MEMORIA UIL SULLA PROPOSTA DI LEGGE N. 1423 RECANTE "DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SOCIETA' COOPERATIVE, APPALTO, SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO E DISTACCO DEI LAVORATORI".
PRESSO LA XI COMMISSIONE LAVORO DELLA CAMERA DEI DEPUTATI
AUDIZIONE DEL 9 SETTEMBRE 2020

Per quanto riguarda le Società Cooperative, la Uil è sempre stata convinta che la forma cooperativa, se attuata secondo i suoi autentici principi, possa contribuire al superamento della tradizionale contrapposizione tra capitale e lavoro valorizzando l'apporto di ognuno.
Tuttavia, negli anni la falsa cooperazione ha avuto modo di diffondersi ampiamente nel nostro Paese rappresentando uno dei principali elementi di erosione dei diritti e delle tutele dei lavoratori anche in conseguenza della diffusione della c.d. "contrattazione pirata", che si è estesa come per gli altri ambiti produttivi al Sistema della Cooperazione. La stessa peculiarità giuridica del socio lavoratore ha rappresentato per alcune di queste false cooperative un illegittimo strumento di abbattimento dei costi e di indebolimento delle condizioni dei lavoratori.
Proprio al fine di contrastare la diffusione della falsa cooperazione e per combattere le irregolarità nel mondo cooperativo con il Protocollo sottoscritto fra CGIL CISL UIL e LEGACOOP CONFCOOPERATIVE E AGCI e Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico il 10 ottobre 2007 sono nati gli Osservatori Provinciali della Cooperazione, con il compito di "fornire elementi utili per l'attività ispettiva onde renderla più efficace nel sanzionare i comportamenti scorretti" e la possibilità per gli stessi Osservatori di visionare i regolamenti delle cooperative al fine di verificare la scelta dei rapporti di lavoro dei soci nelle stesse ed il rispetto del trattamento economico complessivo. Questo a dimostrazione di una prassi di positive e consolidate relazioni industriali con il Sistema della Cooperazione. Questo a dimostrazione di una prassi di positive e consolidate relazioni industriali con il Sistema della Cooperazione.
Gli Osservatori provinciali della cooperazione sono, per le Organizzazioni Sindacali e il Sistema Cooperativo, forse lo strumento più importante per combattere il proliferare di "sedicenti" cooperative che inquinano il mercato, peggiorando le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti e dei soci. Tutto questo avviene con inaccettabile frequenza nel settore degli appalti pubblici e privati.

Il nostro giudizio sulla proposta di legge n. 1423 per quanto sopra esposto può essere in parte positivo.
Nel merito della proposta, il capo I inerente le disposizioni in materia di società cooperative appare ispirato a voler recuperare lo spirito originario della prima versione della legge n. 142 del 2001.

Accogliamo per questo favorevolmente l'art. 2 che ripristina una più rigida distinzione fra "rapporto associativo e rapporto di lavoro" per le controversie fra socio lavoratore e impresa cooperativa, rimandando al Tribunale ordinario le dispute inerente il rapporto associativo, e al Giudice del lavoro quelle riguardanti l'instaurazione e l'estinzione del rapporto di lavoro.

Positivo anche il contenuto dell'art.3 dove si sancisce l'inderogabilità al ribasso dei trattamenti economici complessivi previsti dai Ccnl stipulati dalle Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative.

In merito all'art. 3 comma 1bis che introduce criteri di rappresentatività datoriale, se da un lato condividiamo l'obiettivo e da tempo ne chiediamo l'individuazione, dall'altro ribadiamo che, per la nostra consolidata posizione, **la materia resta autonoma e propria delle Parti sociali e un eventuale intervento degli strumenti legislativi non può che essere esclusivamente di sostegno.**

L'art. 5 prevede la modifica dell'art.8 del decreto 220/2002 e la possibilità di procedere alle revisioni su segnalazioni dei singoli lavoratori. In tale ottica sarebbe molto più utile prevedere che siano gli Osservatori Provinciali della Cooperazione ad indirizzare le revisioni ma soprattutto le ispezioni dell'Ispettorato territoriale del lavoro, in coerenza con gli scopi ed il regolamento redatto dall'Osservatorio Nazionale della Cooperazione, il quale dovrebbe trovare maggiore spazio e centralità in una proposta di legge come questa finalizzata ad innalzare la qualità del lavoro nella cooperazione. È bene ricordare che mentre le revisioni nelle società cooperative riguardano il rispetto delle norme mutualistico-associative e sono fatte dal sistema Cooperativo stesso insieme al MISE, le ispezioni riguardano questioni giuslavoristiche e sono svolte dall'Ispettorato del Lavoro.

