Diritto del lavoro e società cooperative.

Il socio lavoratore delle società cooperative di produzione e lavoro e la retribuzione

SUSANNA PALLADINI

susanna.palladini@unipr.it

Argomenti della lezione

- Fonti di regolazione della figura del socio lavoratore di cooperativa
- Qualificazione del rapporto di lavoro del socio
- Trattamento economico e normativo

→ Fonti di livello sovranazionale

- Raccomandazione OIL 20 giugno 2002, n. 193
  - ⇒ Promozione delle cooperative
- Regolamento CE 22 luglio 2003, n. 1435
  - ⇒ Statuto della società cooperativa europea
- Direttiva CE 22 luglio 2003, n. 2003/72/CE
  - ⇒ Coinvolgimento dei lavoratori nella costituzione delle società cooperative transnazionali

→ Fonti di livello nazionale

Art. 45, comma 1, Cost.

"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 (...)"

Fonti di livello nazionale

- Legge 142/2001 e art. 9 legge 30/2003
- Art. 7, comma 4, legge 31/2008 (Conversione in legge, con modificazioni, del **decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248**, recante proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria)
- Legge 381/1991 (Disciplina delle cooperative sociali)
- Dpr 602/70 (Riassetto previdenziale ed assistenziale di particolari categorie di lavoratori soci di societa' e di enti cooperativi, anche di fatto, che prestino la loro attivita' per conto delle societa' ed enti medesimi)
- D.lgs. 423/2001 (Disposizioni in materia di contribuzione previdenziale ed assistenziale per i soci di cooperative, a norma dell'articolo 4, comma 3 della legge 3 aprile 2001, n. 142)
- Art.1 comma 787 legge 296/2006 (Finanziaria 2007 – retribuzione imponibile)

Il lavoro nelle società cooperative
Prima della legge n. 142 del 2001

1. Esclusiva pertinenza del diritto societario

➔ Inconcepibile che la relazione all'interno della società cooperativa potesse prescindere dalla sua natura tipicamente associativa.

Questo perché si riteneva:

a) Prevalenza su ogni altro fattore dello schema "mutualistico"
   - ***Art. 2511 del Codice Civile: «Le cooperative sono società a capitale variabile con scopo mutualistico (…)»***

b) L'apporto lavorativo è elemento essenziale dello scambio solidale

c) Si conseguono reciproci vantaggi tra socio e cooperativa

d) <u>Non vi è alterità tra capitale e lavoro, requisito invece indispensabile del rapporto di lavoro subordinato ex art. 2094 c.c.</u>

Dalla seconda metà degli anni ’60

- Aumentata rilevanza sociale ed economica del fenomeno cooperativo

- Rinnovata attenzione della giurisprudenza e della dottrina lavoristica per la figura del socio lavoratore di cooperativa

Querelle qualificatoria

Tesi monista

Prestazione di lavoro quale obbligo statutariamente imposto ai soci per l'attuazione dell'oggetto sociale

a) Attività lavorativa quale conferimento sociale
b) Prestazione accessoria ex art. 2345 c.c.

«Oltre l'obbligo dei conferimenti, l'atto costitutivo può stabilire l'obbligo dei soci di eseguire prestazioni accessorie non consistenti in danaro, determinandone il contenuto, la durata, le modalità e il compenso, e stabilendo particolari sanzioni per il caso di inadempimento»

Posizione della giurisprudenza

- Tesi «monista» avallata dalla prevalente giurisprudenza nonostante le estensioni ai soci lavoratori di istituti tipicamente lavoristici:
- Art. 4, co. 1; art. 8, co. 2 l. n. 236/93
- Art. 1, co. 7, legge n. 451/94

(entrambe su interventi urgenti a sostegno dell'occupazione)

⇒ Il rapporto del socio è da ricondurre all'adempimento del contratto di società

⇒ La <u>soc. coop</u>. ha fine mutualistico e non di lucro, e perciò <u>non assume la veste di datore di lavoro</u>

(Cass. 10391/1996)

- L'applicazione di determinati istituti lavoristici dipende da una *fictio iuris* in base alla quale la soc. coop. viene considerata quale datore di lavoro, ma non lo è veramente

