coordinamento Direzionale e URP

*a.s. Marina BALDASSARRI*

Aree Vigilanza – *dott. Maurizio BATTISTELLI,*

*dott.ssa Marica MICOZZI, ing. Salvatore MAZZIOTTA*

Area Politiche del Lavoro – *dott.ssa Cinzia FRATICELLI*

Area Legale e Contenzioso – *dott.ssa Monica MORRESI*

Area Gestione Risorse – *dott.ssa Daniela PUCCI*



**SEDE: Via Dante, 8- 62100 Macerata  
Tel 0733 2491**

**E-mail: [direzione.macerata@inps.it](mailto:direzione.macerata@inps.it)  
PEC : [direzione.provinciale.macerata@postacert.inps.gov.it](mailto:direzione.provinciale.macerata@postacert.inps.gov.it)**

Orari di apertura al pubblico:

Tutti i giorni dal lunedì al venerdì dalle ore 09.00 alle ore 13.00

Inoltre per gli stessi giorni è possibile prendere appuntamento anche per il pomeriggio tramite PIN

Contact Center o Ufficio URP di sede al 0733/249232.

Per qualsiasi informazione: Contact Center:  
tel . 803164 (gratuito da rete fissa) e 06164164 da telefono cellulare  
(come da tariffario dell'operatore telefonico)

Orario: dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 20.00 e il sabato dalle ore 08.00 alle 14.00.

Richiedi il tuo PIN: vai sul sito [www.inps.it](http://www.inps.it)



# INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE  
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

**SEDE: Via Carducci, 53 - 62100 MACERATA**

**Telefono: 0733 243111**

**e-mail: macerata@inail.it**

**pec: macerata@postacert.inail.it**

**Netfax: 06 22798475**

**SEDE DI MACERATA - Orari di apertura al pubblico:**

Dal lunedì al venerdì dalle ore 8.30 alle ore 12.30

Il lunedì e il giovedì dalle ore 14.30 alle ore 16.30

**AGENZIA DI CIVITANOVA MARCHE**

VIA DE AMICIS, 45 - 62012 CIVITANOVA MARCHE

Telefono: 0733 780311

Netfax: 06 22798310

**Orari di apertura al pubblico:**

Dal lunedì al venerdì dalle ore 8.00 alle ore 12.00

Il lunedì dalle ore 15.00 alle ore 17.00

**AGENZIA DI CAMERINO**

VIA VENANZO VARANO - 62032 CAMERINO

Telefono 0737 630003

Fax: 0737 630012

**Orari di apertura al pubblico:**

Lunedì e giovedì dalle ore 8.30 alle ore 12.30



**Piazza Stamira n. 10**  
**60122 - Ancona**  
**Tel. 071.200616 - Fax 2074321**  
**info@agcimarche.it - www.agcimarche.it**

**L'AGCI MARCHE** è l'articolazione territoriale di AGCI con sede nazionale in Roma, che ha come fine istituzionale la rappresentanza, l'assistenza, la tutela, la promozione e la vigilanza del movimento cooperativo.

**L'AGCI MARCHE** contribuisce alla elaborazione di un progetto generale di sviluppo, basato sulla economia di mercato e sulla libera circolazione delle idee, delle persone e delle merci con l'obiettivo di incentivare il lavoro e l'impegno civile.

**L'AGCI MARCHE** svolge la sua attività politico - sindacale con Enti ed Istituzioni pubbliche e private e con i corpi intermedi della Comunità. La sua proposta è fondata sulla valorizzazione della dimensione associativa e sul valore dell'autogestione, che si rivolge a tutti i gruppi sociali e che è applicabile ad ogni ramo produttivo, con lo scopo di ricercare una maggiore tutela occupazionale per assicurare una dignitosa qualità della vita dei lavoratori.

**L'AGCI MARCHE** promuove e gestisce per conto delle proprie associate attività di informazione, di scambio, di servizio, di coordinamento politico - organizzativo, di diffusione della coscienza ed impresa cooperativa, di formazione tecnica e professionale dei cooperatori.

