

Stampato con il contributo del Miur - Prin 2003 su "Istituzioni locali e contrattazione collettiva nella riforma dei mercati del lavoro", coordinatore scientifico prof. Mario Rusciano - Unità di ricerca di Trento su "Contrattazione collettiva decentrata e mercati del lavoro", responsabile scientifico prof. Carlo Zoli

# Impresa Sociale

## I rapporti di lavoro nelle cooperative sociali

ISSAN  
*edizioni*

Istituto Studi Sviluppo Aziende Nonprofit  
Via Inama, 5 - 38100 Trento  
e-mail: [issan@issan.info](mailto:issan@issan.info)  
Tel. 0461.88.22.89 Fax 0461.88.22.94

**Direttore responsabile**  
Felice Scalvini

**Direzione scientifica**  
Carlo Borzaga, Luca Fazzi

### **Comitato editoriale**

Gregorio Arena, Gianpaolo Barbetta,  
Luigino Bruni, Fabrizio Cafaggi, Ivo Colozzi,  
Pierpaolo Donati, Gianluca Fiorentini,  
Giorgio Fiorentini, Gianna Giannelli,  
Domenico Marino, Antonio Maticena, Salvo  
Pettinato, Giovanna Rossi, Marina Schenkel,  
Claudio Travaglini, Stefano Zamagni

### **Redazione scientifica**

Michele Andreaus, Marco Bombardelli,  
Giulio Ecchia, Danilo Galletti, Giorgio  
Giorgetti, Andrea Giovanardi, Benedetto  
Gui, Marco Musella, Luca Nogler, Lorenzo  
Sacconi, Luca Solari, Ermanno Tortia,  
Flaviano Zandonai

## Sommario

<b>GLI AUTORI</b>	<b>4</b>
-------------------	----------

<b>EDITORIALE</b>	<b>5</b>
-------------------	----------

*Carlo Borzaga*

<b>INTRODUZIONE</b>	<b>7</b>
---------------------	----------

*Luca Nogler e Giorgio Bolego*

### SAGGI

<b>I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale</b>	<b>17</b>
---	-----------

*Giorgio Bolego*

<b>I rapporti di lavoro autonomo tra cooperative sociali e non soci: collaborazioni continuative e coordinate, lavoro a progetto, prestazioni occasionali</b>	<b>49</b>
---	-----------

*Matteo Borzaga*

<b>Il rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative sociali</b>	<b>83</b>
--	-----------

*Stefania Brun*

<b>Profili lavoristici del regolamento interno delle cooperative sociali</b>	<b>108</b>
--	------------

*Daniele Simonato*

#### Responsabile recensioni

(cui inviare i volumi da recensire)

Marco Musella  
Università degli Studi di Napoli -  
Dip.to Teoria Economica  
Via Rodinò, 22 - 80100 Napoli

#### Proprietà

Consorzio Nazionale della Cooperazione  
di Solidarietà Sociale Gino Mattarelli  
Soc. Coop. a r.l.  
Via Rose di Sotto, 53 - 25126 Brescia  
Tel. 030.28.93.411 Fax 030.28.93.425

#### Redazione

Federica Silvestri - ISSAN  
mail: redazione@impresasociale.info

#### Grafica e fotocomposizione

èdiZac grafica (Tn)

#### Stampa

Lineagrafica Bertelli Editori snc (Tn)

#### Diffusione nazionale

#### Cadenza trimestrale

#### Registrazione

Tribunale di Trento n. 1257 del 15/07/05

<b>Brevi note sulla partecipazione dei lavoratori nelle cooperative (e nelle imprese) sociali</b>	<b>136</b>
---	------------

*Antonio Fici*

## CONFRONTI

---

<b>Forum. I rapporti di lavoro nelle cooperative sociali: le opinioni dei protagonisti</b>	<b>147</b>
--	------------

*Intervista a: B. Ciucci, G. Dal Zovo, V. Maiorano, M. Rubino, R. Zoffoli*

## RECENSIONI, SEGNALAZIONI E DOCUMENTI

---

<b>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro</b>	<b>164</b>
<b>Legge 8 novembre 1991, n. 381</b>	<b>223</b>
<b>Legge 12 marzo 1999, n. 68</b>	<b>227</b>
<b>Legge 3 aprile 2001, n. 142</b>	<b>228</b>
<b>Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276</b>	<b>234</b>
<b>Decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155</b>	<b>236</b>
<b>English abstract</b>	<b>237</b>

### Abbonamenti

**sostenitore** 70 euro

**ordinario** 45 euro

**estero** 80 euro

**individuale** 25 euro

**copie singole** 15 euro

**copie arretrate** 10 euro

Ci si abbona tutto l'anno.  
L'abbonamento dà diritto a ricevere i quattro numeri della Rivista che escono nel corso dell'anno.

La quota di abbonamento è da versare al  
**C/C postale n. 6238555**,  
intestato a **ISSAN** Istituto Studi Sviluppo Aziende Nonprofit  
oppure alle seguenti coordinate:  
BAN X 0760-01800-000062238555  
IBAN IT-18-X07601-01800-000062238555  
L'impegno di abbonamento è continuativo, salvo regolare disdetta da notificarsi entro il 31 dicembre.

### Ufficio Abbonamenti

ISSAN  
telefono: 0461.88.22.89 - 0461.88.37.82  
mail: abbonamenti@impresasociale.info

## Gli autori

---

**GIORGIO BOLEGO**

Professore associato di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Trento, Facoltà di Economia

---

**LUCA NOGLER**

Professore ordinario di Diritto del lavoro e Direttore del Dipartimento di scienze giuridiche dell'Università degli Studi di Trento

---

**MATTEO BORZAGA**

Ricercatore di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Trento, Facoltà di Giurisprudenza

---

**STEFANIA BRUN**

Ricercatrice di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi di Trento, Facoltà di Giurisprudenza

---

**DANIELE SIMONATO**

Assegnista di ricerca presso l'Università degli Studi di Padova

---

**ANTONIO FICI**

Professore associato di Diritto privato presso l'Università degli Studi del Molise, Facoltà di Economia

## Editoriale

Le imprese sociali sono, nella grande maggioranza, organizzazioni ad alta intensità di lavoro: sono cioè imprese il cui successo economico e la cui capacità di garantire servizi di qualità e di operare a vantaggio della collettività dipende in larghissima parte, dall'impegno dei lavoratori. Un impegno che, come hanno dimostrato diverse ricerche, è influenzato in modo decisivo dalla capacità di attrarre lavoratori motivati, disponibili a condividere la *mission* organizzativa, ma anche dalla capacità di soddisfare le loro aspirazioni, sia di reddito e di sicurezza dell'occupazione che di crescita professionale, di equità e di qualità delle relazioni.

In altri termini, ciò che l'esperienza di questi anni sembra dimostrare è che la gestione dei rapporti di lavoro dentro le imprese sociali è molto più complessa di quella delle altre organizzazioni, pubbliche e private: meno autoritarismo e scambi economici (tra lavoro offerto e reddito), da una parte, più condivisione, più partecipazione e più attenzione ai rapporti interpersonali, dall'altra. Una diversità che per non andare dispersa ha bisogno di essere codificata, tradotta in modelli trasferibili e riconosciuti, anche attraverso innovazioni coerenti delle legislazione sul lavoro e delle pratiche contrattuali. E ciò soprattutto dopo che negli ultimi dieci anni le imprese sociali sono cresciute in misura rilevante, occupano qualche centinaio di migliaia di lavoratori, con flussi annui in entrata di decine di migliaia di nuovi occupati.

Risulta infatti sempre più evidente la difficoltà a conciliare le specificità dei rapporti di lavoro in queste imprese con una legislazione e delle prassi contrattuali ancora tutte imperniate intorno ad una concezione del lavoro come puro scambio economico tra due parti di cui una, il lavoratore, è per definizione e sempre quella più debole. Così come risulta chiaro che se non si riusciranno a sviluppare le necessarie innovazioni, le modalità contrattuali tradizionali finiranno per prevalere pur non essendosi dimostrate, almeno fino ad ora, in grado di garantire al contempo efficienza e soddisfazione

dei lavoratori. E che questo pericolo sia già oggi piuttosto serio lo dimostrano il crescente numero di denunce e di dibattiti su presunti casi di sfruttamento dei lavoratori nelle imprese sociali che, a partire da situazioni reali ma circoscritte e spesso causate da consapevoli comportamenti delle pubbliche amministrazioni che esternalizzano la produzione di servizi anche delicati come quelli sociali attraverso gare al massimo ribasso, lasciano intendere (quando addirittura non affermano in modo esplicito) che si tratta di fenomeni generalizzati diffusi a tutte, o quasi, le imprese sociali. Dimenticando che le forme di lavoro precario e sottopagato sono spesso più utilizzate nei servizi gestiti direttamente dalle pubbliche amministrazioni e che nessuna ricerca ha mai dimostrato che le condizioni di lavoro siano migliori nelle imprese for-profit che operano negli stessi settori.

Perché le esperienze positive maturate in questi anni in molte imprese sociali non vadano perdute è quindi necessario continuare a lavorare per consolidare le innovazioni attraverso sia la ricerca che l'elaborazione di proposte di interventi normativi e di prassi contrattuali innovative. A partire anche da un'analisi attenta e critica della situazione attuale, dei limiti delle normative vigenti e degli spazi di autonomia su cui i dirigenti delle imprese sociali possono contare.

Negli anni passati *Impresa Sociale* ha trattato spesso questi temi, privilegiando però la presentazione dei risultati di alcune ricerche. Questo numero della Rivista è invece interamente dedicato all'analisi del contesto normativo e contrattuale delle cooperative in generale e in particolare delle cooperative sociali. Esso dà conto in modo sistematico delle norme e delle prassi in vigore, dei loro limiti, ma anche degli spazi di autonomia che esse lasciano a chi vuole cercare di creare e consolidare modelli innovativi di gestione delle risorse umane.

Questo numero della Rivista, coordinato con precisione ed esperienza da G. Bolego e L. Nogler, può essere quindi letto secondo due diverse ottiche: quella di chi gestisce imprese sociali e sente il bisogno di approfondire la normativa di interesse e quella di chi è alla ricerca di nuovi modelli da tradurre in proposte di interventi legislativi. In un prossimo futuro sarà interessante (e possibile appena saranno disponibili i risultati della ricerca in corso su circa quattrocento cooperative sociali e seimila lavoratori) confrontare le riflessioni contenute in questo volume della Rivista con quelle che emergeranno da una analisi della realtà finalmente basata su un campione di imprese sociali statisticamente rappresentativo dell'universo.

*Carlo Borzaga*

## Introduzione

*Luca Nogler e Giorgio Bolego*

### 1. La spiegazione del fenomeno delle cooperative sociali

La seconda rilevazione dell'Istat sulle cooperative sociali iscritte nei registri nazionali e provinciali (Istat, 2006) evidenzia che, al 31 dicembre 2003, esse erano 6.159, con un incremento dell'11,7% rispetto alla precedente rilevazione riferita al 2001. Nel 60,2% dei casi si tratta di cooperative che erogano servizi socio-sanitari ed educativi (tipo a), 3.707 unità) e nel 32,1% di unità che si occupano di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati (tipo b), 1.979 unità). Le cooperative sociali ad oggetto misto (che svolgono attività sia di tipo a) sia di tipo b)) ed i consorzi sono, invece, molto meno numerosi: 249 le prime (4%), 224 i secondi (3,6%).

Dalla rilevazione emerge inoltre che tali imprese sociali occupano circa 190 mila lavoratori remunerati (161 mila dipendenti e 28 mila lavoratori con contratto di collaborazione) e 32 mila non remunerati (28 mila volontari e 4 mila obiettori di coscienza). Il 70% circa delle risorse umane è costituito da donne. Inoltre, dal punto di vista economico, le cooperative sociali realizzano nel complesso circa 4,5 miliardi di euro di fatturato.

Tra le cooperative di tipo a) il settore di attività più diffuso è l'assistenza sociale, il servizio più frequentemente offerto è l'assistenza domiciliare e la categoria di utenza privilegiata è costituita da minori; tra le cooperative di tipo b), l'inserimento lavorativo riguarda soprattutto i disabili (invalidi fisici, psichici e sensoriali).

Questi dati dimostrano inconfutabilmente che il modello della cosiddetta economia sociale sta acquisendo un peso sempre più significativo nel mercato del lavoro, confermando la forte capacità di assorbimento della forza lavoro e di creazione di nuovi ruoli e profili professionali già registrata nella rilevazione del 2001.

Tuttavia, il dibattito sulla “questione lavoro” nel terzo settore è caratterizzato dal confronto tra tesi opposte.

Secondo un primo orientamento, il successo del nonprofit sarebbe ascrivibile alle sue capacità di sfruttare le difficoltà occupazionali riguardanti alcune categorie di lavoratori (giovani, donne, persone svantaggiate), creando posti di lavoro precari, poco qualificati e remunerati meno di quelli offerti dalla pubblica amministrazione o dal for-profit. In quest’ottica si è affermato che le cooperative sociali “sono, in sostanza, delle forme giuridiche di esercizio dell’impresa a costi inferiori rispetto a quelli richiesti dal mercato, perché si avvantaggiano del lavoro non pagato dei soci volontari, risparmiano sui soci svantaggiati, hanno diritto a convenzioni dirette con le amministrazioni pubbliche al di fuori di concorsi e delle gare di appalto, nonché godono di un regime tributario agevolato per quanto riguarda gli acquisti di beni, e così via” (Carinci, 2001, p. 4).

Per un secondo orientamento, invece, l’occupazione del terzo settore non è poco remunerata o precaria; anzi, il lavoro nell’impresa sociale è frutto di scelte consapevoli dei lavoratori attratti da aspetti del lavoro tipici del settore nonprofit, che esulano dalla sicurezza del posto e dal profilo retributivo. In particolare, i più autorevoli teorici del “lavoro sociale” (Borzaga, 2003) individuano il *proprium* delle imprese in esame nella loro idoneità a contrastare i fallimenti nei rapporti contrattuali con i lavoratori, che sarebbero particolarmente evidenti nell’ambito dei servizi a domicilio o comunque ad alto contenuto relazionale, laddove è “molto difficile se non impossibile controllare l’*effort* dei lavoratori e la corrispondenza tra lo stesso, il salario e le condizioni di lavoro”. In questi contesti, sarebbe dunque necessario predisporre “un *mix* di incentivi non esclusivamente estrinseci e monetari, ma soprattutto di tipo intrinseco e relazionale, così da attrarre solo o prevalentemente lavoratori motivati a fornire, anche in assenza di contratti” (*rectius*: controlli) “stringenti, un livello di *effort* efficiente” (Borzaga, 2003, p. 553). Ora, le ricerche empiriche danno decisamente ragione a quest’ultima tesi, evidenziando il forte richiamo morale che le cooperative sociali riescono ad esercitare sulle risorse umane, con la conseguenza che la scelta di operare nel nonprofit è quasi sempre dettata da profonde motivazioni, che poco hanno a che fare con la ricerca di un’occupazione qualsiasi. In altri termini, chi sceglie di lavorare nel nonprofit è persona che, pur sapendo di poter guadagnare di più in altri enti, assegna priorità alla realizzazione di obiettivi di natura altruistica o morale (Mongera, 2004, p. 10). Accettare una minor remunerazione è, in questo caso, un modo per assecondare la funzione distributiva svolta dall’organizzazione nonprofit.



In particolare, le ricerche “sul campo” (Borzaga, 2000; Borzaga, Depedri, 2003) dimostrano che la bassa retribuzione del nonprofit risulta controbilanciata da un’elevata formazione interna: la partecipazione dei lavoratori (soci e non soci) ad attività formative è nelle cooperative sociali più elevata (60,4%) rispetto alla media di settore e, soprattutto, delle organizzazioni for-profit (27,4%) e pubbliche (54,7%). Ben il 23% del personale remunerato delle cooperative sociali svolge (o ha svolto) una formazione di medio-lungo periodo, mentre più del 37% ha partecipato ad attività formative di breve periodo. Si può quindi affermare che le cooperative sociali investono una parte non marginale delle proprie risorse in attività formative, che in parte vanno ad integrare la formazione scolastica (anche se il titolo di studio dei lavoratori è nelle cooperative mediamente più elevato che nelle altre tipologie organizzative del settore) ed in parte a creare personale più specializzato<sup>1</sup>. La formazione pare, inoltre, rappresentare un meccanismo di compensazione del basso profilo professionale dei lavoratori, poiché solo il 38% di essi proviene da precedenti esperienze lavorative (contro il 45% negli enti pubblici).

Altrettanto soddisfacenti risultano, inoltre, l’autonomia decisionale, l’ambiente di lavoro, il riconoscimento per l’attività svolta, oltre ad aspetti intrinseci come le relazioni interne e l’utilità sociale del lavoro. Infine, occorre considerare le utilità che derivano dal fatto di vivere il rapporto di lavoro come relazione e non semplicemente come uno scambio tra soggetti costitutivamente estranei tra loro, nel senso che agiscono con logiche e *status* sociale differenti e tendenzialmente con visioni confliggenti tra loro. *Last but not least* occorre sottolineare che sullo sfondo del successo del modulo organizzativo dell’impresa sociale restano, rispettivamente, le prerogative legate al dato che i lavoratori possono essere soci dell’organizzazione datoriale, così come la valenza sociale dell’attività svolta che soddisfa, notoriamente, esigenze posizionali del lavoratore.

## 2. Le forme giuridiche di erogazione del lavoro nelle cooperative sociali

Dal punto di vista giuslavoristico, la cornice normativa in cui si colloca il rapporto tra lavoratore e cooperativa sociale è, innanzitutto, delineata dalla legge 8 novembre 1991, n. 381: un provvedimento che

<sup>1</sup> Tali dati devono però essere valutati anche in considerazione del fatto che le cooperative sono maggiormente presenti, rispetto alle altre tipologie organizzative, nel settore educativo e di inserimento al lavoro, per i quali una formazione interna è spesso necessaria.

presenta una connotazione fortemente promozionale (Mariani, 1992, p. 211) e che ha introdotto un modello peculiare e di problematica collocazione all'interno dello schema societario delle cooperative. Infatti, lo scopo delle cooperative sociali consiste nel perseguimento "dell'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini" (art. 1, primo comma), revocando in dubbio la loro sussumibilità al *genus* cooperativa. Tuttavia, a tale interrogativo gli interpreti tendono a dare una risposta positiva sulla base della considerazione che non è corretto operare una rigida contrapposizione tra solidarietà e mutualità, dovendosi ritenere che, "all'interno del più ampio tipo composto da tutte le imprese con scopo mutualistico", la causa del contratto associativo della cooperativa sociale assume "autonoma configurazione" nel comprendere l'interesse solidaristico dei soci (Venditti, 1994, p. 54; Riccardelli, 1993, p. 655).

In secondo luogo va precisato che, sotto l'unica denominazione di cooperativa sociale, la l. n. 381 del 1991 contempla due distinte figure: le cooperative per la gestione di servizi socio-sanitari (art. 1, primo comma, lett. a); le cooperative che svolgono attività diverse nei settori agricolo, industriale, commerciale o dei servizi, ma la cui attività è finalizzata all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. La scelta legislativa di introdurre questa duplice figura di cooperative sociali, che è stata vista con sfavore da una parte della dottrina (Buonocore, 1992, p. 251), ha indotto, nella pratica, a parlare di cooperative di tipo a) e di tipo b) per indicare, rispettivamente, le cooperative di servizi socio-sanitari e quelle di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Tuttavia, l'opinione dominante, confortata dalla prassi ministeriale, non manca di ritenere ammissibile lo svolgimento contemporaneo di entrambi i tipi di attività da parte della medesima cooperativa sociale, a condizione che si tratti di attività tali da postulare una gestione coordinata per l'efficace raggiungimento delle finalità statutarie, che il collegamento funzionale sia chiaramente esplicitato nello statuto e che le attività vengano nettamente separate sul piano gestionale al fine di garantire una corretta applicazione delle agevolazioni previste dalla legislazione vigente (Circ. Min. Lav. 8 ottobre 1996, n. 153).

L'elemento distintivo e qualificante delle cooperative sociali risulta dunque estremamente chiaro, essendo ancorato allo scopo, cioè al perseguimento dell'"interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale" attraverso lo svolgimento di attività socio-assistenziali o/e l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. Tuttavia, poiché nel perseguimento di tale *mission* le cooperative

sociali si avvalgono di personale, esse assumono anche la qualifica di datori di lavoro. Si tratta, comunque, di datori di lavoro *sui generis* in quanto, come è stato rilevato, rappresentano il principale strumento attraverso il quale, nella realtà sociale, si vanno diffondendo in misura sempre più massiccia “forme di lavoro estranee ad una logica meramente produttivistica e proiettata al profitto”, cioè forme di lavoro determinate da “motivi ideali e solidaristici che giustificano spesso una forte attenuazione delle rigidità legali” (Ferraro, 1998, p. 481).

Invero, il dato peculiare della disciplina giuslavoristica sulle cooperative sociali è costituito dal fatto che il legislatore ammette la coesistenza di una pluralità di tipologie di rapporti lavorativi, taluni dei quali si collocano al di fuori dei tradizionali confini del diritto del lavoro: alle molteplici figure di lavoratori subordinati e autonomi, si possono affiancare le figure del socio lavoratore - rispetto al quale si pongono problemi che non sono certamente esclusivi delle cooperative sociali, ma appartengono al complesso fenomeno del lavoro associato -, nonché il socio volontario ed il socio persona svantaggiata. Peraltro, per ragioni di regolazione della concorrenza con le imprese for-profit, l'art. 2, secondo comma, della l. n. 381 del 1991 prevede che nelle cooperative sociali la presenza dei soci volontari non possa superare il 50% (i dati empirici relativi alle singole imprese sociali dimostrano, purtroppo, un calo progressivo di questa categoria di lavoratori e, quindi, una marcata tendenza al ridimensionamento del problema).

### 3. La sfida della qualità del lavoro

La richiamata pluralità dei rapporti di lavoro mette in luce un'ulteriore caratteristica peculiare delle cooperative sociali, derivante dal fatto che la regolamentazione eteronoma (di legge, contratto collettivo o regolamento interno) delle condizioni di lavoro, così come la previsione contrattuale delle stesse, non esauriscono le fonti attraverso cui si alimenta la relazione di lavoro che si instaura all'interno della cooperativa sociale. Infatti, un ruolo fondamentale gioca, da sempre, la condivisione della *mission* di tali imprese. Per convincersi basti osservare che nella pratica della cooperazione sociale lo stesso socio lavoratore si rende generalmente disponibile a svolgere lavoro gratuito (spesso di carattere amministrativo) fintantoché la cooperativa non è in grado di garantirgli un lavoro remunerato, oppure, più semplicemente, perché il socio considera l'attività degna del suo personale sostegno.

Tuttavia, non è possibile negare che, sempre più spesso, si registra la presenza di soggetti economici per i quali la forma “cooperativa”

rappresenta null'altro che una veste giuridica che consente di risparmiare costi protettivi e di operare, quindi, costantemente al (massimo) ribasso: infatti, non mancano realtà nelle quali la quota associativa finisce con lo svolgere la funzione di remunerare il soggetto datore di lavoro del servizio svolto offrendo l'opportunità di lavoro ed alle quali si dovrebbe estendere il divieto di cui all'art. 11 d.lgs. n. 276 del 2003. Per questa ragione sarebbe opportuno, anche alla luce dei saggi contenuti in questo numero, riflettere sull'opportunità di una rinnovata politica del lavoro nelle cooperative sociali, che sappia perseguire una serie di obiettivi di "qualità del lavoro".

In sede introduttiva bastino alcune esemplificazioni, che vengono riprese da un altro recente e più ampio lavoro (Nogler, 2006).

#### *Le quote di lavoratori autonomi*

È noto, e chi scrive ha già avuto modo di affermarlo più volte, che il principale errore della Commissione Zamagni consistette nel ritenere che le cooperative di minori dimensioni potessero far riferimento principalmente a soci lavoratori autonomi (Nogler, 2002). Tuttavia, il nesso inscindibile che intercorre tra impresa e contratto di lavoro subordinato, dovrebbe giustificare l'individuazione, possibilmente da parte della contrattazione collettiva, di quote massime di lavoratori autonomi utilizzabili da parte di un'impresa sociale. Infatti, il contratto di lavoro subordinato del socio, sia esso qualificato come di scambio o associativo, è perfettamente in grado di assecondare le esigenze - di contrasto del fallimento della struttura industriale e, quindi, gerarchica del rapporto di lavoro - che giustificano dal punto di vista della teoria economica lo sviluppo delle cooperative regolate dalla l. n. 142 del 2001.

#### *Il contenimento del periodo di precarietà*

Il mondo del lavoro attuale è caratterizzato da una sempre maggiore instabilità dei rapporti aventi ad oggetto l'erogazione della prestazione lavorativa. Ne deriva la problematica del lavoro temporaneo dei giovani, caratterizzato da sotto-inquadramento e contenimento dei costi di licenziabilità. L'attualità di tale problematica è sotto gli occhi di tutti, così come è evidente il ruolo che potrebbero giocare auto-regolamentazioni che stabilissero periodi massimi di temporaneità, qualsiasi sia la formula contrattuale di volta in volta prescelta. In quest'ottica, si consideri, sempre alla luce delle già citate ricerche di Borzaga Depedri (2003) che, se, da un lato, le cooperative sociali ricorrono alle tipologie contrattuali flessibili in misura quantitativamente simile a quanto si registra nel settore for-profit - il lavoro a

tempo determinato si attesta sul 9% - la soddisfazione per la stabilità occupazionale nelle cooperative sociali è leggermente inferiore alla media (punteggio di 4.2 contro il 4.7 nel pubblico ed il 5.3 nel for-profit). Tuttavia, occorre anche considerare che i lavoratori non soci sono in maggior percentuale giovani al di sotto dei 30 anni (45% rispetto al 32% dei soci) e con pochi anni di esperienza nell'organizzazione (il 13,3% è appena stato assunto in cooperativa, contro il 2,4% dei lavoratori soci, ed un ulteriore 35% vi lavora da meno di un anno rispetto al 18,4% dei soci). Ciò potrebbe giustificare il maggior ricorso a contratti di lavoro atipici e di breve periodo, ma tale soluzione dovrebbe essere limitata dalla contrattazione collettiva.

#### *La professionalità del lavoratore*

Se nel contesto for-profit si assiste sempre più frequentemente alla denuncia di comportamenti datoriali mobizzanti, che si concretizzano anche nella pratica della forzata inattività del lavoratore con pregiudizio della sua dignità personale, nelle cooperative sociali si dovrebbe garantire, anzitutto, un vero e proprio "diritto a prestare effettivamente l'attività lavorativa".

Altro tema decisivo per tutelare la professionalità del lavoratore, e che potrebbe essere affrontato con un'ulteriore clausola di qualità del lavoro, è quello del diritto alla formazione continua dei lavoratori della cooperativa: garantendo tale diritto attraverso la fonte collettiva potrebbero essere superati i molti dubbi sulla sua configurabilità o meno quale effetto legale naturale del contratto di lavoro subordinato (Napoli, 2004).

#### *Sicurezza e flessibilità degli orari di lavoro*

Occorre inoltre considerare che l'attività svolta dalle cooperative sociali è caratterizzata da una rotazione degli operatori, che crea disagi agli utenti e, molto spesso, non consente ai lavoratori di programmare i periodi di riposo o le ferie. Basti pensare all'elevata frammentarietà e variabilità del servizio di assistenza domiciliare che, molto spesso, è motivo di squilibrio per i lavoratori e le lavoratrici dal punto di vista della conciliazione con gli impegni familiari, oltre che di inefficienza ed inefficacia del servizio offerto. Per queste ragioni, le misure di flessibilità dell'orario attualmente ammesse dal d.lgs. n. 66 del 2003 possono non solo assecondare le esigenze delle imprese, ma anche risultare funzionali alle esigenze dei lavoratori. Ciò vale, a maggior ragione, nel caso dei soci lavoratori, posto che la loro posizione di co-organizzatori dell'attività produttiva enfatizza le possibilità di auto-organizzazione degli orari di lavoro.

A ciò si deve aggiungere che quasi l'80% delle cooperative ricorre al *part-time* e che nel 27,8% delle cooperative il numero di occupati a tempo parziale supera quello degli occupati a tempo pieno. La soddisfazione per la flessibilità e l'organizzazione dell'orario di lavoro è comunque molto buona, con un punteggio medio di 5 (che scende a 4.5 in enti pubblici e for-profit) (Borzaga, Depedri, 2003). In questo contesto si potrebbe ulteriormente intervenire sulla flessibilità funzionale del contratto di lavoro a tempo parziale, nelle sue molteplici vesti del lavoro supplementare, straordinario o delle clausole elastiche o flessibili. Trattandosi di istituti che, dopo la riforma introdotta dall'art. 46 del d.lgs. n. 276 del 2003, mirano essenzialmente a soddisfare gli interessi del datore di lavoro, è possibile affermare che nel caso dei soci lavoratori detta flessibilità potrebbe essere utilizzata anche come strumento di auto-organizzazione della prestazione lavorativa, finalizzata a soddisfare il duplice interesse apparentemente contrapposto del socio e del lavoratore. In particolare, le critiche a suo tempo rivolte al diritto di ripensamento, cioè al diritto del lavoratore di disdettare le clausole elastiche precedentemente sottoscritte, perdono gran parte della loro consistenza, poiché l'interesse del socio lavoratore al proficuo utilizzo della flessibilità funzionale del *part-time* dovrebbe escludere l'utilizzo strumentale di tale strumento di flessibilità nell'interesse del lavoratore. La contrattazione collettiva della cooperazione sociale dovrebbe, dunque, farsi parte attiva al fine di reintrodurre tale istituto, come peraltro avvenuto in altri settori (Ccnl Commercio del 7 luglio 2004).

#### *Il livello delle remunerazioni*

Il movimento cooperativo dovrebbe, infine, confrontarsi sul ruolo che le condizioni di lavoro giocano nella regolazione della concorrenza. Nei settori in cui il problema è più acuto, sarebbe opportuno sostenere - ad esempio, attraverso la promessa di agevolazioni contributive senz'altro giustificate dal fatto che spesso si tratta dei pochi sicuri settori di possibile espansione dell'occupazione - la conclusione di contratti collettivi o protocolli unici che stabilizzino le condizioni minime di lavoro (ed in particolare il livello delle remunerazioni) al di là della forma non o for-profit del datore di lavoro o della qualità di socio o non socio del lavoratore. Livelli di remunerazione che possano essere presi a riferimento in sede di stipulazione delle convenzioni e per la determinazione dei minimi contributivi rispetto ai quali non tarderà ad essere avanzata - in tempi più o meno recenti - un allineamento con le altre imprese cooperative e for-profit ovvero di superare il sistema delle retribuzioni convenzionali giornaliera.

#### 4. Contenuti e stimoli del presente volume

Rispetto a tali considerazioni, questo numero di *Impresa Sociale* è interamente dedicato all'illustrazione degli schemi giuridici mediante i quali la cooperativa sociale governa le relazioni di lavoro e, quindi, le consentono di assolvere alla sua funzione di fornitore privilegiato di servizi sociali.

In particolare, questo volume si concentra, anzitutto, sulla disciplina dei rapporti di lavoro dei soci lavoratori. Da un lato, il saggio di Bolego analizza gli effetti prodotti sia dalla l. n. 142 del 2001, che ha introdotto, come noto, il principio del doppio rapporto (associativo e di lavoro) dei soci lavoratori di cooperativa, sia dal d.lgs. n. 276 del 2003, che ha decisamente incrementato le tipologie di rapporti lavorativi utilizzabili dai datori di lavoro del settore privato. Dall'altro, il saggio di Simonato si concentra sul regolamento interno. Al riguardo, se la regola (generale) del codice civile riformato afferma che "i rapporti tra la società e i soci possono essere disciplinati da regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica tra la società e i soci" (art. 2521, comma 3, c.c.), la norma speciale afferma che le cooperative di cui all'art. 1 della l. n. 142 del 2001, definiscono un regolamento del quale il successivo art. 6 della stessa l. n. 142 fissa il contenuto legislativamente necessario.

Alla disciplina dei rapporti di lavoro subordinato è, invece, dedicato il saggio di Brun che, pur sottolineando l'inesistenza di uno statuto speciale del lavoro subordinato nelle cooperative sociali, evidenzia talune peculiarità che caratterizzano la disciplina giuslavoristica dei rapporti di lavoro alle dipendenze di tali soggetti. Il saggio di Borzaga esamina poi le problematiche relative ai contratti di lavoro autonomo stipulati dalle cooperative con soggetti esterni alla compagine societaria, concentrando l'attenzione sulle innovazioni derivanti dall'introduzione del lavoro a progetto ad opera del d.lgs. n. 276 del 2003.

L'ultimo interrogativo affrontato in questo numero riguarda, le novità contenute nel d.lgs. 24 marzo 2006, n. 155: in che modo la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa prevista nella legge sull'impresa sociale influirà sul nostro fenomeno delle cooperative sociali? È la domanda a cui tenta di rispondere l'intervento di Fici.

Al riguardo, nell'introdurre i saggi del presente volume ci limitiamo ad osservare che, da un lato, il sentimento di reciprocità nella realizzazione solidaristica dello scopo sociale, che alimenta la relazione di lavoro, risulta tanto maggiore e genuino quanto più è garantita la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Dall'altro,

se non si terrà a mente la profonda diversità con le realtà imprenditoriali orientate al profitto soggettivo (Bolego, 2005, p. 157), potrebbe diventare reale il rischio di introdurre la logica dello scontro tra capitale e lavoro proprio nel mentre si implementano meccanismi partecipativi. Questa considerazione dovrebbe orientare nel senso di privilegiare soprattutto strumenti di partecipazione diretta o di autoregolamentazione sociale (Nogler, 2006).

## Bibliografia

- Bolego G. (2005), "La partecipazione dei lavoratori nell'impresa sociale", *Impresa Sociale*, 2, p. 147 ss.
- Borzaga C. (2000), *Capitale umano e qualità del lavoro nei servizi sociali*, Fivol, Roma.
- Borzaga C. (2003), "Il lavoro nel terzo settore", in Ferraro G. (a cura di), *Sviluppo e occupazione nell'Europa federale*, Giuffrè, Milano, pp. 547.
- Borzaga C., Depedri S. (2003), *La cooperazione sociale italiana al microscopio: punti di forza e di debolezza dei modelli organizzativi e della gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano.
- Buonocore V. (1992), "Un nuovo tipo di cooperativa? A proposito della nuova legge sulle cooperative sociali", *Riv. dir. Impresa*, p. 251.
- Carinci F. (2001), "Questioni giuslavoristiche in tema di organizzazioni di volontariato e di cooperative sociali", *ILLe-J*, 3.
- Ferraro G. (1998), "Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, p. 481.
- Istat (2006), *Le cooperative sociali in Italia. Anno 2003*, scaricabile da [www.istat.it](http://www.istat.it).
- Mariani M. (1992), "La legge 8 novembre 1991, n. 381 sulle cooperative sociali", *Riv. It. Dir. Lav.*, 1, p. 209.
- Mongera M. (2004), "Il lavoro nell'impresa sociale: osservazioni da un'indagine empirica", *Impresa Sociale*, 3, p. 9.
- Napoli M. (2004), "Autonomia individuale e autonomia collettiva nelle più recenti riforme", *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, p. 581.
- Nogler L. (2002), "Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, pp. 357.
- Nogler L. (2006a), "La sfida della qualità del lavoro subordinato del socio lavoratore", in Salani (a cura di), *Lezioni cooperative*, Il Mulino, Bologna.
- Nogler L. (2006b), "Il 'coinvolgimento' dei lavoratori nell'impresa sociale", *Impresa Sociale*, 3.
- Riccardelli (1993), "Cooperative di volontariato e libertà di forme nella legge quadro sul volontariato", *Giur. Comm.*, II, p. 655.
- Venditti (1994), "Causa e scopo mutualistico nelle cooperative sociali", *Dir. e Giur.*, p. 54.





