

NOTA DEL DIPARTIMENTO MERCI / LOGISTICA
SULLA CIRCOLARE N° 10 DEL 18 MARZO 2004 DEL MINISTERO DEL LAVORO
AVENTE PER OGGETTO "MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL LAVORO COOPERATIVO DI CUI ALLA L.
142/01"

Il Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato, in data 18 marzo u.s, la circolare n. 10, avente per oggetto " Modifiche alla disciplina del lavoro cooperativo di cui alla legge 3 aprile 2001, n.142".

Si tratta della circolare interpretativa delle norme a modifica della legge sul socio-lavoratore introdotte dalla legge 14 febbraio, n.30.

Dando per scontati i giudizi politici sull'operazione che, peraltro, furono già espressi dalla Confederazione non appena tali norme furono approvate la presente nota si propone semplicemente di fornire alcune chiavi di prima lettura della circolare che, data la complessità della materia, dovranno necessariamente essere ulteriormente approfondite e verificate a livello legale.

Articolo 1, comma 3

La circolare si sofferma, in particolare sulla soppressione del termine "*distinto*", facendo derivare da ciò " *la preminenza del rapporto associativo su quello di lavoro*" e la "*strumentalità*" del rapporto di lavoro al vincolo di natura associativa. Si tratta, come si sa, di una tesi cara a coloro che avevano visto nella 142/2001 una eccessiva assimilazione della figura del "socio-lavoratore" a quella del lavoratore subordinato. In verità, gli stessi estensori della circolare, pur facendone derivare conseguenze non condivisibili ed in parte contraddittorie, non possono che confermare l'esistenza della tesi dello "*scambio ulteriore*".

In altri termini non possono che confermare la natura "*duale*" del socio - lavoratore, titolare, contestualmente, di un rapporto di lavoro, da qualificare a seconda della sua concreta fattispecie secondo le diverse tipologie del lavoro subordinato, autonomo e di collaborazione nonché di un vincolo di natura associativa nei confronti della cooperativa dal quale discendono diritti ed obbligazioni.

Il rapporto di lavoro, invece obbedisce a dinamiche proprie: potrebbe essere preesistente, nel caso, ad esempio, di passaggio, *in costanza di rapporto*, dallo status di dipendente a quello di socio; o ancora, nel caso di rapporti a tempo determinato, stipulati in occasione di lavori a carattere "stagionale" che, tuttavia non fanno cessare il vincolo societario; o ancora nel caso di rapporti di lavoro che, a causa della diversa modalità in cui vengono svolti presuppongono la costituzione di diversi rapporti, anche in forme diverse (ad esempio più contratti di collaborazione a progetto).

In ogni caso, per gli estensori della circolare, come vedremo più avanti, puntano in particolare la loro attenzione sugli effetti della soppressione della parola "*distinto*" ai fini della disciplina statutaria e regolamentare concernente

le causali di recesso, esclusione o di decadenza del socio. Infatti, stabilire un rapporto di dipendenza del rapporto di lavoro dal vincolo associativo serve a rafforzare la modifica del secondo comma dell'articolo 5 che fa coincidere in maniera secca l'estinzione del rapporto di lavoro con il verificarsi dell'esclusione del recesso o della decadenza del socio.

In ultima analisi sembrerebbe che, l'affermazione secondo la quale " *le dinamiche del rapporto di lavoro sono **chiaramente** assoggettate a quelle del rapporto associativo* " sia possibile, in specifico riferimento "al caso di estinzione di quest'ultimo".

La nostra prima chiave di lettura, dunque, è quella che, ammessa e non concessa l'idea della strumentalità e dell'assoggettazione del rapporto di lavoro al vincolo associativo, tale interpretazione sia comunque circoscritta all'ipotesi di estinzione del rapporto di lavoro, restando in ogni caso in piedi, in tutta la sua indipendenza, la dinamica dello svolgimento del rapporto di lavoro, la cui regolazione, peraltro, per espressa affermazione della legge e della stessa circolare si realizza attraverso l'applicazione delle fonti collettive di contrattazione e l'applicazione degli istituti di legge propri del lavoro subordinato.

Articolo 2

La circolare non aggiunge molto alla lettera della modifica legislativa che, lo ricordiamo, subordina l'esercizio dei diritti sindacali di cui al Titolo III° dello statuto dei lavoratori alla stipula di un accordo collettivo che deve tenere conto del principio di compatibilità con lo "status" del socio-lavoratore.

Il titolo III° regola le seguenti materie:

- Costituzione RSA (art.19);
- Assemblea (Art. 20);
- Referendum (Art. 21);
- Trasferimenti dirigenti RSA (Art.22)
- Permessi retribuiti (art. 23)
- Permessi non retribuiti (art.24)
- Diritto di affissione (art. 25)
- Contributi sindacali (art. 26)
- Locali per le rappresentanze (art. 27)

Come si vede si tratta del "corpus" di norme che da sostanza all'esercizio dell'attività sindacale, riconosciuta dall'art.14.