  (Cass. 2175/2000)
- Il rapporto del socio NON può essere considerato subordinato (ma semplice esplicazione del rapporto sociale) nonostante la presenza di elementi tipici della subordinazione:
  - Osservanza di orario predeterminati
  - Attribuzione di compensi commisurati alle giornate di lavoro
  - Obbligo di osservanza delle direttive
  - Sussistenza del potere disciplinare
  - Esistenza di una normativa collettiva

    (Cass. 12777/1991; 12452/2000)

Conclusione

- Non è di lavoro subordinato la prestazione fornita dal socio alla società cooperativa, non solo ove essa inerisca all'oggetto sociale, ma anche ove, pur non inerendo di per sé, si inquadri tra gli apporti che, per atto costitutivo o statuto sociale, sono richiesti al socio al fine di realizzare compiutamente l'oggetto sociale.

(Cass. Sez. Un. 1530/1989)

Cass. 5291/1991

- Le prestazioni svolte da un socio di cooperativa … per la stessa società possono essere ricondotte ad un rapporto di lavoro «parasubordinato» (…art. 409, n. 3, c.p.c. ...) solo quando tale attività sia estranea all'oggetto sociale; a tal fine, la considerazione meramente contenutistica delle attività prestate non è per sé sola sufficiente a determinare il tipo di rapporto e la relativa sua disciplina giuridica, dovendosi accertare, in concreto e sul piano giuridico, se tale attività si identifichi o meno con quella che lo statuto sociale commetteva ai soci incaricati dell'amministrazione, e che trova la sua disciplina tipica negli art. 2380/2396 c.c. (nella specie, i giudici di merito - la cui decisione è stata censurata dalla suprema corte - avevano affermato l'esistenza di tale rapporto di parasubordinazione, ritenendo estranee all'oggetto sociale di una cooperativa di lavoro tra autotrasportatori prestazioni relative ad un'attività promozionale e gestionale del lavoro degli altri soci).

Corte Costituzionale sentenza n. 30 del 1996

Caso: questione di legittimità costituzionale, in riferimento all'art. 3 Cost., dell'art. 2 della legge 29 maggio 1982, n. 297, nella parte in cui non estende ai soci di cooperative di produzione e lavoro la tutela del "Fondo di garanzia per il trattamento di fine rapporto" in caso di insolvenza della società

- **Viene negata** la possibile **natura subordinata** del rapporto di lavoro del socio di cooperativa in quanto a differenza del prestatore di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c. il socio di coop. è vincolato da un contratto sociale che lo obbliga:
  a) ad una prestazione di lavoro continuativa in stato di subordinazione rispetto alla cooperativa
  b) MA gli attribuisce anche poteri e diritti relativi alla formazione della volontà della società, di controllo sulla gestione sociale, di partecipazione agli utili

… in conclusione, secondo la Corte Costituzionale

⇒ MANCANO nel socio di cooperativa due dei requisiti fondamentali della subordinazione:

a) Alienità dell'organizzazione produttiva

b) Alienità del risultato produttivo

⇒ questi diritti e poteri, e la correlativa assunzione da parte dei singoli soci di una quota del <u>rischio di impresa</u>, giustificano le previsioni normative di estensione di alcune tutele, ma <u>non ne mutano la natura giuridica del rapporto di lavoro che deriva e si riconosce nel rapporto associativo</u>

Tesi *dualistica* (o della compatibilità fra rapporto di lavoro e lavoro cooperativo)

- Il fenomeno cooperativo che interessa il socio lavoratore può essere scomposto in un doppio e non confliggente rapporto:

a) Rapporto societario

➔ esercizio in comune, con il conferimento dell'attività lavorativa da parte dei soci, di un'attività di impresa

b) Serie di rapporti di scambio, fra cui le prestazioni di lavoro subordinato

➔ Rapporti di scambio tra società e soci che comportano per il socio ulteriori prestazioni diverse dal conferimento

Fondamento della teoria dualista

- Una delle finalità proprie della società cooperativa è l'accesso alle occasioni di lavoro alle condizioni più favorevoli possibile

⇒ Diritto che si attualizza tramite la molteplicità dei rapporti derivanti dalla stipula tra società e soci dei rispettivi contratti tipici