**L'AGCI MARCHE** svolge inoltre la sua attività, in convenzione, con la C.S.G. MARCHE ed con altri partners e professionisti mettendo a disposizione delle imprese aderenti i servizi di base e tecnico specialistici anche per la progettazione integrata e le facilitazioni regionali, nazionali e comunitarie per la R&S, PMI:

Servizi di Base:

- contabilità e paghe, amministrativi, previdenziali, fiscali e tributari
- assistenza normative sicurezza, privacy, certificazioni qualità, assistenza registrazione marchi e brevetti
- societari e gius-lavoristici, di credito e di finanza e facilitazioni
- promozione d'impresa e di star up innovative
- progettazione, formazione e risorse umane

Servizi Tecnico-Specialistici:

- trasferimento tecnologico e nuove tecnologie, ricerca e sviluppo
- strategie di marketing, mercati e vendite
- risorse finanziarie a credito agevolato e a fondo perduto
- joint venture a livello tecnico, commerciale e di capitale
- internazionalizzazione



**60131 – Ancona – Via Ghino Valenti n° 1**

**Tel. 071.2867562 – Fax 071.28868672**

**[marche@confcooperative.it](mailto:marche@confcooperative.it)**

**[www.confcooperative.marche.it](http://www.confcooperative.marche.it)**

**Confcooperative Marche** è una struttura territoriale della Confederazione Cooperative Italiane.

Si ispira ai principi cooperativi fissati e periodicamente aggiornati dalla Confcooperative e dall'ACI (Alleanza Cooperativa Internazionale) e ai Principi ed alla tradizione della dottrina sociale della Chiesa.

Gli scopi della **Confcooperative Marche** sono:

- la tutela e la rappresentanza di tutte le cooperative associate dei diversi settori di appartenenza presso gli Enti locali e le Istituzioni, sostenendone gli interessi generali e la funzione economica e sociale della cooperazione.
- la promozione del movimento cooperativo e dei valori che lo animano,
- la vigilanza sulle cooperative associate attraverso lo strumento della revisione,
- l'assistenza tecnica, amministrativa, legislativa, sindacale e finanziaria delle cooperative associate,
- consulenza in materia di lavoro e paghe,
- consulenza legale,
- consulenza per accesso al credito e accesso ai contributi pubblici.



**60131 – Ancona – Via Dott. Sandro Totti, 10**

**Tel. 071.2805882 – Fax 071.2806107**

**info@legacoopmarche.coop**

**www.legacoopmarche.coop**

**macerata@legacoopmarche.coop**

**Legacoop Marche** è un'associazione di imprese cooperative. Organizzazione territoriale di Legacoop Nazionale, è lo strumento di rappresentanza politica e sindacale dei propri associati, in particolare nei confronti delle istituzioni pubbliche e degli attori economico-sociali della regione.

Assume iniziative verso le istituzioni nazionali e locali per sollecitare idonee misure per una sempre maggiore partecipazione della cooperazione allo sviluppo del Paese ed elabora, promuove e sostiene riforme legislative a favore delle cooperative.

**Legacoop Marche** svolge importanti funzioni istituzionali a sostegno del mondo cooperativo e si avvale di società specializzate che realizzano servizi e consulenze complete e professionali.

**Legacoop Marche** è in grado di offrire alle cooperative aderenti il proprio supporto e tutti i servizi necessari alla buona conduzione dell'impresa cooperativa e realizza:

- *Rappresentanza del mondo cooperativo*
- *Vigilanza e Revisione*
- *Promozione cooperativa*

**Legacoop Marche** ha promosso ed organizzato una rete completa di servizi alle imprese cooperative, in particolare attraverso il Centro

**Marche Servizi Soc. Coop.:**

- Start-up d'impresa
- Assistenza fiscale, contabilità, paghe
- Formazione e risorse umane
- Assistenza al credito e finanza agevolata (attraverso partner)
- Consulenza societaria e fiscale e altri servizi specialistici



