



CCNL comparativamente più rappresentativo per la regolazione dei rapporti di lavoro

Renzo La Costa

Se si volesse ritenere ancora che ci sia spazio "legale" per il dumping contrattuale, la sentenza della Corte di Cassazione nr. 5189 Lavoro del 21.2.2019, pare mettere la parola fine alla questione: il riferimento primario per la regolazione dei rapporti di lavoro deve essere sempre il CCNL comparativamente più rappresentativo del settore. Con una ulteriore indicazione: il CCNL applicato, pur se firmato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative non può essere a tal fine considerato idoneo se anche da parte datoriale l'associazione firmataria non ha a sua volta il requisito della rappresentatività. Il principio, di seguito illustrato, è stato enunciato nell'ambito di un giudizio promosso da un socio lavoratore di cooperativa ma, come si vedrà le motivazioni della suprema Corte hanno indubbiamente valenza generale.

Un lavoratore socio di cooperativa aveva attivato un giudizio per vedersi riconoscere differenze retributive in base al CCNL Pulizie e Multiservizi, considerato che nello svolgimento del rapporto di lavoro era stato inquadrato dapprima secondo il CCNL commercio Cisl e poi Portieri e Custodi. In sede di appello, la Corte territoriale aveva accolto la domanda del lavoratore, sottolineando la maggiore rappresentatività comparativa delle organizzazioni stipulanti il c.c.n.l. Multiservizi e la diretta riferibilità del contratto al settore oggetto dell'appalto. Precisava anche come il c.c.n.l. Commercio Cisl, oltre ad essere sottoscritto da una sola sigla sindacale (la Cisl), fosse riferibile alla prestazione di servizi in ogni settore merceologico (terziario - servizi) mentre il c.c.n.l. Portieri e Custodi disciplinasse i rapporti di lavoro alle dipendenze dei proprietari di fabbricati o loro consorzi, e per addetti ad amministrazioni immobiliari o condominiali.

La società datrice, con una serie di motivazioni, insisteva con ricorso per Cassazione.

Per la disamina della vicenda, la suprema Corte ha operato una attenta disamina della normativa e giurisprudenza intervenute a riguardo.

La L. n. 142 del 2001, nell'ottica di estendere ai soci lavoratori di cooperativa le tutele proprie del lavoro subordinato, ha disposto all'art. 3, comma 1, che: *"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".

Sulla stessa linea si colloca la previsione dell'art. 6, comma 2, della medesima legge che, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 9, lett. f), L. n. 30 del 2003, ha stabilito come il rinvio ai contratti collettivi nazionali operasse solo per il "trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1", escludendo che il regolamento cooperativo potesse contenere disposizioni derogatorie in *peius* rispetto a tale trattamento minimo.

In questo contesto è intervenuto il D.L. n. 248 del 2007, convertito in L. n. 31 del 2008, che all'art. 7 comma 4 ha previsto: *"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 comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".*

Tale previsione, come si legge in Corte Cost. n. 51 del 2015, è stata adottata all'indomani del Protocollo d'intesa, sottoscritto il 10 ottobre 2007 da Ministero del lavoro, Ministero dello sviluppo economico, AGCI, Confcooperative, Legacoop, CGIL, CISL, UIL, in cui il Governo assumeva l'impegno di avviare «ogni idonea iniziativa amministrativa affinché le cooperative adottino trattamenti economici complessivi del lavoro subordinato, previsti dall'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali per ciascuna parte sociale comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento» (punto C). L'obiettivo condiviso dai firmatari del Protocollo è di contestare l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, che prevedano trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente, di cui all'art. 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 cod. civ.".

L'art. 7 in esame, al pari dell'art. 3, L. n. 142 del 2001, richiama i trattamenti economici complessivi minimi previsti dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione del trattamento economico complessivo ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost., di cui si impone l'osservanza anche al lavoro dei soci di cooperative.

Il fatto che nel tempo sia stata attribuita alla contrattazione collettiva, nel settore privato e poi anche nel settore pubblico, il ruolo di fonte regolatrice

nell'attuazione della garanzia costituzionale di cui all'art. 36 Cost., non impedisce al legislatore di intervenire a fissare in modo inderogabile la retribuzione sufficiente, attraverso, ad esempio, la previsione del salario minimo legale, suggerito dall'OIL come politica per garantire una "giusta retribuzione", della legge delega n. 183 del 2014, in questa parte rimasta inattuata) oppure, come avvenuto nella materia in esame, attraverso il rinvio alla contrattazione collettiva.

L'attuazione per via legislativa dell'art. 36 Cost., nella perdurante inattuazione dell'art. 39 Cost., non comporta il riconoscimento di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo ma l'utilizzazione dello stesso quale parametro esterno, con effetti vincolanti .

L'art. 7, L. n. 31 del 2008 presuppone un concorso tra contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito ("in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria") e attribuisce riconoscimento legale ai trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli previsti dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria e quindi presumibilmente capaci di realizzare assetti degli interessi collettivi più coerenti col criterio di cui all'art. 36 Cost., rispetto ai contratti conclusi da associazioni comparativamente minoritarie nella categoria.