Fondamento della teoria dualista

- Difficoltà derivanti dalla riconduzione della prestazione del socio al contratto sociale ai sensi dell'art. 2342 c.c., secondo cui non possono formare oggetto di conferimento le prestazioni di opera o di servizi
- Art. 2345 c.c. che attribuisce alle prestazioni accessorie carattere accidentale e non carattere essenziale come invece avviene nell'ipotesi di prestazione lavorativa da parte del socio lavoratore

Punto di «svolta» nell'elaborazione giurisprudenziale in materia: Cass. 2315/1998

- Al fine di stabilire se lo svolgimento di prestazioni lavorative sia da ricondurre ad un rapporto di lavoro subordinato o invece ad un rapporto associativo occorre accertare:
  - se il corrispettivo dell'attività lavorativa escluda o meno un apprezzabile rischio,
  - se colui che svolge attività lavorativa sia assoggettato al potere disciplinare e gerarchico della persona o dell'organo che assume le scelte di fondo nell'organizzazione delle persone e dei beni
  - se il prestatore abbia un potere di controllo sulla gestione economica dell'impresa

Segue…

- in linea di principio non sussiste alcuna insanabile contraddizione o incompatibilità tra la qualità di socio di cooperativa e la prestazione di lavoro subordinato, ancorché quest'ultima sia coincidente con le finalità sociali…
- Ancor meno sono ravvisabili divieti legislativi di carattere imperativo, ovvero presunzioni, semplici o assolute, nel senso indicato da quella giurisprudenza che sostiene che dallo svolgimento di prestazioni ricomprese nei fini istituzionali della cooperativa deve escludersi la natura subordinata del lavoro prestato dal socio

Conclusione:

→ Il rapporto tra socio lavoratore e cooperativa è da considerarsi di lavoro subordinato laddove siano riscontrabili tutti quegli elementi che tradizionalmente ne individuano l'esistenza:

- corrispettivo dell'attività lavorativa tale da escludere il rischio di impresa
- assoggettamento al potere gerarchico e disciplinare dell'organo apicale
- assenza di potere di controllo del lavoratore sulla gestione economica dell'impresa

- Questo il quadro giurisprudenziale. E dal punto di vista normativo?

La disciplina tradizionale delle società cooperative di produzione e lavoro

- Fino al 2001

Manca una disciplina legale specifica

⇒ Occorre fare ricorso ai principi generali delle società cooperative

- L'attività del socio è regolata nello statuto sociale e nell'eventuale regolamento approvato dall'assemblea
- Vi è una forte autonomia dell'assemblea nella regolamentazione dell'attività lavorativa del socio
- Il socio esercita i poteri riconosciuti dallo Statuto, in particolare partecipando all'assemblea

→ **Il doppio ruolo del socio lavoratore: ha i poteri del socio e gli obblighi del lavoratore**

Esigenze di riforma dell'impostazione tradizionale

1) Risolvere il problema della carenza di una legislazione di riferimento e porre fine al soggettivismo giurisprudenziale in materia

2) Combattere la cd. "falsa cooperazione", cioè quella che utilizza lo strumento del rapporto associativo al solo fine di eludere la legislazione del lavoro nel suo complesso, ed in particolare l'applicazione nei confronti dei soci dei principali istituti retributivi

Motivazioni al cambiamento:

- Alla base della nuova disciplina

→ giudizio negativo circa l'attitudine del rapporto sociale a garantire adeguata tutela al lavoratore

- Soluzione possibile:

→ introdurre un rapporto di lavoro in capo al socio come ulteriore (e distinto) rispetto a quello sociale

Il processo di trasformazione
dell'impostazione tradizionale

→ **Sul finire degli anni '90**
una Commissione presieduta dal prof. Stefano Zamagni propone di adottare l'impostazione dualistica

Il processo di trasformazione
dell'impostazione tradizionale

➔ È approvata la legge 3 aprile 2001, n. 142

recante la Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio-lavoratore

Le novità della legge n. 142 del 2001

La posizione del socio come lavoratore

(art. 1, secondo comma, lett. d)

«I soci lavoratori di cooperativa (…) 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

Legge n. 142/2001 – art. 1 c. 3

Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo **un ulteriore [e distinto] 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.

