

## Il trattamento economico minimo dei soci lavoratori di cooperativa, ed il rilievo della categoria merceologica in relazione alla contrattazione collettiva di diritto comune

di M. Bachini - 26 Ottobre 2024

Le due sentenze del Tribunale di Milano in commento (10 giugno 2024, n. 2784 e 12 giugno 2024, n. 2785) si segnalano per aver affrontato un tema non frequentatissimo dalla giurisprudenza – il trattamento economico minimo dei soci lavoratori di cooperativa – ma ricco di implicazioni, in ordine alla delimitazione dei confini della libertà sindacale garantita dall’art. 39 Cost.

### La vicenda processuale

Due lavoratori (già) dipendenti di una società cooperativa hanno convenuto in giudizio la datrice di lavoro e -quale coobbligata in solido, ex art. 29 d.lgs. 276/2003- la committente della medesima, allegando, per quanto di interesse ai fini delle presenti note:

- di essere stati impiegati, per l’intera durata del rapporto, nell’ambito di un appalto, avente ad oggetto “*il trasporto, la consegna ed il montaggio di mobili*”;
- di avere svolto mansioni di facchino e di autista montatore;
- di avere percepito la retribuzione come stabilita dal CCNL Multiservizi (e dunque computata sulla base delle relative tabelle retributive), generalmente applicato dalla Cooperativa.

Sulla base di tale premesse, hanno richiesto che venisse accertato e dichiarato il loro diritto a vedersi applicato il “*trattamento economico complessivo*” stabilito dal contratto collettivo “*del settore e della categoria affine*” alle prestazioni rese, individuato nel CCNL Logistica, Trasporto Merci e Spedizioni, in conformità al disposto dell’art. 3 L. 142/2001.

Il Giudice adito, all’esito di un’articolata disamina della questione, ha accolto le domande, con sentenze non definitive, rimettendo la liquidazione delle conseguenti differenze non retribuite, poi accertate -mediante ricorso a consulenza tecnica d’ufficio contabile- con le pronunce, definitive, di condanna, qui in commento.

Si evidenzia, per miglior comprensione, che le sentenze non definitive sono riportate nelle successive pronunce, nel loro tenore letterale.

### Il quadro normativo

I soci lavoratori di cooperativa -in ossequio alla disposizione su cui i ricorrenti hanno fondato la propria domanda (art. 3 L. 142/2001)- hanno diritto alla corresponsione, “*Fermo restando quanto previsto dall’articolo 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300, [di] 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*”.

Con la precisazione, introdotta dall'art. 7 d.l. 248/2007 (conv. dalla l. 31/2008), che *“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”*.

L'assetto complessivo del sistema, ed in particolare la disposizione ultima menzionata, hanno passato senza conseguenze il vaglio di legittimità costituzionale.

Il Giudice delle Leggi (Corte Cost. 26/03/2015 n. 51) ha infatti ritenuto che la norma si sia in realtà limitata a richiamare *“i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36 Cost.”*; piuttosto che *“assegnare ai predetti contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall'art. 39 Cost., mediante un recepimento normativo degli stessi”*.

Una considerazione, peraltro, del tutto conforme all'orientamento pacifico della giurisprudenza circa la portata precettiva dell'art. 36 Cost. (cfr. ad es. Cass. 10/10/2023 n. 28321), e che si spiega anche nella considerazione della *ratio* delle norme, emanate al dichiarato scopo di contrastare *“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.”* (Corte cost. 51/2015 cit.).

### **La motivazione delle sentenze in commento**

Il Giudice prende le mosse dal rilievo della diretta derivazione del sistema normativo di cui si tratta proprio dal precetto dell'art. 36 Cost., con ciò echeggiando l'opinione dottrinale (GRANDI *Contrattazione collettiva, contratti pirata e regolamenti nella determinazione dei livelli retributivi nelle cooperative di produzione e lavoro*, in *Variat. Temi Dir. Lav.* 2017, fasc. 2, pag. 367) secondo cui *“con questa norma il legislatore ha inteso ribadire la parificazione della disciplina del trattamento economico del rapporto di lavoro nelle cooperative e nelle imprese capitalistiche, richiamando anche per il lavoro nelle cooperative i principi di proporzionalità e sufficienza previsti dall'art. 36 Cost. Ma mentre il principio di proporzionalità viene esplicitamente ripreso con una formula che ricalca il dettato costituzionale, il principio di sufficienza viene individuato nel minimo retributivo previsto, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine”*.

