Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

Memoria CISL

Proposta di legge ñDisposizioni in materia di società cooperative, appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratoriò , presentata il 6 dicembre 2018
(Audizione informale 9 settembre 2020)

Via Po 21, 00198 Roma
T +39 06 8473384 - 385 F+39 06 8473 278
terziario@cisl.it
www.cisl.it

Capo I ï Artt. 1-7 ñDisposizioni in materia di società cooperativeò

Sul tema delle cooperative ñspurieò lôimpegno delle parti sociali dura da molto tempo.
Come saprete, il 10 ottobre 2007 fu firmato il Protocollo Cooperazione tra il Ministero del Lavoro, il Ministero dello Sviluppo economico, le Associazioni di rappresentanza cooperativa ora raccolte nellôAlleanza Cooperative Italiana e le organizzazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil. In base a quel Protocollo sono stati costituiti presso le Direzioni territoriali del lavoro, facenti capo al Ministero del Lavoro, gli Osservatori provinciali sulla cooperazione aventi come compito proprio quello di dare indirizzi e suggerimenti per le ispezioni presso le cooperative al fine di combattere il fenomeno delle cooperative cosiddette ñspurieò e cioè che utilizzano la forma cooperativa in modo strumentale senza rispettarne le finalità mutualistiche.
Lôattività degli Osservatori vede riunioni periodiche del Tavolo di coordinamento nazionale riunito presso lôispettorato nazionale, anche se negli ultimi mesi lôattività è stata rallentata a causa del Covid19.
Lentamente stanno riprendendo anche le convocazioni degli Osservatori provinciali da cui ci aspettiamo risultati importanti.
Il tema ci vede impegnati da molti anni congiuntamente con le Associazioni cooperative in quanto la distorsione della concorrenza fra imprese crea numerosi problemi ai lavoratori, oltre al fatto che tipicamente le cooperative ñspurieò non rispettano le norme contrattuali.
Riteniamo importante valorizzare il ruolo del socio, senza però mettere in discussione i diritti e le agibilità sindacali, che non sono assolutamente in contrapposizione.
La proposta di legge allôesame della vostra Commissione prevede alcune novità importanti.
Riprendere il concetto della distinzione tra il rapporto di lavoro e il rapporto sociale che si instaura nella qualità di socio, dovrebbe migliorare la tutela dei soci lavoratori e rendere più facile lôapplicazione dei contratti.
In particolare con la legge n. 142 del 2001 era stata affermata la c.d. teoria dualistica, vale a dire che accanto al rapporto associativo del socio di cooperativa coesiste un ulteriore e ñdistintoò rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma. La l. 14 febbraio 2003, n. 30 (art.9) aveva poi cancellato le parole ñe distintoò, per cui il rapporto di lavoro del socio non si distingue più dal rapporto associativo, nonché conseguentemente escluso lôapplicabiltà dell'articolo 18 della legge 300/70 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo, e infine cancellato la norma che distingueva, per le controversie, tra competenza del giudice ordinario per il rapporto associativo, e del giudice del lavoro, per il rapporto di lavoro.

Gli **articoli 1 e 2** della proposta di legge in esame reintroducono il principio per il quale rapporto associativo e rapporto lavorativo sono distinti, principio del tutto condivisibile, nonché la competenza del giudice del lavoro sulle controversie relative allôinstaurazione e allôestinzione del rapporto di lavoro, anche qualora lôestinzione consegua allôesclusione del socio dalla cooperativa.
Inoltre lôart.1 stabilisce che se la cooperativa instaura con il socio lavoratore, in alternativa al rapporto di lavoro subordinato, un rapporto di lavoro autonomo e di collaborazione coordinata e

continuativa, la cooperativa stessa deve comprovarne la ricorrenza concreta. Il principio è condivisibile ma è da ricordare che il c.d. il decreto riders (legge 2 novembre 2019, n. 128) approvato lo scorso novembre (e di cui la proposta di legge in esame, essendo del 2018, non poteva tenere conto), ha esteso la portata della presunzione di subordinazione, già contenuta in una norma del Jobs Act, alle prestazioni lavorative prevalentemente personali, continuative, le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. Dunque la attuale normativa prevede che se un qualunque datore di lavoro utilizza un rapporto di lavoro non subordinato devono ricorrerne i presupposti, e ribadire il concetto per le sole cooperative rischia di essere inutile, se non dannoso in quanto potrebbe indebolire il principio generale.