La legge 142/2001 ha mantenuto la natura "duale" del socio lavoratore, titolare di un vincolo mutualistico e associativo e di un "ulteriore " rapporto di lavoro, per la regolazione del quale la contrattazione collettiva resta il riferimento principale.

Pertanto anche l'esercizio dei diritti sindacali non può che essere la logica conseguenza del fatto che i trattamenti del socio, ancorché "economici e complessivi" sono determinati da una fonte di contrattazione collettiva.

Appare invece significativo il fatto che, nella circolare vengono identificati i soggetti "titolari" della potestà di stipulare gli accordi collettivi in questione, vale a dire le Organizzazioni sindacali "comparativamente più rappresentative" e le "tradizionali" Associazioni di rappresentanza del movimento cooperativo.

E' evidente, sia pure in via surrettizia, che, dato il raccordo fra legge e contratto, gli accordi stipulati finiscono per avere efficacia generale anche per le cooperative non associate.

L'intesa sottoscritta tra le Centrali Cooperative e Filt-Cgil, Fit-Cisl e Uiltrasporti nel mese di giugno 2002 – che ha disciplinato le modalità per l'applicazione del CCNL Merci e Logistica ai soci lavoratori – riconosce l'applicazione di tutti gli articoli contrattuali che disciplinano la materia dei diritti sindacali, non essendo questi esclusi da quelli applicabili ai soci lavoratori ed evidenziati nella premessa dell'intesa.

L'accordo risulta quindi applicabile a tutte le cooperative che applicano il CCNL merci e logistica a prescindere dalla loro adesione alle centrali cooperative.

Articolo 3, comma 2-bis

Tale modifica riguarda le cooperative della "piccola pesca" e consente di considerare, agli effetti del trattamento minimo, anche il pagamento degli emolumenti effettuato "in natura", attraverso la ripartizione del pescato (retribuzione "alla parte").

Articolo 5 comma 2

In tale articolo viene prevista l'automatica estinzione del rapporto di lavoro in funzione della caduta del vincolo associativo.

Come abbiamo detto in precedenza, tale automaticità sarebbe, secondo il Ministero, l'effetto diretto dell'abolizione del termine " distinto" all'articolo 1, comma 3.

Senza entrare in giudizi né precludere la possibilità di eventuali vertenze giudiziarie che facciano chiarezza su tale delicato argomento, proponiamo, tuttavia una chiave di lettura che può diventare, a invarianza di legge un terreno di iniziativa del sindacato per rafforzare le tutele dei soci lavoratori.

In sostanza si propone che, su questo punto, se la prevalenza viene data all'aspetto del vincolo societario, piuttosto che alle tutele proprie del lavoro subordinato debbano essere escluse, nei regolamenti e negli statuti norme che affidino ai Consigli di Amministrazione delle

cooperative facoltà di deliberare l'esclusione dei soci sulla base di motivazioni di tipo gerarchico- disciplinari o tecnico-organizzative proprie del lavoro dipendente.

Non si può, insomma, come dice un vecchio adagio " avere la botte piena e la moglie ubriaca". Le causali per la esclusione del socio devono essere quelle di legge, legate in particolare ad inadempienze di natura societaria e patrimoniale, nonché a fattispecie di interdizione da pubblici uffici.

E' inoltre indispensabile che sia sempre l'Assemblea l'organo che può deliberare l'esclusione. L'articolo 2527 del Codice Civile, dispone, peraltro che tale facoltà, propria dell'Assemblea sia affidata agli Amministratori solo se l'atto costitutivo lo dispone espressamente.

La stessa circolare dispone che, data la delicatezza della questione, la delibera di esclusione sia, in ogni caso " adeguatamente motivata ", discendendo da essa la rescissione del rapporto di lavoro subordinato e quindi i conseguenti adempimenti.

Sulla base dell'impostazione di tutta la circolare, vale a dire la preminenza del vincolo associativo sul rapporto di lavoro, la circolare si lancia in una affermazione che appare, fra quelle contenute, quelle di maggiore gravità.

Si dice, infatti, che: " *la competenza del giudice ordinario attrae gli aspetti del rapporto di lavoro in quanto diretta conseguenza dello scioglimento del vincolo associativo*".

Anche gli estensori della circolare non possono ignorare la giurisprudenza consolidata (Cassazione a sezioni unite) che ha stabilito la competenza del giudice del lavoro per le materie riguardanti il rapporto di lavoro.

Sembrerebbe di trovarsi di fronte ad un espediente che, nel caso di vertenza successiva all'estinzione del rapporto, e quindi nella più tipica e frequente situazione vertenziale, devolve la competenza al giudice ordinario, mentre invece una vertenza, riguardante materie squisitamente lavoristiche, effettuata in costanza di rapporto di lavoro non può che essere di competenza del giudice del lavoro.

Siamo quindi di fronte a dubbi che solo ulteriori approfondimenti giuridici e vertenze legali potranno sciogliere.