Vengono poi individuati il *“settore”* o la *“categoria”* riconoscendone i tratti (sulla scorta del precedente di legittimità di Cass. 20/02/2019 n. 4951) nel riferimento *“all'attività economica svolta in concreto dalla società cooperativa e nel cui ambito il lavoratore è addetto”*.

Degna di nota, al proposito, è la precisazione che -come già era stato riconosciuto dal Tribunale di Genova (sent. 01/08/2022 n. 431) in situazione perfettamente sovrapponibile-

*“quando i soci lavoratori vengano impiegati in esecuzione di un appalto, è all’oggetto di quest’ultimo che occorre guardare per identificare il settore di appartenenza, poiché esso rappresenta il contesto di operatività effettiva della cooperativa affidataria. Un’interpretazione che formalisticamente privilegiasse invece l’oggetto identificato dal regolamento interno o addirittura dallo statuto si presterebbe a operazioni di aggiramento della norma compiute inserendovi attività di fatto mai praticate”.*

Sulla base di tali premesse, il Giudice, con ragionamento assai articolato, ha dapprima esaminato quale fosse il settore/la categoria in cui la cooperativa operava, considerando una pluralità di indici -l’oggetto sociale, il codice ATECO riportato nella visura camerale, il regolamento interno delle società, l’oggetto del contratto di appalto, la natura delle prestazioni rese dai ricorrenti- riconoscendo trattarsi di attività di *“trasporto e logistica”*.

Ha quindi verificato se *“il CCNL Multiservizi, le cui tabelle retributive sono state utilizzate da[lla cooperativa, potesse] ritenersi un parametro idoneo ad operare il raffronto richiesto dall’art. 3, l. 142/2001”*, vagliando, con esito negativo, se tale contratto potesse comunque applicarsi al settore dei trasporti e della logistica.

È del tutto plausibile che lo scopo di tale verifica fosse mirato allo scopo di escludere la fattispecie -di concorso di pluralità di contratti collettivi applicabili alla stessa categoria merceologica – disciplinata dall’art. 7 d.l. 248/2007: infatti, espressamente il Giudice avverte che *“ciò di cui si discute non è il livello di rappresentatività delle oo.ss. stipulanti il CCNL Multiservizi, ma la sua riferibilità al settore di operatività della cooperativa”*.

Ritenuto, infine, che all’attività svolta dalla datrice di lavoro, nell’esecuzione dell’appalto considerato, fosse invece da applicare il CCNL Trasporto Merci, Logistica e Spedizioni, e verificato che il trattamento economico previsto dallo stesso fosse nettamente migliorativo di quello riconosciuto dalla cooperativa sulla base delle previsioni del CCNL Multiservizi, ha accertato, con istruttoria orale, l’inquadramento spettante ai lavoratori e l’orario dai medesimi di fatto osservato.

In esito ai sintetizzati accertamenti, ha condannato la committente (la cooperativa, nel frattempo, terminata la liquidazione era stata cancellata dal Registro delle Imprese) al pagamento delle relative differenze retributive, la cui liquidazione è stata affidata ai separati giudizi conclusi con le sentenze in esame, che risultano non essere state appellate, essendosi conclusa la vicenda in via di transazione.

### **Il perdurante rilievo della categoria merceologica nell’ambito della contrattazione collettiva di diritto comune**

Come accennato in apertura, le pronunce in esame inducono a qualche riflessione sulla residua operatività della categoria merceologica, e sull’incidenza della stessa in ordine al principio di libertà sindacale.