Per quanto riguarda lô **articolo 3** circa il trattamento economico, ricordiamo che la sentenza n. 51/2015 della Corte Costituzionale in merito allôart. 7, comma 4, del decreto-legge 31 dicembre 2007, n. 248 (Proroga di termini previsti da disposizioni legislative e disposizioni urgenti in materia finanziaria), convertito, con modificazioni, dallôart. 1, c. 1, della legge 28 febbraio 2008, n. 31 nella parte in cui stabilisce 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 nellôambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dellôarticolo 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», con la quale la Corte Costituzionale ha ribadito il fatto che i CCNL stipulati dalla Cisl, Cgil e Uil, insieme a Confcooperative, Legacoop ed Agci, siano da prendersi a parametro per lôadeguatezza delle retribuzioni applicate nelle società cooperative. In tal senso quindi riteniamo che, fermo restando che negli scorsi anni vi sono stati diversi accordi tra le parti sociali per la definizione della rappresentatività, la definizione dei criteri di maggiore rappresentatività per la parte datoriale consenta di prevedere la completa applicazione dei CCNL e non solo la parte concernente i minimi salariali. Proprio presso lôOsservatorio nazionale vengono segnalati casi in cui i minimi salariali sono formalmente rispettati mentre non vengono applicati altri istituti contrattuali come le ferie, i riposi, gli straordinari, le trasferte, ecc.

Tuttavia se una cooperativa non rispetta i minimi contrattuali non viene verificato dal sistema della Revisione cooperativa, bensì solo in caso di ispezione del Ministero del Lavoro. Il rispetto del Contratto di Lavoro riteniamo sia fondamentale per una cooperativa sana e sicuramente imprese cooperative ñspurieò hanno tra gli obiettivi proprio quello di aumentare i margini di profitto anche a scapito dei lavoratori.

Di seguito la previsione, contenuta nellô **articolo 5**, di poter richiedere specifiche Revisioni da parte dei soci, seppur idealmente condivisibile perché amplia il potere dei singoli soci si scontra a nostro avviso con alcune questioni di ordine pratico. Lôistituto della Revisione cooperativa, che fa capo alle Associazioni cooperative riconosciute per le società cooperative a loro iscritte e al Ministero dello Sviluppo Economico per le società cooperative non iscritte alle associazioni riconosciute, avviene su specifico pagamento di un tributo. Quindi occorrerebbe meglio definire le modalità attuative, altrimenti si rischia di prevedere una possibilità irreale, in quanto, in particolare per le società cooperative non iscritte ad alcuna associazione, spesso viene denunciata

lôassenza di revisioni a causa delle ridotte risorse, umane e materiali, di cui dispone il Ministero della Sviluppo Economico in relazione proprio a questa attività.
Nondimeno, come già scritto sopra, sempre in relazione alla attività di Revisione rimane la necessità, più volte segnalata anche in precedenti audizioni, di un miglior coordinamento tra attività di Revisione ed attività di Ispezione, che proprio nel contrastare le cooperative spurie potrebbe dare notevoli risultati.
In relazione allôabrogazione dellôart. 6 della legge 3 aprile 2001 n. 142 (**articolo 4** della proposta di legge) relativo al Regolamento interno, ne condividiamo lo spirito perché in questi anni lôobbligo dellôesistenza dei Regolamenti interni delle società cooperative non ha dimostrato di essere in grado di raggiungere lôobiettivo per cui era nato. Non solo viene visto come un ulteriore adempimento burocratico ma molto spesso è stato lo strumento che permetteva gli eventuali abusi, a cominciare dalla dichiarazione della situazione di ñcrisi aziendaleò che viene utilizzata in maniera non corretta.
Capo II ï Artt. 8 -11 ñDisposizioni in materia di appalto, somministrazione di lavoro e distacco di lavoratoriò
Lô **articolo 8** va innanzitutto a modificare lôart. 29 del Dlgs 276/03 escludendo che lôorganizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore (cosa che distingue lôappalto dalla somministrazione) possa risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, salvo che si tratti di lavoratori in possesso di ñcompetenze specialistiche e diverseò da quelle dei lavoratori alle dipendenze del committente, tali da generare un ñevidenteò incremento di produttività e di risultati. In caso di appalto illecito i lavoratori utilizzati dallôappaltatore sono da considerare alle dipendenze del committente.