## I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale

*Giorgio Bolego*

### **Sommario**

*1. Premessa: presentazione e impostazione dei problemi - 2. La disciplina generale dei soci lavoratori di cooperativa: il principio del doppio rapporto - 3. Il carattere ulteriore del rapporto di lavoro del socio di cooperativa - 4. La composizione soggettiva delle cooperative sociali - 5. Il problema dell'applicazione del contratto collettivo ai soci lavoratori*



### **1. Premessa: presentazione e impostazione dei problemi**

L'esame della disciplina dei rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale presenta numerosi spunti di riflessione e si profila di particolare interesse soprattutto perchè impone di considerare gli effetti derivanti dall'entrata in vigore della l. 8 aprile 2001, n. 142, che, come ben noto, ha ridisciplinato la posizione del socio lavoratore di cooperativa<sup>1</sup>.

Le cooperative sociali, infatti, introdotte dalla l. 8 novembre 1991, n. 381, pur collocandosi in una posizione peculiare in ragione dello scopo di utilità sociale che debbono perseguire, vanno pur sempre annoverate tra i soggetti che utilizzano lo schema cooperativistico per l'esercizio di un'attività economica. Per questa ragione, nell'esaminare le problematiche giuslavoristiche delle cooperative sociali meritano di essere evidenziati quantomeno due aspetti. Il primo attiene alle caratteristiche dello scopo perseguito da codeste imprese

<sup>1</sup> Per una puntuale ricostruzione della disciplina introdotta dalla l. n. 142/2001 cfr. i commentari curati da Nogler, Tremolada, Zoli, 2002; nonché da Montuschi, Tullini, 2002.



sociali: se in una "comune" cooperativa di produzione e lavoro il fine mutualistico consiste nel creare direttamente sbocchi occupazionali<sup>2</sup>, nelle cooperative sociali viene primariamente perseguito uno scopo mutualistico allargato<sup>3</sup> - funzionale alla gestione di servizi socio-sanitari o educativi (cosiddette di tipo a)) o all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (cosiddette di tipo b)) - il quale crea solo indirettamente posti di lavoro. Il secondo aspetto attiene alla possibilità di includere nella compagine societaria, oltre ai soci ordinari, i soci volontari, cioè dei soggetti che prestano gratuitamente la loro attività (art. 2, l. n. 381/1991)<sup>4</sup>. Tali soggetti, peraltro, sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci e per ragioni di tutela della concorrenza non possono superare la metà del numero complessivo degli associati. Inoltre, se nelle cooperative sociali di tipo a) non è previsto l'utilizzo di lavoratori svantaggiati, nelle cooperative sociali di tipo b), le persone svantaggiate - siano esse soci o non soci - devono costituire "almeno" il 30% dei lavoratori della cooperativa.

Le cooperative sociali rappresentano, dunque, una *species* rispetto al *genus* cooperative e le loro peculiarità derivano sia dallo scopo perseguito, sia dalla pluralità di modelli contrattuali utilizzabili al fine di ottenere le prestazioni di lavoro. Infatti, la compagine societaria delle cooperative sociali risulta più variegata rispetto alle altre società cooperative e ciò incide sulla tipologia di rapporti di lavoro in forza dei quali i soci svolgono la propria attività. Rispetto a ciascuna categoria di soci trova applicazione una disciplina che presenta delle peculiarità, alla cui disamina sono dedicate le riflessioni che seguono.

Tuttavia, prima di procedere all'esame delle tipologie di rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale pare opportuno fare un passo indietro al fine di ricostruire i punti essenziali del dibattito dottrinale e dell'elaborazione giurisprudenziale che hanno investito la posizione del socio lavoratore di cooperativa. Questo perché, in presenza di un apparato normativo ormai articolato e complesso - risultante dal coordinamento tra la l. n. 381/1991 (sulle cooperative sociali), la l. n. 142/2001 (sulla posizione del socio lavoratore di cooperativa) ed il d.lgs. n. 155/2006 (sull'impresa sociale)<sup>5</sup> -, i diversi nodi problematici

<sup>2</sup> Così, espressamente, Cass. 21 marzo 1997, n. 2557; ma vedi anche Nogler, 2002, p. 368; Lamberti, 2005, p. 129.

<sup>3</sup> Di mutualità imperfetta parla Lamberti, 2005, p. 129.

<sup>4</sup> Sulla controversa figura del socio volontario cfr. Perrini, 2004, p. 129 ss.; Pizzoferrato, 2002, p. 125 ss.; nonché il par. 4.4 del presente contributo.

<sup>5</sup> Al riguardo si precisa che, ai sensi dell'art. 17, comma 3, d.lgs. n. 155/2006, le cooperative sociali ed i loro consorzi acquisiscono la qualifica di imprese sociali a condizione che redigano il bilancio sociale (art. 10, comma 2) e che i loro statuti rispettino le disposizioni in materia di

possono essere risolti soltanto attraverso una lettura sistematica ed evolutiva del contesto normativo di riferimento.

## 2. La disciplina generale dei soci lavoratori di cooperativa: il principio del doppio rapporto

È opinione comune che la novità di maggior rilievo introdotta dalla l. n. 142/2001, parzialmente modificata dall'art. 9 della l. n. 30/2003, è costituita dall'opzione del legislatore di prevedere l'esistenza di "un ulteriore rapporto di lavoro", che "il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo" (art. 1, terzo comma). Si tratta di una scelta importante mediante la quale il legislatore ha voluto prendere posizione sull'annoso e vivace dibattito sviluppatosi attorno alla prestazione del socio lavoratore di cooperativa.

Prima della riforma, infatti, la giurisprudenza e buona parte della dottrina giuslavoristica (Scognamiglio, 1990, p. 18; Vallebona, 1991, p. 293; Santoni, 1993, p. 144), riconducevano le prestazioni lavorative del socio al contratto di società, mentre l'applicazione di svariati "spezzoni" della disciplina del contratto di lavoro subordinato - *in primis* quella previdenziale -, veniva giustificata sulla base di una *fictione iuris* in virtù della quale la cooperativa veniva considerata quale datore di lavoro a prescindere dal fatto che la prestazione lavorativa del socio fosse subordinata o no<sup>6</sup>. Peraltro, l'orientamento dottrinale maggioritario aveva sempre fatto salva la possibilità che il lavoratore e la cooperativa cumulassero un distinto rapporto di scambio in ordine a prestazioni non rientranti nell'oggetto sociale<sup>7</sup>. Si ammetteva inoltre l'eventualità della simulazione del contratto sociale con conseguente dissimulazione di veri e propri contratti di lavoro subordinato (o autonomo): a quest'ultimo fine veniva richiesta la dimostrazione della mancata partecipazione del socio alla gestione dell'impresa (Meliadò, 2001, p. 28).

coinvolgimento dei lavoratori (art. 12).

<sup>6</sup> In tal senso, da ultima, Cass. 6 febbraio 2001, n. 1666, in *Inf. Prev.*, 2001, p. 1090; nello stesso senso Cass. 28 aprile 2000, n. 5450, *ivi*, p. 1078; Cass. 25 febbraio 2000, n. 2175, *ivi*, 2000, p. 809; *contra* Cass. 14 maggio 1992, n. 5735, in *Giur. Comm.*, 1993, II, p. 461.

<sup>7</sup> Cfr. Miscione, 1996, p. 34 secondo il quale la "distinzione fra attività compresa o estranea all'oggetto sociale è più apparente che reale. È illuminante proprio l'esempio, ormai emblematico, dell'attività amministrativa in una cooperativa di facchini: perchè in essa un'attività amministrativa è essenziale non meno dello stesso facchinaggio e l'essenzialità rende l'attività amministrativa non meno 'istituzionale'".

Il fondamento dogmatico della tesi dell'unicità del rapporto fu ben espresso dalla Corte costituzionale nel 1996, la quale ebbe modo di osservare che la diversa opzione del rapporto di scambio di lavoro subordinato presuppone la sussistenza di una serie di condizioni che nell'ipotesi del socio lavoratore sono aprioristicamente escluse: l'alienità del risultato per il cui conseguimento la prestazione di lavoro è utilizzata; l'alienità dell'organizzazione produttiva in cui la prestazione si inserisce. Secondo tale pronuncia del giudice delle leggi, quando è integrata da queste due condizioni, la subordinazione non è semplicemente un modo d'essere della prestazione dedotta in contratto, ma è una qualificazione della prestazione derivante dal tipo di regolamento di interessi prescelto dalle parti con la stipulazione di un contratto di lavoro, la quale comporta l'incorporazione della prestazione di lavoro in "un'organizzazione produttiva sulla quale il lavoratore non ha alcun potere di controllo", essendo costituita per uno scopo in ordine al quale egli non ha alcun interesse (individuale) giuridicamente tutelato<sup>8</sup>.

Tale impostazione, tuttavia, non ha retto la prova dei fatti. In particolare, la costruzione giuridica del socio lavoratore come proprietario del risultato del lavoro e come co-organizzatore dell'attività produttiva è risultata inadeguata, soprattutto rispetto alla realtà delle cooperative di grandi e medie dimensioni. Infatti, nell'ambito di queste organizzazioni produttive, le modalità partecipative previste dalla disciplina codicistica si sono rivelate largamente ineffettive, determinando una scissione tipologica rispetto alle micro-cooperative di servizio nelle quali, invece, risultava possibile presumere una corrispondenza tra schema giuridico, contemplante la partecipazione del socio lavoratore alla gestione dell'impresa, e realtà sociale.

A ciò si aggiunse che la dottrina giuscommercialistica, e una parte minoritaria di quella giuslavoristica (Biagi, 1983, p. 127), contestava la possibilità di ricondurre l'attività lavorativa del socio al contratto sociale, soprattutto in considerazione del modo in cui l'ordinamento configura, rispettivamente, il conferimento e le prestazioni accessorie.

Da qui è sorta la necessità di ricondurre la prestazione lavorativa del socio ad un rapporto di lavoro ulteriore rispetto a quello associativo: soluzione che è stata puntualmente accolta dal legislatore nel 2001 (Nogler, 2002, pp. 357 ss.). Invero, come è stato rilevato, la legge n. 142/2001 ha voluto rimuovere le incertezze che hanno da sempre

<sup>8</sup> Così, Corte Cost. 12 febbraio 1996, n. 30, in *Dir. Prat. Lav.*, 1996, p. 956.

caratterizzato lo *status* di socio lavoratore di una società cooperativa di produzione e lavoro, chiarendo che lo scambio mutualistico avente ad oggetto la prestazione di attività lavorativa avviene sulla base di un contratto diverso da quello di società: un contratto che potrà essere di lavoro subordinato o autonomo o comunque un contratto, tipico o atipico, avente ad oggetto lo svolgimento di attività lavorative da parte del socio (Pizzoferrato, 2002, p. 127). In tal modo, lo scambio mutualistico che si realizza nelle cooperative di lavoro viene riconsegnato al modello che trova applicazione anche per le altre categorie di cooperative: avviene cioè sulla base di un contratto diverso da quello di società (Costi, 2002, p. 11).

Più precisamente, muovendo dal presupposto che in capo alla figura del socio lavoratore convivono due anime distinte - quella di partecipante della posizione dell'imprenditore e quella di prestatore di lavoro a favore dell'impresa gestita dalla società -, il legislatore, nel recepire la teoria del doppio rapporto, ha voluto marcare questa diversità di posizioni. Nella l. n. 142/2001, infatti, la prima anima trova disciplina all'art. 1, secondo comma, laddove si prevede che i soci lavoratori di cooperativa: a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa; b) partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo ed alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda; c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione; d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

La seconda anima, quella propriamente lavoristica, è invece disciplinata dal terzo comma dell'art. 1. Tale disposizione, chiaramente ispirata al principio del doppio rapporto, prevede che "il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore (e non più distinto)<sup>9</sup> rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali". In virtù di tale disposizione la di-

<sup>9</sup> L'inciso "e distinto" è stato soppresso dall'art. 9 della l. n. 30 del 2003, ma tale innovazione non modifica assolutamente il senso della disposizione né mette in discussione l'accoglimento del principio del doppio rapporto.

versità tra il rapporto associativo e quello di lavoro risulta, dunque, netta e specifica e si presenta ulteriormente marcata sul piano delle fonti; infatti, mentre i profili inerenti al rapporto associativo sono regolati dallo statuto della cooperativa, il rapporto di lavoro ulteriore è disciplinato dal regolamento interno della società, al quale è espressamente attribuito il compito di stabilire la “tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori” (art. 6, comma 1, l. n. 142/2001). Al regolamento interno è inoltre assegnato il compito di delineare “le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all’organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quelle del lavoro subordinato” (art. 6, comma 1, lett. b).

Rispetto a tale disciplina, volta a regolamentare le due anime del socio lavoratore, la prima questione che si pone consiste nel valutarne l’applicabilità alle cooperative sociali. A tale interrogativo la dottrina assolutamente dominante risponde positivamente, estendendo la disciplina del doppio rapporto sia alle cooperative sociali di tipo a), che a quelle di tipo b) nonché a quelle ad oggetto plurimo (Nogler, 2002, p. 368; De Luca, 2001, p. 237; Odorizzi, 2001, p. 78 ss.; Miscione, 2001, p. VI; Pizzoferrato, 2002, p. 141).

L’affermazione è certamente condivisibile, essendo suffragata da diverse considerazioni. Da un lato, si è argomentato sulla base dell’ambito soggettivo di applicazione della l. n. 142/2001 che, ai sensi del suo art. 1, comma 1, risulta esteso a “tutte le cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio” (Borzaga M., 2002, p. 350); dall’altro, si è affermato che la nuova legge si pone nel solco già tracciato dall’esperienza contrattuale collettiva in materia di cooperazione sociale, caratterizzata da una certa permeabilità delle tutele lavoristiche, aggiuntive, non già sostitutive, delle regole statutarie e legislative proprie del rapporto sociale (Pizzoferrato, 2002, p. 141).

In ogni caso, i residui dubbi in merito all’applicazione della legge sul socio lavoratore alle cooperative sociali debbono oggi ritenersi superati in virtù dell’espresso riferimento, seppur limitato alle cooperative sociali di inserimento lavorativo (cosiddette di tipo b)), operato dall’art. 6, comma 2*bis* legge n. 142/2001, introdotto dall’art. 9, comma 1, lett. g) della l. n. 30/2003 (Lamberti, 2005, p. 266; Simonato, nel presente volume).

Può quindi ritenersi pacifico che la l. n. 142/2001 imponga ora anche ai soci (ordinari e persone svantaggiate) di cooperative socia-

li la conclusione di un ulteriore contratto di lavoro, subordinato, parasubordinato o autonomo a seconda delle concrete modalità di svolgimento della prestazione e dell'assetto organizzativo del lavoro come delineato dal regolamento interno: contratto di lavoro che dovrà essere stipulato dal socio contestualmente o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo.

Ma una volta stabilito tale principio si pongono due ulteriori questioni di non facile soluzione. La prima riguarda l'applicabilità della legge n. 142 anche alla figura del socio volontario, che trova cittadinanza esclusivamente nell'ambito delle cooperative sociali; tale questione, per ragioni di chiarezza espositiva, verrà esaminata nel par. 4.4. La seconda consiste nel chiarire se, nell'ambito delle cooperative sociali, la posizione del socio lavoratore presenti profili peculiari, che possano assumere rilevanza anche in relazione alla configurazione del rapporto di lavoro. In particolare, si tratta di valutare se la struttura del rapporto di lavoro, ulteriore a quello associativo, possa essere influenzata dal fatto che, mentre nella comune cooperativa di produzione e lavoro il fine mutualistico consiste nel creare sbocchi occupazionali, nelle cooperative sociali viene perseguito un fine di utilità sociale, che determina uno scopo mutualistico allargato, il cui perseguimento potrebbe essere inteso quale parte integrante dello stesso accordo contrattuale che instaura il rapporto di lavoro. Sotto questo profilo occorre precisare che lo stesso legislatore del 2001 ha sentito la necessità di specificare che con il rapporto di lavoro il socio "contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali", attribuendo credito alla tesi secondo cui il fine solidaristico perseguito dalla cooperativa sociale penetra nell'"ulteriore" contratto di lavoro, attenuandone il carattere scambistico a vantaggio di quello associativo (Nogler, 2002, p. 370 e, più esplicitamente, Nogler, 2006, p. 6; Simonato, nel presente volume).

### **3. Il carattere ulteriore del rapporto di lavoro del socio di cooperativa**

Una volta chiarito che la legge n. 142 trova applicazione anche alle cooperative sociali, occorre affrontare la questione inerente alla tipologia dei rapporti di lavoro che possono essere legittimamente stipulati in aggiunta al vincolo societario. Al riguardo, il terzo comma dell'art. 1, l. n. 142/2001 prevede che l'ulteriore rapporto di lavoro "stabilito" dal socio lavoratore al momento dell'adesione o succes-

sivamente all'instaurazione del rapporto associativo può essere "in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale".

Dalla lettera della norma emerge chiaramente che il legislatore elenca una serie di possibili rapporti, ma non preclude alcuna possibilità alle parti: infatti, all'elencazione dei rapporti nominati (subordinato, autonomo, parasubordinato), la norma soggiunge la clausola di apertura per cui il rapporto di lavoro può assumere "qualsiasi altra forma".

Tuttavia, al fine di individuare i rapporti di lavoro effettivamente attivabili con i soci, il punto di partenza è costituito dal regolamento interno previsto dall'art. 6, l. n. 142/2001, che deve indicare "la tipologia di rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa", in relazione alle specifiche modalità di svolgimento del lavoro, all'organizzazione aziendale ed ai profili professionali dei soci. In sostanza, per ogni funzione prevista nell'organigramma del personale dell'impresa, il regolamento deve prevedere se possano instaurarsi rapporti di lavoro subordinato, autonomo o parasubordinato (Moro, 2005, p. 309). Spetta dunque all'assemblea, attraverso il regolamento interno, individuare le tipologie di rapporti di lavoro attivabili, con l'importante precisazione che quelle non previste dal regolamento non sono ammesse. Infatti, in sede di conclusione dell'ulteriore contratto di lavoro, le parti debbono attenersi a quanto previsto nel regolamento interno; sicchè la disposizione che riconosce al socio la possibilità di "stabilire" l'ulteriore rapporto di lavoro deve essere intesa come semplice facoltà di scegliere e concordare l'ulteriore rapporto di lavoro tra quelli ammessi dal regolamento, oppure, qualora rifiuti, legittimare la cooperativa a non occuparlo (Mosconi, 2001, p. 18). In pratica, lo spazio di contrattazione individuale riservato al socio lavoratore (Biagi, Mobiglia, 2001, p. 12) può ridursi alla mera adesione alla proposta, o ad una delle proposte, formulate dalla cooperativa in sede di stesura del regolamento interno.

Va inoltre precisato che l'ulteriore contratto di lavoro può essere concluso anche per *facta concludentia*. Invero, di fronte all'eventuale silenzio delle parti si può presumere che esse abbiano accettato le condizioni previste nel regolamento, pur essendo salva la possibilità che il comportamento concludente delle stesse faccia emergere una diversa volontà. Per fare un esempio, se il regolamento interno prevede che determinate mansioni siano svolte con la tipologia del lavoro autonomo, ma dal comportamento delle parti emergano i tratti essenziali della prestazione lavorativa di carattere subordinato,



la previsione regolamentare dovrà ritenersi superata dalla qualificazione del rapporto secondo il criterio di effettività. Tale soluzione deriva dalla considerazione che la l. n. 142/2001 è certamente innovativa per quanto riguarda l'affermazione del principio del doppio rapporto, ma non incide assolutamente sui "criteri per la qualificazione dell'ulteriore e distinto rapporto di lavoro" (De Luca, 2001, p. 236; Miscione, 2001, p. VII), che rimane di competenza del giudice del lavoro ed ancorato ad un puntuale esame delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa.

Resta il fatto che le tipologie di rapporti di lavoro che l'assemblea può prendere in considerazione, attraverso il regolamento interno, risultano così vaste e variegate da disorientare l'interprete, che deve farsi carico di spiegare a cosa il legislatore abbia voluto riferirsi allorché ha ritenuto di aggiungere al "rapporto di lavoro in forma subordinata o autonoma" anche i rapporti "in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale". Si potrebbe ritenere che tale espressione è talmente generica da apparire superflua, volendo il legislatore indicare i rapporti di lavoro coordinato nelle varie forme che essi possono assumere o avrebbero potuto assumere se fosse stato approvato il disegno di legge sui cosiddetti rapporti di lavoro atipici (Maresca, 2002, p. 25; Pizzoferrato, 2002, p. 147). Per contro, nell'assegnare un significato specifico alla norma, si dovrebbe rilevare che tale espressione è rivolta a superare la gamma di ipotesi tipiche del lavoro subordinato o autonomo, trattandosi di "altra" e, quindi, diversa ed ulteriore forma di rapporto di lavoro. Sulla base di questa seconda interpretazione, la dottrina ha affermato che l'espressione utilizzata dal legislatore rappresenta una formula generale, che consente, attingendo all'autonomia contrattuale *ex art. 1322, comma 2, cod. civ.*, di costituire con il socio lavoratore rapporti di lavoro in ogni e qualsiasi forma non espressamente vietata dal legislatore (Maresca, 2002, p. 25).

Tuttavia, a fronte della difficoltà di individuare rapporti di lavoro diversi da quelli di lavoro subordinato o autonomo, ai quali il legislatore avrebbe inteso fare riferimento con tale espressione, pare corretto affermare che proprio la gamma tipologica dei rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale possa fornire qualche chiarimento, dal momento che, in relazione a tali società, si ammette la possibilità di prevedere la presenza di soci volontari, cioè una categoria di soci che prestano la loro attività gratuitamente e, quindi, si pongono in una posizione diversa rispetto a quelli con rapporto di lavoro autonomo o subordinato, ai quali va comunque corrisposto un compenso.

#### 4. La composizione soggettiva delle cooperative sociali

Come anticipato, dal punto di vista giuslavoristico, le cooperative sociali sono caratterizzate dal fatto che il legislatore ammette la coesistenza di diverse tipologie di soci lavoratori, taluni dei quali si collocano, addirittura, al di fuori dei tradizionali confini del diritto del lavoro (Pedrazzoli, 1998, p. 49 ss.; Ferraro, 1998, p. 481). Basti osservare che, se i datori di lavoro pubblici e privati possono avvalersi soltanto del lavoro retribuito, in forma autonoma o subordinata, le cooperative sociali possono anche fare ricorso all'apporto lavorativo dei soci e, in particolare, sia al lavoro retribuito dei soci lavoratori ordinari o persone svantaggiate, sia all'"attività" gratuita dei soci volontari<sup>10</sup>.

Più precisamente, nelle cooperative sociali, accanto ai lavoratori subordinati che prestano attività alle dipendenze della società (Brun, nel presente volume), possono essere presenti lavoratori autonomi<sup>11</sup>, nonché ben tre diverse categorie di soci: i soci lavoratori ordinari, i soci persone svantaggiate ed i soci volontari. Ad essi, per completezza, va aggiunto il socio persona giuridica (pubblica o privata) nel cui statuto sia previsto il finanziamento e lo sviluppo di tali cooperative (art. 11, l. n. 381/1991)<sup>12</sup>.

Entrando nel merito, occorre precisare che i soci lavoratori ordinari investono le proprie energie lavorative nell'impresa sociale al fine di distribuirsi gli utili ricavati dall'erogazione dei servizi all'utenza, partecipando alla determinazione delle strategie aziendali ed al conseguente rischio d'impresa. I soci persone svantaggiate concorrono all'attività di produzione di beni o servizi della cooperativa sociale immettendosi nel mercato del lavoro attraverso un canale preferen-

<sup>10</sup> Per questa ragione, secondo Carinci, 1999, p. 13, in relazione allo svolgimento dell'attività lavorativa, nelle cooperative sociali entrano in sofferenza le tradizionali bipartizioni non solo tra lavoro subordinato ed autonomo, ma anche tra lavoro remunerato e gratuito. Sulla prima bipartizione si innestano le collaborazioni coordinate e continuative, che, pur essendo riconducibili al lavoro autonomo, lo sono in modi e termini peculiari, perché il lavoratore si obbliga a svolgere un'attività, e non un'opera o un servizio, e si assoggetta a poteri di eterodeterminazione ed organizzazione della prestazione particolarmente intensi. Sulla seconda bipartizione, si innesta la controversa figura del socio volontario, che "presta gratuitamente la propria attività".

<sup>11</sup> A queste figure di lavoratori è dedicato il saggio di Borzaga nel presente volume.

<sup>12</sup> Al riguardo è bene precisare che i soci persone giuridiche possono far parte della compagine societaria, ma non mi sembra possano assumere la qualifica di soci volontari, poiché, argomentando *ex art. 2*, primo comma, l. n. 381/1991, non pare possibile che una persona giuridica possa "prestare la propria attività gratuitamente". Cfr. Cusa, 2006, p. 60; Bonfante, 1999, p. 263.

ziale, che consente all'impresa sociale il risparmio del normale costo per contributi previdenziali ed assistenziali. I soci volontari, infine, svolgono la propria attività gratuitamente con finalità di solidarietà sociale, ricevendo il semplice rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate.

Sul piano degli effetti giuridici, la l. n. 142/2001 stabilisce che dall'instaurazione del rapporto di lavoro da parte del socio derivano non soltanto i relativi effetti fiscali e previdenziali e tutti gli altri effetti previsti dalla stessa legge, ma anche quelli previsti da altre leggi e da qualsiasi altra fonte, subordinandoli però alla verifica della compatibilità con la posizione del socio lavoratore. In tal modo l'intervento del legislatore del 2001 ha contribuito a definire lo *status* del socio lavoratore, fornendo un rilevante contributo alla necessità di trasparenza e regolarità delle operazioni poste in essere dalle realtà cooperative, specie sul versante della regolamentazione del fattore lavoro e della congrua determinazione dei costi e delle prestazioni utilizzate. La doppia posizione del socio lavoratore consente, infatti, di individuare le norme di carattere giuslavoristico applicabili a seconda della natura giuridica del contratto di lavoro di volta in volta concluso.

Ne consegue che, al fine di individuare la disciplina applicabile alle singole categorie di soci, si rende necessario effettuare una disamina particolareggiata in relazione alle singole figure di soci lavoratori.

#### *I soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato*

Rispetto alla disciplina legislativa vigente, l'ipotesi più semplice è quella in cui il rapporto di lavoro ulteriore "stabilito" dal socio sia di tipo subordinato. In tal caso, ai sensi dell'art. 2, l. n. 142/2001, trova applicazione la l. 20 maggio 1970, n. 300 (cosiddetto Statuto dei lavoratori), con esclusione dell'art. 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. L'art. 9 della l. n. 30/2003 ha peraltro inserito un inciso nel medesimo art. 2, secondo il quale "l'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata l. n. 300 del 1970" (e, quindi, la parte relativa ai cosiddetti diritti sindacali) trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo ed organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Si prevede altresì che, oltre alle norme dello Statuto dei lavoratori, ai soci lavoratori subordinati si applicano tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro.

Al socio lavoratore subordinato si applica, dunque, l'intera disciplina applicabile ai lavoratori con contratto di lavoro subordinato; l'unica differenza emerge per quanto riguarda la cessazione del rapporto nelle ipotesi in cui venga a cessare anche il rapporto associativo. Al riguardo, l'art. 9, comma 1, lett. d) della legge n. 30/2003 ha riscritto anche il secondo comma dell'art. 5, prevedendo che "il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli art. 2532 e 2533 cod. civ.". Muovendo dalla considerazione che l'estinzione del vincolo associativo, dovuta ad esclusione o recesso del socio, determina l'automatica estinzione del rapporto di lavoro, parte della dottrina ha ritenuto che ai fini della cessazione del rapporto di lavoro non sia necessario un esplicito atto di licenziamento o di dimissioni del socio (Zoli, 2005, p. 1143), essendo sufficiente la delibera di esclusione dalla compagine societaria. Tuttavia, poiché la legge n. 30/2003 non è intervenuta sulla previsione in base alla quale è esclusa l'applicabilità dell'art. 18, l. n. 300/1970 ogni volta che venga a cessare col rapporto di lavoro anche quello associativo (art. 2, comma 1, l. n. 142/2001), la tutela contro il recesso illegittimo non sembra aver subito arretramenti, posto che già la disciplina precedente non prevedeva alcun regime di tutela contro i licenziamenti, non potendosi ammettere neppure l'applicazione del meccanismo di cui alla l. n. 604/1966 in quanto la riassunzione, alternativa al pagamento della penale, non è prospettabile in caso di esclusione dalla società (Zoli, 2005, p. 1146).

Per quanto riguarda il trattamento spettante al socio con rapporto di lavoro subordinato, il primo comma dell'art. 3, l. n. 142/2001 impone alle cooperative l'obbligo di riconoscere "un trattamento economico complessivo proporzionato alla qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine". Pare dunque evidente che, in forza di tale disposizione le cooperative devono assicurare ai propri soci dipendenti una retribuzione equa, come peraltro imposto dall'art. 36 Cost. (Zoli, 2002, p. 409).

Riguardo alla figura del socio lavoratore subordinato sorgono dubbi in merito alla causa del contratto di lavoro poiché, a ben vedere, la disciplina applicabile a tale figura di lavoratore subisce i condizionamenti derivanti dalla compresenza delle due anime che lo caratterizzano e, quindi della diversa finalità del contratto. Sussiste, dunque, una "netta differenza" (Maresca, 2002, p. 18) tra il contratto

di lavoro subordinato del socio e quello del dipendente non socio: differenza che emerge chiaramente dal disposto dell'art. 3, comma 1, l. n. 142/2001 il quale richiama la disciplina del lavoro subordinato, ma ne sottopone l'applicazione al giudizio di compatibilità con la posizione di socio. Analogamente, il primo comma dell'art. 2, l. n. 142/2001 - come modificato dall'art. 9, l. n. 30/2003 - stabilisce che "l'esercizio dei diritti di cui al titolo III della (...) legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo ed organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".

Ciò dimostra che non tutti gli effetti connessi al contratto di lavoro subordinato di scambio siano conformi alle esigenze legate alla posizione giuridica di quel particolare lavoratore dipendente che è contemporaneamente socio della cooperativa. Infatti, ai sensi dell'art. 1, comma 3, l. n. 142/2001 con il contratto di lavoro subordinato il socio "contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali". Coglie dunque nel segno chi afferma che lo scopo sociale entra nel profilo causale del contratto (Palladini, 2006, p. 53 e 114), ovvero che il contratto di lavoro "è espressamente funzionalizzato al raggiungimento degli scopi sociali" (Maresca, 2002, p. 20).

Pertanto, il succitato filtro della compatibilità, che riguarda l'applicazione delle tutele giuslavoristiche sia sul piano individuale che collettivo, è collegato ad una deviazione funzionale della causa del contratto di lavoro subordinato del socio lavoratore; una causa che è di tipo associativo poiché le parti sono accomunate dal fine comune del raggiungimento dello scopo sociale anche nell'esecuzione del contratto di lavoro.

Come è stato rilevato, seguendo questa interpretazione non si tratta di rievocare la teoria istituzionalistica del rapporto di lavoro poiché la sua natura associativa, lungi dall'assoggettare il lavoratore a finalità totalizzanti, appare idonea ad interiorizzare nella cooperativa, e quindi nel comportamento dei relativi soci, quella relazione stabile di reciprocità nella realizzazione solidaristica dello scopo mutualistico che, in via di smarrimento nel contesto sempre più precario del lavoro etero-organizzato dal datore di lavoro for-profit, secondo i teorici del nonprofit giustifica la forza di penetrazione di queste particolari organizzazioni di lavoro (Nogler, 2006, p. 5).

In altri termini, la comunanza di scopo tra socio lavoratore subordinato e cooperativa dovrebbe contribuire a superare la logica con-

flittuale del tradizionale contratto di lavoro poiché, soprattutto nelle cooperative sociali, la condizione di lavoro “più favorevole” può essere individuata in funzione di utilità ulteriori rispetto al semplice ritorno monetario. Infatti, come dimostrano le ricerche empiriche (Borzaga, Depedri, 2003), la scelta di operare nel nonprofit è spesso dettata da profonde motivazioni morali, che poco hanno a che fare con la ricerca di un’occupazione qualsiasi. Chi sceglie di operare nel for-profit è persona che, pur sapendo di poter guadagnare di più in altre organizzazioni, assegna priorità alla realizzazione di obiettivi di natura altruistica o morale (Mongera, 2004 p. 10). Tali obiettivi ineriscono chiaramente all’oggetto sociale, ma, nel caso dei soci lavoratori, penetrano anche nel contratto di lavoro subordinato attenuandone il carattere scambistico a favore di quello associativo.

*I soci con rapporto di lavoro autonomo: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*

Il socio lavoratore di cooperativa può inoltre stabilire un rapporto di lavoro autonomo, che può assumere le caratteristiche sia del contratto d’opera, anche nella sua variante intellettuale, sia della collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c.p.c.<sup>13</sup>.

Peraltro, in seguito all’entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, quest’ultima figura contrattuale ha subito una significativa restrizione a vantaggio del lavoro subordinato (Ferraro, 2004, p. 248; Zoli, 2005, p. 82). Per questa ragione, l’introduzione del “lavoro a progetto” è stata criticata dal movimento cooperativistico, che ritiene essersi visto sottrarre un importante strumento di reclutamento del personale<sup>14</sup>. Infatti, l’art. 61 del d.lgs. n. 276/2003 impone che le collaborazioni coordinate e continuative siano “riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con l’organizzazione del committente, indipendentemente dal tempo impiegato per l’esecuzione dell’attività lavorativa”. Sembra dunque evidente che, alla luce delle nuove disposizioni, anche gli organismi non lucrativi dovranno identificare obiettivi, tempi e procedure nella realizzazione delle

<sup>13</sup> Dalle statistiche risulta che circa il 12,8% dei rapporti di lavoro stipulati assume tali caratteristiche, cfr. *Le cooperative sociali in Italia, Rapporto Istat 2006*.