È stato efficacemente osservato come *“l’organizzazione sindacale corporativa ave[ss]e] come presupposto il concetto di categoria professionale... Le categorie professionali erano individuate e definite... per legge... secondo criteri che avevano riferimento alle categorie merceologiche della produzione”* (PERSIANI *Diritto sindacale*, 1992, pag. 9).

Attraverso la determinazione autoritativa delle categorie, veniva circoscritta “l’area di riferimento rappresentativo” delle organizzazioni sindacali (PERA – PAPALEONI *Diritto del lavoro*, 2003, pag. 95), e delimitato l’ambito di operatività del contratto collettivi (efficace *erga omnes*).

Tali principi trovavano la propria traduzione normativa nel 1° comma del citato art. 2070 c.c., in base al quale, come noto, “L’appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell’applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l’attività effettivamente esercitata dall’imprenditore”.

La caduta dell’ordinamento corporativo ha innescato un lungo dibattito giurisprudenziale circa la applicabilità della disposizione anche alla contrattazione collettiva di diritto comune (di cui da ampiamente conto PERA. *La contrattazione collettiva di diritto comune e l’art. 2070 c.c.*, in Giust. Civ. 1997, fasc. 5, pag. 1203), risolta solo nel 1997 dalle Sezioni Unite della Cassazione (sentenza 26/03/1997 n. 2665) con decisione cui poi la giurisprudenza si è successivamente pressoché unanimemente adeguata, secondo la quale “Il primo comma dell’art. 2070 c.c. (secondo cui l’appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell’applicazione del contratto collettivo, si determina secondo l’attività effettivamente esercitata dall’imprenditore) non opera nei riguardi della contrattazione collettiva di diritto comune, che ha efficacia vincolante limitatamente agli iscritti alle associazioni sindacali stipulanti e a coloro che, esplicitamente o implicitamente, al contratto abbiano prestato adesione. Pertanto, nell’ipotesi di contratto di lavoro regolato dal contratto collettivo di diritto comune proprio di un settore non corrispondente a quello dell’attività svolta dall’imprenditore, il lavoratore non può aspirare all’applicazione di un contratto collettivo diverso, se il datore di lavoro non vi è obbligato per appartenenza sindacale, ma solo eventualmente fare riferimento a tale disciplina come termine di riferimento per la determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost., deducendo la non conformità al precetto costituzionale del trattamento economico previsto nel contratto applicato”.

Ciò non toglie che, se tale è il principio di ordine generale, il concetto di categoria merceologica abbia completamente perso ogni rilievo applicativo.

Già l’art. 36 Stat. Lav. stabiliva infatti che “Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo Stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un’attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all’esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l’obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona”.

Nessun pericolo di illegittimità costituzionale (per violazione del principio di libertà sindacale) è stato individuato nella disposizione in questione, giacché, “a norma dell’art. 36 legge n. 300 del 1970, la cosiddetta clausola sociale (prevedente l’obbligo per il datore di lavoro, che benefici di agevolazioni economico-finanziarie nei rapporti con lo stato e gli enti pubblici, di praticare nei confronti del personale dipendente condizioni non inferiori a quelle previste dal ccnl di categoria) costituisce una clausola a favore di terzi, che attribuisce ai lavoratori un autonomo diritto soggettivo non all’applicazione diretta di tutto il contratto collettivo di categoria (non comportando detta clausola una estensione dell’efficacia sogget-

tiva del contratto), bensì al rispetto del trattamento minimo previsto dal suddetto contratto” (Cass. Sez. Lav. 25/07/1998 n. 7333), costituendo dunque la tabella retributiva del contratto di settore “la funzione di termine di raffronto, nel senso di fornire una semplice indicazione di minimo livello normativo e retributivo da rispettare” (Cass. Sez. Lav. 21/12/1991 n. 13834).