Esprimiamo un giudizio favorevole anche sul capo II contente disposizioni in materia di appalti, somministrazione di lavoro e distacco dei lavoratori. Assistiamo oggi sempre più spesso all'utilizzo di lavoratori e lavoratrici all'interno di processi produttivi frammentati che prevedono il frequente ricorso a catene di appalti e subappalti. La corretta applicazione delle norme sugli appalti pubblici e privati e sulle concessioni, la legalità e la trasparenza delle procedure negli affidamenti, rappresentano un importante fattore di crescita del Paese. Per la Uil è fondamentale facilitare e favorire investimenti che aumentino la produttività e che garantiscano al contempo una maggiore occupazione, tutto ciò nel rispetto dei contratti collettivi e delle condizioni economiche e di lavoro.

Nell'ambito del nostro ordinamento giuridico l'esternalizzazione dell'attività è regolamentata secondo diversi modelli contrattuali a partire dalla somministrazione di lavoro, al distacco di manodopera, fino al contratto d'appalto. Particolare attenzione è sempre stata rivolta a quel contratto d'appalto che implichi un forte impiego di manodopera (c.d. labour intensive) che ben si presta ad essere utilizzato con finalità elusive della disciplina legislativa e contrattuale vigente (con la dispersione delle responsabilità e la potenziale disparità di trattamento tra i dipendenti del committente e dell'appaltatore), con la conseguenza di rendere spesso difficoltosa la corretta imputazione del rapporto di lavoro e dei conseguenti obblighi.

Se la disciplina di riferimento per stabilire il perimetro di liceità o meno e, quindi, se un appalto è genuino, è l'art. 29 Dlgs 276/2003 che pone i criteri per distinguere la somministrazione di lavoro dal contratto di appalto, vanno nella giusta direzione le modifiche apportate a tale norma.
In particolare, l'art. 8 prevede l'introduzione del comma 1bis in cui si specifica che l'appalto cosiddetto "*labour intensive*", ossia consistente essenzialmente in prestazioni di lavoro, è lecito solo se riguarda lavoratori specializzati che garantiscono un notevole valore aggiunto rispetto all'ipotesi che quel servizio sia eseguito da normali dipendenti del committente. Mentre in caso di appalti di mera manodopera, ovvero di carenza dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore o di un suo rischio d'impresa, si prevede che i dipendenti di quest'ultimo sono considerati dipendenti del committente.

Apprezzabile anche la modifica del comma 3 dell'art. 29 inerente l'ipotesi di cambio d'appalto che prevede e rafforza l'applicazione dell'articolo 2112 c.c. e il passaggio dei dipendenti dal precedente appaltatore al nuovo con il mantenimento degli stessi trattamenti economici e normativi, salvo che il nuovo appalto si presenti come sostanzialmente diverso dal precedente. Condividiamo altresì in tale ultimo caso l'applicazione della clausola sociale, mediante la quale i lavoratori hanno diritto a un'assunzione da parte del nuovo appaltatore e alle medesime condizioni economico-normative. Infine, siamo favorevoli anche al nuovo comma 3-quater e all'introduzione della solidarietà tra committente e appaltatore nell'ipotesi di appalti interni a un ciclo produttivo (compresi facchinaggio, pulizia e manutenzione ordinaria di impianti), affinché i dipendenti dell'appaltatore abbiano un trattamento non peggiore di quelli del committente.

In merito all'art. 9 che prevede un intervento sulla disciplina del distacco dei lavoratori, siamo favorevoli alla proposta di introdurre una responsabilità in solido tra distaccante e distaccatario e al principio di parità di trattamento per tutta la durata del distacco.

Importante l'aver previsto all'art. 10 la concreta applicazione della clausola sociale (ex art. 50 d.lgs. 50/2016), negli affidamenti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, intesa sia come obbligo di dare piena stabilità occupazionale al personale sia di garantire da parte dell'aggiudicatario delle condizioni di orario e retribuzione stabilite dai contratti collettivi firmati dalle Organizzazioni maggiormente rappresentative (ex art. 51 d.lgs. 81/2015).