<sup>14</sup> Cfr. Capogrossi Guarna, 2003, p. 39, il quale rileva che agli enti nonprofit non è derivato alcun beneficio sostanziale dalla riforma sul mercato del lavoro, in assenza di specifiche previsioni che sarebbero state senza dubbio necessarie, vista la peculiarità settoriale e lavorativa presente in tale ambito.

loro attività (istituzionali e commerciali), al fine di affidare di volta in volta ai propri collaboratori un determinato progetto o programma di lavoro. In quest'ottica, si dovrà prestare particolare attenzione poiché l'art. 69, primo comma, del decreto n. 276/2003 prevede l'automatica trasformazione dei rapporti di collaborazione in rapporti di lavoro subordinato, secondo la tipologia negoziale realizzata tra le parti, qualora manchi l'individuazione di specifici progetti, programmi, o fasi di lavoro.

Nel rinviare al contributo di Borzaga l'esame più specifico di tali problematiche, in questa sede è necessario concentrare l'attenzione su un problema diverso, che pone non pochi dubbi interpretativi. Invero, se è pacifica l'applicabilità della disciplina sul lavoro a progetto ai collaboratori esterni alla compagine societaria, non altrettanto può dirsi in relazione all'estensione della riforma ai soci lavoratori che, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, concludono con la cooperativa l'ulteriore rapporto di lavoro "in forma autonoma (...) (o di) collaborazione non occasionale".

Tale dubbio trova la propria ragion d'essere nel potenziale contrasto tra la regolamentazione dettata dal d.lgs. n. 276 e la posizione del socio lavoratore delineata dalla l. n. 142/2001. Infatti, se è vero che l'ulteriore rapporto di lavoro del socio si presenta causalmente collegato al rapporto associativo, taluni aspetti della disciplina del lavoro a progetto si pongono in palese contrasto con il modello di rapporto ulteriore delineato dalla legge di riforma del lavoro in cooperativa. In particolare, secondo un'opinione dottrinale, l'inconciliabilità tra le due fattispecie deriverebbe dal carattere necessariamente a termine della collaborazione a progetto, la cui "durata determinata o determinabile" deve trovare specifica indicazione nel relativo contratto istitutivo. Per converso, gli artt. 1, secondo comma lett. *d*), e 6, primo comma, lett. *b*), della l. n. 142/2001 stabiliscono che col rapporto ulteriore, a prescindere dal tipo contrattuale prescelto, il socio "mette a disposizione la propria capacità professionale (...) in relazione alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili" e secondo "modalità" funzionali agli assetti "dell'organizzazione aziendale". Si è quindi sostenuto che l'inapplicabilità della disciplina contenuta negli artt. 61-69, d.lgs. n. 276/2003 ai soci lavoratori deriverebbe dal carattere necessariamente a termine del lavoro a progetto (Fortunat, 2004, p. 758). Tuttavia, per confutare tale obiezione pare sufficiente rilevare che se così fosse il rapporto ulteriore del socio lavoratore

non potrebbe assumere neppure i connotati del contratto a termine che, a quanto consta, non è mai stata messa in discussione<sup>15</sup>, ben potendo contribuire a realizzare lo scopo sociale concernente la creazione di occasioni temporanee di lavoro funzionali alle esigenze delle cooperative.

Più pregnante appare il rilievo secondo cui la disciplina sul lavoro a progetto non troverebbe applicazione ai soci lavoratori di cooperativa poichè il peculiare meccanismo abrogativo adottato dal d.lgs. n. 276/2003 implicherebbe la permanenza in vigore della disciplina sulle collaborazioni coordinate e continuative per quanto riguarda i soci lavoratori (Pedrazzoli, 2004, p. 727). A tale soluzione si perviene muovendo dalla considerazione secondo cui la disciplina sul lavoro a progetto non ha valenza generale, ma trova talune importanti esclusioni, alcune delle quali sono espressamente indicate nel terzo comma dell'art. 61 del d.lgs. n. 276/2003<sup>16</sup>, altre, invece, sono desumibili implicitamente dal particolare meccanismo abrogativo previsto dall'art. 85 del medesimo decreto. In particolare, secondo questa ricostruzione, poichè l'art. 1, secondo comma, l. n. 142/2001 riconosce esplicitamente che il rapporto ulteriore del socio di cooperativa può assumere la forma della collaborazione coordinata e continuativa, e poichè tale norma non è stata abrogata, neppure implicitamente, detti rapporti sarebbero esenti dall'obbligo di riconduzione a progetto.

Tale affermazione, tuttavia, non pare condivisibile poichè, in realtà, la norma contenuta nell'art. 1, secondo comma, l. n. 142/2001, nella parte in cui richiama le collaborazioni coordinate e continuative, ha carattere definitorio in quanto si limita ad elencare le tipologie

<sup>15</sup> Sul punto cfr. Nogler, 2002, p. 364, il quale sottolinea che "si possono far rientrare nella nuova previsione legislativa anche i rapporti complessi di carattere formativo e cioè i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro", che, come noto, sono contratti necessariamente a termine. Sull'ammissibilità dei soci con contratto di formazione e lavoro si era espressa la Circ. Min. Lav. n. 5/28324 del 24 novembre 2000.

<sup>16</sup> Si tratta delle prestazioni occasionali, di durata complessiva non superiore a trenta giorni per anno solare con lo stesso committente e con un compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare non superiore a 5000 euro; le professioni intellettuali per le quali è richiesta l'iscrizione in albi professionali, esistenti al 24 ottobre 2003; i rapporti e le attività di collaborazione coordinata e continuativa comunque rese ed utilizzate a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciute dal Coni (art. 90, legge 27 dicembre 2002, n. 289); i componenti degli organi di amministrazione e controllo di società (e, probabilmente, degli enti visto che la norma non menziona detti soggetti giuridici) ed i partecipanti a collegi e commissioni; i soggetti che percepiscono pensione di vecchiaia.



di rapporti “ulteriori” stipulabili dal socio<sup>17</sup>; l’art. 61 del d.lgs. n. 276/2003, invece, ha carattere permissivo, poiché stabilisce chiaramente i requisiti che debbono essere rispettati per poter ricorrere a quella particolare figura contrattuale al fine di evitare l’automatica trasformazione in rapporto di lavoro subordinato.

Ne consegue che per poter ricorrere legittimamente alla tipologia del lavoro a progetto, il regolamento interno - che deve necessariamente prevedere “le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa da parte dei soci, in relazione all’organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato” (art. 6, primo comma, lett. b), l. n. 142/2001) -, dovrà necessariamente contenere la previsione dell’ammissibilità del lavoro a progetto<sup>18</sup>.

Sul piano delle tutele, mentre ai soci con rapporto di lavoro subordinato trova applicazione la disciplina sul lavoro dipendente compatibilmente con lo *status* di socio e, in particolare, l’intera l. n. 300/1970 con la sola eccezione dell’art. 18 qualora insieme al rapporto di lavoro venga a cessare anche il rapporto associativo, ai soci titolari di rapporto di lavoro autonomo o di altra natura si applicano soltanto gli art. 1, 8, 14 e 15 della l. n. 300 del 1970, nonché le disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro previste dal d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal d.lgs. 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali da parte dei predetti soci possono, infine, essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Al socio titolare di un rapporto di lavoro autonomo spetta inoltre un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, dal momento che la legge fa indistinto riferimento a tutti i soci lavoratori.

Peraltro occorre anche segnalare che il socio di cooperativa presta

<sup>17</sup> In tal senso cfr. Tremolada, 2003, p. 105, secondo il quale l’ampiezza della formula utilizzata dall’art. 1, della l. n. 142/2001 “assolve alla funzione di rendere possibile il ricorso della cooperativa a qualsiasi schema di rapporto in cui sia deducibile il lavoro del socio, non già a limitare i tipi di rapporto utilizzabili”.

<sup>18</sup> In tal senso cfr. Tremolada, 2003, p. 112, il quale sottolinea che la previsione legislativa “esige da parte del regolamento una sorta di determinazione generale e preventiva del ruolo operativo delle varie figure professionali nell’ambito dell’organizzazione aziendale”.

la propria opera, quasi sempre e a maggior ragione se il rapporto di lavoro è continuativo, in uno stato di subordinazione tecnica, che in sede giudiziale potrebbe essere inteso quale indice di sussistenza di quella dipendenza personale che caratterizza, come noto, il contratto di lavoro subordinato nell'impresa (art. 2094 c.c.). Occorre, dunque, mettere in conto l'estrema incertezza che caratterizza attualmente la distinzione tra rapporti di lavoro subordinato ed autonomo, essendo sempre ipotizzabile la "riqualificazione" giudiziale del rapporto di lavoro ulteriore sulla base delle effettive modalità di svolgimento della prestazione di lavoro.

### *I soci persone svantaggiate*

L'organigramma delle cooperative sociali risulta altresì caratterizzato dalla presenza dei lavoratori-persone svantaggiate, le cui figure sono tassativamente elencate dall'art. 4, comma 1, l. n. 381/1991<sup>19</sup> e la cui condizione deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione. Si tratta di lavoratori che concorrono all'attività di produzione di beni e servizi della cooperativa sociale ai quali è riservato un canale privilegiato di ingresso nel mercato del lavoro, grazie al riconoscimento di consistenti sgravi contributivi.

Tali lavoratori, peraltro, assumono un ruolo diverso a seconda del tipo di cooperativa sociale volta a volta considerato. Infatti, la presenza di persone svantaggiate è obbligatoria, nella misura minima ("almeno") del 30% dell'insieme dei lavoratori<sup>20</sup>, soltanto nell'ambito delle cooperative sociali di inserimento lavorativo (di tipo b)); ciò in coerenza con la finalità sociale di tali cooperative, che consiste proprio nell'offrire occasioni di lavoro a persone con oggettive difficoltà occupazionali<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> Ai sensi di tale norma si considerano persone svantaggiate: "gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli ex degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, i condannati ammessi alle misure alternative alla detenzione previste dagli articoli 47, 47- bis, 47- ter e 48 della legge 26 luglio 1975, n. 354, come modificati dalla legge 10 ottobre 1986, n. 663. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'art. 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577 e successive modificazioni."

<sup>20</sup> Nel computo debbono essere ricompresi sia i dipendenti che i lavoratori associati; cfr. Pizzoferrato, 1999, p. 115.

<sup>21</sup> Sulle cooperative sociali di inserimento lavorativo v. Maiello, 1997, p. 81. Per lo scopo mutualistico interno di tali soggetti v. Pizzoferrato, 1999, p. 115; per la mutualità esterna, de-

La disciplina è diversa per le cooperative sociali di tipo a), il cui scopo mutualistico prevalente attiene alla solidarietà esterna e consiste nella gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (Paolucci, 1997, p. 1353). Per tali cooperative non importa che nella compagine societaria vi siano persone svantaggiate: l'elemento giustificativo della disciplina promozionale è rappresentato dall'interesse generale perseguito, a prescindere dall'effettiva configurabilità di un intento solidaristico o altruistico, che non viene richiesto ai fini del riconoscimento del carattere sociale delle cooperative di tipo a)<sup>22</sup>.

Va peraltro osservato che le persone svantaggiate possono acquisire lo *status* associativo subordinatamente alla compatibilità con il loro stato soggettivo. Ne consegue che i regolamenti interni delle cooperative sociali debbono contemplare, oltre ai soci lavoratori ordinari, anche le persone svantaggiate, come semplici lavoratori oppure come soci ordinari. Infatti, se i soggetti svantaggiati devono essere lavoratori della cooperativa sociale di tipo b) nella misura minima del 30%, a prescindere dalle loro condizioni, per l'acquisizione dello *status* di socio è necessario verificare la compatibilità con il loro stato personale. Tale soluzione è facilmente spiegabile ove si considerino le finalità generali della l. n. 381/1991 e delle cooperative da essa disciplinate: essendo esse preordinate a realizzare l'inserimento lavorativo di soggetti che avrebbero difficoltà a procurarsi autonomamente occasioni d'impiego, la legge ha ritenuto che l'attuazione di tale finalità possa essere perseguita mediante la previsione di una quota fissa di persone svantaggiate tra i lavoratori della cooperativa e la previsione di un consistente sgravio contributivo. Infatti, al fine di incentivare l'assunzione delle persone svantaggiate, come soci o come lavoratori esterni alla compagine societaria, è previsto l'azzeramento delle aliquote complessive di contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale.

Va comunque precisato che, in seguito all'entrata in vigore della l. n. 193/2000 sono state introdotte due importanti innovazioni: da un lato, è stato modificato l'elenco delle persone svantaggiate ai sensi della l. n. 381/1991; dall'altro, la riduzione dell'aliquota contributiva sumibile dal fatto che la cooperativa sociale di tipo b) svolge una funzione di carattere generale e sostitutiva di un compito spettante allo Stato, cfr. Fici, 2004, p. 153.

<sup>22</sup> Ancora Paolucci, 1997, p. 1354; sul punto v. anche Cass. 11 maggio 2004, n. 8916, in *Cooperative e Consorzi*, 2004, p. 602, secondo cui le cooperative sociali di tipo a) "perseguono uno scopo mutualistico, ancorché si tratti di una mutualità esterna, trascendente gli interessi immediati dei soci, in quanto mirano a realizzare nella forma tipizzata della gestione di servizi socio-sanitari od educativi, l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini".

è stata fissata in misura diversa: se per gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli *ex* degenti di istituti psichiatrici, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare essa è stata azzerata, per le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, gli *ex* degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e le persone condannate ed internate ammesse al lavoro esterno ai sensi della l. n. 354/1975 è stata soltanto ridotta nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto interministeriale<sup>23</sup> per un periodo che si estende fino ai sei mesi successivi alla cessazione dello stato di detenzione (art. 4, comma 3bis, l. n. 381/1991, aggiunto dalla l. n. 193/2000).

È evidente che tale previsione, oltre a ribadire il carattere promozionale dell'intervento in favore delle cooperative sociali di tipo b), tende ad incentivare l'assunzione di soggetti svantaggiati, per i quali i costi degli oneri previdenziali ed assistenziali sono posti a carico dello Stato, sia pur con le limitazioni indicate.

La disciplina descritta mette in luce le finalità solidaristiche perseguite dalle cooperative sociali di tipo b) (Paolucci, 1997, p. 1358) evidenziandone la mutualità interna. Infatti, lo scopo sociale, consistente nell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, si realizza in favore di soggetti che sono quasi sempre soci svantaggiati della cooperativa e sempre e comunque, lavoratori della cooperativa stessa. Ciò giustifica il trattamento privilegiato stabilito per tali figure di lavoratori, chiaramente ancorato alla ridotta capacità lavorativa o alle difficoltà occupazionali derivanti dalla condizione di detenzione.

### *I soci volontari*

Tra i soggetti che possono far capo alle cooperative sociali particolare attenzione merita, infine, la controversa figura del socio volontario, che, è bene precisare fin da subito, è ammessa esclusivamente, ma non obbligatoriamente, in tutti i tipi di cooperative in esame. L'art. 2, primo comma, l. n. 381/1991 non lascia dubbi al riguardo dal momento che stabilisce il principio secondo cui "oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente".

In ragione della gratuità dell'attività svolta, la figura del socio volontario è stata ricondotta a quella del volontario di cui alla l. n. 266/1991

<sup>23</sup> Il d.m. 9 novembre 2001 prevede uno sgravio contributivo pari all'80% della contribuzione complessivamente dovuta.

(Mariani, 1992, p. 214), ma tale equiparazione non pare condivisibile per diverse ragioni. In primo luogo, le cooperative sociali sono soggetti ben diversi dalle associazioni di volontariato (Del Bene, 1995, p. 1237; Genna, 1998, p. 1103), così come diverso è il ruolo dei soci volontari rispetto a coloro che svolgono attività di volontariato. La differenza deriva dal fatto che nelle organizzazioni di volontariato il perseguimento degli obiettivi di utilità sociale è affidato prevalentemente alla capacità di coinvolgimento di persone animate da fini altruistici (Pizzoferrato, 1999, p. 116; Bano, 2002, p. 206); nelle cooperative sociali, invece, la continuità e regolarità dell'erogazione dei servizi viene garantita dall'impiego pressoché stabile di risorse professionalmente qualificate, mentre la presenza di soci volontari è puramente eventuale e, comunque, non può superare la metà dei componenti della compagine societaria (art. 2, comma 2, l. n. 381/1991). Tale limite quantitativo, apparentemente contraddittorio con le finalità sociali dell'ente, si spiega agevolmente ove si consideri che le cooperative sociali, a differenza delle organizzazioni di volontariato, sono imprese (sociali), che operano sul mercato e forniscono beni o servizi che potrebbero essere offerti anche da imprese che perseguono uno scopo puramente lucrativo. Il potersi avvalere di apporto lavorativo gratuito, eventualmente anche libero professionale, costituisce un indubbio vantaggio sul piano della competitività e consente loro di fornire servizi ad un prezzo inferiore (Dondi, 1999, p. 556; Del Punta, 2001, p. 346). Che sia questa la *ratio* prevalente del limite numerico, anziché quella di garantire efficienza e produttività della cooperativa (Mariani, 1992, p. 213-214), sembra confermato dal quinto comma dell'art. 2, l. n. 381/1991, che, per le cooperative di tipo a) titolari di contratti con amministrazioni pubbliche, stabilisce l'ulteriore principio secondo cui "le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti". Ciò significa che i "parametri d'impiego di operatori professionali" previsti dalle leggi speciali debbono essere assicurati dalla presenza di soci ordinari e lavoratori dipendenti o autonomi, al fine di garantire parità di costi e, quindi, parità di condizioni di partenza per l'elaborazione di offerte di prezzo nelle gare di appalto (Paolucci, 1997, p. 1365; Dondi, 1999, p. 557).

Peraltro, non par revocabile in dubbio che il legislatore, nell'introdurre la figura del socio volontario di cooperativa sociale abbia tenuto presente la figura del volontario di cui all'art. 2, l. n. 266/1991

(Bonfante, 1991, p. 1603). Tale assunto, d'altro canto, trova conferma nella circostanza che la definizione di socio volontario è contenuta in una legge di poco successiva a quella sul volontariato e non presenta alcuna specificazione se non quella della gratuità dell'attività prestata<sup>24</sup>.

Fatte tali premesse, si pone il problema di stabilire a quale tipo di rapporto sia da ricondurre lo svolgimento dell'attività gratuita nei due diversi contesti normativi. Al riguardo, considerata la natura delle organizzazioni di volontariato, si è affermato che l'attività del volontario costituirebbe un conferimento e la causa dell'obbligazione sarebbe rappresentata dall'adempimento della prestazione altruistica in vista della cui assunzione la persona si è associata (Dondi, 1999, p. 558). Infatti, "le organizzazioni di volontariato non instaurano semplici rapporti di cortesia tra gli aderenti alle stesse, ma danno luogo alla costituzione di un vero e proprio rapporto giuridico contrattuale, originato da un contratto di associazione con la sua tipica causa consistente nel perseguimento di finalità di carattere ideale o non economico"<sup>25</sup>. Altri, invece, qualificano il lavoro del volontario come oggetto di un rapporto di lavoro tipico (Montuschi, 1993, p. 34) o atipico (Pizzoferrato, 1999, p. 118), stante l'affermata incompatibilità del volontariato "con qualsiasi forma di rapporto di lavoro autonomo o subordinato" ai sensi dell'art. 2, terzo comma, l. n. 266/1991.

Dubbi di maggior spessore sorgono per quanto riguarda la natura giuridica della prestazione gratuita del socio volontario nelle cooperative sociali. Infatti, prima della riforma del 2001, questa attività era qualificata come "adempimento del contratto associativo (al pari di quella del socio ordinario) (Lassandari, 1998, p. 56; Dondi, 1999, p. 559; Pizzoferrato, 2002, p. 140). Tale impostazione, ancorata alla

<sup>24</sup> Sul punto v. Dondi, 1999, p. 557; nonché Mariani, 1992, p. 214, secondo cui per la nozione di "soci volontari si deve fare riferimento alla legge quadro sul volontariato, che ha dettato per la prima volta, nel nostro ordinamento, una definizione generale di 'attività di volontariato' pertanto idonea ad individuare queste prestazioni in qualunque forma siano dedotte, sia nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, che, come in questo caso, in un rapporto societario".

<sup>25</sup> Così Angeloni, 1994, p. 316, il quale precisa che "l'attività che il volontario presta nell'ambito dell'organizzazione, anche a favore di terzi beneficiari, sarà un'attività costituente esecuzione del contratto di associazione". Nello stesso senso Galgano, 1987, p. 15 ss. In senso contrario si è espresso Dell'Olio, 1992, p. 46 ss., il quale, dal requisito della spontaneità, deduce che il lavoro del volontario non è oggetto di una vera e propria obbligazione, pur prospettando l'esperibilità di un'azione "per i danni prodotti da improvvisa inosservanza di impegni o meglio affidamenti" del volontario.

teoria dell'unicità del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, deve ritenersi superata in seguito all'intervento della l. n. 142/2001, la quale, come anticipato, ha fatto propria la posizione dottrinale favorevole all'inquadramento del lavoro in cooperativa come fattispecie riconducibile ad un rapporto ulteriore rispetto al contratto sociale. Tuttavia, per risolvere questo dubbio interpretativo occorre preliminarmente chiarire se la legge sul socio lavoratore di cooperativa trovi applicazione o no ai soci volontari. A tale interrogativo parte della dottrina ha risposto negativamente (Mosconi, 1997, p. 13; Miscione, 2001, p. III; Moro, 2005, p. 308) applicando, erroneamente, un principio previsto per le sole organizzazioni di volontariato. Infatti, mentre la l. n. 266/1991 prevede espressamente che "la qualità di volontario è incompatibile con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l'organizzazione di cui fa parte" (art. 2, terzo comma), l'art. 2, terzo comma della l. n. 381/1991 si limita ad affermare che "ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali". Pertanto, poiché nel caso dei soci volontari di cooperativa sociale l'esclusione riguarda esclusivamente l'applicabilità delle norme di legge e di contratto collettivo, pare corretto ritenere che la disciplina sulle cooperative sociali non esclude che il socio volontario possa instaurare un rapporto ulteriore rispetto a quello associativo ed avente ad oggetto l'esecuzione della prestazione lavorativa a titolo gratuito. D'altro canto, a sostegno dell'applicabilità della legge di riforma è possibile argomentare che il lavoro svolto dal socio volontario concorre in maniera significativa al raggiungimento delle finalità istituzionali dell'ente ed all'organizzazione del lavoro della cooperativa sociale. Inoltre, la scelta di non far ricadere l'attività gratuita del socio nel raggio di applicazione della riforma creerebbe un'irragionevole disparità di trattamento tra i soci lavoratori che, se fosse stata realmente voluta dal legislatore, si sarebbe dovuta esteriorizzare in una deroga espressa (Pizzoferrato, 2002, p. 145-146). Ma l'argomento più pregnante a sostegno della configurabilità del doppio rapporto in capo al socio volontario è dato dal tenore letterale dell'art. 1, terzo comma, l. n. 142/2001 il quale stabilisce che accanto al rapporto associativo, sorga un distinto rapporto di lavoro "in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa".

Tale disposizione, nel suo tenore letterale, non individua un *numerus clausus* di fattispecie, ma una varietà tipologica di carattere aperto, che può ritenersi inclusiva di qualsiasi rapporto tipico o atipico avente ad oggetto lo svolgimento di un'attività lavorativa, a prescindere dalla causa scambistica o liberale del contratto e proiettato alla realizzazione dello scopo sociale della cooperativa. Pertanto, vi potrebbe rientrare sia il negozio atipico di lavoro subordinato gratuito sia quello di lavoro volontario, che si affiancherebbe al rapporto associativo, in forza del quale il lavoratore è titolare degli strumenti di partecipazione e direzione societaria propri di qualsivoglia rapporto sociale. D'altro canto, che senso avrebbe l'aggiuntivo riferimento a "ogni altra forma" posto che, allo stato, non sono rinvenibili rapporti ulteriori rispetto a quelli subordinati, parasubordinati ed autonomi già richiamati dalla norma? Tale previsione, si è detto (Pizzoferrato, 2002, p. 147), può trovare giustificazione soltanto nel fatto che essa si riferisca proprio al lavoro volontario e gratuito, oltre che ad eventuali forme contrattuali che l'esperienza legislativa intenda in futuro sperimentare ancora.

Tutto ciò dimostra che il socio volontario, essendo una persona che presta la propria attività gratuitamente, è qualificabile come socio lavoratore volontario<sup>26</sup>; in relazione a tale figura e sulla base di quanto previsto dalla l. n. 142/2001, all'originario rapporto associativo si aggiunge il rapporto di lavoro volontario, che rappresenta una delle "altre forme" di rapporto di lavoro con cui il socio lavoratore di cooperativa "contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali" (art. 1, comma 3, l. n. 142/2001).

Tale opzione interpretativa, pur ponendosi in contrasto con l'opinione dominante in passato (Dondi, 1999, p. 547; Bano, 2000, p. 410), pare trovare conferma nella disciplina prevista per quanto riguarda la tutela contro gli infortuni sul lavoro. Infatti, mentre le persone impegnate in attività di volontariato debbono fruire di un'assicurazione privata "contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi" (art. 4, l. n. 266/1991), ai soci volontari è estesa l'assicurazione

<sup>26</sup> Cfr. Perrini, 2004, p. 130, secondo cui "i soci volontari possono essere solo persone fisiche. Dal momento che sono previsti in via esclusiva per le cooperative sociali, sono forse quelli che più di tutti incarnano e rendono presenti gli scopi di solidarietà" che caratterizzano tali cooperative. Sul punto v. anche Pizzoferrato, 2002, p. 142, il quale evidenzia che nell'ambito delle cooperative sociali sono rinvenibili tre diverse tipologie di volontariato: a) le attività volontarie estranee al vincolo sociale; b) le attività volontarie oggetto di conferimento sociale rese in via esclusiva dal socio volontario; c) le attività volontarie oggetto di conferimento sociale rese in concorrenza ad altre attività professionali lucrative.



obbligatoria gestita dall'Inail. Siffatta diversità di disciplina, che ha generato dubbi di legittimità costituzionale per violazione del principio di uguaglianza (Dondi, 1999, p. 561), pare oggi giustificabile proprio in ragione del fatto che la l. n. 142/2001 ammette qualsiasi altra forma del rapporto di lavoro, così giustificando lo svolgimento dell'attività gratuita da parte del socio volontario (Nogler, 2002, p. 363).

La rivisitazione della figura del socio volontario appena descritta non assume una valenza puramente teorica, ma produce effetti pratici di fondamentale importanza. Essa, infatti, consente di superare l'assunto secondo cui laddove c'è spirito solidaristico e partecipazione alla gestione ed alle finalità sociali dell'impresa non v'è spazio per il diritto del lavoro. Tale concezione, infatti, è stata superata dalla riforma sulla posizione del socio lavoratore di cooperativa, che permette un'applicazione selettiva delle tutele in funzione delle esigenze e delle caratteristiche intrinseche del rapporto di lavoro. Di conseguenza, posto che l'unico elemento che caratterizza la figura del socio volontario è rappresentato dalla gratuità della prestazione, nulla esclude che possa essere perseguito un progetto di estensione delle tutele e delle garanzie costituzionali fondamentali che pongono "il lavoro" senza ulteriori aggettivazioni come oggetto e scopo del contratto. Così, i diritti alla dignità umana e professionale, alla riservatezza, alla protezione dei dati personali, all'immagine, alla salute e sicurezza sul lavoro, i divieti di discriminazione, i diritti di riunione e di associazione, i diritti di formazione professionale continua, sono tutti diritti che prescindono dallo *status* di lavoratore subordinato e si riconnettono direttamente allo svolgimento di un'attività lavorativa (Carinci, 2001, p. 2; Pizzoferrato, 2002, p.134). Tali diritti, infatti, non possono essere esclusi per il fatto che l'attività lavorativa sia svolta da un socio volontario anziché dal classico lavoratore subordinato; essi vanno piuttosto mantenuti in vita e fortificati il più possibile a prescindere dalla natura del rapporto di lavoro.

Infatti, una volta chiarito che il socio volontario può essere portatore di un duplice interesse, l'uno inerente all'assetto societario, l'altro allo svolgimento dell'attività lavorativa, viene eliminata ogni residua incertezza in ordine all'estensibilità dei valori fondanti e precettivi del nostro sistema giuridico anche al rapporto di lavoro del socio volontario, che, pur essendo reso a titolo gratuito, implica pur sempre lo svolgimento di un'attività lavorativa e, soprattutto, il coinvolgimento di una persona.

A tale *corpus* di diritti fondamentali possono essere aggiunte quelle discipline proprie del lavoro subordinato direttamente funzionalizzate alla salvaguardia dei diritti sociali fondamentali quali la disciplina dell'orario di lavoro e dei riposi, della maternità (dove si lega l'interesse della lavoratrice all'astensione con il diritto alla salute del bambino), dei congedi parentali e per la formazione, delle ferie ed aspettative, oltre alle regole processuali del rito del lavoro.

Tutto ciò dimostra che la valorizzazione della duplicità del rapporto (associativo e di lavoro volontario), lungi dal rappresentare una mera dissertazione accademica, costituisce una ricostruzione che permette di estendere ai soci lavoratori volontari i diritti costituzionali fondamentali e le tutele del lavoro che ne sono immediata estrinsecazione.

## 5. Il problema dell'applicazione del contratto collettivo ai soci lavoratori

Per completare l'esame delle problematiche relative alla disciplina dei soci lavoratori di cooperativa sociale occorre considerare, infine, la questione relativa all'applicazione delle tutele stabilite dall'autonomia collettiva.

Per quanto riguarda il trattamento spettante al socio con rapporto di lavoro subordinato, il primo comma dell'art. 3, l. n. 142/2001 impone a tutte le cooperative l'obbligo di riconoscere "un trattamento economico complessivo proporzionato alla qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine". In forza di tale disposizione le cooperative devono assicurare ai propri soci dipendenti una retribuzione equa, come peraltro imposto dall'art. 36 Cost. (Zoli, 2002, p. 409).

Peraltro, la norma va coordinata con tre ulteriori principi sanciti dalla legge n. 142: a) la garanzia del trattamento minimo è stabilita "fermo restando quanto previsto dall'art. 36 della legge 20 maggio 1970, n. 300"; b) il regolamento interno deve contenere "in ogni caso (...) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato" (art. 6, comma 1, lett. a); c) il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie *in peius* rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'art. 3, comma 1" (art. 6, comma 2), cosicché il trattamento economico dovuto al socio lavoratore

non è quello stabilito da un qualsiasi contratto collettivo richiamato dal regolamento, bensì quello imposto per legge e derivante dal contratto collettivo nazionale del settore o della categoria affine.

Si è unanimemente convenuto che il rinvio ai contratti collettivi contenuto tanto nell'art. 3, comma 1, quanto nell'art. 6, comma 1, l. n. 142/2001 non comporta l'applicazione diretta del contratto collettivo indicato dal legislatore al di là dei principi della rappresentanza e dell'autodeterminazione della categoria, pena l'incostituzionalità per contrasto con l'art. 39 Cost. In altre parole, secondo una lettura della norma conforme a costituzione, la società cooperativa deve garantire ai propri soci con contratto di lavoro subordinato una retribuzione nel complesso non inferiore a quella prevista dal contratto nazionale del settore o della categoria affine, ma non è tenuta ad applicare quest'ultimo qualora non operino la regola della rappresentanza o i meccanismi di recezione implicita o esplicita dell'accordo elaborati dalla giurisprudenza (Zoli, 2002, p. 409; Nogler, 2002, p. 469).

Secondo l'opinione dominante, ad una soluzione diversa non è possibile pervenire neppure in relazione a quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. a), che ha carattere ricognitivo, posto che l'espressione "applicabili" allude al fatto che il richiamo da parte del regolamento interno è necessario soltanto allorché la società cooperativa è obbligata ad applicare il contratto collettivo (Nogler, 2002, p. 470; Maresca, 2002, p. 29; Zoli, 2005, p. 1154). A ciò si deve aggiungere che, con la novella introdotta dalla l. n. 30/2003, è stata preclusa al regolamento interno la possibilità di derogare "al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1" l. n. 142/2001 e non più alle condizioni di lavoro in generale.

Sulla base di tale ricostruzione sorge il dubbio se il regolamento interno possa derogare le previsioni contrattuali al di là della sola retribuzione minima anche nei casi in cui la cooperativa sia iscritta all'associazione sindacale del movimento cooperativo firmataria del contratto collettivo nazionale. Tale soluzione non sembra accoglibile, poiché la norma in esame non modifica il rapporto tra regolamento e contratto collettivo e, quindi, la caratteristica dell'inderogabilità delle norme di quest'ultimo. Al contrario, la derogabilità è destinata ad operare laddove la cooperativa non sia tenuta ad applicare il contratto collettivo nazionale, sicché, per quanto concerne la parte normativa, essa può determinarla a piacimento, riferendosi eventualmente anche ai contratti collettivi diversi, e persino di settore diverso, purché ne sia fornita indicazione nel regolamento stesso (Tartaglione, 2003, p. 76).

Ne consegue che la finalità dell'art. 3, l. n. 142/2001 non consiste nel garantire efficacia *erga omnes* ai contratti collettivi, bensì nell'evitare pratiche di *dumping* sociale da parte delle cooperative, introducendo un parametro di riferimento per il calcolo del trattamento economico spettante ai soci lavoratori; l'art. 6, invece, implica che nel regolamento deve essere richiamato un contratto collettivo, senza che ciò ne comporti l'obbligatoria e completa applicazione al di fuori del principio di rappresentanza.

Peraltro, una deroga espressa all'applicazione del trattamento contrattuale economico minimo è prevista in relazione alle cooperative sociali di tipo b) per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate. Infatti, il comma *2bis* dell'art. 6, l. n. 142/2001, aggiunto dall'art. 9, legge n. 30/2003, pur non riconoscendo a tali cooperative un potere unilaterale di deroga esercitabile tramite regolamento, conferisce la possibilità di "definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta". La natura derogatoria della norma non par revocabile in dubbio, di conseguenza neppure da essa può essere desunta l'estensione dell'ambito di applicazione del contratto collettivo al di là del principio di rappresentanza. Essa è inoltre soggetta ad una serie di limiti di non facile individuazione. Infatti, gli accordi territoriali in esame sono legittimi in quanto diretti a "rendere compatibile (...) all'attività svolta" l'applicazione del contratto nazionale. Ciò significa che le deroghe apportate dal contratto territoriale si rivelano giustificate nella misura in cui siano dirette a consentire l'inserimento al lavoro di persone svantaggiate o a far fronte a peculiari situazioni oggettive di difficoltà. Potrebbe dunque trattarsi di una sorta di salario d'ingresso, peraltro in qualche misura già previsto dal contratto collettivo nazionale delle cooperative sociali, il quale deve comunque avere una portata temporalmente limitata.

