

APPALTI illeciti, finti, fittizi...

A CURA DEL
DIPARTIMENTO
GIURIDICO

DELLA
FISAC CGIL
DI ROMA E LAZIO

**1. POTERE
DIRETTIVO** ▶

**2. POTERE
DISCIPLINARE** ▶



... COME RICONOSCERLI, COSA PUOI FARE

LAVORI PER UNA DITTA CHE SVOLGE ATTIVITÀ PER CONTO DI ALTRI? SEI SICURO CHE SIA UN APPALTO “A NORMA DI LEGGE”?

Negli appalti in regola, il “potere direttivo” rimane in capo al tuo effettivo datore di lavoro (quello che figura sulla busta paga): ciò vuol dire che il committente (l’impresa o la persona che ha incaricato la tua azienda di eseguire un certo servizio) non può darti disposizioni su come lavorare, sulle procedure da seguire, sulle regole di esecuzione dell’attività, solo il tuo datore di lavoro può farlo. Se ciò succede con frequenza e non si tratta di episodi sporadici, si deve prestare attenzione: è indicativo di un appalto illecito.

Alla stessa conclusione si può arrivare nel caso in cui il committente intraprenda procedure disciplinari a carico dei dipendenti della ditta appaltatrice.

Ci sono ulteriori aspetti del rapporto di lavoro che possono servire da indizi per smascherare un appalto illecito: la sede di lavoro, se posta stabilmente presso il committente o se è lui a disporre spostamenti tra diverse sedi; oppure l'orario di lavoro: il fatto che, ad esempio, ferie e permessi vengano discussi e concordati con il committente possono aiutare a riconoscere, anche davanti ad un giudice, un'interposizione fittizia di manodopera.

In caso di interposizione fittizia di manodopera, o appalto illecito, i dipendenti della ditta appaltatrice possono rivendicare un posto di lavoro presso il committente. Ciò significa, ad esempio, che i dipendenti di una piccola impresa, impiegati in attività di portierato, vigilanza, oppure in attività "di ufficio" in appalto per una società più grande e più solida (banche, assicurazioni, etc.), possono essere riconosciuti, in realtà, come dipendenti diretti della società che ha commissionato il servizio.

Questo passa, nella maggioranza dei casi, per una vertenza davanti al giudice del lavoro, un percorso spesso difficile da intraprendere e che necessita di un "lavoro di squadra" tra lavoratori e sindacato.

È necessario raccogliere fonti di prova: le più importanti riguardano proprio il potere direttivo e disciplinare che può essere rappresentato da un ordine di servizio o una lettera di una procedura disciplinare, ma questi elementi non sempre vengono prodotti nel rapporto di lavoro che è oggetto della causa.

Documenti come mail, chat e lettere contenenti procedure, assegnazioni di compiti, richiesta di ferie, di permessi, di modifiche degli orari, sono elementi rilevanti da conservare con cura, tuttavia possono essere non sufficienti.

È importante quindi trovare anche dei testimoni: persone che abbiano assistito in prima persona (non è utile il "sentito dire") all'erogazione di indicazioni, ordini o procedure sul lavoro da svolgere.

Possono essere ascoltati quali testimoni i dipendenti sia del committente che delle ditte esterne, con l'accortezza però di escludere le persone legate da vincoli di parentela con il lavoratore che dà l'avvio alla vertenza.

3. SEDE DI LAVORO E ORARIO

4. CHE COSA PUOI FARE

5. CHE COSA SERVE



CONTATTA LA FISAC CGIL

 06 48.73.663

 380.695.1520

 FISAC@LAZIO.CGIL.IT