|  |  |  |
|--|--|--|
|   | <b>CAMERA DEL LAVORO SEDE PROVINCIALE MACERATA</b><br>via Giuseppe Di Vittorio 2/4 - Piediripa 62100<br>tel. 0733 245711 fax. 0733 231754<br>mail: <a href="mailto:macerata.organizzazione@marche.cgil.it">macerata.organizzazione@marche.cgil.it</a><br>web: <a href="http://www.cgilmacerata.it">www.cgilmacerata.it</a><br><b>APERTO TUTTI I GIORNI LAVORATIVI TRANNE I<br/>         POMERIGGI DI LUNEDÌ MERCOLEDÌ E SABATO</b> |  |
|  | <b>ALTRE SEDI IN PROVINCIA</b>   |  |
| APPIGNANO      0733 570049<br>CAMERINO        0737 636421<br>CINGOLI          0733 604064<br>CIVITANOVA M.  0733 810466<br>CORRIDONIA     0733 432576<br>MACERATA Città 0733 233566<br>MATELICA        0737 85806  | MONTE S. GIUSTO 0733 530653<br>P. POTENZA P.    0733 880013<br>PORTO RECANATI 071 7592698<br>RECANATI        071 7570421<br>SAN SEVERINO    0733 639245<br>TOLENTINO       0733 973352<br>TRODICA          0733 865838   |  |
| <b>SERVIZI AI CITTADINI</b>  |  |  |
| <p><b>INCA:</b> patronato di tutela per i problemi previdenziali (pensioni, disoccupazione, malattia, infortunio, maternità, L. 104, ecc.);</p> <p><b>CAAF:</b> assistenza fiscale e prestazioni sociali (mod. 730, Unico, bonus energia, ISEE); successioni, colf e badanti</p> <p><b>Ufficio Vertenze:</b> si occupa di tutela legale individuale e collettiva (recupero crediti di lavoro, assistenza alle procedure di licenziamento o contestazioni disciplinari, buste paga e liquidazioni ecc.);</p> <p><b>SOL:</b> sportelli di prima informazione e consulenza per giovani e disoccupati in cerca di lavoro con funzioni di sostegno all'orientamento formativo e professionale; consulenza per lavoratori interinali, parasubordinati ed atipici</p> <p><b>Ufficio Immigrazione:</b> tutela, assistenza e promozione dei diritti degli immigrati (pratiche per il soggiorno, ricongiungimento familiare, cittadinanza, ecc.);</p> <p><b>SUNIA :</b> il sindacato a difesa del diritto alla casa e all'abitare;</p> <p><b>Federconsumatori:</b> consulenza e assistenza su acquisti sicuri, tariffe più trasparenti e servizi più efficienti;</p> <p>Inoltre: Servizio di Segretariato Sociale e supporto alla crescita professionale e alla riqualificazione dei lavoratori attraverso gli Enti di riferimento.</p> <p><b>AUSER:</b> Associazione di volontariato con gli anziani e per gli anziani.</p> |  |  |
| <b>Categorie sindacali di riferimento per i lavoratori delle cooperative</b>   |  |  |
| <p><b>FP CGIL</b> - Funzione Pubblica - <a href="mailto:m.pintucci@marche.cgil.it">m.pintucci@marche.cgil.it</a> - 348590821</p> <p><b>FILCAMS CGIL</b> - Commercio, Servizi - <a href="mailto:m.verdecchia@marche.cgil.it">m.verdecchia@marche.cgil.it</a> - 3483701686</p> <p><b>FILT CGIL</b> – Trasporti Merci e Logistica - <a href="mailto:m.procaccini@marche.cgil.it">m.procaccini@marche.cgil.it</a> - 3483701688</p>   |  |  |



## Aree Sindacali Territoriali

**A.S.T. CISL Macerata:** mail: [ast.macerata@cisl.it](mailto:ast.macerata@cisl.it)  
Via G. Valenti, 27 - Macerata – tel. 0733.407511

**A.S.T. CISL Tolentino:** mail: [ast.tolentino@cisl.it](mailto:ast.tolentino@cisl.it)  
Via San Nicola, 66 - Tolentino – tel. 0733.973351

**A.S.T. CISL Civitanova Marche:** mail: [ast.civitanova@cisl.it](mailto:ast.civitanova@cisl.it)  
L.go Castelfidardo 24 - Civitanova Marche – tel. 0733.770062

### ALTRE SEDI IN PROVINCIA

APPIGNANO 0733 400031

CAMERINO 0737 636333

CINGOLI 0733 602279

CORRIDONIA 0733 431760

MATELICA 0737 85326

MONTE S. GIUSTO 0733 53730

POTENZA PICENA 0733 671091

RECANATI 071 982825

SAN GINESIO 0733 656885

SAN SEVERINO 0733 638959

TOLENTINO 0733 973983

TREIA 0733 215185

TRODICA MORR. 0733 566597

**USR CISL MARCHE - 071.5051**

Via dell'Industria, 17/a - Ancona

[www.cislmarche.it](http://www.cislmarche.it)

[usr\\_marche@cisl.it](mailto:usr_marche@cisl.it)