Come si legge nella sentenza della Corte Cost. n. 51 del 2015, *"nell'effettuare un rinvio alla fonte collettiva che, meglio di altre, recepisce l'andamento delle dinamiche retributive nei settori in cui operano le società cooperative, l'articolo censurato (art. 7, D.L. n. 248 del 2007, ndr.) si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative"*

Dall'assetto come ricostruito non deriva alcun rischio di lesione del principio di libertà sindacale e del pluralismo sindacale. La scelta legislativa di dare attuazione all'art. 36 Cost., fissando standard minimi inderogabili validi sul territorio nazionale, a tal fine generalizzando l'obbligo di rispettare i trattamenti minimi fissati dai contratti collettivi conclusi dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, non fa venir meno il diritto delle organizzazioni minoritarie di esercitare la libertà sindacale attraverso la stipula di contratti collettivi, ma limita nei contenuti tale libertà, dovendo essere comunque garantiti livelli retributivi almeno uguali a quelli minimi normativamente imposti. Parimenti, le singole società cooperative potranno scegliere il contratto collettivo da applicare ma non potranno riservare ai soci lavoratori un trattamento economico complessivo inferiore a quello che il legislatore ha ritenuto idoneo a soddisfare i requisiti di sufficienza e proporzionalità della retribuzione.

Nella fattispecie oggetto di causa, i regolamenti della società cooperativa succedutisi negli anni facevano riferimento, al fine di individuare il trattamento economico dei soci lavoratori, rispettivamente a rispettivamente al c.c.n.l. Commercio Cisl e al c.c.n.l. Portieri e Custodi.

La Corte d'appello, data la pluralità di contratti collettivi astrattamente riferibili al settore oggetto dell'appalto (concernente la "guardiania di immobili di

proprietà dell'appaltante), ha individuato quale parametro del trattamento economico minimo obbligatoriamente applicabile ai soci lavoratori della cooperativa, quello previsto dal c.c.n.l. Multiservizi.

Più esattamente, la Corte di merito ha ritenuto che quest'ultimo contratto collettivo rispondesse ai requisiti individuati sulla base di interpretazione integrata delle disposizioni sopra richiamate, in quanto stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e attinente alla categoria oggetto dell'appalto in questione.

La non utilizzabilità, quale parametro del trattamento economico minimo, del c.c.n.l. Cisl è stata motivata in ragione della coincidenza solo parziale del settore e della sottoscrizione dello stesso da parte di una sola sigla sindacale, la Cisl, con conseguente difetto del requisito di sottoscrizione da parte delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative quale garanzia di realizzazione di un assetto di interessi più coerente con l'art. 36 Cost.

Parimenti, la Corte di merito ha escluso l'utilizzabilità del c.c.n.l. Portieri e Custodi (esattamente "contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da proprietari di fabbricati"), quale parametro ai fini del trattamento economico minimo, in quanto relativo ad un settore non sovrapponibile a quello oggetto dell'appalto. L'art. 1 del c.c.n.l. suddetto definisce il proprio ambito di applicazione come volto a disciplinare il rapporto dei lavoratori dipendenti da proprietari di fabbricati e da quelli addetti ad amministrazioni immobiliari o condominiali. Tale contratto, se pure sottoscritto dalle sigle sindacali confederali dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil), risulta stipulato, per parte datoriale, da un'unica organizzazione sindacale, la Confederazione italiana della proprietà edilizia (Confedilizia), il che non soddisfa il corrispondente requisito previsto dall'art. 7, L. n. 31 del 2008.

La decisione d'appello si fonda su una corretta interpretazione ed applicazione delle disposizioni sopra richiamate e dei contratti collettivi esaminati e si sottrae pertanto alle censure di violazione di legge mosse.

Le disposizioni su cui si basa la decisione della Corte di merito, in particolare l'art. 3, L. 142 del 2001 e l'art. 7, L. n. 31 del 2008, dichiarano applicabile ai soci lavoratori di cooperativa il "trattamento economico complessivo" non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di maggiore rappresentatività comparativa e l'art. 118, comma 6, cit. impone di "osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore nel settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni".

Dal combinato disposto delle norme appena richiamate emerge come il parametro rappresentato dal trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva debba intendersi "complessivo", quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, ed inoltre come tale trattamento rappresenti un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere, neanche per effetto di specifiche disposizioni derogatorie contenute nel regolamento cooperativo che, in quanto di minor favore rispetto alla contrattazione collettiva di categoria normativamente assunta a parametro dell'art. 36 Cost., sarebbero nulle.

Peraltro, la suprema Corte (Cass. n. 17583 del 2014; n. 19832 del 2013) ha già

affermato come "In tema di società cooperative, nel regime dettato dalla legge 3 aprile 2001, n. 142, al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, la cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dall'art. 6 della legge n. 142 del 2001, che destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria".

Per tutte le suesposte ragioni, il ricorso datoriale è stato rigettato.