Si può dunque affermare che la legge di riforma della posizione del socio lavoratore di cooperativa non impone l'obbligo di applicazione del contratto collettivo nei confronti dei soci lavoratori; piuttosto, essa individua nelle previsioni della parte economica del contratto collettivo il parametro di riferimento per stabilire la soglia minima della retribuzione spettante al socio con rapporto di lavoro subordinato, oppure del compenso del socio con rapporto di lavoro di diversa natura.

Tale interpretazione non ha subito innovazioni da parte della contrattazione collettiva, posto che nei recenti rinnovi contrattuali del

settore cooperativistico non sono state introdotte norme specifiche relative ai soci. Inoltre, anche nei contratti collettivi che prendono in considerazione la posizione dei soci, come quello relativo alle cooperative sociali, si prevede esclusivamente l'estensione del trattamento retributivo non già del più generale trattamento economico previsto dalla fonte convenzionale (Moro, 2005, p. 313). In particolare, il contratto collettivo siglato dalle tre principali Centrali cooperative (Confcooperative, Lega delle cooperative, Agci) per i lavoratori delle cooperative sociali, rinnovato in data 26 maggio 2004, all'art. 1, ultimo capoverso, recita espressamente che "(...) ferme restando le prerogative statutarie e deliberative delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori si fa riferimento a quanto previsto dal presente Ccnl". Pertanto, per le cooperative sociali aderenti alle organizzazioni che hanno sottoscritto il menzionato contratto collettivo, esso dovrà essere indicato nel regolamento interno e dovrà costituire il punto di riferimento per la determinazione del trattamento economico complessivo dei soci con contratto di lavoro subordinato.

Un problema interpretativo di non facile soluzione deriva dalla circostanza che la clausola contrattuale fa esclusivo riferimento al "trattamento economico complessivo", imponendo all'interprete di valutare se la cooperativa sociale sia tenuta o no ad applicare anche la relativa parte normativa e, quindi, l'intero contratto collettivo. La questione non è di facile soluzione: sebbene si possa essere tentati a riconoscere l'integrale applicazione del contratto collettivo, sembra più corretto ritenere che il regolamento interno possa costituire la fonte principale per disciplinare le modalità esecutive del rapporto di lavoro, sia pur nel rispetto delle disposizioni di legge.

Tale soluzione, tuttavia, potrebbe risultare non sempre conveniente per le cooperative sociali in quanto l'attuale disciplina legislativa sul rapporto di lavoro subordinato, come risultante dai recenti interventi di riforma del mercato del lavoro (d.lgs. n. 276/2003) e in tema di orario di lavoro (d.lgs. n. 66/2003), contengono numerosi rinvii alla contrattazione collettiva anche in chiave peggiorativa. Ebbene, poiché detta facoltà di deroga *in peius* è riconosciuta esclusivamente alla contrattazione collettiva, non già alla potestà regolamentare o statutaria delle cooperative sociali, la mancata applicazione del contratto collettivo potrebbe risultare controproducente per le imprese cooperative, quantomeno nelle ipotesi in cui la fonte convenzionale contenga clausole di flessibilità oggettiva, cioè nell'interesse della cooperativa stessa.

## Bibliografia

- Angeloni F. (1994), *Libertà e solidarietà. Contributo allo studio del volontariato*, Cedam, Padova.
- Bano F. (2000), "Tra solidarietà e concorrenza: il ruolo delle cooperative sociali nella recente legislazione", *Lav. Dir.*, p. 410.
- Bano F. (2002), *Il lavoro senza mercato*, Il Mulino, Bologna.
- Biagi M. (1983), *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Biagi M., Mobiglia M. (2001), "La nuova disciplina applicabile al socio lavoratore di cooperativa", *Guida al Lavoro*, 45, p. 12.
- Bonfante G. (1991), "Legge sul volontariato e cooperative di solidarietà sociale", *Le Società*, p. 1603.
- Bonfante G. (1999), *Imprese cooperative*, Zanichelli, Bologna-Roma.
- Borzaga C., Depedri S. (2003), *La cooperazione sociale italiana al microscopio: punti di forza e di debolezza dei modelli organizzativi e della gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano.
- Borzaga M. (2002), "L'ambito di applicazione della L. n. 142/01", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 343.
- Capogrossi Guarna F. (2003), "Riforma del lavoro: le nuove collaborazioni a progetto", *Terzo Settore*, 12, p. 39.
- Carinci F. (1999), "Il non profit. Itinerari giuridico istituzionali", in Carinci F. (a cura di), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Ipsoa, Milano, 1 ss.
- Carinci F. (2001), "Questioni giuslavoristiche in tema di organizzazioni di volontariato e di cooperative sociali", *ILLeJ*, fasc. 3.
- Costi R. (2002), "Il socio lavoratore fra contratto di società e rapporto di lavoro", in Montuschi L., Tullini P., *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, p. 9.
- Cusa E. (2006), "Il socio finanziatore nelle cooperative", *Quaderni di Giurisprudenza Commerciale*, n. 286, Franco Angeli, Milano.
- De Luca M. (2001), "Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001, n. 142)", *Foro It.*, c. 237.
- Del Bene F. (1995), "L'organizzazione di volontariato e le cooperative sociali", *Dir. Fam.*, p. 1237.
- Del Punta R. (2001), "Diritto del lavoro e terzo settore", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 346.
- Dell'Olio M. (1992), "Lavoro e solidarietà: il volontariato e le cooperative sociali", *Il Bianco e Il Rosso*, 25, p. 46 ss.
- Dondi G. (1999), "Sul lavoro nelle cooperative sociali", *Riv. Giur. Lav.*, p. 549.
- Ferraro G. (1998), "Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo", *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, in Atti delle Giornate di Studio di Diritto del Lavoro, Salerno 22-23 maggio 1998, Milano, p. 3.
- Ferraro G. (2004), *Tipologie di lavoro flessibile*, II ed., Giappichelli, Torino.
- Fici A. (2004), "Cooperative sociali e riforma del diritto societario", in Borzaga C.,

- Fici A. (a cura di), *La riforma delle società cooperative. Vincoli e opportunità nel nuovo diritto societario*, Edizioni31, Trento, p. 151 ss.
- Fortunat A. (2004), "Socio lavoratore e contratto a progetto: una coabitazione difficile", *Lav. Prev. Oggi*, p. 758.
- Galgano F. (1987), *Le associazioni, le fondazioni, i comitati*, Cedam, Padova.
- Genna M. (1998), "Cooperative sociali e organizzazioni di volontariato", *Studium Juris*, p. 1103.
- Lamberti M. (2005), *Il lavoro nel terzo settore: occupazione, mercato e solidarietà*, Giappichelli, Torino.
- Lassandari A. (1998), "Lavoro e associazione", in Carinci F. (a cura di), *Commentario di diritto del lavoro*, vol. II, Giappichelli, Torino, p. 48 ss.
- Maiello M. (1997), "La cooperazione sociale di inserimento lavorativo", in Centro Studi CGM, *Imprenditori sociali, Secondo rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, Fondazione Agnelli, Torino, p. 81 ss.
- Maresca A. (2002), "Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa", in Montuschi L., Tullini P., *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, p. 17.
- Mariani M. (1992), "La legge 8 novembre 1991, n. 381 sulle cooperative sociali", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 209.
- Meliadò G. (2001), "Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 25.
- Miscione M. (1996), "Il lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro", in Miscione M. (a cura di), *Il lavoro in cooperativa*, Franco Angeli, Milano, p. 34.
- Miscione M. (2001), "Il socio lavoratore di cooperativa", *Dir. Prat. Lav.*, Inserto.
- Mongera M. (2004), "Il lavoro nell'impresa sociale: osservazioni da un'indagine empirica", *Impresa Sociale*, 3, p. 9.
- Montuschi L. (1993), "Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico", *Lav. Dir.*, p. 34.
- Montuschi L., Tullini P. (2002), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 30 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino.
- Moro P. (2005), "Il fattore lavoro nei rapporti tra Pubbliche Amministrazioni e Terzo Settore", in A.a.V.v., *Appalti, concessioni e convenzioni tra Enti Pubblici e Terzo Settore*, Franco Angeli, Milano, p. 279.
- Mosconi R. (1997), *Guida al lavoro in cooperativa*, Il Sole 24 Ore, Milano.
- Mosconi R. (2001), *Il socio lavoratore nelle cooperative*, Il Sole 24 Ore, Milano.
- Nogler L. (2002), "Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 357.
- Nogler L. (2006), "La sfida della qualità del lavoro subordinato del socio lavoratore", in Salani M.P. (a cura di), *Lezioni cooperative*, Il Mulino, Bologna.
- Nogler L., Tremolada M., Zoli C. (2002), "La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa", in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 339.
- Odorizzi L. (2001), "Socio lavoratore: tutte le novità per le coop sociali", *Dir. Prat. Società*, giugno 2001, p. 78 ss.

- Palladini S. (2006), *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, Padova.
- Paolucci L.F. (1997), "Disciplina delle cooperative sociali. Legge 8 novembre 1991, n. 381", in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 1360.
- Pedrazzoli M. (1998), "Lavoro *sans phrase* e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 49 ss.
- Pedrazzoli M. (2004), "Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due", in A.a.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Il Mulino, Bologna, p. 738.
- Perrini F. (2004), "Il volontariato nelle cooperative sociali: aspetti giuridici", in Azzi mi S., Mostarda M.P., Perrini F., *Socio e volontario. Il volontariato nelle cooperative sociali bresciane*, Confcooperative, Brescia, p. 129.
- Pizzoferrato A. (1999), "Il lavoro nel settore non profit: profili individuali", in Carinci F. (a cura di), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Franco Angeli, Milano, p. 115.
- Pizzoferrato A. (2002), "Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo", in Montuschi L., Tullini P., *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, p. 125.
- Santoni F. (1993), "Prestazioni di lavoro in fattispecie normative diverse dal contratto di lavoro", in Aa.Vv., *Autonomia negoziale e prestazione di lavoro*, Franco Angeli, Milano, p. 144.
- Scognamiglio R. (1990), voce "Lavoro subordinato. I) Diritto del lavoro", *Enc. Giur. Treccani*, XVIII, p. 1.
- Tartaglione L. (2003), "Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa", *Guida al Lavoro*, n. 10, p. 70.
- Tremolada M. (2003), "Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperative", in Montuschi L., Tullini P., *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, Aggiornamento, p. 105.
- Vallebona A. (1991), "Il lavoro in cooperativa", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 293-294.
- Zoli C. (2002), "Il corrispettivo della prestazione lavorativa", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, p. 408.
- Zoli C. (2005), "Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa", in *Scritti in onore di Giuseppe Suppiej*, Cedam, Padova, p. 1139.





## I rapporti di lavoro autonomo tra cooperative sociali e non soci: collaborazioni continuative e coordinate, lavoro a progetto, prestazioni occasionali

*Matteo Borzaga*

### **Sommario**

1. Premessa: le prestazioni di lavoro autonomo svolte da non soci nelle cooperative sociali - 2. I rapporti di collaborazione continuativa e coordinata a carattere prevalentemente personale - 3. Il lavoro a progetto: come e quanto cambia la disciplina dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata? - 4. Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo - 5. Conclusioni: gli elementi di criticità della riforma del mercato del lavoro con riguardo alle prestazioni di lavoro autonomo

### **1. Premessa: le prestazioni di lavoro autonomo svolte da non soci nelle cooperative sociali**

I mutamenti radicali che hanno caratterizzato, negli ultimi decenni, l'economia dei paesi più industrializzati si sono inevitabilmente ripercossi anche sui sistemi di organizzazione del lavoro e, di conseguenza, sullo strumentario giuridico deputato a governarli<sup>1</sup>.

Per quanto riguarda in particolare l'ordinamento italiano, l'accennata evoluzione ha comportato un significativo sviluppo dei rapporti

<sup>1</sup> Per l'analisi del suddetto fenomeno si vedano, tra i tanti, Bonomi, 1997; Bologna, Fumagalli, 1997, nonché, con specifico riguardo al settore dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, Altieri, Carrieri, 2000a.



di lavoro autonomo, soprattutto nelle due varianti delle collaborazioni continuative e coordinate a carattere prevalentemente personale e delle prestazioni occasionali.

Ciò è accaduto, come hanno messo efficacemente in luce numerose ricerche empiriche<sup>2</sup>, per ragioni sia di carattere fisiologico che di natura patologica. Se è vero, infatti, che la metamorfosi dei sistemi di organizzazione del lavoro ha determinato un aumento del grado *lato sensu* di autonomia di cui godono i lavoratori nello svolgimento della propria prestazione (Paci, 2005, p. 39 ss.), è altrettanto vero che il *deficit* di tutele ed i conseguenti minori costi che caratterizzano, in Italia, i rapporti di lavoro indipendente hanno indotto molte imprese a preferirli a quelli di lavoro subordinato, anche laddove non fossero caratterizzati da una reale facoltà di auto-organizzazione del collaboratore, e dunque in termini essenzialmente elusivi e frodatori<sup>3</sup>.

Si è trattato di una vicenda che ha indotto la dottrina giuslavoristica italiana ad avviare un'approfondita riflessione sulle possibili soluzioni del problema<sup>4</sup> ed ha avuto conseguenze importanti anche sul piano legislativo. Dopo una serie di iniziative parlamentari rimaste senza esito<sup>5</sup>, è stato infatti il Governo Berlusconi che - a partire dal 2001 - ha avviato l'*iter* di riforma complessiva del mercato del lavoro, nell'ambito della quale hanno trovato posto, da un lato, la disciplina di un nuovo istituto, il lavoro a progetto - che doveva, almeno nelle intenzioni iniziali, sostituire del tutto i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata - e, dall'altro, la regolamentazione, per la prima volta sul piano giuslavoristico, delle cosiddette prestazioni occasionali di lavoro autonomo<sup>6</sup>.

Degli effetti della suddetta riforma<sup>7</sup> sui rapporti tra la cooperativa sociale ed i soci lavoratori e delle complesse questioni di conciliabi-

<sup>2</sup> Cfr., in proposito, Ires-Cgil, 1998 e, a commento di questo stesso rapporto, Altieri, Oteri, 2000, p. 62 ss. Si vedano, altresì, Altieri, Oteri, 2002, 2003. Da ultimo, Altieri, 2006, p. 19 ss.

<sup>3</sup> Sulle ragioni patologiche del ricorso ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ha insistito in modo particolare, specie negli ultimi anni, il Governo italiano. Cfr., sul punto, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001, p. 72.

<sup>4</sup> Si vedano, a titolo di esempio dei diversi approcci dottrinali al problema, De Luca Tamajo, 1997, p. 41 ss.; Pedrazzoli, 1998, p. 49 ss.

<sup>5</sup> Si fa riferimento soprattutto al cosiddetto d.d.l. Smuraglia sui lavori atipici (atto Senato n. 2049), presentato nella tredicesima legislatura (1996-2001), che ha conosciuto alcuni importanti passaggi parlamentari, ma non è mai giunto all'approvazione definitiva. Il testo del suddetto disegno di legge è disponibile al sito web [www.senato.it](http://www.senato.it).

<sup>6</sup> Su tali questioni, che verranno affrontate approfonditamente nel prosieguo, cfr., fin d'ora, Pedrazzoli, 2004, p. 657 ss.

<sup>7</sup> Realizzata con la l. n. 30 e il d.lgs. n. 276 del 2003 e successivamente rivista, seppure soltanto in minima parte, con il decreto correttivo n. 251 del 2004.

lità della nuova disciplina con la l. n. 142 del 2001 - specie, ma non solo, in relazione al lavoro a progetto - si è già detto ampiamente in precedenza (Bolego, nel presente volume). Nel prosieguo si intende invece passare brevemente in rassegna i diversi rapporti di lavoro autonomo che la cooperativa sociale può instaurare con lavoratori non soci, rapporti che, va chiarito sin d'ora, non presentano alcun carattere di specialità, in quanto i rispettivi titolari sono legati alla cooperativa sociale stessa dal solo contratto di lavoro - e non anche da un ulteriore vincolo associativo - e dunque non vige, con riferimento a costoro, il principio cosiddetto mutualistico<sup>8</sup>. Ciò significa in particolare che, in relazione ai lavoratori autonomi non soci, la disciplina generale - e dunque anche le norme di cui alla riforma del mercato del lavoro del 2003 dedicate al lavoro a progetto ed alle prestazioni occasionali - trova applicazione senza che vi sia bisogno di alcun giudizio di compatibilità<sup>9</sup>.

Alla luce di tali considerazioni e del fatto che, inevitabilmente, anche le cooperative sociali fanno sempre maggiore ricorso a rapporti di lavoro autonomo con i non soci<sup>10</sup>, nelle pagine che seguono si procederà ad analizzare le diverse varianti di detti rapporti.

In prima battuta, l'attenzione non potrà non essere dedicata all'istituto che in qualche modo costituisce il prototipo dei rapporti di lavoro autonomo non professionali<sup>11</sup>, ovvero quello delle collaborazioni continuative e coordinate a carattere prevalentemente personale. La scelta di procedere anzitutto all'analisi del suddetto istituto nasce non soltanto dall'opportunità di ripercorrerne l'itinerario storico-evolutivo e le norme di riferimento, ma anche dal fatto che, sebbene nelle intenzioni del legislatore delegante esso sarebbe dovuto essere integralmente sostituito da quello del lavoro a progetto - almeno nel settore privato<sup>12</sup> -, in realtà il Governo ha poi stabilito,

<sup>8</sup> In proposito sia consentito rinviare a Borzaga, 2002, p. 343 ss.

<sup>9</sup> Necessario, invece, in certi casi, con riferimento ai lavoratori autonomi che siano anche soci della cooperativa sociale. Cfr., in proposito, l'art. 2 della l. n. 142 del 2001, nonché Zoli, 2002, p. 399 ss.

<sup>10</sup> Per una presa di coscienza di tale situazione da parte delle stesse cooperative sociali ed un tentativo di disciplina del fenomeno si veda, ad esempio, l'accordo stipulato, per la Campania, il 9 febbraio 2005 da Agci, Confcooperative e Lega delle cooperative, da un lato, e da Alai-Cisl, Cpo-Uil, Nidil-Cgil, dall'altro, rubricato "Accordo per la regolamentazione dei contratti a progetto (d.lgs. 276/2003)" e consultabile al sito web [http://www.csmb.unimo.it/adapt/bdoc/2005/38\\_05/30.accordo.lavoro.a.prog.pdf](http://www.csmb.unimo.it/adapt/bdoc/2005/38_05/30.accordo.lavoro.a.prog.pdf).

<sup>11</sup> Ovvero non riconducibili alle cosiddette professioni liberali, quelle per intendersi tutelate dall'esistenza di albi e di apposite casse previdenziali.

<sup>12</sup> In effetti, l'esclusione dall'ambito di applicazione della riforma delle pubbliche amministrazioni e dei relativi rapporti di lavoro era stato chiarito già in sede di legge delega: cfr. l'art. 6 della l. n. 30 del 2003.

in sede di redazione del d.lgs. n. 276 del 2003, un regime piuttosto significativo di esclusioni. Si è in altre parole sancito che, con riguardo a determinate categorie di soggetti, le norme relative al lavoro a progetto non trovino applicazione, e che di conseguenza i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata seguitino a sopravvivere, in certi ambiti, anche dopo la riforma del mercato del lavoro. Il fenomeno è, a ben vedere, assai più rilevante di quanto ci si sarebbe potuti attendere: si è infatti calcolato (Pedrazzoli, 2004, p. 727) che almeno un terzo dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata esistenti al momento dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro riguardasse proprio queste categorie di soggetti esclusi. Ciò significa, evidentemente, che i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata rivestono anche attualmente un ruolo importante nel panorama del lavoro autonomo e che dunque è utile precisare quali ne siano le caratteristiche ed in quali casi si possa ancor'oggi farvi ricorso.

In secondo luogo, l'analisi si concentrerà sul nuovo istituto del lavoro a progetto, così come disciplinato dalla l. n. 30 e dal d.lgs. n. 276 del 2003. Si tratterà qui di capire, soprattutto, quali siano le caratteristiche salienti di tale istituto e di prendere in esame le norme di tutela riconosciute ai titolari dei relativi rapporti. Siffatta analisi consentirà di porre in luce le numerose problematiche concernenti il lavoro a progetto, problematiche rese ancor più rilevanti dalle contraddizioni esistenti tra testo di legge e strumenti interpretativi emanati dal Ministero del lavoro<sup>13</sup>, nonché dall'assenza di pronunce giurisprudenziali significative sul punto<sup>14</sup>, dovuta al fatto che la

<sup>13</sup> Ci si riferisce alla circolare del Ministero del lavoro n. 1 dell'8 gennaio 2004, "Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità cosiddetta a progetto. Decreto legislativo n. 276 del 2003", consultabile al sito web [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it). Recentissimamente è stata altresì emanata, dal Ministro del Lavoro appena insediatosi, Cesare Damiano, la circolare n. 17 del 14 giugno 2006, "Collaborazioni coordinate e continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. n. 276/2003. Call center. Attività di vigilanza. Indicazioni operative", anch'essa consultabile al sito web [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it): tale provvedimento, dalla natura settoriale (è infatti dedicato soltanto alla realtà dei *call center*) sembra voler dare un giro di vite rispetto al possibile abuso dei contratti di lavoro a progetto, ma lo fa senza reintervenire su tutta una serie di interpretazioni - riduttive e spesso in contrasto con la lettera della legge - contenute nella precedente circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004.

<sup>14</sup> Com'è ovvio, il tempo trascorso dall'entrata in vigore delle nuove norme è troppo esiguo perché si sia formato, in proposito, un qualsivoglia orientamento giurisprudenziale, anche solo di merito. A quanto consta, fino ad oggi sono state emesse soltanto tre sentenze in materia di lavoro a progetto: si tratta di decisioni che non sembrano aver dato un contributo particolarmente significativo al dibattito in corso e delle quali, peraltro, si ritiene opportuno indicare di seguito gli estremi. Cfr., anzitutto, Tribunale di Torino, 5 aprile 2005, in *Rivista Ita-*

normativa in esame, seppure non costituisca ormai più una novità, è comunque relativamente recente.

In terzo ed ultimo luogo si affronterà il tema, anch'esso estremamente complesso, delle cosiddette prestazioni occasionali di lavoro autonomo. Si tratta, come si vedrà, di una fattispecie che, fino alla l. n. 30 ed al d.lgs. n. 276 del 2003, era stata disciplinata soltanto sotto il profilo fiscale e mai dal punto di vista giuslavoristico (Borzaga, 2004, p. 273 ss.). Può dunque affermarsi che con i provvedimenti normativi citati anche questa forma contrattuale ha trovato cittadinanza nel diritto del lavoro, seppure, essenzialmente, al fine di escluderla dall'ambito di applicazione delle relative norme di tutela. È probabile che, nel momento in cui il legislatore ha deciso di intervenire per dare una definizione della suddetta fattispecie, lo abbia fatto con l'intenzione di semplificare la distinzione tra le prestazioni occasionali stesse, da un lato, ed i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ed il lavoro a progetto, dall'altra. In realtà, lo si cercherà di mettere in luce nel prosieguo, questo intervento non è stato sufficientemente meditato ed ha finito col complicare, anziché semplificare, la distinzione, a causa della sovrapposizione di più nozioni di prestazione occasionale, valevoli a fini diversi<sup>15</sup>.

## 2. I rapporti di collaborazione continuativa e coordinata a carattere prevalentemente personale

Come già si accennava in premessa, la categoria di rapporti di lavoro autonomo non professionale più risalente nel tempo è rappresentata dalle collaborazioni continuative e coordinate a carattere prevalentemente personale: si tratta infatti di una fattispecie che, sebbene abbia conosciuto un notevole successo solo di recente, ha fatto la propria comparsa nell'ordinamento italiano già nel 1959, quando fu approvata la l. n. 741, cosiddetta Vigorelli<sup>16</sup>. Va peraltro rilevato che

*liana di Diritto del Lavoro*, 2005, II, p. 849 ss., con nota di Bausardo, 2005 e in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2005, p. 665 ss., con nota di Fili, 2005. Si veda, poi, Tribunale di Milano, 10 novembre 2005 e Tribunale di Ravenna, 21 novembre 2005, entrambe in corso di pubblicazione in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2006, II, con nota di Brun, 2006.

<sup>15</sup> Cfr., in proposito, l'analisi di Pedrazzoli, 2004, p. 724 ss.

<sup>16</sup> Si tratta, come forse noto, di quel provvedimento legislativo con il quale si tentò di attribuire efficacia generale ai contratti collettivi di lavoro, in termini peraltro sostanzialmente diversi da quanto stabilito dall'art. 39, parte seconda, della Costituzione. Alla luce delle difficoltà riscontrate nell'attuazione di tale norma costituzionale il Governo elaborò l'*escamotage* di farsi delegare dal Parlamento all'adozione di decreti legislativi che contenessero i contratti collettivi di diritto comune, attribuendo loro, in tal modo, efficacia generale. La legge di proroga del

la norma cardine per quanto riguarda l'istituto in esame è rappresentata dall'art. 409, n. 3 del c.p.c., così come modificato dalla legge di riforma del processo del lavoro n. 533 del 1973 (Ghezzi, 1977, p. 37 ss.). Con la suddetta disposizione, effettivamente, il legislatore non ha soltanto ripreso e precisato la definizione della fattispecie<sup>17</sup>, ma ha anche inaugurato una fase caratterizzata dalla progressiva estensione ai titolari dei relativi rapporti di alcune norme di tutela proprie del lavoro subordinato.

In ordine, anzitutto, alla prima questione segnalata, ovvero alla definizione della fattispecie, in questa sede è possibile soltanto accennare ad un dibattito che, soprattutto sul versante dottrinale, è stato davvero molto intenso<sup>18</sup>. In sostanza, tale dibattito si è soffermato sull'interpretazione degli elementi contenuti nell'art. 409, n. 3 del c.p.c. (continuatività, coordinazione, prevalente personalità della prestazione), al fine di rendere il più chiara possibile la linea di demarcazione tra le prestazioni d'opera continuative e coordinate di cui all'anzidetta norma ed i rapporti di lavoro subordinato così come definiti dall'art. 2094 del c.c.. Si è trattato, tuttavia, di un'operazione tutt'altro che facile: da un lato, infatti, una parte della dottrina, insistendo sulla *ratio* dell'art. 409, n. 3 del c.p.c., ha tentato - peraltro senza successo - di assimilare il più possibile i collaboratori continuativi e coordinati ai lavoratori subordinati, auspicando che la giurisprudenza applicasse analogicamente ai primi un numero di norme di tutela riservate ai secondi ben più ampio di quello espressamente esteso loro dal legislatore in sede di riforma del processo del lavoro<sup>19</sup>; d'altro lato, poi, l'oggettiva somiglianza esistente tra le modalità di svolgimento dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e quelli di lavoro subordinato - dovuta al nesso a volte assai stretto che lega i titolari dei primi al proprio committente - accanto ai mutamenti dei sistemi di organizzazione del lavoro cui si accennava in apertura hanno reso l'opera di differenziazione delle due fattispecie

---

provvedimento originario (si sarebbe dovuto trattare di un regime transitorio, della durata di un anno) fu peraltro dichiarata illegittima dalla Corte Costituzionale. Cfr., su tali questioni, Carullo, 1964.

<sup>17</sup> In effetti, mentre nella l. Vigorelli si faceva riferimento soltanto ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, l'art. 409, n. 3 del c.p.c. precisa che i suddetti rapporti devono essere altresì caratterizzati dalla prevalente personalità della prestazione e dall'assenza di vincolo di subordinazione.

<sup>18</sup> Con riguardo a tale dibattito cfr., soprattutto, Santoro Passatelli, 1979; Pedrazzoli, 1984, p. 506 ss.; Ballestrero, 1987, p. 41 ss.

<sup>19</sup> È questa, in particolare, la posizione di Santoro Passatelli, 1979.

ancor più complessa<sup>20</sup>. Ad ogni modo, volendo brevemente ripercorrere i risultati cui è pervenuta, in proposito, la dottrina più attenta, va rilevato come l'elemento su cui si è cercato di costruire la citata linea di demarcazione sia, in particolare, quello della coordinazione<sup>21</sup>. La ragione della centralità di tale elemento ai fini distintivi consiste essenzialmente nel fatto che esso si contrappone al requisito dell'eterodirezione, tipico invece dei rapporti di lavoro subordinato<sup>22</sup>. Alla luce di ciò, la dottrina e - seppure con risultati spesso insoddisfacenti - la giurisprudenza, hanno concentrato la propria attenzione sulla citata contrapposizione, cercando di trarne, più in generale, l'essenza della distinzione tra rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e lavoro subordinato. A questo proposito, con riferimento al versante dottrinale, si sono contrapposti due diversi orientamenti. Vi è stato, così, chi ha sostenuto che tra eterodirezione e coordinazione sussisterebbe una differenza eminentemente quantitativa: posto che con il termine eterodirezione si intende la sottoposizione del lavoratore al potere del datore di lavoro di impartirgli direttive in merito alle modalità di svolgimento della prestazione si è infatti affermato, anche in giurisprudenza, che si avrebbe lavoro subordinato laddove le suddette direttive siano specifiche e particolarmente penetranti, mentre si avrebbe lavoro autonomo, continuativo e coordinato, nel caso in cui esse siano invece soltanto generiche<sup>23</sup>. Secondo tale orientamento, cioè, sia l'elemento dell'eterodirezione che il requisito della coordinazione sarebbero dunque espressione dell'esercizio di un potere da parte, a seconda dei casi, del datore di lavoro ovvero del committente (Proia, 2003, p. 670 s.). A questa opzione interpretativa se ne è peraltro contrapposta una seconda, che si ritiene maggior-

<sup>20</sup> Tali difficoltà sono inequivocabilmente messe in luce dalle numerosissime decisioni giurisprudenziali, sia di merito che di legittimità, che ogni anno affrontano il problema della distinzione tra lavoro autonomo, coordinato e continuativo e subordinato, dando soluzioni a volte anche notevolmente contrastanti fra loro. Per quanto attiene agli effetti del mutamento dei sistemi di organizzazione del lavoro sulla distinzione tra autonomia e subordinazione si veda l'interessante approccio interdisciplinare di Pallini, 2006, p. 93 ss.

<sup>21</sup> Sulla rilevanza, ai fini distintivi, di tale elemento cfr., in particolare, Pedrazzoli, 1984, p. 515; Ballestrero, 1987, p. 60.

<sup>22</sup> E che ne costituisce l'essenza, sia nell'approccio dottrinale che in quello giurisprudenziale. Cfr., in proposito, Lunardon, 1990, p. 403 ss.; Lunardon, 1998, p. 3 ss.

<sup>23</sup> Si tratta, peraltro, di un orientamento giurisprudenziale non consolidato. Cfr., ad esempio, Cass., sez. lav., 17 dicembre 2003, n. 19352, in *Giustizia Civile, Massimario*, 2003; Cass., 22 agosto 2003, n. 12364, in *Giustizia Civile, Massimario*, 2003; Cass., sez. lav., 5 aprile 2003, n. 4889, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2002, p. 525 ss.; Cass., sez. lav., 11 settembre 2000, n. 11936, in *Orientamenti di Giurisprudenza del Lavoro*, 2000, I, p. 642 ss. Cfr., in dottrina, Proia, 2003, p. 665 ss.

mente condivisibile sia sotto il profilo del fondamento giuridico sia dal punto di vista degli effetti pratici, in quanto essa consente di apprezzare meglio la distinzione tra le due fattispecie in esame. Alla stregua di tale orientamento, infatti, se l'elemento dell'eterodirezione si estrinseca senza dubbio nell'esercizio, da parte del datore di lavoro, dei poteri tipici derivanti dalla sua posizione sovraordinata rispetto al lavoratore, per quanto concerne la coordinazione debbono trarsi conclusioni essenzialmente diverse. Partendo infatti dal presupposto che i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata rientrano pur sempre nel più ampio *genus* del lavoro autonomo, il citato settore della dottrina pone anzitutto l'accento sul fatto che le parti del relativo rapporto si collocano sul medesimo piano contrattuale e non già in una relazione gerarchicamente ordinata. Di qui, l'elemento della coordinazione non si estrinsecherebbe nell'esercizio di un potere di una parte nei confronti dell'altra, bensì in un programma concordato tra lavoratore e committente e volto alla realizzazione del fine produttivo perseguito da quest'ultimo. In tal senso, sarebbe il collaboratore a doversi coordinare con l'organizzazione del committente, conservando significativi margini di autonomia con riguardo alle modalità di espletamento della prestazione lavorativa: la distinzione tra eterodirezione e coordinazione opererebbe così non già sul piano quantitativo, bensì piuttosto su quello qualitativo, rendendo la pur difficile distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo coordinato meglio apprezzabile in concreto<sup>24</sup>. Come si accennava in precedenza, l'elemento della coordinazione, pur essendo il più importante ai fini distintivi tra lavoro subordinato e lavoro autonomo coordinato, non è peraltro l'unico fatto proprio dall'art. 409, n. 3 c.p.c., in quanto esso si affianca ad altri due requisiti, quello della continuatività e quello della prevalente personalità della prestazione<sup>25</sup>. I suddetti elementi hanno peraltro assunto rilievo non tanto con riguardo alla distinzione tra lavoro subordinato e lavoro autonomo coordinato, quanto piuttosto in contesti diversi: l'elemento della continuatività in relazione alla differenziazione tra rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e prestazioni occasionali e quello della prevalente personalità in ordine alla distinzione tra lavoro autonomo ed attività di tipo imprenditoriale<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> È questa, in particolare, la posizione di Pedrazzoli, 2004, p. 705 s.

<sup>25</sup> Cfr., in ordine al requisito della continuatività della prestazione, tra i tanti, Pedrazzoli, 1984, p. 519 ss.; Santoro Passatelli, 1979, p. 59 ss. Per quanto attiene, invece, all'elemento della prevalente personalità si vedano, ad esempio, Pedrazzoli, 1984, p. 525 ss.; Andrioli, 1974, p. 45.

<sup>26</sup> Considerato che anche le prestazioni occasionali costituiscono oggetto del presente saggio, del requisito della continuatività si parlerà, *infra*, al par. 4.



Venendo a questo punto ad affrontare la questione delle tutele riconosciute ai collaboratori continuativi e coordinati, va preliminarmente posto in luce che il legislatore italiano, nel delineare la relativa fattispecie, ha voluto arricchire il panorama dei rapporti di lavoro autonomo già esistenti con l'intenzione di offrire una particolare protezione a quei prestatori d'opera che sono in condizioni di sostanziale dipendenza economica rispetto al proprio committente<sup>27</sup>. Non è un caso, dunque, che ai titolari dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata siano state progressivamente estese una serie, pur non particolarmente cospicua, di garanzie fino a quel momento proprie del solo lavoro subordinato. Si è trattato, almeno nella fase iniziale - tra la metà degli anni settanta e la metà degli anni novanta - di un apparato di tutele che è consistito essenzialmente nell'estensione ai collaboratori continuativi e coordinati della disciplina del processo del lavoro e di quella concernente le rinunzie e transazioni dei lavoratori (art. 2113 c.c.)<sup>28</sup>. In un secondo momento, iniziato nel 1995, il legislatore ha inteso rafforzare ulteriormente tale apparato di tutele, soprattutto sul versante previdenziale ed assistenziale, creando, da un lato, una gestione pensionistica *ad hoc* per i collaboratori continuativi e coordinati<sup>29</sup> ed estendendo loro, dall'altro, la disciplina relativa alla tutela contro gli infortuni e le malattie professionali<sup>30</sup>. Successivamente, altri interventi legislativi meno sistematici hanno in parte modificato il quadro descritto, aumentando progressivamente la quota percentuale dei contributi previdenziali dovuti<sup>31</sup> e stabilendo alcune garanzie connesse al versamento di questi ultimi,

<sup>27</sup> Che questa sia la *ratio* sottesa all'introduzione dell'istituto dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata nell'ordinamento italiano è riconosciuto da tutti coloro che si sono occupati del suddetto istituto. Cfr., ad esempio, Pedrazzoli, 1984, p. 508 s.