### SERVIZI AI CITTADINI

**UFFICIO VERTENZE:** pratiche legali (crediti di lavoro, assistenza alle procedure di licenziamento o contestazioni disciplinari, buste paga e liquidazioni ecc.);

**SPORTELLO ANTIVIOLENZA:** consulenza legale contro atti di violenza sulle donne;

**CAF:** assistenza fiscale prestazioni (730, Unico, bonus energia, ISEE, colf e badanti);

**INAS:** patronato di tutela per i problemi previdenziali (pensioni, disoccupazione, malattia, infortunio, maternità ecc.);

**ANOLF:** tutela, assistenza e promozione dei diritti degli immigrati;

**SICET:** i sindacati a difesa del diritto alla casa e all'abitare;

**ADICONSUM:** consulenza e assistenza su acquisti sicuri, tariffe trasparenti e servizi;

**ANTEAS:** per il sostegno dei soggetti fragili, e supporto alla crescita professionale e alla riqualificazione dei lavoratori attraverso gli Enti di riferimento.

**IAL:** ente di formazione per i lavoratori

**SERVIZI LAVORATORI SOMMINISTRATI:** compilazione modulistica

#### Sindacati di riferimento per i lavoratori delle cooperative:

**FISASCAT CISL** – Commercio e servizi – [marco.squartini@cisl.it](mailto:marco.squartini@cisl.it) - 348.5239133

**FP CISL** – Funzione Pubblica - [ettore.perna@provincia.mc.it](mailto:ettore.perna@provincia.mc.it) - 338.7680911

**FIT CISL** – Trasporti, merci e logistica – [fit\\_reg\\_marche@cisl.it](mailto:fit_reg_marche@cisl.it) - 333.8630883



**Via Annibaldi 17 - 62100 – Macerata**  
**cspmacerata@uil.it**  
**tel.0733231645 fax 0733233726**

**ALTRE SEDI IN PROVINCIA**

CAMERINO 0737630286  
CINGOLI 0733968085  
CIVITANOVA M. 0733816389  
ESANATOGLIA 0737787443

MATELICA 0737787443  
PIORACO 073742143  
S.SEVERINO M. 0733645541  
TOLENTINO 0733968085

**CAF:** Assistenza fiscale e prestazioni sociali (mod.730, Unico, bonus energia, isee, successioni, contratti e contabilità badanti e part. iva;

**ITAL:** patronato di tutela per i problemi previdenziali (pensioni, disoccupazione, malattia, infortuni, maternità ecc.);

**Uff. Stranieri:** Tutela, assistenza e diritti degli immigrati, (pratiche di soggiorno, cittadinanza e ricongiungimento);

**Uniat:** Servizi sindacali a difesa del diritto della casa e all'abitare;

**A.D.A.:** Tutela e assistenza per i diritti fondamentali degli anziani –sicurezza domestica e tempo libero;

**A.D.O.C.:** Consulenza e assistenza dei consumatori per acquisti;

**Uff. H :** Si occupa dell'assistenza e delle tutele dei disabili.

**UFFICIO VERTENZE** si occupa di pratiche legali (recupero crediti di lavoro, assistenza alle procedure di licenziamento o contestazioni disciplinari, buste paga e liquidazioni ecc.);

**ENFAP** ente di formazione per la crescita professionale, la riqualificazione e la formazione dei lavoratori

**UIL FPL: Federazione Poteri Locali**  
**Macerata@uilfpl.it - Tel. 3332457986**  
**UIL TuCS : Commercio, terziario e servizi**  
**macerata@uiltucs.it - tel. 3333947268**



*Pubblicazione realizzata da Marche Servizi Soc.Coop. e stampata da Cooperativa Opera per Legacoop Marche, nell'ambito del Progetto 2015 finanziato dalla Camera di Commercio di Macerata, in collaborazione con le altre Centrali Cooperative Agci e Confcooperative e con il contributo di Cgil, Cisl e Uil, della DTL, dell'INPS e dell'INAIL di Macerata.*

*In particolare, per la revisione dei testi normativi, si ringraziano i Direttori della DTL Pierluigi Rausei, dell'INPS Simone Catini e dell'INAIL Fabio Valente Pietrosanto.*

*Progetto a cura di Massimo Lanzavecchia e Massimo Giuliano, Legacoop Marche. Edizione digitale curata da Maurizio Procaccini.*