Il duplice rapporto del socio-lavoratore

Per l'art. 1 legge n. 142 del 2001, il socio

- ➔ **È titolare del rapporto societario**
- ➔ **Costituisce un ulteriore [e distinto] rapporto di lavoro**

Duplicità del rapporto e collegamento negoziale

- La legge n. 142 del 2001 crea un collegamento negoziale tra i due contratti
- Si ha collegamento negoziale quando distinti contratti, pur caratterizzandosi autonomamente in funzione della propria causa e conservando l'individualità del tipo negoziale - alla cui disciplina rimangono rispettivamente sottoposti - vengono tuttavia funzionalmente collegati tra loro, così che le vicende dell'uno si ripercuotono sull'altro, condizionandone validità ed efficacia.

La natura del rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro può essere

- lavoro subordinato
- lavoro autonomo
- “qualsiasi altra forma”

Le conseguenze del contratto

I contratti di lavoro comportano effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte

L'accettazione del sistema dualistico

Il rapporto di lavoro subordinato del socio-lavoratore è regolato dal diritto del lavoro, con i limiti previsti dalla legge n. 142 del 2001

L'accettazione del sistema dualistico

Al socio lavoratore si applicano le norme del diritto del lavoro "in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte"

L. 142/2001 – art. 2

Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa

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. (…)**

L. 142/2001 – art. 3

Trattamento economico del socio lavoratore

Fermo restando quanto previsto dall'art. 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 alla 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

(…)

Trattamento economico del socio-lavoratore

Trattamento economico del socio con rapporto di lavoro subordinato

→ **Il socio ha diritto ad un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità ed alla qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine**

Trattamento economico
del socio con rapporto di lavoro subordinato

- **Applicazione del principio di tutela dell'art. 36 cost.**
- **Netta differenza dalla situazione antecedente all'entrata in vigore della legge n. 142 del 2001**

→ Cessa il potere dell'assemblea di determinare la remunerazione (situazione invece antecedente all'entrata in vigore delle legge n. 142 del 2001)

Determinazione del trattamento economico del socio con rapporto di lavoro SUBORDINATO

- La retribuzione non deve essere inferiore ai minimi previsti dal contratto collettivo applicato o del «settore» o della «categoria affine»

Trattamento economico del socio con rapporto di lavoro AUTONOMO

- Si fa riferimento ai minimi previsti dall'eventuale contrattazione collettiva «specifica»

Trattamento economico del socio con rapporto di lavoro AUTONOMO

- In assenza di tale contrattazione specifica, si fa riferimento ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe di lavoro autonomo

I principi della legge n. 142 del 2001 sulla remunerazione del socio

- Tutela

del socio lavoratore autonomo superiore a quella del lavoratore autonomo non organizzato in società cooperativa

Significato da attribuire al disposto di cui all'art. 3 l.n. 142/2001

- L'art. 3, l.n. 142/2001, attribuisce **riconoscimento legislativo** alla **prassi giurisprudenziale** di quantificare la retribuzione minima ricorrendo alle fonti collettive
- Il compenso minimo di cui all'art. 3, comma 1, è dovuto al lavoratore per legge, anche se esso è determinato *per relationem* alle fonti collettive
- Il contratto collettivo e gli altri atti di autonomia ai quali la norma fa rinvio operano **come meri fatti integrativi del contenuto del precetto legale**
- Conseguenza: il compenso minimo è vincolante anche qualora difettino i presupposti perché quegli atti abbiano efficacia nei confronti della cooperativa e del socio in base alle regole dell'autonomia privata (… questione problematica)

… segue: altre questioni interpretative

- «trattamento economico complessivo»

  → rileva la somma di quanto spetta al socio lavoratore a titolo di corrispettivo del lavoro prestato, quindi esclusi i «trattamenti economici ulteriori» di cui all'art. 3, comma 2

  → a prescindere dal tipo e dalla fonte delle singole attribuzioni patrimoniali aventi l'anzidetto titolo che concorrono a determinare quella somma

  → «minimi» di cui parla la legge riferiti alla retribuzione oggetto di garanzia costituzionale (retribuzione base, indennità di contingenza, tredicesima mensilità) (cfr. Cass. 13 maggio 2002, n. 6878)