Tale previsione si presta a due ordini di critiche: da un lato non sarebbe più possibile procedere ad appalti concernenti prestazioni a forte intensità di manodopera di carattere generico (si pensi agli appalti di pulizie o di facchinaggio), dallôaltro è da sottolineare lôambiguità dei termini utilizzati (quali sono le ñcompetenze specialisticheò?; cosa deve intendersi per ñevidente incremento di produttività e di risultatiò ?).
Forse più utilmente si potrebbe affermare la legittimità del ricorso allôappalto (fermo restando lôesercizio esclusivo del potere direttivo e disciplinare da parte dellôappaltatore) per quelle attività, pur ad alta intensità di manodopera, diverse da quelle rientranti nellôoggetto sociale del datore di lavoro committente.

Inoltre si rende automatico il passaggio di lavoratori da un appalto ad un altro, considerandolo come un trasferimento di azienda: si applicherebbe dunque lôarticolo 2112 del codice civile prevedendo il passaggio dei dipendenti dal precedente appaltatore al nuovo appaltatore con il mantenimento dei livelli retributivi e dello status normativo, salvo che il nuovo appalto si presenti come sostanzialmente diverso dal precedente, nel qual caso i lavoratori hanno diritto a unôassunzione ex novo da parte del nuovo appaltatore e senza peggioramento delle condizioni economico-normative.

Si tratta di una norma che scavalca la contrattazione collettiva, che da anni interviene sulla materia con le clausole sociali, e che è lo strumento più indicato per valutare le singole situazioni. Sul punto sarebbe dunque opportuno rinviare alla disciplina posta dai contratti collettivi sottoscritti tra le associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, il ripristino del principio di parità di trattamento economico e normativo tra dipendenti dellôappaltatore e del committente (già previsto dallôart. 3, della legge n. 1369/1960) è condivisibile; resta tuttavia da precisare quale sia il lavoratore ñcomparabileò; dal momento che tale principio dovrebbe essere affermato ña parità di mansioni svolteò (ma si è detto sopra che si può ricorrere allôappalto solo per ñprestazioni diverseò da quelle del committente, che di conseguenza richiedono di norma anche ñmansioni diverse)ò.

Lô **articolo 9** introduce la responsabilità in solido tra distaccante e distaccatario e il principio della parità di trattamento con i lavoratori di pari livello alle dipendenze del soggetto che ne utilizza le prestazioni. In caso di violazione, i lavoratori distaccati sono considerati a tutti gli effetti alle dipendenze del distaccatario.

Si tratta, in pratica, dellôestensione al lavoratore in distacco delle tutele proprie della somministrazione, cosa che è in linea di massima condivisibile. Da considerare tuttavia che il distacco (lecito) presuppone un interesse proprio del datore di lavoro distaccante, che di norma si sostanzia con la formazione del lavoratore presso lôimpresa distaccataria, per cui è da ritenere, almeno allôinizio, che il lavoratore non abbia le stesse performance del dipendente dellôimpresa distaccataria.
Dôaltro lato, per i casi di violazione, pare opportuno lasciare al lavoratore la scelta se mantenere il rapporto con il datore di lavoro distaccante oppure chiedere la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato con il soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, piuttosto che prevedere *ex lege* il passaggio alle dipendenze di questôultimo.