In ogni caso, la modifica legislativa devolveva al giudice ordinario le "prestazioni mutualistiche". Saranno i giudici a dovere definire che cosa effettivamente si intende con tale definizione e se la prestazione di lavoro, ancorché in conseguenza dell'estinzione del vincolo associativo può essere trattata nell'ambito della giustizia ordinaria.

Articolo 6 comma 1

Come è noto il termine per la definizione del regolamento interno, previsti dall'articolo 6 della legge, e per il loro deposito, è stato, nel corso di questi anni più volte prorogato. La legge 27 febbraio, n.47, di conversione del decreto-legge 24 dicembre 2003, n. 355 ha prorogato tale termine al 31 dicembre 2004.

La novità, sostanziale è che il mancato rispetto di tale termine può comportare l'adozione, da parte dell'autorità governativa, della sanzione del commissariamento della cooperativa, ai sensi dell'articolo 2545 - seixiesdecies del Codice Civile.

La circolare rileva che il termine non possa dirsi "perentorio", in quanto " *resta in ogni caso il potere di emanare il regolamento* ", tuttavia segnala l'estrema gravità della sanzione prevista e sottolinea come, in assenza di tale adempimento le cooperative non possano inquadrare i per i propri soci con rapporti diversi da quello subordinato né deliberare in materia di crisi aziendale o di piano di avviamento.

Ricordiamo che la legge 142/2001 stabilisce che "*le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento*" e che la proroga dei termini, avvenuta con la citata legge 47/04 che prevede : "*1. Il termine di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, e successive modificazioni, e' differito al 31 dicembre 2004. Il mancato rispetto del termine comporta l'applicazione dell'articolo 2545-sexiesdecies del codice civile.*"

L'introduzione delle sanzioni ed il ripetuto utilizzo del verbo "dovere" anziché "potere", ci fanno comunque propendere per un'interpretazione obbligatoria dell'atto di adozione dei regolamenti da parte delle cooperative.

Articolo 6 comma 1, lettera a)

Secondo quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, il regolamento deve contenere, per quanto riguarda i soci con rapporto di lavoro subordinato, il richiamo al contratto collettivo applicabile.

Tale richiamo, restando fermo quanto disposto all'art.3 comma 1, è riferito ai contratti collettivi nazionali di settore o della categoria affine per prestazioni analoghe.

Articolo 6 comma 2

Si tratta di una norma di valore fondamentale in quanto definisce il trattamento economico del socio-lavoratore.

La modifica introdotta dall'articolo 9, comma 1 lettera f), della legge 30/2003; ha eliminato, al secondo comma dell'articolo 6 della legge 142/2001, il riferimento alle " *condizioni di lavoro* " previste dai contratti di lavoro.

L'eliminazione di tale riferimento, di per sé abbastanza generico e di incerta traduzione nell'ambito di precise norme contrattuali, non sembra, anche secondo gli estensori della circolare, avere apportato sostanziali modifiche al criterio generale dell'applicazione dei trattamenti contrattuali ai soci lavoratori.

Di maggiore spessore è invece l'introduzione del concetto di "*trattamento economico minimo*", sempre riferito alla contrattazione collettiva nazionale, che rappresenterebbe il parametro inderogabile rispetto ai regolamenti.

L'interpretazione che la circolare offre di "*trattamento minimo*" è quella di un trattamento che faccia riferimento a tutte le norme del contratto che prevedano voci "fisse". Vengono così citate, a mero titolo esemplificativo, la retribuzione tabellare, comprensiva di contingenza ed EDR; le mensilità aggiuntive, gli scatti di anzianità.

Tale retribuzione, recita la circolare, "*a fronte delle prestazioni previste dagli stessi contratti di lavoro (orario contrattuale)*". Appare evidente che il riferimento all'orario contrattuale comporta, ovviamente, che una prestazione in straordinario venga retribuita come previsto dal contratto applicabile.

Altra valutazione, invece, deve essere fatta per le retribuzioni di "secondo livello" la cui fonte non è il contratto nazionale e che potrebbero avere natura variabile e non fissa.

La materia dei "*trattamenti economici ulteriori*", derivanti sia da ristorni che da accordi sindacali è peraltro specificatamente trattata al comma 2 dell'articolo 3 della legge 142/2001. Si tratta quindi della definizione di trattamenti retributivi di natura squisitamente aziendale ed autonomi rispetto alla disciplina dei trattamenti minimi inderogabili applicati in virtù dei contratti nazionali di lavoro.

Resta comunque ovvio che, la retribuzione del socio lavoratore in cui viene applicato il contratto del Merce e della Logistica resta pienamente regolato dai contenuti dell'intesa raggiunta con le Centrali Cooperative nel mese di giugno 2002 per tutte le voci e con le gradualità previste dalla stessa.

Articolo 6 comma 2 – bis

Vengono richiamate le norme che prevedono la possibilità, per le cooperative sociali, di stipulare accordi con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di settore, individuato ai sensi dell'articolo 3 comma 1