… segue: altre questioni interpretative

- Selezione dei contratti colletti da prendere a riferimento
- PRIMO CRITERIO SELETTIVO:

1. Minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine
   - ✓ Contratto collettivo relativo al **tipo di attività economica** esercitata dalla cooperativa
   - ✓ **In difetto** di questo, si prende a riferimento il contratto che regola **un'attività affine alle prima**
   - ✓ In entrambi i casi, sembra che si debba attribuire **prevalenza ai contratti collettivi per le cooperative**, considerando **quelli per le imprese lucrative solo in assenza dei primi**

… segue: altre questioni interpretative

- Selezione dei contratti colletti da prendere a riferimento
- SECONDO CRITERIO SELETTIVO:
  - ✓ Art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. con mod. in l. 28 febbraio 2008, n. 31:

«fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una **pluralità di contratti collettivi della medesima categoria**, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi **non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali <u>comparativamente più rappresentative a livello nazionale</u> nella categoria**

… segue: altre questioni interpretative

- Finalità della norma:

  → contrastare i fenomeni di *dumping* nel mercato del lavoro, ricorrenti nel settore della cooperazione, escludendo dal novero dei contratti collettivi utilizzabili per determinare la retribuzione minima legale i c.d. **«contratti pirata»**, cioè quelli che sono espressione di una politica salaria «al ribasso» rispetto a quella praticata dalle organizzazioni più rappresentative

I principi della legge n. 142 del 2001 sulla remunerazione del socio

- Da quanto sin qui esposto, parrebbe ricavarsi che, per quanto riguarda il **lavoro subordinato** del socio, si sia in presenza di una tutela più avanzata ed inedita rispetto ai lavoratori subordinati tout court.
- Primo banco di prova di questo assunto:

  Corte cost. 1 aprile 2015, n. 51: sulla legittimità costituzionale dell'**art. 7, comma 4, d.l. n. 247/2008, convertito in legge n. 31/2008** (Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria – c.d. decreto millepropoghe)

Corte cost. n. 51/2015

Il censurato art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, congiuntamente all'art. 3 della legge n. 142 del 2001, non assegnano ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia *erga omnes*, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi, ma richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.

… segue

- Nell'effettuare il rinvio alla fonte collettiva, la norma si propone di **contrastare forme di competizione al ribasso**, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che ritiene conforme ai requisiti di proporzionalità e sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative.

… segue: contrasto della competizione al ribasso

- Finalità di regolare la concorrenza all'interno del mondo cooperativo: cfr. Accordo 31 maggio 2007, relativo al «Tavolo di concertazione. Sistema di tutele, mercato del lavoro e previdenza. Proposte comuni di AGCI, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl, Uil in materia di cooperative «spurie», appalti e *dumping* contrattuale

«Contratti di lavoro sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali, spesso di dubbia rappresentatività, sono strumento di vero e proprio *dumping* sociale lesivo dei trattamenti dei lavoratori e non rispettoso dell'art. 36 della Costituzione (…) le Parti ritengono utile che il Ministero del lavoro predisponga un'apposita circolare interpretativa dell'art. 3 della legge 142/2001, chiarendo quale debba essere la natura dei «contratti nazionali di settore o di categoria affine» per evitare la proliferazione di CCNL sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali prive di reale rappresentatività, e la cui stipula determina *dumping* sociale distorsivo delle condizioni sia di concorrenza sia di tutela del lavoro, e non rispettoso dell'art. 36 Cost.»

… segue: contrasto della competizione al ribasso

- In seguito, Protocollo cooperazione del 10 ottobre 2007 tra Ministero del lavoro, Ministero dello sviluppo economico, Agci, Confcooperative, Legacoop, Cgil, Cisl e Uil

«impegno ad avviare ogni idonea iniziativa amministrativa affinchè le cooperative adottino trattamenti economici complessivi del lavoro subordinato, previsti dall'art. 3, comma 1 della legge 3 aprile 2001, n. 142, non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalla associazioni del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali per ciascuna parte comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento»

MA attenzione a come i giudici possono interpretare il riferimento all'applicazione dei contratti collettivi

Giurisprudenza di merito:

Alcune sentenze si sono conformate all'orientamento espresso dalla Corte Cost.:

→ Viene accolto il ricorso proposto dai soci lavoratori per vedersi riconosciuto il trattamento economico previsto dal contratto (ritenuto) parametro, in quanto stipulato dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative

Generalmente quello siglato da Legacoop-Confcooperative-Agci per il versante datoriale e Cgil-Cisl-Uil per il versante sindacale, in luogo di quello applicato dalla cooperativa datrice di lavoro (perlopiù il contratto Unci-Confsal)

(Trib. Parma 26 novembre 2015; Trib. Milano, 25 agosto 2016; App. Milano, 17 maggio 2019, n. 720)

…segue: posizione della giurisprudenza successiva a Corte Cost. n. 51/2015

Giurisprudenza di merito:

Altre pronunce, viceversa, hanno rigettato il ricorso proposto dai soci lavoratori:

→ I legali dei lavoratori non hanno fornito con dati numerici verificabili la prova del fatto che il contratto di cui si chiedeva l'applicazione era stato stipulato dai sindacati comparativamente più rappresentativi, essendosi invece limitati a dedurre che si trattava di «fatto notorio» o tutt'al più produrre lettere contenenti richieste rimaste senza risposta di informazioni alle diverse organizzazioni datoriali e sindacali

(Trib. Asti 12 gennaio 2016; Trib. Milano, 13 maggio 2016, n. 1401; Trib. Pavia, 5 ottobre 2016; App. Milano, 17 maggio 2019)

… segue: la giurisprudenza di legittimità dopo Corte Cost. n. 51/2015

Cass. civ., sez. lav., 20 febbraio 2019, n. 4951.

Ai sensi dell'art. 3, l. n. 142/2001 e dell'art. 7, d.l. n. 248/2007 conv. in l. n. 31/2008, **il parametro** per la definizione del trattamento economico complessivo da riconoscere ai soci lavoratori di cooperativa è costituito dai minimi previsti dal contratto collettivo sottoscritto, sia per la parte sindacale **che per la parte datoriale**, dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria (nel caso di specie, il c.c.n.l. applicato alla cooperativa, pure sottoscritto dalle sigle sindacali confederali dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil, risulta stipulato, **per parte datoriale, da un'unica organizzazione sindacale**, il che – ad avviso della corte – rende evidente il ristretto ambito applicativo dello stesso e, nel contempo, non soddisfa il requisito previsto a livello legislativo).

… segue: la giurisprudenza di legittimità dopo Corte Cost. n. 51/2015

Cass. civ., sez. lav., 19 febbraio 2019, n. 4808.

Il giudice, in caso di concorso tra contratti collettivi applicabili nel medesimo ambito, è chiamato ad assolvere, attraverso la valutazione di rappresentatività comparativa, il compito di selezionare quella fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative.

Obiettivo della valutazione di rappresentatività comparata è proprio l'**individuazione di un unico contratto-parametro** che appaia simultaneamente dotato sia dei requisiti di cui alla previsione costituzionale (art. 36) sia della speciale connotazione genetica (ossia l'essere stato sottoscritto dalla organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria)

(conformi Cass. 21 febbraio 2019, n. 5189; Cass., 12 marzo 2019, n. 7047; cass., 18 aprile 2019, n. 10581)

Problematicità di una (reale) selezione comparativa

1. moltitudine di riferimenti contrattuali suscettibili di raffronto: infatti si tratterebbe di comparare non solo i contratti collettivi siglati dalle organizzazioni del settore cooperativistico ma anche potenzialmente ogni contratto collettivo di categoria applicabile all'attività effettivamente esercitata

2. numerosità dei potenziali indicatori presuntivi suscettibili di valutazione

- ✓ Numero complessivo delle imprese associate
- ✓ Numero dei lavoratori occupati
- ✓ Diffusione territoriali
- ✓ Numero di contratti collettivi nazionali stipulati

3. Difficoltà di una loro riduzione a sintesi, anche in considerazione della frequente parziale sfasatura delle categorie contrattuali, ossia del cd. bacini di riferimento dei diversi contratti collettivi

Ulteriori trattamenti economici

Possono essere riconosciuti sia ai soci lavoratori subordinati, sia ai soci che prestano il lavoro in forme diverse:

1. Maggiorazioni retributive, secondo modalità stabilite dai contratti collettivi (cui partecipino associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni dei lavoratoti comparativamente più rappresentative)

Ulteriori trattamenti economici

2. Ristorni

Ristorni in sede di bilancio in misura non superiore al 30% dei complessivi trattamenti retributivi (dunque riferiti sia a quelli non inferiori al minimo previsto dal comma 1 dell'art. 3, sia alle maggiorazioni retributive di cui alla lett. a), comma 2, art. 3)

Forme:

- Integrazioni salariali
- Aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato
- Distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa

Caratteristiche dei trattamenti economici ulteriori

- **Maggiorazioni retributive**: hanno natura di **corrispettivo del lavoro prestato**
- **Ristorni**: costituiscono attribuzioni patrimoniali che il socio riceve per avere percepito come corrispettivo una somma minore di quella ragguagliata ai ricavi ottenuti dalla società

Differenza tra ristorni e utili:

- In **comune**: carattere della **aleatorietà**, potendo essere distribuiti ai soci solo se la gestione dell'impresa si chiude con un'eccedenza dei ricavi rispetto ai costi
- Utili: costituiscono remunerazione del capitale conferito dal socio
- Ristorni: integrazione dei compensi corrisposti al socio che deve essergli attribuita in proporzione alla quantità e qualità degli scambi mutualistici intrattenuti con la cooperativa

Competenze del regolamento interno in tema di trattamento economico del socio lavoratore

- Art. 6, comma 1 lett. d):

«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 co. 2 lett. b) dell'art. 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili»

→ Previsione, almeno per quanto riguarda i ristorni, quasi scontata, visto che questi postulano l'esistenza di utili aziendali da ripartire tra i soci, utili che nei periodi di crisi, evidentemente, non ci sono

Segue: competenze del regolamento interno in tema di trattamento economico del socio lavoratore

- Art. 6, comma 1 lett. e):

«Attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lett. d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie»

In cosa consistono queste «forme di apporto anche economico»?

a) Riduzione della retribuzione minima (se il riferimento fosse a quella variabile, sarebbe inutile vista la norma precedente)

b) Piano di crisi aziendale che contenga elementi adeguati ad esplicitare **l'effettività** dello stato di crisi, la sua **temporaneità** e gli **apporti economici** richiesti ai soci

Segue: competenze del regolamento interno in tema di trattamento economico del socio lavoratore

- Art. 6, comma 1 lett. 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»

Si tratta della possibilità di introdurre deroghe *in peius* alla contrattazione collettiva, per quanto non fino a giungere ad introdurre retribuzioni al di sotto dei minimi (qui infatti non si tratta di risolvere situazioni di crisi aziendale, bensì di incentivare nuove iniziative imprenditoriali)

Segue: competenze del regolamento interno in tema di trattamento economico del socio lavoratore

- Art. 6, comma 2-bis

«Le cooperative di cui all'art. 1, comma 1 lett. b) della l. 8 novembre 1981, 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»

Si tratta delle cooperative sociali di tipo B finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate attraverso lo svolgimento di attività agricole, industriali, commerciali o di servizi

Norma volta a favorire l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate attraverso l'applicazione flessibile della contrattazione nazionale

Tali deroghe non potrebbero però ricomprendere il trattamento retributivo minimo di cui al comma 1 dell'art. 3. Si tratta di prevedere qualcosa di simile ad un «salario d'ingresso»

Segue: competenze del regolamento interno in tema di trattamento economico del socio lavoratore

- Art. 3, comma 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'art. 6»

Si applica sia ai lavoratori subordinati che a quelli autonomi

Non si garantisce una retribuzione che corrisponda ai criteri di cui all'art. 3 (cioè proporzionata e non inferiore ad una certa misura) ma una retribuzione commisurata a quanto effettivamente hanno pescato

Esclusa quindi la garanzia di un trattamento retributivo minimo

La deroga deve essere contenuta nel regolamento, mentre non è prevista una delibera assembleare

Si tratta di deroga che non deriva da una situazione contingente (come ad esempio nello stato di crisi) ma che può rappresentare il modo normale di retribuire il socio lavoratore

Regolamento interno – Art. 6, c. 2

- Il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in peius rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1