<sup>28</sup> In ordine a tale prima fase di tutela dei prestatori d'opera continuativa e coordinata cfr., ancora una volta, Pedrazzoli, 1984, p. 506 ss.; Santoro Passatelli, 1979, p. 41 ss.; nonché, infine, Sandulli, 1982, p. 247 ss.

<sup>29</sup> Si tratta della cosiddetta gestione separata (o quarta gestione) Inps per i collaboratori continuativi e coordinati, introdotta dall'art. 2, co. 26 e ss. della l. n. 335 del 1995. Cfr., su questo punto, Ferraro, 2001, p. 103 ss.; Sandulli, 2002, p. 425 ss.; Cardoni, 2001, p. 617 ss.

<sup>30</sup> Ciò è avvenuto, in particolare, con la previsione di cui all'art. 5, co. 1, del d.lgs. n. 38 del 2000. Cfr., in proposito, Persiani, 2000, p. 7 ss.; Pessi, 1999, p. 969 ss.

<sup>31</sup> Attualmente, le aliquote contributive applicate variano a seconda di diversi fattori. Se si tratta di soggetti che non sono iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria, il contributo dovuto è pari al 19, o al 18%, a seconda che costoro superino, ovvero non superino, un massimale di reddito annuo lordo pari a 38.641 euro. Qualora, invece, si tratti di soggetti iscritti ad altra gestione previdenziale obbligatoria, si applica un'aliquota contributiva pari al 10% del corrispettivo lordo. Nel caso, infine, i soggetti interessati siano già titolari di pensione, la contribuzione dovuta è del 15%. Per approfondimenti sul tema si veda, in particolare, il sito [www.inps.it](http://www.inps.it).

quali l'indennità di maternità<sup>32</sup> e quella per i giorni di degenza ospedaliera<sup>33</sup>. Ai collaboratori continuativi e coordinati che rientrino nei relativi limiti di reddito è stata inoltre estesa la disciplina relativa agli assegni familiari<sup>34</sup>.

Dall'evoluzione normativa brevemente delineata emerge che i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata hanno conosciuto, specie nel corso dell'ultimo decennio, crescente attenzione da parte del legislatore e che, tuttavia, l'apparato di tutele di cui essi sono stati dotati risulta quasi irrisorio se paragonato a quello riconosciuto ai lavoratori subordinati. Ciò - in concomitanza con le rigidità che caratterizzavano, almeno fino a tempi recentissimi, il mercato del lavoro italiano - ha costituito la ragione principale per la quale si è registrata, nell'ultimo decennio, una pronunciata tendenza all'aumento dei suddetti rapporti di lavoro autonomo e della loro incidenza sul totale degli occupati. Si è trattato di un aumento che ha avuto, come si accennava in precedenza, natura in parte patologica, che è stato cioè per certi versi la conseguenza del comportamento fraudolento di alcune imprese italiane, volto ad eludere le garanzie connesse ai rapporti di lavoro subordinato ed i maggiori costi da questi derivanti<sup>35</sup>.

Il fenomeno testé descritto - che, come si accennava in premessa, ha costituito una delle ragioni principali, se non la più importante, del recente intervento legislativo in materia di lavoro a progetto - va in realtà almeno in parte ridimensionato, sia con riguardo all'effettivo numero di collaboratori continuativi e coordinati operanti in Italia, sia in relazione alla quota di costoro che vengono impiegati in modo frodatario, ovvero alla stregua di "lavoratori subordinati mascherati". In ordine ad entrambi i citati profili, infatti, la dottrina più attenta ha posto in luce le difficoltà interpretative derivanti dai dati disponibili, quelli ricavati dall'apposita gestione Inps, cui dal 1996

<sup>32</sup> L'indennità di maternità, specificatamente finanziata dallo 0,5% dei contributi versati dai collaboratori continuativi e coordinati, è stata regolamentata, in via generale, dall'art. 59, co. 16 della l. n. 449 del 1997 e, più in dettaglio, dal d.m. 4 aprile 2002 e dalla Circolare dell'Inps n. 138 del 29 luglio 2002.

<sup>33</sup> Per quanto attiene all'indennità per i giorni di degenza ospedaliera cfr., in particolare, l'art. 51, co. 1 della l. n. 488 del 1999, nonché la disciplina di dettaglio contenuta nel d.m. 12 gennaio 2001.

<sup>34</sup> Si veda, in proposito, l'art. 59, co. 16 della l. n. 449 del 1997, che ha esteso ai collaboratori continuativi e coordinati che ne abbiano i requisiti la disciplina contemplata, per il lavoro dipendente, dalla l. n. 153 del 1988. Per la regolamentazione di dettaglio si veda, anche in relazione al suddetto provvedimento, il d.m. 4 aprile 2002.

<sup>35</sup> Si veda, per queste problematiche, Altieri, Carrieri, 2000b, p. 152 ss.

i collaboratori continuativi e coordinati sono tenuti ad iscriversi<sup>36</sup>. Da un lato, infatti, una serie di indicatori inducono a ritenere che, in realtà, coloro che effettivamente possono considerarsi collaboratori continuativi e coordinati puri, in quanto derivano il proprio reddito di lavoro interamente dai relativi contratti, sono in numero di gran lunga inferiore rispetto al totale degli iscritti<sup>37</sup>. D'altro lato, anche le ricerche più approfondite non riescono a determinare con esattezza quale sia la quota di rapporti posti in essere in modo fraudolento e dunque elusivo delle norme poste a tutela del lavoro subordinato<sup>38</sup>. Il fatto di aver qui richiamato quel settore della dottrina che tende correttamente a ridimensionare il fenomeno non ha lo scopo di mettere in dubbio la necessità di un intervento correttivo del legislatore in ordine ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata. Tale richiamo è volto piuttosto a sottolineare come forse, almeno nella fase iniziale della riforma del mercato del lavoro, quella coincidente con la l. n. 30 del 2003, si siano prese le mosse da una valutazione troppo monolitica dei dati Inps sul lavoro continuativo e coordinato, ritenendo che quest'ultimo rappresentasse, sempre e comunque, il frutto di una scelta fraudolenta da parte delle imprese committenti. Come si vedrà, il Governo ha successivamente tentato, sia in sede di elaborazione del d.lgs. n. 276 del 2003, che in sede interpretativa dello stesso, di ammorbidire tale approccio monolitico, dando vita peraltro a numerosi dubbi in ordine alla reale portata della nuova disciplina. È dunque il caso, a questo punto, di passare all'analisi delle novità contenute nella riforma del mercato del lavoro con riguardo alle collaborazioni continuative e coordinate, mettendone in luce, seppure per sommi capi, gli aspetti più significativi.

### 3. Il lavoro a progetto: come e quanto cambia la disciplina dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata?

Volendo, ora, ripercorrere brevemente l'*iter* che ha condotto alla riforma delle collaborazioni continuative e coordinate, va anzitutto posto in luce come in realtà tale riforma si collochi, sotto il profilo sistematico, nell'ambito di un disegno più ampio e complesso. Con l'adozione

<sup>36</sup> Cfr., su tale questione, Pedrazzoli, 2004, p. 679 ss. Per un'analisi critica in ordine alla reale consistenza del fenomeno cfr., altresì, Altieri, 2006, p. 28 ss.

<sup>37</sup> Così Pedrazzoli, 2004, p. 680. In termini simili si esprime anche Altieri, 2006, p. 29 ss.

<sup>38</sup> Le difficoltà interpretative connesse all'analisi dei dati Inps sui collaboratori continuativi e coordinati sono già assai evidenti nel primo rapporto dell'Ires in materia. Cfr., in proposito, Ires-Cgil, 1998.

dei provvedimenti di cui alla l. n. 30 ed al d.lgs. n. 276 del 2003, infatti, il legislatore italiano si è mosso in due direzioni all'apparenza diverse, ma in realtà strettamente interconnesse. Partendo dal presupposto che il ricorso fraudolento al lavoro autonomo fosse, in gran parte, dovuto all'eccessiva rigidità delle forme atipiche di lavoro subordinato (*part-time*, lavoro interinale, contratti formativi, ecc.), si è ritenuto non soltanto di dare un giro di vite rispetto all'abuso dei contratti di collaborazione continuativa e coordinata, ma anche di rivisitare profondamente le suddette forme atipiche di lavoro subordinato, creandone altresì di nuove<sup>39</sup>. Si è, in altri termini, proceduto ad una flessibilizzazione del mercato del lavoro molto marcata, al fine di incentivare le imprese a ricorrere a rapporti di lavoro subordinato atipici piuttosto che a prestazioni d'opera autonome continuative e coordinate.

Fatta questa premessa di carattere generale, e tornando all'analisi delle novità introdotte dalla riforma con specifico riguardo ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, è il caso in primo luogo di sottolineare come il tentativo di evitare il ricorso frodatario a questi ultimi si sarebbe dovuto concentrare, almeno stando ai contenuti della legge delega n. 30 del 2003, sia sulla ridefinizione della fattispecie, sia sull'incremento delle tutele riconosciute in capo ai titolari di detti rapporti. Come già si accennava in precedenza, la portata innovatrice della riforma è venuta stemperandosi nei passaggi successivi, sia con il d.lgs. n. 276 del 2003, sia, in modo ancor più evidente - anche se su un diverso piano di efficacia - con la circolare ministeriale n. 1 del 2004.

### *Gli elementi caratterizzanti la fattispecie "lavoro a progetto"*

Per quanto riguarda la fattispecie, l'innovazione più significativa consiste certamente nella necessità di ricondurre i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ad un progetto, un programma di lavoro od una fase di quest'ultimo, così come specificato già dalla l. n. 30 del 2003<sup>40</sup>.

<sup>39</sup> Non a caso, dunque, la l. n. 30 ed il d.lgs. n. 276 del 2003 hanno, da un lato, operato un'ulteriore flessibilizzazione di tipologie contrattuali atipiche già presenti nell'ordinamento italiano (quali, in particolare, il *part-time* ed il lavoro interinale, sostituito dalla cosiddetta somministrazione di lavoro) e, dall'altro, hanno introdotto nuovi istituti, con l'intenzione di arricchire ulteriormente il panorama delle opzioni negoziali a disposizione dei datori di lavoro (si pensi, ad esempio, al lavoro a chiamata, o *job on call*, ed al lavoro ripartito, o *job sharing*).

<sup>40</sup> Cfr., in particolare, l'art. 4, co. 1, lett. c), n. 3, il quale, riferendosi ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, ne stabilisce la "riconduzione (...) a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso".

Prima di tentare di capire che cosa debba intendersi con tale - a ben vedere generica - espressione vale la pena sottolineare il più evidente passo indietro compiuto dal legislatore rispetto agli iniziali propositi riformatori, passo indietro che si esplica, essenzialmente, nel regime di esclusioni sancito dall'art. 61, co. 1 e 3 del d.lgs. n. 276 del 2003<sup>41</sup>. Come già si accennava in premessa, si tratta di un regime di esclusioni non contemplato - salvo che per quanto riguarda le pubbliche amministrazioni - dalla l. n. 30 del 2003 e che coinvolge circa un terzo dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata esistenti al momento di entrata in vigore della riforma<sup>42</sup>. Poiché i suddetti rapporti sono appunto eccettuati dall'ambito di applicazione della riforma stessa, con riguardo ad essi continuano ad applicarsi le vecchie regole, sia sotto il profilo definitorio che dal punto di vista delle tutele riconosciute ai relativi titolari. In particolare, in ordine ai rapporti instaurati con i soggetti appartenenti ad una delle suddette categorie non è necessaria la predisposizione di un progetto, di un programma di lavoro o di una fase di quest'ultimo. Ciò significa, in altri termini, che la riforma ha condotto non già alla sostituzione del lavoro a progetto ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, bensì ad una loro coesistenza.

Il regime di esclusioni previsto dall'art. 61, co. 1 e 3 del d.lgs. n. 276 del 2003 comprende una serie di categorie assai eterogenee tra loro: tra le più significative, almeno per quanto riguarda le cooperative sociali, si segnalano quella dei professionisti intellettuali che esercitano attività per le quali è necessaria l'iscrizione ad appositi albi, i componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e coloro che percepiscono la pensione di vecchiaia<sup>43</sup>.

Tornando, ora, al versante più strettamente definitorio e dunque, *in primis*, alla necessità di ricondurre a progetto, programma di lavoro o fase di esso le collaborazioni continuative e coordinate ricadenti nell'ambito di applicazione della riforma, è il caso anzitutto di porre in luce come tutti coloro che hanno commentato le nuove norme in materia si siano concentrati proprio sul significato da attribuire a tale espressione. Peraltro, i risultati del dibattito si sono rivelati, sino ad ora, piuttosto contrastanti tra loro, il che non ha consentito che si formasse, sul punto, un orientamento prevalente, in grado di

<sup>41</sup> Per quanto attiene tale regime di esclusioni cfr., tra i tanti, Lunardon, 2004a, p. 38 ss.; De Luca Tamajo, 2003, p. 24 s.

<sup>42</sup> Si veda, per questo calcolo, Pedrazzoli, 2004, p. 727.

<sup>43</sup> Per un'analisi più dettagliata di tali categorie di soggetti cfr., fra i molti, Lunardon, 2004a, p. 40 ss.

orientare la prassi applicativa. In effetti, in dottrina si registra una certa unità di vedute soltanto con riguardo alla *ratio* dell'intervento legislativo, che, come si è già detto e come del resto pongono in luce anche gli stessi documenti preparatori<sup>44</sup>, è consistita nella volontà di scoraggiare, da parte delle imprese, pratiche elusive della disciplina giuslavoristica: ciò ha indotto la dottrina a ritenere, in generale, che l'espressione progetto, programma di lavoro o fase di esso debba essere interpretata in termini restrittivi<sup>45</sup>. Al di là di tale premessa di carattere generale, peraltro, le opinioni relative alla portata della triade di elementi contenuta nell'espressione testé citata (progetto, programma di lavoro, fase di esso) divergono sensibilmente. In proposito, può distinguersi tra coloro che ne danno un'interpretazione molto stringente, ritenendo che nell'ambito di applicazione della nuova fattispecie possano rientrare soltanto attività lavorative ad alto contenuto intellettuale (Miscione, 2003, p. 818) e coloro che, invece, tendono a svalutare l'elemento della riconduzione a progetto, programma di lavoro o fase di esso, affermando che esso non è in realtà in grado di connotare tipologicamente la fattispecie e che, dunque, assai poco venga ad aggiungersi, sotto il profilo qualificatorio, agli elementi della continuità, della coordinazione e della prevalente personalità della prestazione già previsti dall'art. 409, n. 3 del c.p.c. e richiamati anche in sede di riforma dall'art. 61, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003<sup>46</sup>.

A ben vedere, almeno volendo optare per l'interpretazione più fedele al testo normativo, si può ragionevolmente sostenere che sia quest'ultima l'opinione preferibile. Come si è già detto più volte, del resto, sia la l. n. 30 che il d.lgs. n. 276 del 2003 utilizzano, nel definire la fattispecie, non soltanto il concetto di progetto, ma anche quello di programma e quello di fase di esso<sup>47</sup>: pur in assenza di ulteriori

<sup>44</sup> Cfr., in particolare, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001, p. 72.

<sup>45</sup> Su questo punto si veda, in generale, De Luca Tamajo, 2003, p. 12 ss. Cfr. altresì, da ultimo, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, Pallini, 2006, p. 137.

<sup>46</sup> Si veda, su questo punto, Pedrazzoli, 2004, p. 689 ss. Giunge a risultati analoghi, seppure prendendo le mosse da presupposti parzialmente diversi, Perulli, 2004, p. 99.

<sup>47</sup> In particolare, mentre la l. n. 30 del 2003, come già si è detto, parla di riconduzione della fattispecie "a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso" (art. 4, co. 1, lett. c) n. 3), l'art. 61, co. 1, del d.lgs. n. 276 del 2003 afferma che i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. "devono essere riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso". Sebbene tali norme si differenzino per il fatto che, nella seconda, il legislatore delegato parla di "progetti specifici", anziché soltanto di "progetti", non pare in realtà che a ciò consegua un irrigidimento della fattispecie, in quanto i "progetti specifici" convivono, anche nell'art. 61, co. 1, con gli elementi, assai meno pregnanti, dei "programmi" e delle "fasi".

precisazioni normative in merito a questi tre elementi, che sarebbero peraltro state necessarie, può ritenersi che già la scelta del legislatore, delegante e delegato, di utilizzarli alternativamente sia andata proprio nella direzione di non irrigidire più di tanto la definizione della fattispecie rispetto al passato (Pedrazzoli, 2004, p. 694 ss.).

Di tale approccio si rinviene ulteriore conferma anche nella circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004, con la quale il Ministero del lavoro ha provveduto, tra l'altro, a fornire alcuni chiarimenti su questo punto. La suddetta circolare, infatti, non soltanto ridimensiona l'elemento del progetto, definendolo quale mera modalità di svolgimento della prestazione d'opera continuativa e coordinata<sup>48</sup>, ma dà una definizione di esso e delle altre due componenti della triade che induce a ritenere riconducibile a progetto, programma o fase qualunque tipo di attività lavorativa, purché caratterizzata dagli elementi della continuità, della coordinazione e della prevalente personalità della prestazione<sup>49</sup>. Su tale questione non pare aver apportato novità significative la recentissima circolare n. 16 del 14 giugno 2006, emanata dal Governo appena insediatosi e concernente il solo settore dei *call center*. Questo provvedimento, pur tentando di dare una stretta all'abuso dei contratti di lavoro a progetto nel citato settore con una serie di indicazioni operative rivolte al personale ispettivo, non interviene sulle definizioni di progetto, programma di lavoro e fase di esso contenute nella circolare precedente e dunque, in sostanza, le conferma<sup>50</sup>.

<sup>48</sup> Non sembra infatti un caso che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali abbia dedicato la citata circolare alla "Disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative nella modalità cosiddetta a progetto". Il documento è consultabile al sito web [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it).

<sup>49</sup> La circolare ministeriale afferma infatti che "il progetto consiste in un'attività produttiva ben identificabile e funzionalmente collegata ad un determinato risultato finale cui il collaboratore partecipa direttamente con la sua prestazione. Il progetto può essere connesso all'attività principale od accessoria dell'impresa (...)". Quanto al programma ed alla fase di esso, la circolare precisa che il primo "consiste in un tipo di attività cui non è direttamente riconducibile un risultato finale. Il programma di lavoro o la fase di esso si caratterizzano, infatti, per la produzione di un risultato solo parziale destinato ad essere integrato, in vista di un risultato finale, da altre lavorazioni e risultati parziali".

<sup>50</sup> Salvo affermare, peraltro in modo piuttosto generico, che i progetti, i programmi di lavoro o le fasi di questi ultimi cui debbono essere ricondotti i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata "pur potendo essere connessi all'attività principale o accessoria dell'impresa - come specificato dalla circolare n. 1 dell'8 gennaio 2004 - non possono coincidere totalmente con la stessa o ad essa sovrapporsi". La medesima circolare n. 16 del 14 giugno 2006 riconferma, altresì, l'interpretazione secondo la quale il progetto costituisce una mera modalità di svolgimento della prestazione d'opera continuativa e coordinata. In effetti essa, similmente alla n. 1 dell'8 gennaio del 2004, è rubricata "Collaborazioni coordinate a continuative nella modalità a progetto di cui agli artt. 61 e ss. d.lgs. n. 276 del 2003. *Call center*. Attività di vigi-

Potrebbe forse concludersi, allora, che gli elementi del progetto, del programma e della fase, più che integrare la fattispecie allo scopo di irrigidirla, costituiscono, in realtà, un modo per predeterminare l'attività che il lavoratore dovrà svolgere e che dunque il legislatore vi ha fatto ricorso al fine di favorire la stipula di contratti di collaborazione continuativa e coordinata realmente autonomi<sup>51</sup>. Impostando così la questione si risolve a monte il problema dell'esatta definizione dei suddetti elementi - che, come si accennava, ha inevitabilmente dato esiti assai poco incoraggianti - e si è indotti a riportare l'attenzione sul ruolo fondamentale che, anche a seguito della riforma del mercato del lavoro, ancora riveste il requisito della coordinazione, della cui rilevanza ai fini distintivi si è già detto nel precedente paragrafo.

Non è dunque un caso se la dottrina più attenta, piuttosto che addentrarsi nella difficile definizione dei concetti di cui alla più volte citata triade ha preferito sottolineare il fatto che il medesimo co. 1 dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 ribadisce la centralità degli elementi dell'autonomia e della coordinazione del collaboratore nella gestione del progetto, programma di lavoro o fase di esso (Pedrazzoli, 2004, p. 697 ss.). Alla stregua di tale impostazione, che si ritiene di condividere, potrebbe allora affermarsi che la funzione antifrode della nuova disciplina legale è garantita, più che dall'importanza del progetto, del programma di lavoro o della fase di esso in sé considerati, dal ruolo di ciascuno di tali elementi quali indici estrinseci della reale autonomia del collaboratore nell'esercizio della propria prestazione, nonché dell'esistenza del requisito della coordinazione con l'attività svolta dal committente.

Ciò non toglie, peraltro, che il progetto, il programma di lavoro o la fase di esso costituiscano un elemento necessario della nuova fattispecie: va infatti rammentato il regime sanzionatorio stabilito dall'art. 69, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003, il quale introduce una presunzione assoluta di subordinazione nel caso in cui il rapporto di collaborazione sia instaurato senza l'individuazione di uno dei tre suddetti elementi<sup>52</sup>. Si tratta di una disposizione particolarmente severa, che

lanza. Indicazioni operative". La stessa è consultabile al sito web [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it).

<sup>51</sup> Cfr., in proposito, Lunardon, 2004a, p. 21 ss. Tale interpretazione sembrerebbe essere confermata dalla più volte citata circolare n. 16 del 14 giugno 2006, nella quale si legge che la finalità dell'istituto del lavoro a progetto consiste nel "delimitare l'utilizzo del lavoro coordinato e continuativo a quelle sole prestazioni che siano genuinamente autonome".

<sup>52</sup> Stabilisce, infatti, l'art. 69, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003 che "i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso ai sensi dell'art. 61, co. 1, sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto".



solleva numerosi dubbi di costituzionalità (De Luca Tamajo, 2003, p. 20). Anche in ordine ad essa la circolare ministeriale n. 1 del 2004 ha adottato un approccio riduttivo, affermando, in contrasto peraltro con la lettera della norma stessa e l'opinione maggioritaria della dottrina<sup>53</sup>, che si tratti di una presunzione soltanto relativa e che dunque la mancata individuazione, nel caso di specie, di un progetto, di un programma di lavoro o di una fase di esso non precluda al committente di provare in giudizio la sussistenza di una prestazione d'opera genuinamente autonoma<sup>54</sup>.

Con riguardo agli elementi che caratterizzano la nuova fattispecie è il caso di fare, da ultimo, due ulteriori precisazioni.

In primo luogo, va posto in luce come, proprio in connessione con la necessità di realizzare un progetto, un programma di lavoro o una fase di esso, il legislatore abbia previsto che i relativi rapporti debbano avere durata determinata o determinabile. Si tratta, a ben vedere, di una novità piuttosto rilevante, specie se si considera che i contratti di collaborazione continuativa e coordinata potevano - e possono talora ancor'oggi, in virtù del regime di esclusioni previsto dalla riforma - essere stipulati a tempo indeterminato. Peraltro, a fronte di un'interpretazione piuttosto restrittiva di parte della dottrina, a mente della quale lo stesso progetto, programma di lavoro o fase di esso non potrebbe formare oggetto di più contratti successivi (Miscione, 2003, p. 820 s.), la circolare ministeriale n. 1 del 2004 ha invece affermato il contrario, facendo proprio, ancora una volta, un atteggiamento tendente a ridimensionare la portata della riforma<sup>55</sup>. Una seconda importante novità contenuta nella riforma stessa ri-

<sup>53</sup> Per un'approfondita analisi di tale questione si veda, in particolare, Pedrazzoli, 2004, p. 742 ss.

<sup>54</sup> Sul punto, la circolare ministeriale afferma, infatti, quanto segue: "I rapporti di collaborazione coordinata e continuativa instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, programma di lavoro o fase di esso sono considerati rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto. Si tratta di una presunzione che può essere superata qualora il committente fornisca in giudizio la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro effettivamente autonomo". In proposito, la più recente circolare n. 16 del 14 giugno 2006 non prende invece posizione.

<sup>55</sup> La circolare ministeriale, in proposito, afferma che "analogo progetto o programma di lavoro può essere oggetto di successivi contratti di lavoro con lo stesso collaboratore. Quest'ultimo può essere a maggior ragione impiegato successivamente anche per diversi progetti o programmi aventi contenuto del tutto diverso. Tuttavia i rinnovi, così come i nuovi progetti in cui sia impegnato lo stesso collaboratore, non devono costituire strumenti elusivi dell'attuale disciplina. Ciascun contratto di lavoro a progetto deve pertanto presentare, autonomamente considerato, i requisiti di legge". Anche su tale questione, la circolare n. 16 del 14 giugno 2006 non si esprime.

guarda, infine, i requisiti formali del contratto di lavoro a progetto: mentre, infatti, per quanto concerne i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata vigeva - e vige - il principio della libertà di forma, la stipula del contratto di lavoro a progetto deve avvenire per iscritto, seppure soltanto ai fini della prova (art. 62 d.lgs. n. 276 del 2003). A quest'ultimo proposito si è peraltro posto in luce che l'ipotesi dell'assenza della forma scritta del contratto e, conseguentemente, del progetto, programma di lavoro o fase di esso è pericolosamente prossima a quella della mancanza dei tre suddetti elementi, il che pone il committente (cioè colui che, normalmente, ha interesse a sostenere in giudizio la natura autonoma del rapporto di lavoro) in una situazione di estrema difficoltà sotto il profilo probatorio<sup>56</sup>. In difetto di forma scritta, infatti, egli deve provare la sussistenza del progetto deducendola dal concreto svolgimento del rapporto contrattuale, salvo incorrere nella già descritta sanzione della trasformazione del rapporto, stabilita come si è già accennato dall'art. 69, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003 per il caso in cui manchi l'individuazione del progetto stesso<sup>57</sup>.

#### *Le tutele riconosciute al lavoratore a progetto*

Venendo, ora, ad affrontare il profilo dell'incremento delle tutele riconosciute ai titolari dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata - che, almeno nelle intenzioni, avrebbe dovuto rappresentare il secondo elemento qualificante della riforma del mercato del lavoro - è il caso anzitutto di sottolineare come, anche su questo punto, il legislatore pare aver promesso assai più di quanto abbia poi effettivamente realizzato.

Del resto, è sufficiente ripercorrere le tappe fondamentali che hanno condotto all'emanazione del d.lgs. n. 276 del 2003 per rendersi conto di come il disegno riformatore di Governo e Parlamento sia andato, a tal proposito, decisamente indebolendosi.

Era stato, anzitutto, il Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia a sollevare la questione, affermando la necessità che la riconduzione a progetto dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata fosse accompagnata dal riconoscimento, in capo ai relativi titolari, di alcuni diritti basilari (Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2001, p. 72).

<sup>56</sup> Cfr., per questa ricostruzione, Lunardon, 2004b, p. 51.

<sup>57</sup> Per un tale collegamento tra l'art. 62 e l'art. 69, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003 cfr. Lunardon, 2004b, p. 51.

Successivamente, anche la l. n. 30 del 2003 si è espressa in termini simili, delegando l'Esecutivo ad emanare disposizioni che contemplassero "(...) tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive"<sup>58</sup>.

Si tratta, a ben vedere, di una disposizione ad ampio raggio, dall'implementazione della quale era dunque lecito attendersi non soltanto un intervento normativo relativamente agli istituti contemplati, a titolo esemplificativo, dalla disposizione stessa, ma anche l'estensione ai collaboratori a progetto delle norme poste in generale dall'ordinamento a garanzia della libertà e della dignità dei lavoratori e cioè, quanto meno, di una parte di quelle sancite dal titolo primo della l. n. 300 del 1970 (cosiddetto Statuto dei lavoratori)<sup>59</sup>. Del resto, solo tale estensione avrebbe potuto costituire un reale elemento di novità, considerato che la maggior parte delle garanzie menzionate nella norma in esame erano state riconosciute ai prestatori d'opera continuativa e coordinata già in una fase precedente all'emanazione della riforma del mercato del lavoro<sup>60</sup>. Con riguardo ai suddetti istituti il legislatore delegato avrebbe dunque potuto, semmai, accrescere una tutela che, come si è detto in precedenza, risulta essere piuttosto debole, specie sul piano previdenziale ed assistenziale<sup>61</sup>.

Analizzando le disposizioni del d.lgs. n. 276 del 2003 relative alla tutela dei collaboratori a progetto (art. 63 e ss.) ci si avvede immediatamente che il legislatore delegato ha in gran parte ridimensionato le aspettative sorte, in dottrina, all'indomani dell'approvazione della legge delega. In effetti, il suddetto d.lgs., da un lato, non fa alcun riferimento alle disposizioni in materia di libertà e dignità dei lavoratori sancite dalla l. n. 300 del 1970 e, dall'altro, si limita a ricapitolare la normativa esistente in materia assistenziale - in caso di infortunio,

<sup>58</sup> Così, testualmente, l'art. 4, co. 1, lett. c), n. 4 della l. n. 30 del 2003.

<sup>59</sup> Ci si riferisce, in particolare, ad alcune delle norme dedicate dal suddetto provvedimento alla tutela della libertà e dignità dei lavoratori (artt. 1 e 8) ed alla libertà sindacale (artt. 14 e 15).

<sup>60</sup> In effetti, l'art. 66 del d.lgs. n. 276 del 2003, dedicato ai diritti dei lavoratori a progetto, si limita quasi esclusivamente a riconfermare le garanzie già esistenti sul piano previdenziale ed assistenziale.

<sup>61</sup> Si consideri, in proposito, che le tutele di carattere previdenziale ed assistenziale riconosciute ai collaboratori continuativi e coordinati ed ai lavoratori a progetto sono assai più esigue di quelle accordate ai lavoratori subordinati, specie sul piano del loro ammontare monetario. Recenti studi hanno dimostrato che tali soggetti avranno diritto, in numerosi casi, a trattamenti pensionistici molto ridotti, se non addirittura inferiori all'ammontare dell'assegno sociale. Cfr., in proposito, Ferraresi, Segre, 2002, p. 859 ss.

malattia professionale, gravidanza. Sotto quest'ultimo profilo l'unico elemento di novità è rappresentato dalla previsione alla stregua della quale, qualora si verifichi uno dei citati eventi, il rapporto è sospeso senza erogazione del corrispettivo<sup>62</sup>. Nel caso, poi, si tratti di gravidanza, la durata del rapporto stesso è altresì prorogata per un periodo di centottanta giorni, salva la previsione più favorevole del contratto individuale<sup>63</sup>.

A ben vedere, dunque, la tutela prevista in materia assistenziale dal d.lgs. n. 276 del 2003 con riguardo ai lavoratori a progetto si rivela estremamente limitata. Essa, del resto, non incide in alcun modo sulle modalità con cui sono state disciplinate in passato e con cui vengono calcolate le relative indennità riconosciute ai collaboratori continuativi e coordinati: ciò significa che la suddetta tutela assistenziale (come del resto quella previdenziale) rimane, anche a seguito della riforma del mercato del lavoro, assai più modesta di quella accordata ai lavoratori dipendenti. Basti solo rammentare, in proposito, che ai lavoratori a progetto non è riconosciuta, neppure a seguito del d.lgs. n. 276 del 2003, alcuna indennità di malattia, salvo che per i giorni di degenza ospedaliera.

Se dunque, per molti versi, gli art. 63 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 si limitano a ribadire, anche per quanto riguarda il lavoro a progetto, l'applicabilità di norme di tutela già riconosciute ai titolari di rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, va comunque rilevato che, almeno su un punto, la normativa in esame introduce una novità significativa. Si tratta, in particolare, del riconoscimento, in capo ai collaboratori a progetto che svolgano la propria prestazione presso l'impresa committente, delle garanzie approntate dalla disciplina relativa alla sicurezza ed alla salute sui luoghi di lavoro di cui al d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni<sup>64</sup>. Tale previsione può a ragione ritenersi la più innovativa tra quelle in materia di tutela del lavoro a progetto: essa, del resto, sovverte un orientamento giurisprudenziale consolidato, che escludeva l'applicabilità delle norme in tema di sicurezza e salute ai lavoratori autonomi, ancorché continuativi e coordinati. Tale orientamento si basava su un'interpretazione restrittiva dell'art. 2087 del c.c., norma cardine in materia, per via della sua collocazione, all'interno del codice civile stesso, in

<sup>62</sup> È quanto stabilito dall'art. 66, co. 1 del d.lgs. n. 276 del 2003.

<sup>63</sup> Cfr. quanto prescritto dall'art. 66, co. 2 del d.lgs. n. 276 del 2003.

<sup>64</sup> Si tratta di una previsione contemplata dal co. 4 dell'art. 66 del d.lgs. n. 276 del 2003. Cfr., per qualche approfondimento, Lunardon, 2004c, p. 64.

un titolo dedicato al solo lavoro subordinato nell'impresa<sup>65</sup>. Sempre per quanto attiene al versante delle garanzie riconosciute ai lavoratori a progetto, vanno da ultimo rammentate due disposizioni del d.lgs. n. 276 del 2003, l'art. 63, concernente il corrispettivo per l'attività lavorativa prestata, e l'art. 65, relativo invece alle invenzioni prodotte nel corso del rapporto di collaborazione. Si tratta, a ben vedere, di disposizioni che sembrano introdurre nuove tutele in capo ai lavoratori a progetto, ma che vanno, anch'esse, decisamente ridimensionate. Per quanto attiene alla prima di dette disposizioni, essa riconosce, anche in relazione ad un segmento del lavoro autonomo<sup>66</sup>, l'applicabilità del principio, di matrice costituzionale, della proporzionalità del corrispettivo rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato. Peraltro, nel richiamo del legislatore delegato al testo dell'art. 36 della Costituzione non deve in alcun modo intravedersi la facoltà, in capo alla giurisprudenza, di estendere ai lavoratori a progetto i minimi retributivi stabiliti dai contratti collettivi per quanto attiene al lavoro subordinato e ciò anzitutto per ragioni testuali, oltre che sistematiche<sup>67</sup>. Del resto, se è vero che l'art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003 fa proprio il principio di proporzionalità, è altrettanto vero che la medesima norma non richiama l'altro fondamentale elemento contenuto nell'art. 36 della Costituzione, quello della sufficienza della retribuzione, elemento che la giurisprudenza normalmente pone alla base delle proprie decisioni volte ad estendere, in materia retributiva, l'ambito soggettivo dell'efficacia dei contratti collettivi (Mazzotta, 2005, p. 555). Inoltre, lo stesso art. 63 del d.lgs. chiarisce ulteriormente che il principio di proporzionalità va contestualizzato prendendo a riferimento non già i minimi tabellari previsti dai contratti collettivi, bensì i compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto (Pedrazzoli, 2004, p. 775 ss.; Lunardon, 2004c, p. 58 ss.).

