



Cooperative: il ccnl applicabile ai soci lavoratori

Renzo La Costa

La perdurante presenza di più contratti collettivi per lo stesso settore – pur nella libertà negoziale costituzionalmente riconosciuta – è indubbio che è alla base del cd. dumping salariale, che non solo genera degradanti trattamenti economici dei lavoratori, ma incide fortemente sulla leale concorrenza tra imprese. Nelle società cooperative (ma non solo) il fenomeno è ancora molto diffuso, non comprendendo ancora che una retribuzione inferiore dei soci lavoratori non potrà che comportare facili rivendicazioni di differenze retributive, essendo tenuto anche il comparto cooperativistico alla applicazione del CCNL comparativamente più rappresentativo applicabile allo specifico settore produttivo.

E' calzante – in proposito – la recente sentenza della Corte di Cassazione nr.28289 pubblicata il 4.11.2019.

Alcuni lavoratori di una cooperativa avevano rassegnato le dimissioni per giusta causa sul presupposto di percepire una retribuzione inferiore a quella che sarebbe stata loro spettante. Formatosi il giudizio, richiedevano al giudice le differenze retributive sulla base del CCNL autotrasporto merci e logistica, fornendo a riguardo analitici conteggi. In sede d'appello la Corte accertava che tale CCNL era stato sottoscritto dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative nel settore cooperativistico e che era l'unico contratto da prendere a riferimento per stabilire il trattamento minimo da erogare. Inoltre ha ritenuto che l'aver corrisposto retribuzioni insufficienti integrasse una giusta causa di dimissioni. Ha quindi condannato la società al pagamento delle somme da ciascuno chieste nel ricorso. Proponeva ricorso la società, sostenendo tra l'altro che non si era verificata la incongruità della retribuzione percepita e la sua inidoneità a soddisfare l'esigenza, tutelata dall'art. 36 Cost., di assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa tenendo conto anche della natura della prestazione, delle modalità di svolgimento e della professionalità acquisita.

Occorre preliminarmente ricordare – ha premesso la suprema Corte - che, ai sensi dell'art. 7, comma 4, del d.l. n. 248 del 2007, conv. con modif. dalla L. n. 31 del 2008, nell'ambito delle società cooperative, ove si realizzi un concorso tra

contratti collettivi nazionali applicabili in un medesimo ambito, al socio lavoratore subordinato spetta un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative nella categoria, quale parametro esterno e indiretto di commisurazione ai criteri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione, previsti dall'art. 36 Cost.*. Tanto premesso va in primo luogo sottolineato che nel caso in esame la Corte territoriale non è incorsa nella denunciata violazione dell'art. 3 comma 1 della legge 3 aprile 2001 n. 142 e dell'art. 7 comma 4 del d.l. 31 dicembre 2007 n. 248 convertito in legge 28 febbraio 2008 n. 31 anche in relazione agli artt. 3, 36 e 39 Cost. poiché esattamente, sulla base della documentazione prodotta e con valutazione di merito ad essa riservata ha verificato che l'unico contratto applicabile era quello che risultava sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative su base nazionale per i lavoratori e per i datori di lavoro, come individuate dalla lettera del 1 giugno 2012 proveniente dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che precisava anche quali erano gli indici sintomatici della maggiore rappresentatività utilizzati (numero complessivo delle imprese associate e dei lavoratori occupati, diffusione territoriale, numero di contratti collettivi nazionali stipulati e vigenti e dei verbali di revisione).

Va poi qui ribadito che 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"*.

L'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 poi stabilito che il rinvio ai contratti collettivi nazionali operava solo per il "trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1" ed ha escluso che il regolamento cooperativo potesse contenere disposizioni derogatorie in *peius* rispetto a tale trattamento minimo.

Il D.L. n. 248 del 2007, convertito in L. n. 31 del 2008, all'art. 7 comma 4 ha quindi previsto che *"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"*.

Si tratta di previsione che 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» .

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.

Come chiarito già da questa Corte nella sentenza n. 4808 del 2019, " 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."

La circostanza poi 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" (ed oggetto dell'art. 1, comma 7, lett. g) 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.

Si è ancora osservato che "L'attuazione per via legislativa dell'art. 36 Cost., nella perdurante in attuazione 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 e che 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.

La sentenza della Corte Cost. n. 51 del 2015 ha chiarito che "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"

Va allora rimarcato che 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.

Nel caso in esame la Corte territoriale, nel ritenere dimostrata l'esistenza dei presupposti per applicare la disciplina collettiva rivendicata dai lavoratori, ha fatto corretta applicazione dei principi su esposti e pertanto la sentenza è stata in ogni sua parte confermata.

*Sulla stessa questione vedi anche cfr. Cass. 20/02/2019 n.4951 e Cass. 21/02/2019 n. 5189 oltre che già Cass. 28/08/2013 n. 19832 e 04/08/2014 n. 17583).