Ancora, in materia di appalti pubblici, hanno fatto riferimento alla categoria, o al settore, dapprima l’art. 118 d.lgs. 106/2003 (“L’affidatario è tenuto ad osservare integralmente il trattamento economico e normativo stabilito dai contratti collettivi nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni; è, altresì, responsabile in solido dell’osservanza delle norme anzidette da parte dei subappaltatori nei confronti dei loro dipendenti per le prestazioni rese nell’ambito del subappalto”); successivamente l’art. 50 d.lgs. 50/2016 (“Per gli affidamenti dei contratti di concessione e di appalto di lavori e servizi diversi da quelli aventi natura intellettuale, con particolare riguardo a quelli relativi a contratti ad alta intensità di manodopera, i bandi di gara, gli avvisi e gli inviti inseriscono, nel rispetto dei principi dell’Unione europea, specifiche clausole sociali volte a promuovere la stabilità occupazionale del personale impiegato, prevedendo l’applicazione da parte dell’aggiudicatario, dei contratti collettivi di settore di cui all’articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81”); ed infine l’art. 11 d.lgs. 36/2023 (“Al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni è applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l’attività oggetto dell’appalto o della concessione svolta dall’impresa anche in maniera prevalente”).

Anche in relazione a tale fattispecie normativa la giurisprudenza ha fugato ogni dubbio di contrasto con l’art. 39 Cost., essendo pacifico l’orientamento che preclude alla stazione appaltante di imporre l’applicazione di un determinato contratto collettivo.

Come ha sinteticamente ricostruito TAR Lombardia 28/11/2023 n. 2830, la giurisprudenza si è espressa secondo una linea basata sulla “assoluta centralità della libertà di iniziativa economica dell’imprenditore (intesa soprattutto nella sua accezione euro-unitaria di libertà di concorrenza), nel senso cioè che la stazione appaltante non può mai imporre al concorrente un particolare modello di organizzazione del lavoro, quale che sia il modo con cui tale imposizione viene esercitata (ad esempio attraverso la prescrizione di un particolare tipo di contratto di lavoro o di CCNL o del livello di inquadramento).

Come ogni diritto di rango costituzionale, tuttavia, anche quello sin qui tratteggiato incontra un limite estremo ed invalicabile, e cioè l’esigenza di evitare che esso sconfini abusivamente nella lesione del principio di buon andamento della pubblica amministrazione (art. 97 Cost.) e nel pregiudizio dei diritti sociali costituzionalmente tutelati (artt. 4, 35 e 36 Cost.)”.

Il ragionamento implicitamente richiama l’orientamento di legittimità e merito su riportato, in merito alla portata precettiva dell’art 36 Cost. e sull’utilizzabilità delle tabelle del CCNL leader quale parametro di raffronto della sufficienza e proporzionalità della retribuzione.

È infine da considerare come l'art. 29, comma 2, lett. a), d.l. 19/2024 (convertito, con modificazioni, dalla l. 56/2024), abbia modificato l'art. 29 d.lgs. 276/2003, inserendo il comma 1 bis, che prevede che *“al personale impiegato nell'appalto di opere o servizi e nel subappalto spetta un trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale e territoriale stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto e del subappalto”*.

Anche in questo caso, si tratta di una norma non sospettabile di ledere il principio di libertà sindacale, giacché *“la legge non impone ... di cambiare il contratto collettivo applicato ma, piuttosto, esige che il datore di lavoro, per il periodo dell'appalto, vada a integrare [ove ciò sia necessario] sia la retribuzione, sia gli istituti normativi (congedi, ferie, permessi, eccetera) applicati al dipendente”* (così FALASCA *Doppia verifica sui contratti da utilizzare negli appalti*, in [www.ntpluslavoro.ilsole24ore.com](http://www.ntpluslavoro.ilsole24ore.com)).

In relazione a tale disposizione, che tante perplessità ha destato, per la difficoltà di concreta attuazione, negli operatori pratici, le sentenze in commento possono dunque offrire un significativo ausilio interpretativo.

Maurizio Bachini, avvocato in La Spezia

Visualizza i documenti: [Trib. Milano, 10 giugno 2024, n. 2784](#); [Trib. Milano, 12 giugno 2024, n. 2785](#)