<sup>65</sup> Cfr., in particolare, Cass., sez. lav., 16 luglio 2001, n. 9614, in *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2001, p. 722, a mente della quale "ai rapporti di lavoro autonomo, pur se riconducibili alla previsione di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c. - norma di rilevanza esclusivamente processuale, in quanto assoggetta al rito del lavoro le controversie concernenti i rapporti di collaborazione in cui la prestazione sia continuativa, coordinata e prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato - non è applicabile l'art. 2087 c.c. che riguarda esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato".

<sup>66</sup> A ben vedere, il medesimo principio costituzionale era già stato riconosciuto, in termini molto simili, ai lavoratori autonomi soci di cooperativa, dall'art. 3, co. 1 della l. n. 142 del 2001, al quale l'art. 63 del d.lgs. n. 276 del 2003 sembra dunque essersi ispirato.

<sup>67</sup> Si ritiene, infatti, che le norme costituzionali dedicate alla tutela del lavoro (art. 35 e ss.) - e dunque anche l'art. 36 Cost. - si riferiscano ai soli rapporti di lavoro subordinato.

Per quanto attiene, infine, all'art. 65 del d.lgs. n. 276 del 2003, relativo alle invenzioni dei collaboratori a progetto, trattasi senz'altro di una disposizione che estende a questi ultimi un insieme di norme fino a quel momento tipiche del solo lavoro subordinato. Va chiarito, peraltro, che tale disposizione non è destinata a tutelare il lavoratore a progetto, bensì piuttosto il suo committente: essa - al di là del riconoscimento, in capo al collaboratore, del diritto morale ad essere riconosciuto autore dell'invenzione prodotta -, ha infatti lo scopo di assicurare al committente i diritti di natura economica derivanti dallo sfruttamento dell'invenzione stessa. Con la previsione di cui all'art. 65 del d.lgs. n. 276 del 2003, dunque, si è attribuito al committente un diritto patrimoniale che in passato si riteneva - pur con taluni distinguo - appartenere al lavoratore, proprio in virtù dell'assenza del vincolo di subordinazione che caratterizza il relativo rapporto contrattuale<sup>68</sup>.

#### 4. Le prestazioni occasionali di lavoro autonomo

Dopo aver analizzato, seppure per sommi capi, le novità introdotte dalla l. n. 30 e dal d.lgs. n. 276 del 2003 con riguardo ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, va ora sottolineato come tali provvedimenti siano intervenuti, per quanto riguarda l'area del lavoro autonomo, anche in ordine alle cosiddette prestazioni occasionali. Si tratta di un'innovazione piuttosto significativa, con la quale il legislatore ha, per la prima volta, stabilito alcuni criteri distintivi tra le due suddette tipologie contrattuali, al fine di determinarne i rispettivi campi di applicazione<sup>69</sup>.

La ragione di tale intervento va senza dubbio ricercata nel fatto che, come si è avuto modo di dire, ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata sono state progressivamente estese alcune garanzie proprie del lavoro subordinato, specie sul versante previdenziale ed assistenziale: ciò ha determinato l'emergere, nell'ambito delle prestazioni d'opera, di un settore particolarmente tutelato di relazioni negoziali. Alla luce della descritta evoluzione le questioni relative alla qualificazione dei rapporti di lavoro, già intricate, sono venute ulteriormente complicandosi. In effetti, se in passato si trattava "soltanto" di distinguere tra lavoro subordinato e lavoro autonomo *tout court*, negli ultimi tempi si è posto l'ulteriore problema della

<sup>68</sup> Su tali aspetti cfr., in particolare, l'approfondita analisi di Pedrazzoli, 2004, p. 789 ss.; Martone, 2002, p. 97 ss.

<sup>69</sup> Su tali questioni sia consentito rinviare a Borzaga, 2004, p. 273 ss.

differenziazione, tutta interna al lavoro autonomo, tra rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, da un lato, e prestazioni occasionali, dall'altro<sup>70</sup>.

Se è vero che la l. n. 30 e il d.lgs. n. 276 del 2003 sono i primi provvedimenti di matrice civilistica ad aver esplicitamente menzionato le prestazioni occasionali di lavoro autonomo, è altrettanto vero che queste ultime erano già implicitamente contemplate dall'ordinamento italiano, in quanto riconducibili, in generale, all'istituto del contratto d'opera, di cui all'art. 2222 c.c. Inoltre, le prestazioni occasionali di lavoro autonomo sono state disciplinate, fin dagli anni settanta, da specifiche disposizioni fiscali, volte a regolamentare i redditi da esse derivanti<sup>71</sup>.

Poiché, tuttavia, la normativa tributaria non rileva ai fini giuslavoristici, fino all'emanazione della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276 del 2003 il compito di qualificare, nell'ambito dell'art. 2222 c.c., la fattispecie in esame è stato assunto esclusivamente da dottrina e giurisprudenza. Esse si sono concentrate, in particolare, sugli elementi caratterizzanti le prestazioni occasionali, deducendoli dal confronto con l'istituto per così dire contiguo, quello dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. Sotto questo profilo, vengono posti in rilievo, essenzialmente, gli elementi della continuità, da un lato, e quello della coordinazione, dall'altro.

Per quanto concerne, anzitutto, l'elemento della continuità va qui posta in luce la sussistenza, sia in dottrina che in giurisprudenza, di due diversi orientamenti, l'uno più rigoroso e l'altro più ampio. Secondo i sostenitori del primo, sarebbero continuativi - oltre, ovviamente, ai contratti cosiddetti di durata<sup>72</sup> - soltanto quei rapporti il cui oggetto consista nella reiterazione della stessa o di diverse prestazioni (Ferraro, 1998, p. 354). Alla stregua del secondo approccio, invece, la continuità potrebbe ravvisarsi anche in rapporti caratterizzati da una sola prestazione, purché per lo svolgimento della stessa sia necessario il decorso di un lasso apprezzabilmente lungo di tempo (Pedrazzoli, 1984, p. 520).

Tale ultimo orientamento - prevalente in dottrina, ma che pare, di

<sup>70</sup> Per quanto riguarda il progressivo rafforzamento delle tutele riconosciute ai titolari di rapporti di collaborazione continuativa e coordinata cfr. quanto si è detto *supra* al par. 2.

<sup>71</sup> Si tratta dell'art. 67 del Testo unico delle imposte sui redditi (T.u.i.r.) del 1986, dedicato ai cosiddetti "redditi diversi". Per qualche approfondimento sulle prestazioni occasionali nel diritto tributario si veda, ad esempio, Mainardi, 1990, p. 345 ss.; Bellini, 1988, p. 683 ss.

<sup>72</sup> Cioè quei contratti nell'ambito dei quali la continuità costituisce uno degli elementi della causa negoziale.

primo acchito, piuttosto forzato - può essere compreso e condiviso unicamente se si considera che i suoi fautori ritengono necessario, perché possa parlarsi di rapporto di collaborazione continuativa e coordinata, oltre all'elemento del decorso del tempo, quello consistente in una significativa interazione fra committente e prestatore d'opera. In altri termini, nel caso limite della prestazione unica, il requisito della continuità si sovrappone a quello della coordinazione: il primo, cioè, non può essere apprezzato a prescindere dal secondo, che assume, nel contesto in esame, una rilevanza decisamente prevalente (Ballestrero, 1987, p. 62).

Laddove, invece, si tratti di situazioni caratterizzate dalla reiterazione della stessa o di diverse prestazioni, continuità e coordinazione si pongono su di un piano sostanzialmente paritario, ovvero debbono sussistere entrambe al fine di poter affermare la riconducibilità del relativo rapporto all'art. 409, n. 3 del c.p.c. Con riguardo al secondo dei detti elementi, va sostanzialmente ribadito quanto già si diceva, *supra*, al par. 2, in ordine alla distinzione tra rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e lavoro subordinato: si tratta, pur su un versante diverso, del collegamento funzionale tra committente e prestatore d'opera o, meglio, del programma negoziale tra essi stabilito affinché il secondo partecipi, pur mantenendo un certo grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro, alla realizzazione delle finalità produttive del primo<sup>73</sup>.

Alla luce della sommaria ricostruzione degli orientamenti dottrinali e giurisprudenziali in materia di continuità e coordinazione fatta sin qui può concludersi che, prima dell'emanazione della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276 del 2003, una prestazione di lavoro autonomo poteva ritenersi occasionale laddove fosse caratterizzata dall'istantaneità (o dalla non continuità) e da un'interazione minima<sup>74</sup> tra committente e lavoratore (o dalla non coordinazione). Laddove, poi, la realizzazione dell'unica prestazione richiedesse il decorso di un lasso significativo di tempo, l'attenzione dell'interprete doveva concentrarsi particolarmente sul requisito della coordinazione: solo la mancanza di quest'ultimo avrebbe fatto concludere per la sussistenza di una prestazione occasionale. Va peraltro rilevato che le difficoltà connesse a tale distinzione inducevano i committenti a stipulare quasi sempre contratti di collaborazione continuativa e coordinata,

<sup>73</sup> Si veda, su questo punto, Pedrazzoli, 1984, p. 515; Santoro Passatelli, 1979, p. 66.

<sup>74</sup> Limitata, sostanzialmente, al momento iniziale della stipula del contratto ed a quello della consegna, da parte del prestatore d'opera al committente, del risultato finale dedotto nel contratto stesso. Per approfondimenti sulla questione si veda, Sandulli, 1982, p. 248 s.



piuttosto che occasionale, salvo nei casi in cui il lavoratore venisse ad interagire con il committente per una sola volta nell'anno fiscale e per un numero esiguo di ore o di giorni.

Il fatto, dunque, che il legislatore abbia deciso di intervenire al fine di fare chiarezza in proposito non può che essere salutato positivamente. Il problema sta, come si cercherà di dire, nella circostanza che tale intervento si è ispirato a criteri distintivi meramente quantitativi e che, in realtà, all'esito della riforma, non è ben chiaro quale sia la reale capacità qualificatoria dei suddetti criteri.

Volendosi anzitutto soffermare proprio su tali requisiti - così come definiti, in termini analoghi, dalla l. n. 30 e dal d.lgs. n. 276 del 2003 - va rilevato come il legislatore abbia escluso dall'ambito di applicazione delle collaborazioni continuative e coordinate a progetto quelle prestazioni che abbiano durata annuale inferiore a trenta giorni con il medesimo committente, salvo che il compenso pattuito ecceda, complessivamente, i cinquemila euro, definendole occasionali<sup>75</sup>. Si tratta, come si accennava, di una distinzione tra lavoro a progetto e prestazioni occasionali fondata su criteri meramente quantitativi e che si contrappone nettamente a quella basata sui requisiti della non continuità e non coordinazione di cui si è detto poc'anzi.

Viene a questo punto da chiedersi se con i suddetti provvedimenti il legislatore abbia introdotto una nuova nozione di prestazione occasionale, che si affianca a quella preesistente. Secondo una lettura del genere, che pure pare fedele alla lettera della legge, la vecchia nozione troverebbe applicazione in contrapposizione ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata fatti salvi dalla riforma, mentre quella nuova si applicherebbe in opposizione al lavoro a progetto<sup>76</sup>. In quest'ultima circostanza dovrebbe concludersi che, qualora le soglie stabilite dal legislatore non vengano superate, il rapporto sia comunque occasionale, seppure caratterizzato dagli elementi della continuità e della coordinazione. Al contrario, laddove ci si trovi al di sopra delle medesime soglie sarebbe necessaria la predisposizione di un progetto, anche nel caso in cui manchino i requisiti della continuità e della coordinazione. Con riguardo a tale ultima ipotesi, peraltro, conseguenze tanto aberranti possono fortunatamente essere evitate in via interpretativa: dalla lettura dell'art. 61 si deduce infatti che, per doversi redigere il progetto, i requisiti della

<sup>75</sup> Cfr., in proposito, l'art. 4, co. 1, lett. c), n. 2 della l. n. 30 del 2003 e l'art. 61, co. 2, del d.lgs. n. 276 del 2003.

<sup>76</sup> Si veda, per un'impostazione di questo genere, Borzaga, 2004, p. 278 ss.

continuatività e della coordinazione devono comunque sussistere<sup>77</sup>. Ad ogni modo, le nuove disposizioni sembrano aver sortito l'effetto esattamente contrario a quello auspicato: più che aver chiarito i criteri distintivi tra le due fattispecie, hanno in realtà complicato di molto la questione.

È probabile che, nell'adottare tali norme, il legislatore non abbia tenuto conto, tra gli altri, di un aspetto estremamente rilevante, legato ai profili previdenziali. Come si accennava in precedenza, infatti, la ragione principale della necessità di distinguere tra rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e prestazioni occasionali consiste nel fatto che, mentre ai primi sono riconosciute tutta una serie di garanzie, i secondi ne sono invece privi. Ora, considerando che la soglia monetaria dei cinquemila euro e quella temporale di trenta giorni si applicano con riferimento a ciascun committente, un prestatore occasionale titolare di molteplici contratti con diversi committenti potrebbe percepire compensi da lavoro occasionale anche molto elevati, senza dover versare alcun contributo previdenziale. Se, del resto, è vero che la contribuzione previdenziale dovrebbe essere intesa quale tutela per il lavoratore, è altrettanto vero che, quanto meno con riguardo ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, essa è stata introdotta più che altro per ragioni di cassa.

Insomma, l'aver stabilito, a fini distintivi, criteri di tipo quantitativo rischia di sottrarre alla contribuzione previdenziale compensi anche elevati, che, in passato, vi sarebbero presumibilmente stati, almeno in parte, assoggettati. È essenzialmente per questa ragione che il Ministero del lavoro ha preso posizione, anche su questo punto, con la già citata circolare n. 1 del 2004. Si tratta, peraltro, di un intervento per nulla condivisibile con il quale, volendo ancora una volta ridimensionare la portata della riforma, si è affermato che le prestazioni occasionali contemplate dall'art. 61, co. 2 del d.lgs. n. 276 del 2003 sarebbero delle collaborazioni continuative e coordinate di portata limitata<sup>78</sup>. L'obiettivo di tale interpretazione, che non si ritiene di

<sup>77</sup> In effetti, l'art. 61, co. 2 del d.lgs. n. 276 del 2003 afferma che, qualora il compenso percepito dal collaboratore in ragione d'anno sia superiore ai cinquemila euro con lo stesso committente "trovano applicazione le disposizioni di questo capo", ovvero quelle relative al lavoro a progetto. Poiché, tuttavia, tra le disposizioni relative al capo in questione vi è anche l'art. 61, co. 1 del medesimo d.lgs. n. 276 del 2003, che richiama espressamente i requisiti di cui all'art. 409, n. 3 c.p.c. (continuatività e coordinazione *in primis*), il mero superamento della soglia monetaria non dovrebbe far scattare l'applicabilità del lavoro a progetto, se non nei casi in cui l'attività posta in essere dal lavoratore sia anche continuativa e coordinata.

<sup>78</sup> Alle prestazioni occasionali di lavoro autonomo non fa invece alcun riferimento la più recente circolare n. 16 del 14 giugno 2006.

condividere per molteplici ragioni<sup>79</sup>, consiste proprio nel tentativo di far rientrare tra i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata prestazioni che lo stesso legislatore definisce occasionali, al fine di sottoporre i relativi redditi al prelievo contributivo di cui alla gestione separata Inps.

Va peraltro rilevato, a quest'ultimo proposito, che forse di una tale forzata interpretazione ministeriale non ci sarebbe nemmeno stato bisogno: in effetti, il problema è stato risolto a monte dallo stesso legislatore, che, all'indomani dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, ha assoggettato alla contribuzione previdenziale anche i soggetti che svolgono attività di lavoro autonomo occasionale, purché i relativi redditi superino, in ragione d'anno, i cinquemila euro<sup>80</sup>. A ben vedere, la normativa citata introduce nell'ordinamento un'altra definizione di prestazione occasionale, quella di attività di lavoro autonomo occasionale, complicando, almeno in apparenza, il quadro legislativo esistente.

In realtà, la disposizione esaminata ha l'effetto, sul piano pratico, di superare in gran parte i problemi sin qui segnalati, anche in relazione alla distinzione tra lavoro a progetto, collaborazioni continuative e coordinate e prestazioni occasionali: in effetti, a partire dal 1° gennaio 2005, tutti i lavoratori autonomi, occasionali, continuativi e coordinati o a progetto che siano, sono obbligati a versare, negli stessi termini e con le medesime modalità<sup>81</sup>, i contributi previdenziali alla gestione separata Inps di cui alla l. n. 335 del 1995, salva, per i lavoratori occasionali, la fascia di esenzione di cinquemila euro di reddito annui. Vengono radicalmente meno, in tal modo, le opportunità di elusione della normativa previdenziale ed assistenziale connesse al fatto di aver ancorato la distinzione tra lavoro a progetto e prestazioni occasionali a criteri di tipo meramente quantitativo. Rimane invece, sul piano più propriamente dogmatico, la confusione ingenerata dalla sovrapposizione delle molteplici definizioni di prestazione occasionale di cui si è detto, che dovrebbe indurre il legislatore ad un intervento quanto meno di razionalizzazione<sup>82</sup>.

<sup>79</sup> Anzitutto di carattere letterale, in quanto la circolare ministeriale sembra voler affermare l'esistenza delle "collaborazioni continuative e coordinate occasionali": si tratta, anche alla luce del citato filone giurisprudenziale che ha giustapposto continuità ad occasionalità, di una contraddizione in termini.

<sup>80</sup> Cfr., in proposito, l'art. 44 del d. l. 30 settembre 2003, n. 269, convertito nella l. 24 novembre 2003, n. 326.

<sup>81</sup> Per approfondimenti sull'impatto della normativa in esame cfr., in particolare, Pedrazzoli, 2004, p. 722 ss.

<sup>82</sup> Per un'efficace ricapitolazione delle diverse nozioni di lavoro occasionale esistenti nell'ordi-

## 5. Conclusioni: gli elementi di criticità della riforma del mercato del lavoro con riguardo alle prestazioni di lavoro autonomo

Volendo, a questo punto, trarre qualche conclusione da quanto si è detto, è il caso anzitutto di interrogarsi su quale sia stato il reale impatto della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276 del 2003 sui rapporti di lavoro autonomo, di chiedersi, cioè, se i suddetti provvedimenti abbiano contribuito, o meno, a dissuadere le imprese dall'abusare delle collaborazioni continuative e coordinate e delle prestazioni occasionali al fine di eludere la normativa di tutela tipica del lavoro subordinato. Ciò consentirà, in seconda battuta, di tirare le fila anche con riguardo agli elementi di maggiore criticità della riforma del mercato del lavoro, cioè in ordine alle questioni irrisolte che rischiano di minare nel profondo la portata innovatrice della riforma stessa.

Per quanto attiene alla prima questione, si è già cercato di porre in luce come, in realtà, siano stati lo stesso legislatore, prima, ed il Governo, poi, a ridimensionare la portata delle nuove disposizioni specie in relazione al lavoro a progetto. Ciò è avvenuto sia relativamente alla nozione di progetto, programma di lavoro o fase di esso, interpretata, in sede ministeriale, in modo piuttosto ampio, sia in ordine all'apparato sanzionatorio di cui all'art. 69, co. 1, del d.lgs. n. 276 del 2003, che, sempre in sede ministeriale, si ritiene abbia introdotto una presunzione non già assoluta, bensì relativa, di subordinazione<sup>83</sup>.

Tale situazione induce a ritenere che, sia sul piano eminentemente normativo, sia su quello interpretativo, l'elemento della riconduzione a progetto, programma di lavoro o fase di esso non abbia assunto l'attesa centralità, ma sia piuttosto divenuto un elemento estrinseco destinato semplicemente a cristallizzare, *ex ante*, i connotati della prestazione lavorativa che il collaboratore si impegna a svolgere (Lunardon, 2004a, p. 21 ss.). A ben vedere, tuttavia, anche inteso in questi termini il requisito del progetto, programma di lavoro o fase di esso potrebbe avere qualche ruolo ai fini di scoraggiare le imprese committenti dal ricorrere ai relativi contratti per eludere la normativa di tutela propria del lavoro subordinato: in effetti, la necessità di elaborare un progetto, un programma di lavoro o una fase di esso costringe le parti contraenti a concordare un programma negoziale in modo assai più esplicito e dettagliato rispetto al passato, il che potrebbe diventare un importante indicatore della natura genuinamente autonoma del rapporto di lavoro instauratosi.

namento italiano si v. Pedrazzoli, 2004, p. 724 ss.

<sup>83</sup> Cfr., in proposito, quanto detto *supra* al par. 3.

Se, dunque, un'interpretazione teleologica dell'art. 61 del d.lgs. n. 276 del 2003 sembrerebbe poter attribuire agli elementi della triade una qualche portata antifrode, le prime indagini empiriche sul destino dei collaboratori continuativi e coordinati a seguito dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro tendono invece a dimostrare il contrario. In effetti, dall'analisi dei dati emerge chiaramente come la stragrande maggioranza dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ricadenti nell'ambito di applicazione della nuova disciplina siano stati trasformati in rapporti di lavoro a progetto: ciò significa, evidentemente, che tale trasformazione ha riguardato, in tutto o in massima parte, anche quei rapporti di collaborazione stipulati al fine di eludere la normativa di tutela del lavoro subordinato. Inoltre, sono di gran lunga aumentate le aperture "involontarie" di partita Iva, strumento di natura fiscale, che tuttavia consente al lavoratore autonomo professionista di prestare la propria opera "a fattura", senza cioè che ci sia bisogno di stipulare un contratto di lavoro a progetto<sup>84</sup>.

A ben vedere, la riforma del mercato del lavoro ha avuto qualche effetto sul piano antielusivo soltanto con riguardo alle prestazioni occasionali: le ricerche di cui si sta dicendo mettono infatti in luce come un gran numero di tali relazioni negoziali siano state, nell'ultimo biennio, trasformate in rapporti di lavoro a progetto<sup>85</sup>. In proposito, è peraltro lecito dubitare che tale massiccia trasformazione costituisca l'esito dell'introduzione della nozione legale di prestazione occasionale di cui all'art. 61, co. 2 del d.lgs. n. 276 del 2003: piuttosto, è probabile che essa dipenda dalla previsione, di cui al d. l. n. 269 del 2003, dell'obbligo, in capo ai prestatori occasionali, di versare i contributi previdenziali per lo stesso ammontare e con le medesime modalità dei collaboratori continuativi e coordinati e dei lavoratori a progetto. Del resto, il venir meno dell'esenzione contributiva che caratterizzava, fino a quel momento, le prestazioni occasionali ha comportato la loro sostanziale equiparazione, in termini di costi, alle collaborazioni continuative e coordinate ed al lavoro a progetto. Alla luce di tale equiparazione, è ragionevole pensare che le imprese abbiano preferito ricorrere ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ed al lavoro a progetto anche laddove in passato avrebbero optato (magari con fini elusivi) per le prestazioni occasionali, e ciò

<sup>84</sup> Si veda, su tali questioni, l'approfondita analisi di Ires/Nidil, 2005, p. 12 e p. 62 ss.

<sup>85</sup> Si tratta di circa il 60% di coloro che, prima dell'entrata in vigore della riforma, prestavano la propria opera alla stregua di prestatori occasionali: si veda, su questo punto, Ires/Nidil, 2005, p. 13 e p. 62 ss.

per il fatto che i primi consentono, rispetto alle seconde, un impiego della manodopera più stabile e collegato con le finalità produttive del committente, proprio in virtù dell'esistenza degli elementi della continuità e della coordinazione.

Se, dunque, la riforma del mercato del lavoro o comunque i provvedimenti ad essa connessi sembrano aver avuto un certo impatto, anche in termini antifrodatori, sulle relazioni negoziali ricadenti nell'ambito del lavoro autonomo occasionale, la stessa pare invece avere fallito, almeno finora, con riguardo all'obiettivo più ambizioso che il legislatore si era proposto nell'adottarla: ci si riferisce, in particolare, al tentativo di superare il ricorso fraudolento ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata con la previsione sia di un loro irrigidimento tipologico, sia, soprattutto, di una marcata flessibilizzazione del mercato del lavoro subordinato. In proposito, il risultato atteso sarebbe dovuto consistere nella trasformazione del numero più elevato possibile di rapporti di collaborazione continuativa e coordinata in rapporti di lavoro subordinato, anche atipici. Ebbene, il fatto che, come si accennava in precedenza, la quasi totalità delle prestazioni d'opera continuative e coordinate siano divenute, in seguito alla riforma, non già rapporti di lavoro dipendente, bensì piuttosto di lavoro a progetto, rimanendo così nell'alveo del lavoro autonomo, costituisce la prova più evidente di tale fallimento.

La situazione di cui si è appena dato conto induce, a questo punto, a tentare di individuare le ragioni profonde della debolezza dell'impatto riformatore della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276 del 2003 sugli assetti del mercato del lavoro, ovvero a cercare di mettere in luce quali siano gli elementi di maggiore criticità connessi ai provvedimenti citati.

A questo proposito, va in primo luogo sottolineato come, in realtà, le nuove disposizioni siano entrate in vigore da poco più di due anni e mezzo e come, per quanto riguarda molte delle forme contrattuali flessibili di lavoro subordinato da esse introdotte o modificate, vi siano state e vi siano ancora difficoltà di implementazione, dovute alla necessità di interventi integrativi vuoi della contrattazione collettiva, vuoi della legislazione regionale.

Sebbene allo stato attuale sia dunque assai difficile valutare compiutamente la portata innovatrice della riforma del mercato del lavoro con riguardo ai contratti flessibili, un'attenta analisi dell'esperienza applicativa passata in materia di rapporti di collaborazione continuativa e coordinata ed un'approfondita lettura dei

dati empirici disponibili a partire dal 1996 consentono peraltro, in seconda battuta, di individuare il principale difetto della riforma stessa. Come si è avuto modo di vedere nei paragrafi precedenti, infatti, una delle principali, se non la principale, ragione dell'abuso dei rapporti di collaborazione continuativa e coordinata da parte delle imprese è consistita nei minori costi, specie previdenziali, ad essi connessi rispetto ai rapporti di lavoro subordinato, *standard* o atipici che fossero. Ebbene, se è vero che, nell'adottare la riforma, il legislatore italiano ha, da un lato, operato un'estrema flessibilizzazione del mercato del lavoro subordinato e, dall'altro, tentato di irrigidire tipologicamente i rapporti di collaborazione continuativa e coordinata, è altrettanto vero che il medesimo legislatore non ha preso alcuna posizione in materia di costi previdenziali. Si tratta, a ben vedere, di una mancanza particolarmente grave, che rischia di rendere del tutto inutile, almeno sul piano antielusivo, lo sforzo riformatore profuso da Governo e Parlamento nell'elaborazione della l. n. 30 e del d.lgs. n. 276 del 2003.

Alla luce di quanto si è detto pare di poter concludere affermando che le imprese potrebbero essere dissuase dal ricorso fraudolento ai rapporti di collaborazione continuativa e coordinata e di lavoro a progetto soltanto se si mettesse mano ad una riforma previdenziale seria, che stabilisse l'equiparazione tra le aliquote contributive a carico dei collaboratori continuativi e coordinati e dei lavoratori subordinati, determinando così, di riflesso, la parificazione dei rispettivi costi<sup>86</sup>. Del resto, le possibilità di successo di una tale modalità di intervento sono indirettamente dimostrate dai più recenti dati relativi alle prestazioni occasionali: la previsione dell'obbligo del versamento dei contributi previdenziali alla gestione separata Inps anche in relazione a queste ultime ha infatti indotto la stragrande maggioranza dei committenti a trasformarle, a parità di costi, in rapporti di collaborazione continuativa e coordinata o di lavoro a progetto.

<sup>86</sup> Nell'auspicata direzione sembra essersi mosso il Governo italiano con il recentissimo disegno di legge finanziaria per il 2007, il quale, all'art. 85, co. 3, prevede un innalzamento dei contributi previdenziali per gli iscritti alla gestione separata Inps pari al 23% nel caso si tratti di persone prive di altra copertura obbligatoria ed al 16% laddove i relativi contribuenti siano, invece, già assicurati. Il testo del citato disegno di legge è reperibile al sito web [www.governo.it](http://www.governo.it).

## Bibliografia

- Altieri G. (2006), "Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano", in Pallini M. (a cura di), *Il "lavoro a progetto" in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna, p. 19 ss.
- Altieri G., Carrieri M. (a cura di) (2000a), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma.
- Altieri G., Carrieri M. (2000b), "Conclusioni. Slittamenti dei lavori: i parautonomi", in Altieri G., Carrieri M. (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma, p. 152 ss.
- Altieri G., Oteri C. (2000), "Atipici, ma quanto?", in Altieri G., Carrieri M. (a cura di), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Donzelli, Roma, p. 62 ss.
- Altieri G., Oteri C. (2002), *Secondo rapporto sul lavoro atipico in Italia. Le tendenze del 2001*, Roma, consultabile al sito web [www.ires.it/rapporti](http://www.ires.it/rapporti).
- Altieri G., Oteri C. (2003), *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, Roma, consultabile al sito web [www.ires.it/rapporti](http://www.ires.it/rapporti).
- Andrioli V. (1974), "I rapporti previsti nell'art. 409", in Proto Pisani A., Pezzano G., Barone C.M., Andrioli V., *Le controversie in materia di lavoro*, Zanichelli, Bologna, *Il Foro Italiano*, Roma, p. 45 ss.
- Ballestrero M.V. (1987), "L'ambigua nozione di lavoro 'parasubordinato'", *Lavoro e Diritto*, 1, p. 41 ss.
- Bausardo R. (2005), "Il contratto a progetto a un primo vaglio della giurisprudenza di merito", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II, p. 849 ss.
- Bellini L. (1988), "I concetti di attività abituale e occasionale", *Corriere Tributario*, 10, p. 683 ss.
- Bologna S., Fumagalli A. (a cura di) (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del post-fordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.
- Bonomi A. (1997), *Il capitalismo molecolare. La società al lavoro nel Nord Italia*, Einaudi, Torino.
- Borzaga M. (2002), "L'ambito di applicazione della l. n. 142/2001", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civili Commentate*, 2-3, p. 343 ss.
- Borzaga M. (2004), "Le prestazioni occasionali all'indomani della l. n. 30 e del d. lgs. n. 276 del 2003", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, p. 273 ss.
- Brun S. (2006), "Lavoro a progetto e giurisprudenza di merito: ancora poche certezze sul cammino interpretativo dell'istituto", in corso di pubblicazione in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, II.
- Cardoni G. (2001), "La parabola della tutela previdenziale del lavoro c.d. "parasubordinato" tra incertezze normative, conflitti amministrativi e proposte di revisione", *Diritto del Lavoro*, I, p. 617 ss.
- Carullo V. (1964), *Diritto sindacale transitorio*, Giuffrè, Milano.
- De Luca Tamajo R. (1997), "Per una revisione delle categorie qualificatorie del diritto del lavoro: l'emersione del lavoro coordinato", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, p. 41 ss.





- De Luca Tamajo R. (2003), *Dal lavoro parasubordinato al lavoro "a progetto"*, Working Paper del Centro studi di diritto del lavoro europeo "Massimo D'Antona", n. 24, consultabile al sito web <http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca>, p. 1 ss.
- Ferraresi P.M., Segre G. (2002), *Il futuro previdenziale dei lavoratori parasubordinati*, consultabile al sito web [www.unipv.it/websiep/wp/159.pdf](http://www.unipv.it/websiep/wp/159.pdf), p. 859 ss.
- Ferraro G. (1998), "La parasubordinazione", in Aa.Vv., *I contratti di lavoro*, Cedam, Padova, p. 354 ss.
- Ferraro G. (2001), "Collaborazioni non subordinate e riflessi previdenziali", *Rivista di Diritto della Sicurezza Sociale*, p. 103 ss.
- Fili V. (2005), "Il lavoro a progetto in una pronuncia pioniera della giurisprudenza di merito", *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, p. 665 ss.
- Ghezzi G. (1977), "I rapporti di diritto privato soggetti al nuovo rito del lavoro", in Aa.Vv., *Il nuovo processo del lavoro*, Giuffrè, Milano, p. 37 ss.
- Ires-Cgil (1998), *Le nuove forme di lavoro: opportunità, caratteristiche e problemi regolativi del lavoro coordinato e continuativo*, dattiloscritto, Roma.
- Ires/Nidil (2005), *Nuovo contratto. Stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma, consultabile al sito web [www.ires.it](http://www.ires.it), p. 1 ss.
- Lunardon F. (1990), "L'uso giurisprudenziale degli indici di subordinazione", *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, p. 403 ss.
- Lunardon F. (1998), "La subordinazione", *Diritto del Lavoro. Commentario*, diretto da Carinci F., t. II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Utet, Torino, p. 3 ss.
- Lunardon F. (2004a), "Lavoro a progetto e lavoro occasionale", in Carinci F. (coordinato da), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, t. IV, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, a cura di P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, Ipsoa, Milano, p. 4 ss.
- Lunardon F. (2004b), "La forma del contratto a progetto", in Carinci F. (coordinato da), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, t. IV, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, a cura di P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, Ipsoa, Milano, p. 49 ss.
- Lunardon F. (2004c), "La disciplina", in Carinci F. (coordinato da), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, t. IV, Tipologie contrattuali a progetto e occasionali. Certificazione dei rapporti di lavoro*, a cura di P. Bellocchi, F. Lunardon, V. Speciale, Ipsoa, Milano, p. 55 ss.
- Mainardi A. (1990), "Profili fiscali dell'attività di lavoro autonomo 'occasionale'", *Bollettino Tributario*, 5, p. 345 ss.
- Martone M. (2002), *Contratto di lavoro e "beni immateriali"*, Cedam, Padova.
- Mazzotta O. (2005), *Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001), *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva ed un lavoro di qualità*, Roma, consultabile al sito web [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it).
- Miscione M. (2003), "Il collaboratore a progetto", *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 9, p. 812 ss.



- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.
- Pallini M. (2006), "Il lavoro a progetto: ritorno al... futuro?", in Pallini M. (a cura di), *Il «lavoro a progetto» in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna, p. 93 ss.
- Pedrazzoli M. (1984), "Prestazione d'opera e parasubordinazione. Riflessioni sulla portata sistematica dell'art. 409, n. 3 c.p.c.", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, p. 506 ss.
- Pedrazzoli M. (1998), "Lavoro *sans phrase* e ordinamento dei lavori. Ipotesi sul lavoro autonomo", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, I, p. 49 ss.
- Pedrazzoli M. (2004), "Tipologie contrattuali a progetto e occasionali", in Pedrazzoli M. (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro. D. lgs. n. 276 del 2003*, Zanichelli, Bologna, p. 657 ss.
- Persiani M. (2000), "L'ambito soggettivo di applicazione della tutela per gli infortuni e le malattie professionali", *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I, p. 7 ss.
- Perulli A. (2004), "Il lavoro a progetto tra problema e sistema", *Lavoro e Diritto*, p. 87 ss.
- Pessi R. (1999), "Prime considerazioni sull'estensione della tutela per gli infortuni e le malattie professionali ai lavoratori parasubordinati ad opera del d. lgs. 23 febbraio 2000, n. 38", *Rivista degli Infortuni e delle Malattie Professionali*, I, p. 969 ss.
- Proia G. (2003), "Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, p. 665 ss.
- Sandulli P. (1982), "In tema di collaborazione autonoma continuativa e coordinata", *Diritto del Lavoro*, I, p. 247 ss.
- Sandulli P. (2002), "Il lavoro coordinato fra disciplina civilistica e regimi fiscali e previdenziale", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, p. 425 ss.
- Santoro Passatelli G. (1979), *Il lavoro "parasubordinato"*, Franco Angeli, Milano.
- Zoli C. (2002), "I diritti del socio lavoratore", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *Nuove Leggi Civili Commentate*, 2-3, p. 399 ss.



## Il rapporto di lavoro subordinato nelle cooperative sociali

*Stefania Brun*

### **Sommario**

1. I termini della questione: i concetti di “organizzazione di tendenza” e di “impresa” -  
2. La qualificazione giuridica della cooperativa sociale - 3. Segue. Le conseguenze della sus-  
sunzione della cooperativa sociale all’interno della categoria degli “imprenditori”: l’istituto  
del licenziamento collettivo - 4. La regola generale dell’inesistenza di uno “statuto speciale”  
della disciplina del rapporto di lavoro applicabile ai lavoratori subordinati delle cooperative  
sociali - 5. Gli adattamenti sul piano interpretativo di alcuni istituti: l’esempio del giusti-  
ficato motivo oggettivo di licenziamento - 6. Segue. Il distacco del lavoratore subordinato -  
7. Le ulteriori particolarità nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato all’interno  
delle cooperative sociali: cenni

### **1. I termini della questione: i concetti di “organizzazione di tendenza” e di “impresa”**

L’individuazione della disciplina applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dalla cooperativa sociale con soggetti non soci<sup>1</sup> presuppone una disamina preliminare dei presupposti in presenza dei quali l’ordinamento giuslavoristico prevede delle “deviazioni” di disciplina, rispetto a quella applicabile nella generalità dei casi. Al riguardo, va rammentato che il legislatore detta una disciplina

<sup>1</sup> La dottrina sociologica mette in evidenza la notevole diffusione di tali tipi di rapporto di lavoro nel settore nonprofit: per un’indagine empirica recente cfr. Mongera, 2004, pp. 13 e 14.



*sui generis*, seppure limitatamente ad alcuni istituti<sup>2</sup>, in virtù della particolare natura del datore di lavoro. Le qualificazioni di quest'ultimo che vengono in rilievo sono quella di "impresa", da un lato, e di "organizzazione di tendenza", dall'altro.

Nel primo caso, l'ordinamento ricollega alla qualificazione del datore di lavoro come "impresa" l'applicazione di importanti istituti<sup>3</sup>. Ad esempio, con specifico riferimento al diritto del lavoro, e fino all'entrata in vigore del d.lgs. 8 aprile 2004, n. 110, la disciplina del licenziamento collettivo doveva applicarsi ai soli datori di lavoro "imprenditori" (si veda il par. 3 del presente contributo).

Nel secondo caso, invece, la legge prevede - in deroga al principio generale secondo cui in presenza di un datore di lavoro che occupi un numero di lavoratori superiore a determinate soglie<sup>4</sup>, si deve applicare, in caso di licenziamento individuale illegittimo<sup>5</sup>, la sanzione della cosiddetta "reintegrazione" - che ai "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, di istruzione ovvero di religione o di culto", si applichi in ogni caso, oltretutto a prescindere dalle dimensioni occupazionali di tali soggetti, la più tenue disciplina sanzionatoria della tutela co-

<sup>2</sup> Come si vedrà *infra* si tratta, essenzialmente, della disciplina in materia di licenziamenti individuali e di licenziamenti collettivi.

<sup>3</sup> Si può pensare, ad esempio, seppure al di fuori della nostra materia, al fallimento: sul punto cfr. Martinoli, 2004, p. 386, spec. nota 3).

<sup>4</sup> A mente dell'art. 18, co. 1, l. 20 maggio 1970, n. 300, nella versione da ultimo modificata ad opera dell'art. 1, l. 11 maggio 1990, n. 108, tali soglie sono, alternativamente: a) "più di quindici prestatori di lavoro o più di cinque se trattasi di imprenditore agricolo", occupati "in ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio e reparto autonomo"; b) "più di quindici dipendenti", o di cinque se trattasi di imprese agricole, occupati nell'ambito dello stesso Comune, qualora la singola unità produttiva non raggiunga i limiti di cui *sub* a); c) in ogni caso, "più di sessanta prestatori di lavoro", a prescindere dal raggiungimento delle soglie di cui sopra.

<sup>5</sup> Il licenziamento individuale è illegittimo, essenzialmente, nel caso in cui sia privo di una giusta causa di licenziamento (*ex* art. 2119 c.c.) o di un giustificato motivo oggettivo o soggettivo di licenziamento (*ex* art. 3, l. 15 luglio 1966, n. 604): sui concetti in questione si rinvia, rispettivamente, tra gli altri, ai seguenti autori: Diamanti, 1999, p. 155 ss.; Morone, 2002, p. 105 ss.; Dettori, 1999, p. 316 ss.; Brun, 2002, p. 131 ss.

siddetta “obbligatoria”<sup>6</sup> (cfr. art. 4, l. 11 maggio 1990, n. 108)<sup>7</sup>.

Per capire, di conseguenza, quale sia la disciplina applicabile ai rapporti di lavoro subordinato relativi a soggetti non soci all’interno delle cooperative sociali è necessario individuare, dapprima, i requisiti necessari per la qualificazione di un soggetto rispettivamente come impresa e come organizzazione di tendenza, per poi comprendere se le cooperative sociali rientrano, o no, in quelle caselle classificatorie. Per quanto concerne il concetto di imprenditore, dottrina e giurisprudenza sono ormai assestate su opinioni largamente condivise che ne individuano i tratti caratterizzanti nella definizione contenuta

<sup>6</sup> In estrema sintesi, la reintegrazione è una forma di tutela (denominata “reale”) la quale prevede che il giudice, una volta appurata l’illegittimità del licenziamento individuale, ordini al datore di lavoro “di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro” e di corrispondere allo stesso “un’indennità commisurata alla retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento sino a quello dell’effettiva reintegrazione ed al versamento dei contributi assistenziali e previdenziali dal momento del licenziamento al momento dell’effettiva reintegrazione; in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione globale di fatto”: cfr. art. 18, l. n. 300/700. Peraltro, il lavoratore ha diritto di chiedere, in luogo della reintegrazione, l’indennità sostitutiva della stessa commisurata in 15 mensilità della retribuzione globale di fatto. Nel caso invece in cui le soglie di cui sopra non vengano raggiunte si dovrà applicare la più tenue sanzione della stabilità cosiddetta obbligatoria consistente in un ordine del giudice che impone al datore di lavoro, a sua scelta, di riassumere il lavoratore o di corrispondergli un risarcimento il cui *quantum* è direttamente fissato dalla legge: cfr. art. 8, l. 15 luglio 1966, n. 604. Per ulteriori ragguagli sulla tematica delle sanzioni contro i licenziamenti individuali illegittimi è d’obbligo il rinvio, per tutti, a loele, 1998, p. 240 ss.; Boscati; 1998, p. 272 ss.

<sup>7</sup> In realtà, la dottrina ha riconosciuto, per via interpretativa, ulteriori sconti di disciplina a favore dei datori di lavoro qualificabili come organizzazioni di tendenza: il riferimento va, segnatamente, all’opinione secondo cui il lavoratore subordinato impiegato in tali organizzazioni è tenuto ad ispirare la propria condotta, sia lavorativa che personale, a principi che non contrastino con l’ideologia perseguita dal datore di lavoro. Tale principio - che segna una “tendenziale incrinatura” della propensione dell’ordinamento giuslavoristico a ritenere irrilevanti “i profili personali ed ideologici del lavoratore” - ha significative ripercussioni, ad esempio, in materia di divieto di indagine sulle opinioni, *ex art. 8 Stat. Lav.*, il quale potrà dirsi attenuato in riferimento alle organizzazioni di tendenza; ancora, in materia di limitazione della libertà di espressione e di ideologia del lavoratore in esse occupate; infine, in materia di “giusta causa” di licenziamento che potrà essere integrata in riferimento ai rapporti di lavoro in tali contesti anche da condotte private o professionali che si distacchino dai valori propri dell’organizzazione datrice di lavoro (si parla, al riguardo, di licenziamento ideologico): cfr. De Luca Tamajo, 1995, p. 102 s.; Bano, 2002, p. 49 ss.

all'interno dell'art. 2082 c.c. considerato un "superconcetto" in quanto "nozione di diritto comune" riferibile a tutte le branche del diritto (Cassese, 1960, p. 201 ss.). Orbene da quella norma sarebbero evincibili tre caratteristiche necessarie ad integrare il concetto in questione: la produzione di beni o di servizi o lo scambio di beni; la professionalità, da intendersi come "stabilità o non occasionalità dell'attività esercitata"<sup>8</sup>, e l'economicità dell'attività, requisito quest'ultimo che, in realtà, sarebbe situato all'interno di quello precedente (ossia la professionalità) e che ha preso saldamente il posto, nelle più recenti acquisizioni dottrinali e giurisprudenziali, dello scopo di lucro, non più ritenuto necessario.

Orbene proprio il requisito dell'economicità è quello che merita l'attenzione maggiore in quanto è l'elemento qualificatorio dirimente dinanzi a soggetti - come, per l'appunto, le cooperative (sociali e non) - che non perseguono fini di profitto. La definizione del concetto in questione muove dalla dissociazione tra concezione "soggettiva" del fine di lucro e concezione "oggettiva" dello stesso: perché vi sia impresa è necessario non tanto che l'attività sia svolta con fini di lucro, bensì che essa si ispiri a criteri per così dire oggettivamente lucrativi. In altri termini "al requisito soggettivo, (...), viene sostituito un elemento oggettivo, che viene individuato nell'obiettività economicità dell'attività imprenditoriale, intesa come equilibrio gestionale tra costi e ricavi". Di conseguenza, si sostiene che è qualificabile come imprenditore il soggetto che svolge un'attività economica, organizzata al fine della produzione e dello scambio di beni o di servizi, che sia di per sé idonea a rimborsare i fattori della produzione impiegati mediante il corrispettivo di ciò che si produce o si scambia, anche se, per ipotesi, chi la esercita persegua uno scopo ideale o altruistico; con la conseguenza che non è impresa soltanto l'attività svolta da chi "fa erogazione gratuita di beni o di servizi"<sup>9</sup>. Alla stregua di tale principio, in sostanza, la natura imprenditoriale va riconosciuta ogniqualvolta si produca "in condizione di pareggio del bilancio: l'attività produttiva deve alimentarsi con i suoi stessi ricavi e non comportare erogazione a "fondo perduto" della dotazione patrimoniale dell'ente e dei contributi che l'ente riceve dallo Stato" (Galgano, 1992, p. 11). In tale visione, che sostituisce il requisito dell'intento di lucro con quello dell'attività obiettivamente lucrativa, ossia astrat-

<sup>8</sup> Cfr. sul punto, per una disamina approfondita del concetto, non possibile in questa sede, Galgano, 1992, p. 7 ss.; Buonocore, 1970, p. 518; Corsi, Ferrara, 2001, p. 37 s.

<sup>9</sup> Cfr. Cass. 14 giugno 1994, n. 5766, *Not. Giur. Lav.* 1995, p. 68.

tamente idonea a procurare lucro, rimangono ascritti all'alveo dei motivi giuridicamente irrilevanti i fini, di natura ideale o di profitto, che concretamente il soggetto economico vuole perseguire<sup>10</sup>.

L'enucleazione, seppure sintetica, dei requisiti che concorrono, secondo l'opinione prevalente, ad integrare il concetto di "imprenditore" è funzionale, altresì, alla descrizione del diverso concetto di "organizzazione di tendenza". Ciò perché quel concetto vede tra i propri requisiti costitutivi oltre a quelli "dell'assenza di fine di lucro, del particolare tipo di attività esercitata e della tendenza perseguita dal datore di lavoro", anche quello, per l'appunto, del "carattere non imprenditoriale dell'attività"<sup>11</sup>.

Al riguardo, va premesso che la definizione legislativa di organizzazione di tendenza, contenuta nell'art. 4, l. n. 108 del 1990 - "datori di lavoro non imprenditori che svolgono senza fini di lucro attività di natura politica, sindacale, di istruzione ovvero di religione o di culto" - cita espressamente solo tre di tali requisiti, omettendo l'esplicito riferimento alla tendenza intesa come "divulgazione di una certa ideologia, idea, orientamento" (Mattarolo, 1983, p. 42) che permea le finalità da raggiungere e "gli indirizzi da attuare" (Santoni, 1983, p. 100). Tale dato ha portato una certa dottrina ad affermare che il legislatore abbia inteso esentare dal regime della stabilità reale le nonprofit *organizations* (Papaleoni, 1991, p. 163) purché in possesso

<sup>10</sup> In giurisprudenza cfr., fra le tante, Cass. 19 dicembre 1990, n. 12039, *GCM*, 1990, fasc. 12; Cass. 10 giugno 1993, n. 6463, *Giust. Civile*, 1994, I, p. 157, con nota di Carullo; Cass. 18 settembre 1993, n. 9589, *Riv. Dir. Impresa*, 1996, p. 166, con nota di Fiengo; Cass., S.U., 11 aprile 1994, n. 3353, *Rivista Critica di Dir. Lav.*, 1994, p. 967; Cass. 12 ottobre 1995, n. 10636, *Giust. Civ. Mass.*, 1995, fasc. 10; Cass. 5 gennaio 2001, n. 97, *Inf. Prev.*, 2001, p. 1212, con nota di Franceschi; Cass. 6 maggio 2002, n. 6441, *Giust. Civile*, 2002, I, p. 2138; Trib. Milano 22 gennaio 1998, *Nuova Giur. Civ. Comm.*, 1999, I, p. 235, con nota di Cavalaglio; Trib. Monza 11 giugno 2001, *Giur. Merito*, 2001, p. 10; in dottrina cfr., per tutti, Campobasso, 1991, p. 37 ss.; Galgano, 1992, p. 10 ss.; Bano, 2000a, p. 408 ss.; Corsi, Ferrara, 2001, p. 38 ss., i quali, tuttavia, preferiscono parlare di lucro in un'accezione allargata in quanto "quando si parla di lucro non si deve pensare solo ad un accrescimento pecuniario nel patrimonio del soggetto, ma ritenere sufficiente il conseguimento di un'utilità economica, consista questa in un risparmio di spesa od in un altro vantaggio patrimoniale" (p. 39); Ferri, 2001, p. 44; tra gli autori più risalenti cfr. Buonocore, 1970, p. 521 ss.; *contra*, per il filone, minoritario, che, in giurisprudenza, richiede per aversi impresa uno scopo di profitto inteso in senso soggettivo Cass. 6 febbraio 1990 n. 815, *Riv. It. Dir. Lav.*, 1990, II, p. 911, con nota di Poso; Cass., S.U. 12 gennaio 1996, n. 174, *Giust. Civ. Mass.*, 1996.

<sup>11</sup> Sull'enucleazione di tali requisiti ad opera della giurisprudenza cfr., tra le più recenti, Cass. 20 dicembre 2002, n. 18218, *Giust. Civ. Mass.*, p. 2230; Cass. 28 agosto 2003, n. 12634, *Not. Giur. Lav.*, 2004, p. 222; Cass. 16 febbraio 2004, n. 2912, *Dir. e Giust.*, f. 12, p. 102.

dei tre requisiti, sopra citati, espressamente enunciati dalla norma. In realtà, tale isolata dottrina non può essere condivisa in quanto la necessità che si debba trattare di organizzazioni di tendenza trova un sicuro avallo nei lavori parlamentari<sup>12</sup>.

Per quanto concerne gli altri tre requisiti previsti dalla norma, è sufficiente sottolineare che la lettura combinata delle caratteristiche della non imprenditorialità e dell'assenza di fini di lucro porta ad annoverare all'interno del concetto non tutte le organizzazioni nonprofit, bensì "solo quelle che, oltre a non perseguire uno scopo di lucro, non svolgono nemmeno un'attività produttiva di beni o di servizi organizzata ispirandosi a criteri di economicità, condizione di per sé sufficiente a qualificarle come imprese" (Bano, 2002, p. 44), alla stregua di quanto detto poc'anzi.

Infine, per quanto concerne il requisito della particolare natura dell'attività esercitata, va puntualizzato che l'elencazione contenuta nell'art. 4, l. n. 108 del 1990 ha carattere senza dubbio tassativo<sup>13</sup>. Tale inevitabile conclusione ha tuttavia suscitato le perplessità di una parte della dottrina la quale rileva che l'interpretazione restrittiva della norma, peraltro necessaria atteso l'inequivocabile dato letterale della stessa, finisce per l'escludere dal novero dei soggetti esentati dalla sanzione della reintegrazione quelli che svolgono, senza fine di lucro ed in base ad attività non imprenditoriali, "iniziative nel settore assistenziale, caritativo e sociale in genere"<sup>14</sup>. Non a caso un disegno di legge presentato al Senato nel lontano 1990 proponeva di estendere il campo di applicazione dell'art. 4, l. n. 108 del 1990 a tutti i datori di lavoro - purché non imprenditori e svolgenti la propria attività senza fini di lucro - che perseguissero fini "assistenziali"<sup>15</sup>.

## 2. La qualificazione giuridica della cooperativa sociale

L'operazione di qualificazione delle cooperative sociali deve prendere le mosse dal rilievo che le stesse appartengono, come d'altro canto segnala la loro denominazione, al *genus* delle cooperative<sup>16</sup> e, di con-

<sup>12</sup> In tale senso cfr. Bano, 2002, p. 42; Olivelli, 1995, p. 243.

<sup>13</sup> Cfr. Persiani, 1991, p. 6; Magno, 1991, p. 109; Napoli, 1996, p. 180.

<sup>14</sup> Il riferimento espresso è alle Onlus (organizzazioni non lucrative di utilità sociale) definite, seppure ai limitati fini fiscali, dal d.lgs. 4 dicembre 1997, n. 460, tra le quali sono ricomprese, segnatamente, anche le cooperative sociali: cfr. De Simone, 1999, p. 732.

<sup>15</sup> Cfr. il disegno di legge n. 2366 comunicato alla Presidenza del senato il 18 luglio 1990.

<sup>16</sup> Cfr., in tale senso, Bano, 2000b, p. 232. Tale fatto trova oggi una conferma diretta nella circostanza che la riforma del diritto societario (realizzata dal d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6,



seguenza, dall'ulteriore constatazione che di queste ultime mutuano le caratteristiche fondamentali, con la sola differenza che le prime presuppongono un allargamento del tradizionale concetto di mutualità, proprio delle seconde, in quanto "i benefici derivanti dalle attività svolte sono rivolti a vantaggio dell'intero gruppo sociale e non finalizzati ai soli bisogni dei soci" (Bruzzone, 2002, p. 47)<sup>17</sup>.

L'assimilazione delle cooperative di cui alla l. n. 381 del 1991 alla generalità delle cooperative permette di identificarne le caratteristiche salienti: innanzitutto, si tratta di organizzazioni che perseguono, a tutti gli effetti e professionalmente, un'attività avente uno scopo economico<sup>18</sup> con criteri di economicità<sup>19</sup>. D'altro canto, la dottrina rinviene proprio nel fatto che la cooperativa, ente connotato da uno scopo mutualistico, possieda natura imprenditoriale la conferma della teoria secondo cui non sarebbe necessario, in generale, il perseguimento di uno scopo di lucro per vedersi attribuita tale natura. In realtà, va notato, *en passant*, che tali affermazioni si risolvono in una petizione di principio in quanto danno per dimostrato ciò che non lo è ossia la natura imprenditoriale delle società cooperative<sup>20</sup>.

di attuazione della legge delega 3 ottobre 2001, n. 366) ha introdotto tra le disposizioni di attuazione del codice civile l'art. 111-*septies* secondo cui le cooperative sociali, che rispettino le norme di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, sono considerate, indipendentemente dai requisiti previsti agli artt. 2512 e 2513 del codice civile (ossia l'esistenza di una gestione di servizio, debitamente documentata, resa prevalentemente in favore dei soci), cooperative a mutualità prevalente e, conseguentemente, assoggettate a tutte le agevolazioni che la legge riconosce alle società cooperative.

<sup>17</sup> In dottrina si parla, significativamente, di "mutualità allargata" o, alternativamente, di "mutualità esterna": cfr. sul punto Fici, 2002, p. 52 ss. In realtà si è fatto giustamente notare che la mutualità allargata è propria delle cooperative sociali di tipo a), i cui servizi socio-assistenziali sono destinati a soddisfare interessi propri di soggetti estranei al rapporto associativo, mentre le cooperative sociali di tipo b), pur muovendo dal fine solidaristico del perseguimento dell'interesse generale alla promozione umana ed all'integrazione sociale dei cittadini, hanno ad oggetto l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate che devono, compatibilmente con il loro stato soggettivo, esserne socie: cfr. Genna, 1998, p. 1104 s.; Riccardelli, 1993, p. 1587.

<sup>18</sup> Cfr. Genna, 1998, p. 1105; lo scopo economico dell'attività non è pregiudicato, naturalmente, dalla natura non economica dei servizi socio-assistenziali offerti dalla cooperativa (il riferimento è, segnatamente, alle cooperative di tipo b)): sul punto cfr. le osservazioni di Cervelli, 1988, p. 515.

<sup>19</sup> Con particolare riferimento alle società cooperative si sottolinea come i soci utenti corrispondano alla prima un prezzo, per i servizi o beni da essa prodotti, che le consentono "di coprire i costi di produzione": così Galgano, 1992, p. 12.

<sup>20</sup> Cfr., ad esempio, Carullo (1994) che parla di "nozione unitaria" di imprenditore all'interno della quale il legislatore ha posto le cooperative sociali; Ferri, 2001, p. 44.

Ne consegue, con tutta evidenza, il possesso da parte delle cooperative sociali dei requisiti ritenuti, dall'opinione assolutamente maggioritaria, necessari (e sufficienti) per aversi impresa (cfr. par. 1)<sup>21</sup>, anche se non mancano nel dibattito dottrinale e giurisprudenziale voci tendenti a negare la natura di imprenditore alle cooperative sociali<sup>22</sup>.

Sicuramente meno problematica, invece, appare la conclusione circa l'impossibilità di ricondurre tali soggetti al concetto di "organizzazione di tendenza" (Bolego, 2006): la cumulatività dei molteplici requisiti presupposti da quella nozione, unitamente all'interpretazione rigorosa di alcuni di essi (segnatamente, il tipo di attività previsto dall'art. 4, l. n. 108/1990, che finisce con l'escludere dall'ambito applicativo della norma stessa anche i soggetti Onlus) infatti, non consente alcuna forzatura sul piano interpretativo per giungere all'opposta conclusione, anche se, per ipotesi, si volesse aderire all'opinione secondo cui la cooperativa sociale difetta della natura imprenditoriale.

### **3. (Segue). Le conseguenze della sussunzione della cooperativa sociale all'interno della categoria degli "imprenditori": l'istituto del licenziamento collettivo**

In realtà, l'apparente linearità circa l'individuazione dei requisiti vellevoli ad identificare la natura imprenditoriale di un soggetto e l'altrettanto lineare riconoscimento in capo alle cooperative di quella natura, si incrina nel momento in cui dalla definizione astratta dei concetti si passa alla trasposizione pratico-applicativa degli stessi.

In effetti, coerenza vorrebbe che una volta qualificato un soggetto come imprenditore gli si debbano applicare quei tratti di disciplina lavoristica (per restare al settore che ci occupa) che presuppongono il possesso di siffatta qualificazione.

<sup>21</sup> Sulla natura imprenditoriale delle cooperative sociali cfr., in giurisprudenza, Trib. Roma 15 luglio 1983, *Animazione Sociale*, 1985, p. 181; in dottrina, cfr. Galgano, 1992, p. 12; De Luca Tamajo, 1995, p. 99; Genna, 1998, p. 1103; Bolego (2006) che pongono l'accento sulla differenza tra cooperative sociali ed organizzazioni di volontariato in quanto queste ultime, erogando gratuitamente i servizi prodotti, difettano del requisito dell'economicità; da ultimo, si veda, altresì, Lamberti, 2005, p. 132, 177.

<sup>22</sup> In dottrina cfr. Mariani, 1992, p. 209, il quale, definendo le cooperative sociali alla stregua di altrettante organizzazioni di volontariato, sembra, implicitamente, disconoscerne il carattere imprenditoriale.

Il riferimento è alla l. 23 luglio 1991, n. 223 in materia di licenziamento collettivo<sup>23</sup>. Va rammentato, seppure in estrema sintesi, che con tale istituto il legislatore, in attuazione della direttiva comunitaria del 10 febbraio 1975, n. 129, e successive modificazioni, impone ai datori di lavoro che occupino più di 15 dipendenti e che “in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro, intendano effettuare almeno 5 licenziamenti nell’arco di 120 giorni in ciascuna attività produttiva o in più unità produttive nell’ambito del territorio della stessa provincia” (art. 24, l. n. 223/91)<sup>24</sup> il rispetto di una procedura (cosiddetta di mobilità) regolata dagli artt. 4 e 5 della legge. Tale procedura prende avvio con una dettagliata comunicazione scritta da parte del datore di lavoro alle associazioni sindacali<sup>25</sup> per renderle edotte su tutti gli aspetti relativi all’operazione di riduzione di personale progettata; in seguito, a richiesta delle associazioni stesse (che deve essere fatta entro 7 giorni dal ricevimento della comunicazione), la procedura prosegue con un esame congiunto che ha l’obiettivo di consentire alle parti di trovare degli accordi per l’adozione di misure alternative al licenziamento (ad esempio, adibizione dei lavoratori potenzialmente licenziabili a mansioni inferiori, distacco degli stessi presso altri datori di lavoro, contratti di solidarietà<sup>26</sup>) o comunque su eventuali criteri che permettano un’individuazione socialmente equa dei lavoratori da licenziare (cosiddetti criteri di scelta). Se le parti non approdano a nessun accordo (che deve, in ogni caso, intervenire entro 45 giorni), la procedura si chiude con una terza fase, cosiddetta amministrativa, che deve esaurirsi

<sup>23</sup> Va tuttavia ricordato che anche altri istituti richiedono, ai fini della loro applicazione, la qualità di imprenditore del datore di lavoro: si pensi, ad esempio, all’art. 35 Statuto dei lavoratori il quale dichiara applicabile il titolo III della stessa legge, che riconosce i cosiddetti diritti sindacali - tra i principali: diritto alla costituzione di rappresentanze sindacali aziendali, assemblea, *referendum*, diritto di affissione, ecc. (cfr. artt. da 19 a 27 dello Statuto dei lavoratori) - solamente alle imprese industriali, commerciali ed agricole che superino determinate soglie; la stessa disciplina sanzionatoria contro il licenziamento illegittimo (stabilità reale), come detto *supra*, fino all’entrata in vigore della l. n. 108 del 1990 trovava applicazione nei confronti dei soli datori di lavoro imprenditori.

<sup>24</sup> A prescindere dal possesso di tali requisiti, il legislatore sottopone alla disciplina dei licenziamenti collettivi anche i datori di lavoro che, al termine di un periodo di cassa integrazione guadagni straordinaria ritengano di non essere in grado di reimpiegare tutti i lavoratori sospesi e di non poter ricorrere a misure alternative al licenziamento: cfr. art. 4, comma 1, l. n. 223/91.

<sup>25</sup> Rappresentanze sindacali aziendali ed associazioni di categoria aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative.

<sup>26</sup> Su tali misure alternative cfr. Zampini, 1998, p. 488 ss.

in 30 giorni ed in cui le parti hanno l'opportunità di trovare soluzioni congiunte grazie alla mediazione dell'Ufficio provinciale del lavoro. A procedura conclusa, il datore di lavoro può intimare i licenziamenti: i lavoratori licenziati avranno diritto ad essere collocati in apposite liste di mobilità e a vedersi riconosciuta un'indennità (anch'essa cosiddetta di mobilità)<sup>27</sup>.

Orbene, con il d.lgs. 8 aprile 2004, n. 110, l'ambito di applicazione della disciplina dei licenziamenti collettivi, fino ad allora individuato nei soli datori di lavoro "imprenditori", è stato esteso anche ai non imprenditori, ponendo così rimedio alla situazione di inadempimento nei confronti degli obblighi comunitari in cui versava l'Italia a seguito della pronuncia di condanna dalla Corte di giustizia della Comunità europea che aveva giudicato in contrasto con la direttiva in materia di licenziamenti collettivi l'esclusione dall'ambito applicativo della l. n. 223 del 1991 dei datori di lavoro non imprenditori, in quanto tale direttiva si riferisce genericamente ai datori di lavoro. Il *punctum dolens* della questione è che tale riforma è stata salutata come quella in grado di estendere la disciplina del licenziamento collettivo subordinato a tutti gli enti nonprofit e, quindi, anche alle cooperative (Martinoli, 2004, p. 385 ss.).

È evidente la "svista" di tale approccio interpretativo: le cooperative, in quanto soggetti imprenditori, sono "da sempre" soggette alla disciplina dettata dalla l. n. 223/1991<sup>28</sup> a meno che non si voglia coniare un concetto di impresa *ad hoc* per la disciplina dell'istituto del licenziamento collettivo, non supportato da nessun dato legislativo, ed affermare che ai fini dell'applicazione di quest'ultimo istituto è impresa solo chi persegue un fine di lucro, *stricto sensu* inteso<sup>29</sup>.

<sup>27</sup> Cfr., per ulteriori ragguagli sulla tutela riconosciuta al lavoratore in mobilità, Giubboni, 1998, p. 523 ss.; più in generale, per un'esaustiva e dettagliata panoramica sull'istituto dei licenziamenti collettivi, cfr., per tutti, Aa.Vv., 1997; Mazzotta, 1999, p. 635 ss.

<sup>28</sup> Contro tale conclusione non si può opporre il fatto che l'art. 8, comma 2, della l. 19 luglio 1993, n. 236, abbia esteso l'applicazione della disciplina del licenziamento collettivo ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro (Corazza, 1998, p. 442 s.) in quanto tale norma starebbe a dimostrare, *a contrario*, la non applicabilità di quell'istituto alle cooperative. In realtà, essa tendeva ad estendere l'applicazione di un istituto applicabile ai soli lavoratori subordinati dell'impresa in un'epoca in cui i soci delle cooperative, secondo la ricostruzione maggiormente accreditata, non cumulavano la qualifica di prestatori di lavoro subordinati con quella di aderenti alla cooperativa, come invece possibile oggi a seguito della riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa, contenuta nella l. 3 aprile 2001, n. 142: su tale riforma cfr. Nogler, Tremolada, Zoli, 2002.

<sup>29</sup> Non manca, d'altro canto, nella giurisprudenza di Cassazione, la conferma che il concetto di

In realtà, l'equivoco in questione, a ben vedere, nasce dall'indebita sovrapposizione operata dalla stessa Corte di giustizia tra i concetti di impresa e quello di soggetti con finalità di lucro: la Corte, infatti, ha interpretato il primo di tali due concetti, contenuto nella versione originaria della l. n. 223/1991, come ricomprendente tutti i datori di lavoro che non perseguono uno scopo di lucro come, segnatamente, sindacati, partiti, fondazioni, cooperative ed organizzazioni non governative. L'errore interpretativo in cui è incorso l'organo di giustizia della Comunità europea, probabilmente, è stato quello di far prevalere sulla nozione nazionale (italiana) di impresa - l'unica rilevante attesa l'inesistenza nella direttiva in materia di licenziamenti collettivi, e successive modificazioni, di una definizione comunitaria del concetto suscettibile di prevalere su quella interna a ciascun Stato membro - quella comunitaria, elaborata, in varie occasioni, dalla giurisprudenza della stessa Corte, nozione che richiede, per aversi impresa, il fatto che il datore di lavoro persegua un fine di profitto escludendovi espressamente le attività produttive di beni e servizi volte al raggiungimento di determinati "fini sociali"<sup>30</sup>.

L'aver chiarito che l'istituto del licenziamento collettivo doveva ritenersi applicabile alle cooperative anche prima della riforma del 2004 ha importanti ripercussioni sul piano pratico-applicativo: innanzitutto, ciò sta a significare che in riferimento ai licenziamenti intimati da una cooperativa prima dell'entrata in vigore di quella legge nei confronti dei quali si instauri una controversia tesa a dichiararne l'illegittimità dovrà aversi riguardo alla disciplina contenuta nella l. n. 223/1991; ancora, va rammentato che solo per i soggetti cui il d.lgs. n. 110 del 2004 ha esteso l'applicazione dell'istituto (i datori di lavoro non imprenditori) la disciplina presenta dei tratti *sui generis*. Si allude al fatto che l'art. 1-bis dell'art. 24, n. 223 del 1991, introdotto dal d.lgs. n. 110 del 2004, pur prevedendo che i lavoratori licenziati dai datori di lavoro non imprenditori siano iscritti nelle cosiddette liste di mobilità, esclude che agli stessi spetti la relativa indennità. Inoltre, si stabilisce che le misure agevolative di carattere contributivo riconosciute dagli artt. 8 (commi 2 e 4) e 25 (comma 9) della l. n. 223 del 1991 ai datori di lavoro i quali scelgano di assumere lavoratori

impresa valevole ai fini dell'applicazione della disciplina di cui alla l. n. 223/91 è quello "tradizionale" che ritiene sufficiente l'esistenza di un'attività condotta con criteri di economicità, a prescindere dal perseguimento di un fine di lucro da parte del soggetto datore di lavoro: cfr. Cass. 6 maggio 2002, n. 6441, cit.

<sup>30</sup> Cfr., sul punto, le citazioni giurisprudenziali contenute in Ferrara, 2004, p. 233; per ulteriori ragguagli si veda, altresì, Foglia, 2002, p. 194 ss.

iscritti nelle liste di mobilità non si applicano nel caso in cui il soggetto assunto sia stato licenziato da un privato datore di lavoro non imprenditore.

Va, infine, considerato che i nuovi commi 1-ter e 1-quater dell'art. 24, l. n. 223/91, introdotti in quest'ultima legge ad opera della novella del 2004, stabiliscono che "ai datori di lavoro non imprenditori che svolgono, senza fini di lucro, attività di natura politica, sindacale, culturale, di istruzione, ovvero di religione o di culto" si applica, nel caso di licenziamento (collettivo) inefficace (in quanto intimato senza il rispetto della forma scritta oppure in violazione delle procedure sindacali: cfr. art. 5, co. 3, l. n. 223/91) o annullabile (in caso di violazione dei criteri di scelta), la sanzione della tutela obbligatoria ex art. 8, l. 15 luglio 1966, n. 604. Ciò in deroga all'art. 5, comma 3, l. n. 223/91 il quale prevede che, in generale, debba applicarsi, in ogni caso, ossia a prescindere dai limiti dimensionali dell'azienda, l'art. 18 della l. n. 300 del 1970.

In buona sostanza, i lavoratori licenziati da un datore di lavoro non imprenditore godono perlopiù delle garanzie poste a monte del licenziamento collettivo (il rispetto delle procedure sindacali) e non anche di tutte quelle relative alla fase successiva al recesso, con un trattamento deteriore rispetto ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro imprenditori che appare difficilmente giustificabile - ad eccezione della previsione della tutela cosiddetta obbligatoria per il caso di illegittimità del licenziamento intimato da un'organizzazione di tendenza - da un punto di vista razionale.

#### **4. La regola generale dell'inesistenza di uno "statuto speciale" della disciplina del rapporto di lavoro applicabile ai lavoratori subordinati delle cooperative sociali**

La constatazione che la disciplina prevista dalla l. n. 223 del 1991 si debba applicare, senza eccezioni, alle cooperative sociali in quanto soggetti imprenditori, rafforza l'opinione circa l'inesistenza di uno "statuto speciale del lavoratore subordinato" affermazione che, peraltro, la dottrina riferisce alla generalità degli enti operanti nel settore nonprofit (Del Punta, 2001, p. 351).

In dottrina non manca l'opinione di chi ritiene senz'altro condivisibile l'inesistenza di una disciplina *ad hoc* per i lavoratori subordinati del settore nonprofit in virtù del fatto che, quantomeno per gli enti

che operano sul mercato esercitando una vera e propria attività produttiva con criteri di economicità, "l'assenza della finalità lucrativa non pare un fondamento sufficiente per un trattamento promozionale" (Del Punta, 2001, p. 353) che riconosca particolari sconti di disciplina inerenti ai rapporti di lavoro subordinati che vi si svolgono. La conseguenza sarebbe, infatti, quella di alimentare il *gap* concorrenziale tra imprese nonprofit e imprese for-profit già fortemente sbilanciato a favore delle prime.

In ogni caso, la constatazione circa l'insussistenza di uno statuto giuslavoristico speciale, sicuramente appropriata se riferita al "regime legale" applicabile ai rapporti di lavoro subordinato instaurati dagli enti nonprofit (Biagi, 1983, p. 170), andrebbe sfumata se riferita alla disciplina contrattuale dei rapporti di lavoro del settore: la dottrina giuslavoristica, infatti, mette in evidenza come il trattamento economico-normativo previsto dai contratti collettivi per i lavoratori del nonprofit<sup>31</sup> non raggiunga gli *standard* riconosciuti ai "lavoratori di analoghi profili professionali occupati nel corrispondente settore privato" (Carinci, 1999, p. 10)<sup>32</sup>. In realtà la dottrina sociologica, muovendo, evidentemente, da una prospettiva non giuridica, rileva come i differenziali retributivi tra i due settori non siano così spinti e che, in ogni caso, "un individuo che sceglie di lavorare nel nonprofit è spesso una persona che, pur sapendo di poter guadagnare di più altrove (...), assegna priorità alla realizzazione di obiettivi di natura altruistica o morale" (Mongera, 2004, p. 34)<sup>33</sup>.

Come si avrà modo di vedere, è proprio il fatto che il lavoratore subordinato di un ente nonprofit "introietti", in qualche misura, nello svolgimento della propria prestazione lavorativa la finalità solidaristica-ideale del proprio datore di lavoro che spiega la propensione della giurisprudenza a prevedere interpretazioni *sui generis* di alcuni istituti giuslavoristici.

<sup>31</sup> In particolare, per le cooperative sociali, cfr. il "Contratto collettivo nazionale di lavoro per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo" del 26 maggio 2004; sul contratto collettivo in questione cfr. *infra* par. 7.

<sup>32</sup> Va peraltro notato che, ai sensi dell'art. 10, comma 6, lett. e) del d.lgs. n. 460 del 1997, è vietato corrispondere ai lavoratori dipendenti delle Onlus - pena la perdita di quest'ultima qualità e dei conseguenti vantaggi fiscali ad essa collegati - di salari e stipendi superiori al 20 per cento rispetto agli *standard* contrattuali del settore.

<sup>33</sup> Sul tema dei trattamenti retributivi riconosciuti nel settore nonprofit si rinvia, per una prospettiva sociologica, a Mosca, 2004, p. 37 ss.; Corsa, Corsa, 2003, p. 13 ss.

## 5. Gli adattamenti sul piano interpretativo di alcuni istituti: l'esempio del giustificato motivo oggettivo di licenziamento

La linearità della legislazione lavoristica che non fa registrare, in materia, alcuna rilevante diversificazione di disciplina nei due settori (se non in materia di licenziamento collettivo in riferimento, peraltro, ai soli enti nonprofit che difettino della qualità di imprenditori) è alterata, seppure marginalmente, dall'opera della giurisprudenza che, seppure in occasioni isolate, ha dimostrato una particolare attenzione alla particolarità della natura del soggetto datore di lavoro. In realtà tale attenzione, come si vedrà, è diretta, di volta in volta, a realizzare obiettivi di tutela nettamente opposti: l'interesse solidaristico perseguito dal datore di lavoro, in un caso (si veda par. 6), le esigenze di protezione del lavoratore subordinato, nell'altro.

Partendo da quest'ultimo caso, va rammentata un'importante sentenza della Corte di Cassazione, a Sezioni Unite<sup>34</sup>, che può offrire utili spunti applicativi anche con riferimento alle cooperative sociali attesa la presenza all'interno delle stesse di lavoratori che svolgono la propria prestazione a titolo gratuito (i soci volontari).

Orbene, tale sentenza ha negato la legittimità del licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimato da una scuola privata gestita da religiose (in particolare si trattava dell'Istituto Mater Dei della Congregazione delle Figlie della Carità di San Vincenzo de Paoli) che, ad un certo punto, aveva preferito sostituire l'insegnante di materie letterarie, assunta a suo tempo con un contratto di lavoro subordinato, con una suora che, in quanto facente parte della Congregazione che gestiva la scuola, prestava la propria opera gratuitamente. Secondo le Sezioni Unite della Cassazione in tali casi manca il presupposto indefettibile preso in considerazione dalla giurisprudenza nella valutazione circa la legittimità del licenziamento per ragioni organizzative ossia l'effettiva soppressione di un posto di lavoro all'interno della compagine aziendale<sup>35</sup>. In particolare si sottolinea che mancherebbe l'elemento imprescindibile richiesto dalla legge ossia una scelta organizzativa attinente "all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro ed al regolare funzionamento di essa" (cfr. art. 3, seconda parte, l. 15 luglio 1966, n. 604).

<sup>34</sup> Cfr. Cass. 11 aprile 1994, n. 3353, *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 1995, n. 1, p. 396 ss.

<sup>35</sup> Da ultimo, sul concetto di soppressione del posto, cfr. Cass. 17 marzo 2001, n. 3899, *Notiziario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2001, p. 466.



Al riguardo, si è fatto giustamente notare come questa giurisprudenza muova da una premessa errata: ogniqualvolta un'impresa sostituisca un lavoratore con un altro lavoratore non difetta una scelta organizzativa, altrimenti si dovrebbe ammettere che tale scelta non vi sia pure nel caso del licenziamento tecnologico, ossia relativo alla sostituzione del lavoratore con una macchina, licenziamento invece pacificamente ammesso da giurisprudenza e dottrina (Carinci M.T., 2005, p. 134; Ichino, 2003, p. 442 ss.).

Piuttosto, a dare maggiore fondatezza all'opinione secondo cui un licenziamento di questo tipo sarebbe illegittimo potrebbero sovvenire il principio, che una certa dottrina (Spagnuolo Vigorita, 1959, p. 241; Ascarelli, 1960, p. 14; Scarpelli, 1996, p. 27; Tremolada, 2000, p. 78) ritiene immediatamente applicabile ai rapporti interpretati<sup>36</sup>, espresso dall'art. 41, comma 2, seconda parte, Cost., secondo cui la libertà di iniziativa economica privata non può svolgersi in modo da ledere, oltre che la sicurezza e la libertà dell'individuo, anche la dignità dello stesso<sup>37</sup>. In tale senso, sarebbero illegittimi tutti quei licenziamenti che si risolvono nella sostituzione di un lavoratore più anziano e, quindi, più costoso con uno più giovane e meno costoso<sup>38</sup> e, comunque, più in generale, nella sostituzione *tout court* del lavoratore licenziato con un altro. In quest'ultimo caso, tuttavia, va precisato che la giurisprudenza sembra ritenere che non sia possibile porre termine ad un rapporto di lavoro con un determinato lavoratore, istaurandone un altro, se i due tipi di rapporto siano dello stesso tipo; viceversa, secondo la stessa giurisprudenza, risponde ad una precisa scelta organizzativa la sostituzione di un rapporto di lavoro subordinato con un rapporto di collaborazione autonoma<sup>39</sup>, in quanto si tratta, evidentemente, di tipi di rapporto di lavoro diversi.

A questo punto, vi è da chiedersi se la sostituzione di un rapporto di lavoro subordinato con uno reso *religionis causa* o, per analogia, gratuitamente dai soci volontari della cooperativa sociale, integri

<sup>36</sup> A differenza del limite dell'utilità sociale contenuto nella prima parte dello stesso comma.

<sup>37</sup> Per completezza, va ricordato che altra parte della dottrina preferisce fondare l'illegittimità di licenziamenti di questo tipo sul diverso principio, di ordine pubblico economico, "che vieta la concorrenza fra lavoratori subordinati", desumibile dall'art. 39 della Cost.: così Carinci M.T., 2005, p. 135; esprime dubbi sulla possibilità di evincere dalla norma costituzionale in questione tale principio Ichino, 2005, p. 144.

<sup>38</sup> Così Cass. 11 aprile 1994, n. 3353, cit.; Cass. 17 marzo 2001, n. 3899, cit.; Pret. Milano, Sez. Cassano d'Adda, 8 gennaio 1996, *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 1996, p. 776.

<sup>39</sup> Cfr. esemplificativamente Cass. 30 marzo 1993, n. 3128, *Riv. It. Dir. Lav.*, 1995, II, p. 173, con nota di Bolego.

la prima o la seconda delle ipotesi appena illustrate. In realtà, pare maggiormente fondato optare per il secondo corno dell'alternativa: a fronte della specificità che connota la cooperativa sociale quale datore di lavoro che può fare svolgere prestazioni lavorative anche ai soci volontari pare difficile negare che, dinanzi alla decisione di sostituire un lavoratore assunto con un normale contratto di lavoro subordinato con un socio volontario, si sia dinanzi ad una scelta organizzativa consentita dai particolari strumenti che l'ordinamento, proprio in virtù della specialità del datore di lavoro in questione, consente di usare sul piano della gestione dei rapporti di lavoro<sup>40</sup>. La conclusione opposta porterebbe, d'altro canto, alla conseguenza, quantomeno assurda, di vietare alla cooperativa di sostituire il lavoro, retribuito, di un dipendente, con il lavoro, gratuito, del socio quando lo impongano esigenze economiche stringenti come, ad esempio, la necessità di fare fronte ad un momento di crisi dell'attività gestita dalla stessa cooperativa.

Occorre ammettere, tuttavia, che la soluzione proposta, seppure imposta da una ricostruzione giuridica che appare la più coerente, oltre a porsi in contrasto con l'opinione delle Sezioni Unite, presenta l'innegabile difetto di andare a rinforzare l'impressione che in tale modo si dia un ulteriore avallo al *dumping* sociale - ed ai conseguenti "rischi di sfruttamento dei lavoratori" (Del Punta, 2001, p. 353) che da esso derivano - che le cooperative sociali, in virtù delle molte agevolazioni di cui godono, sono in grado di esercitare nei confronti dei datori di lavoro for-profit<sup>41</sup>.

## 6. (Segue). Il distacco del lavoratore subordinato

I rischi appena descritti si ripresentano in relazione ad ulteriori istituti in cui è evidente il tentativo della giurisprudenza di fornire un'interpretazione degli stessi sensibile alla particolare natura di

<sup>40</sup> Sul punto cfr. Olivelli, 1995, p. 247; Carinci M.T., 2005, p. 135, che seppure in riferimento al diverso caso del licenziamento intimato in seguito alla decisione di sostituire un lavoratore subordinato con un soggetto che svolga la prestazione lavorativa *religionis causa*, affermano la legittimità di tale licenziamento.

<sup>41</sup> Avverte sulla necessità di selezionare "sostegni ed incentivi" e di preferire "quelli che incoraggiano l'attività solo per le compagini di puro volontariato, esclusivamente altruistiche nelle finalità ed estranee ad ogni obiettivo utilitaristico", Dondi, 1999, p. 552 s.; critico nei confronti di un ordinamento che, riconoscendo indiscriminatamente a tutto il terzo settore privilegi ed agevolazioni, contribuisce ad alterare la concorrenza sul mercato è anche Del Punta, 2001, p. 353.

cooperativa sociale del datore di lavoro.

Si fa riferimento ad un'interessante sentenza della Suprema Corte<sup>42</sup> che ha ritenuto legittimo il distacco di tre dipendenti disposto dalla cooperativa s.r.l. "Mondo lavoro", promossa dalla sezione provinciale delle Acli, presso il patronato Acli in quanto l'interesse al distacco da parte del soggetto distaccante - presupposto necessario per la legittimità dell'istituto, come si vedrà - può avere natura anche non economica, ma solidaristica.

La pronuncia in questione appare in linea con una ricostruzione giuridica coerente sia con la natura dell'istituto in questione che con quella del datore di lavoro cooperativa, anche se, come si avrà modo di precisare, desta qualche perplessità dal punto di vista della concreta incidenza che soluzioni interpretative siffatte hanno in termini di tutela del lavoratore subordinato.

Orbene, va a questo punto ricordato che il distacco è un istituto che ha avuto, dapprima, il riconoscimento della giurisprudenza e solo successivamente da parte della legge (art. 30, d.lgs. 276 del 2003). Esso dà luogo ad una "situazione di divorzio (temporaneo) tra il soggetto datore di lavoro e quello che utilizza la prestazione, in quanto si verifica l'esplicazione dell'attività lavorativa a beneficio di un imprenditore diverso da quello che ha proceduto all'assunzione" (Grandi, 1972, p. 213 ss.)<sup>43</sup>. Nell'originaria ricostruzione giurisprudenziale dell'istituto, poi riconfermata dalla legge, la dissociazione fra "posizioni attive (in particolare il potere direttivo e di controllo, trasferiti all'utilizzatore del lavoratore comandato) e passive (che rimangono in capo a chi dispone il distacco, in particolare l'obbligo retributivo e contributivo), proprie della figura del datore di lavoro" (Carinci M.T., 2000, p. 181) implicata nel potere di distacco, è legittima solo a condizione che quest'ultimo sia "temporaneo" e sussista un "interesse del distaccante" allo stesso<sup>44</sup>.

Soprattutto quest'ultimo requisito è quello che ha permesso sia alla dottrina che alla giurisprudenza di avallare la legittimità di tale forma di gestione del personale in assenza di una previsione di legge

<sup>42</sup> Cass. 17 gennaio 2000, n. 594, *Riv. It. Dir. Lav.*, 2001, II, p. 407, con nota di Carinci M.T.

<sup>43</sup> Il fenomeno descritto è quello ascrivibile al distacco cosiddetto proprio. Sulla nota distinzione tra distacco proprio e distacco improprio, la cui paternità spetta a Magrini, 1980, p. 53 ss., si rinvia a quest'ultimo autore.

<sup>44</sup> A norma dell'art. 30, comma 1, d.lgs. n. 276 del 2003. Per un commento della norma in questione cfr., per tutti, Zoli, 2004, p. 329 ss. Va rammentato che il distacco privo di questi requisiti costituisce una violazione del divieto generale di interposizione di manodopera esistente nell'ordinamento.

che espressamente la prevedesse: l'istituto del distacco infatti, è legittimo solo se risponde ad un interesse del datore di lavoro distaccante in quanto esso trova fondamento nei poteri organizzativi che derivano a quest'ultimo direttamente dalla causa del contratto di lavoro. Si afferma, pertanto, che, fintantoché il distacco può dirsi rispondente all'"interesse finale" tipico dell'imprenditore, ricompreso nella funzione economico-sociale del contratto di lavoro, l'istituto rientra senz'altro "nel potere del creditore di lavoro di dirigere e di organizzare l'adempimento dell'obbligazione di lavoro in quanto al modo, al tempo e al luogo" (Grandi, 1972, p. 215). Il soggetto distaccatario funge, in tali casi, da strumento di mero fatto attraverso il quale il datore di lavoro realizza il proprio interesse contrattuale a disporre della prestazione lavorativa nel modo ritenuto "organizzativamente" più opportuno *ex art. 41, co. 1, Cost.*

Partendo da tale ricostruzione dell'istituto in esame appare difficile non condividere l'opinione della Cassazione secondo cui l'interesse al distacco per una cooperativa può assumere una coloritura "associativo-solidaristico" atteso il fine statutario della stessa, senza che la natura di "soggetto economico" di quest'ultima debba portare a ritenere, come aveva fatto il giudice di appello, che una cooperativa non possa che avere interessi di natura patrimoniale<sup>45</sup>.

Come anticipato all'inizio, tuttavia, siffatta soluzione, coerente dal punto di vista giuridico, desta qualche perplessità in quanto essa, ancora una volta, nel tentativo di valorizzare la specialità della natura del datore di lavoro cooperativa sociale, abbraccia un'interpretazione dell'istituto favorevole ad una più ampia libertà organizzativa di quest'ultimo a tutto scapito delle garanzie di protezione del lavoratore.

È evidente, infatti, che la sentenza citata finisce per allargare le maglie applicative dell'istituto introiettando nel rapporto di lavoro fra cooperativa e lavoratore subordinato non socio le finalità solidaristiche della prima. In tale modo, il risultato finale è quello di "ampliare" il concetto di causa del contratto di lavoro, e, conseguentemente, dell'area che delimita la "subordinazione del lavoratore".

In ogni caso, occorre considerare che le cooperative sociali implicano senza dubbio la diffusione di "forme di lavoro estranee ad una logica meramente produttivistica e proiettata al profitto" cioè deter-

<sup>45</sup> Cfr. Cass. 17 gennaio 2000, n. 594, cit.; più in generale, in dottrina ammette che l'interesse del distaccante possa avere natura morale, anziché patrimoniale, Esposito, 2003, p. 164; da ultimo, sul punto, cfr. Monaco, 2004, p. 214.

minate da “motivi ideali e solidaristici” (Ferraro, 1998, p. 48) che interessano non soltanto i soci lavoratori della cooperativa stessa<sup>46</sup>, ma anche i lavoratori non soci (Mongera, 2004, p. 34) e che finiscono col giustificare “una forte attenuazione delle rigidità legali” (Ferraro, 1998, p. 481). Proprio da tale constatazione, in fondo, prende spunto la sollecitazione di chi ha sottolineato che “la naturale (...) tendenza degli enti in discorso a svilupparsi secondo modelli improntati alla collaborazione partecipata e non alla gerarchia, (...), la particolare componente motivazionale dei lavoratori, potrebbero essere riguardati come elementi di un quadro non sovrapponibile al modello storico del prototipo lavoro subordinato, così come tracciato nell’art. 2094 e norme connesse” (Del Punta, 2001, p. 352).

## **7. Le ulteriori particolarità nella disciplina del rapporto di lavoro subordinato all’interno delle cooperative sociali: cenni**

In chiusura, e per fini di completezza, vanno accennati altri profili che rappresentano altrettanti tratti di specialità, seppure marginali, del lavoro subordinato nelle cooperative sociali.

Innanzitutto, come noto, in base allo strumento di cui all’art. 12, l. n. 68/1999, si prevede la possibilità di stipulare convenzioni<sup>47</sup> con il coinvolgimento degli “uffici competenti”<sup>48</sup> finalizzate ad assorbire lavoratori disabili assunti, a tempo indeterminato, dall’impresa obbligata all’assunzione, ma poi “girati”, per un periodo massimo complessivo di 24 mesi, attraverso meccanismi di distacco, ad una cooperativa sociale di tipo b) (oltre che a “disabili liberi professionisti”) con oneri economici (retributivi, contributivi e previdenziali) a carico di quest’ultima, e con l’impegno dell’impresa obbligata di garantire un flusso di commesse pari agli oneri economici correlati

<sup>46</sup> Come sembra voler sostenere proprio Cass. 17 gennaio 2000, n. 594, cit., laddove afferma che “ogni socio lavoratore deve, sol che l’organismo cosiddetto centrale ne abbia bisogno per qualsiasi esigenza propria dei fini che lo caratterizzano (...), prestare il proprio apporto e quindi essere distaccato presso lo stesso”, omettendo di considerare, probabilmente in base ad una svista, che il caso sottoposto riguardava lavoratori subordinati non soci.

<sup>47</sup> Sull’ulteriore istituto delle convenzioni quadro territoriali per l’inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati, introdotto da ultimo ad opera dell’art. 14, d.lgs. n. 276 del 2003, che costituisce una sorta di “sviluppo” delle convenzioni di cui all’art. 12, l. n. 68 del 1999, pur discostandosene sensibilmente per diversi aspetti di disciplina, cfr., per tutti, Nogler, 2004, p. 189 ss.

<sup>48</sup> Sull’interpretazione di tale espressione cfr. Ales, 2000.

all'impiego del lavoratore<sup>49</sup>. In base a tale disposizione, è possibile che il lavoro in cooperativa sia svolto da lavoratori subordinati che non sono assunti alle dipendenze della cooperativa stessa, bensì di un altro datore di lavoro. In tale modo, l'istituto del distacco è utilizzato per realizzare uno scopo diverso da quello assegnatogli, in generale, dalla legge all'art. 30, d.lgs. 276 del 2003<sup>50</sup>, volto a garantire al lavoratore disabile di trovare una collocazione lavorativa adatta alla sua persona, nella logica del cosiddetto collocamento mirato cui si ispira la l. n. 68 del 1999<sup>51</sup>.

Infine, va ricordato che per i lavoratori subordinati non soci delle cooperative sociali di tipo b), qualificabili come persone svantaggiate, al pari dei lavoratori svantaggiati che rivestano la qualifica di soci<sup>52</sup>, la legge prevede a favore del datore di lavoro lo sgravio totale

<sup>49</sup> Sull'istituto delle convenzioni di cui all'art. 12, l. n. 68 del 1999 si rinvia, da ultimo, a Bolego (2006).

<sup>50</sup> Ossia, come visto *supra* (cfr. par. 6) la realizzazione dell'interesse organizzativo del datore di lavoro distaccante; per tale motivo, non sono mancati nella dottrina giuslavoristica, tentativi volti a qualificare la fattispecie regolamentata dall'art. 12, l. n. 68 del 1999 all'interno di schemi giuridici diversi dal distacco come, ad esempio, la figura del contratto a tempo determinato con la cooperativa sociale, con contestuale sospensione di quello a tempo indeterminato instaurato con il datore di lavoro distaccante o, alternativamente, "la vera e propria sostituzione del soggetto "ospitante" nella posizione contrattuale del soggetto obbligato, profilandosi così una fattispecie di cessione del contratto di lavoro": Tursi, 2000, p. 391 ss.

<sup>51</sup> Il collocamento mirato dei disabili è definito dall'art. 2 della legge in questione come "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto".

<sup>52</sup> Al riguardo, va sottolineato che nelle cooperative sociali di tipo b) almeno il 30% dei lavoratori (soci o non soci) in esse impiegate devono essere persone svantaggiate. Queste ultime sono individuate dall'art. 4, comma 1, l. n. 381 del 1991, così come modificato, da ultimo, ad opera dell'art. 1, comma 1, legge 22 giugno 2000, n. 193, nei seguenti soggetti: invalidi fisici, psichici e sensoriali, *ex* degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, soggetti in trattamento psichiatrico, tossicodipendenti, alcolisti, minori di età lavorativa in situazione di difficoltà familiare, persone detenute o internate negli istituti penitenziari, condannati ed internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'art. 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Peraltro la norma stabilisce altresì che tale elencazione può essere integrata da ulteriori categorie di persone in condizioni di svantaggio individuate da decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri su proposta del Ministro del lavoro di concerto con il Ministro della sanità, dell'interno e degli affari sociali e sentita la Commissione centrale per le cooperative di cui all'art. 18, d.lgs. c.p.s. 14 dicembre 1947, n. 1577. Infine, occorre ricordare che le persone svantaggiate così individuate possono rivestire all'interno della cooperativa sociale, compatibilmente "con il loro stato soggettivo", la qualifica di soci: sul punto cfr. i chiarimenti della circ. Inps dell'11 maggio 1993, n. 109 e, in

della contribuzione, i cui oneri vengono sostenuti direttamente dallo Stato in modo da garantire comunque a tali lavoratori una completa tutela previdenziale (Mariani, 1992, p. 219; De Luca Tamajo, 1995, p. 100). Peraltro, la misura di tale sgravio contributivo è diversificata per le categorie di persone svantaggiate inserite, da ultimo, nell'elenco di cui all'art. 4, l. n. 381 del 1991 ad opera della legge n. 193 del 2000, ossia le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, gli *ex* degenti di ospedali psichiatrici giudiziari e le persone condannate ed internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21, l. n. 354 del 1975. Per tali categorie di lavoratori svantaggiati le aliquote contributive per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale sono ridotte nella misura percentuale individuata, ogni due anni, con decreto interministeriale, con applicazione degli sgravi contributivi per un ulteriore periodo di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione (cfr. art. 4, comma 3-*bis*, legge n. 381/1991, aggiunto dall'art. 1, comma 2, l. n. 193 del 2000).

Conclusivamente, e per fini di completezza, va sottolineato il fatto che il lavoro nelle cooperative sociali trova una disciplina normativa compiuta anche ad opera della contrattazione collettiva<sup>53</sup>: da ultimo, in particolare, tale disciplina è contenuta nel contratto collettivo del 26 maggio 2004. Per i limiti della presente trattazione, pare sufficiente ricordare che tale contratto collettivo ha un ambito soggettivo particolarmente esteso in quanto, oltre ad applicarsi tanto alle cooperative sociali di tipo a) quanto a quelle di tipo b)<sup>54</sup>, opera una sostanziale uniformazione del trattamento economico complessivo da riconoscersi - nella misura minima fissata dalla negoziazione di settore - indistintamente ai soci lavoratori, ai soci svantaggiati, nonché ai lavoratori subordinati, mentre per quanto riguarda il trattamento normativo la suddetta equiparazione accomuna solamente lavoratore subordinato e socio svantaggiato ai quali vengono riconosciute tutele aggiuntive rispetto a quelle previste per i soci lavoratori

dottrina, Dondi, 1999, p. 565; Lamberti, 2005, p. 142.

<sup>53</sup> Sul punto cfr. Lamberti, 2005, p. 144 che sottolinea, al riguardo, la differenza con le organizzazioni di volontariato di cui alla l. n. 266 del 1991 dove le prestazioni di lavoro non sono sottoposte ad una specifica regolamentazione di fonte collettiva in virtù del fatto che le cooperative sociali, a differenza di queste ultime, "impiegano lavoratori regolarmente retribuiti e per i quali si rende indispensabile una disciplina del lavoro eseguito". Sulla contrattazione collettiva nelle cooperative sociali si rinvia a Nogler, 1999, p. 125 ss.

<sup>54</sup> Critico nei confronti dell'assimilazione dei due tipi di cooperative sociali in riferimento all'applicazione del suddetto contratto collettivo Lamberti, 2005, p. 146 secondo cui la differente composizione soggettiva delle stesse rende "arduo il compito di normare una disciplina uniforme ed omnicomprensiva" che si attagli a tutte le categorie di lavoratori in esse impiegate.

(Pizzoferrato, 1999, p. 117 ss.). Rimane invece fuori dall'ambito di applicazione del contratto stesso la categoria dei soci volontari evidentemente sul presupposto che è la stessa l. n. 381 del 1991 a stabilire l'esclusione per gli stessi dell'applicazione dei contratti collettivi e delle norme di legge che disciplinano il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo, con l'unica eccezione "delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali" (cfr. art. 2, co. 3, l. n. 381 del 1991)<sup>55</sup>.

## Bibliografia

- Aa.Vv. (1997), "I licenziamenti collettivi", *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, Utet, Torino.
- Ales E. (2000), "Il servizio del 'collocamento obbligatorio'", in Cinelli M., Sandulli P. (a cura di), *Diritto del lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, p. 287 ss.
- Ascarelli T. (1960), *Teoria della concorrenza e dei beni immateriali*, Giuffrè, Milano.
- Bano F. (2000a), "Tra solidarietà e concorrenza: il ruolo delle cooperative sociali nella recente legislazione", *Lavoro e Diritto*, p. 408 ss.
- Bano F. (2000b), (voce) "Cooperative sociali", *Dig. Disc. Priv., Sez. Comm., Aggiornamento*, I, Torino, p. 232 ss.
- Bano F. (2002), *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni "non profit"*, Il Mulino, Bologna.
- Biagi M. (1983), *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Bolego G. (2006), "I rapporti di lavoro nelle cooperative sociali", in Cafaggi F. (a cura di), *La governance delle cooperative sociali*, Cedam, Padova.
- Boscato A. (1998), "La tutela obbligatoria", in Miscione M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in (diretto da) Carinci F., *Diritto del Lavoro. Commentario*, Utet, Torino, p. 272 ss.
- Brun S. (2002), "Giustificato motivo oggettivo di licenziamento e sindacato giudiziale", Aa.Vv., *I licenziamenti individuali, Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, p. 131 ss.
- Bruzzone S. (2002), "Nuovi bisogni sociali e nuove regole giuridiche", *Diritto Rel. Ind.*, p. 47 ss.
- Buonocore V. (1970), (voce) "Imprenditore", *Enc. Diritto*, Giuffrè, Milano, p. 518 ss.
- Campobasso G.F. (1991), *Diritto commerciale, 1. Diritto dell'impresa*, Utet, Torino.
- Carinci F. (1999), "Il non profit. Itinerari giuridico istituzionali", in Carinci F. (a cura di), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Ipsoa, Milano, p. 10 ss.
- Carinci M.T. (2000), "La fornitura di lavoro altrui", in (diretto da) Schelesinger P., *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano.
- Carinci M.T. (2005), "Il giustificato motivo oggettivo nel rapporto di lavoro subor-

<sup>55</sup> Per ulteriori ragguagli in merito alla regolamentazione collettiva del lavoro nelle cooperative sociali è d'obbligo il rinvio, da ultimo, a Lamberti, 2005, p. 144 ss.



- dinato", in (diretto da) Galgano F., *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell'economia*, Cedam, Padova.
- Carullo G. (1994), "Lo scopo di lucro del datore di lavoro e la c.d. tutela reale contro il licenziamento illegittimo", nota a Cass. 10 giugno 1993, n. 6463, *Giustizia Civile*, I, p. 157 ss.
- Cassese S. (1960), (voce) "Ente pubblico economico", *Novissimo Digesto Italiano*, Torino, p. 201 ss.
- Cervelli F.M. (1988), "Le cooperative di solidarietà sociale", nota a Corte di appello di Napoli 5 giugno 1987 ed a Trib. Napoli 30 aprile 1986, *Giustizia Civile*, I, p. 515 ss.
- Corazza L. (1998), "L'ambito di applicazione e le ipotesi escluse dalla legge", in Miscione M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in (diretto da) Carinci F., *Diritto del Lavoro. Commentario*, Utet, Torino, p. 442 ss.
- Corsa C.S., Corsa P.M. (2003), "Il trattamento retributivo dei lavoratori nelle aziende non profit", *Enti Non Profit*, p. 13 ss.
- Corsi F., Ferrara F. jr. (2001), *Gli imprenditori e le società*, Giuffrè, Milano.
- De Luca Tamajo R. (1995), "La prestazione di lavoro nelle organizzazioni con finalità solidaristiche o ideologiche", in Fuccillo A. (a cura di), *Fenomeno associativo e attività notarile*, Jovene, Napoli, p. 102 ss.
- De Simone G. (1999), "Il campo di applicazione. Commento sub art. 18 (Sez. I)", in (diretto da) O. Mazzotta, *I licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, p. 732 ss.
- Del Punta R. (2001), "Diritto del lavoro e terzo settore", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 351 ss.
- Dettori R. (1999), "Il giustificato motivo oggettivo", in (diretto da) Mazzotta O., *I licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, 316 ss.
- Diamanti R. (1999), "Il giustificato motivo soggettivo", in (diretto da) Mazzotta O., *I licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, p. 155 ss.
- Dondi G. (1999), "Sul lavoro nelle cooperative sociali", *Riv. Giur. Lav.*, I, p. 552 ss.
- Esposito M. (2003), "Comando e distacco nella riforma delle fattispecie interpositive", in Rusciano M., De Luca Tamajo R., Zoppoli L. (a cura di), *Mercato del lavoro; riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, Napoli, p. 164 ss.
- Ferrara M.D. (2004), "La nozione di datore di lavoro e la disciplina dei licenziamenti collettivi: la Corte di Giustizia condanna la Repubblica italiana", nota a Corte di Giustizia, Sez. II, 16 ottobre 2003, causa n. 32/02, *Riv. It. Dir. Lav.*, II, p. 233.
- Ferraro G. (1998), "Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo", *Giornale Dir. Lav. Rel. Ind.*, p. 481 ss.
- Ferri G. (2001), *Manuale di diritto commerciale*, Utet, Torino.
- Fici A. (2002), "Prime note esegetiche", *Impresa Sociale*, 66, p. 52 ss.
- Foglia R. (2002), *L'attuazione giurisprudenziale del diritto comunitario del lavoro*, Cedam, Padova, p. 194 ss.
- Galgano F. (1992), (voce) "Imprenditore", *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sez. Comm.*, Utet, Torino, p. 7 ss.

- Genna M. (1998), "Cooperative sociali ed organizzazioni di volontariato", *Studium Iuris*, p. 1104 ss.
- Giubboni S. (1998), "La mobilità e la disoccupazione", in Miscione M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in (diretto da) Carinci F., *Diritto del Lavoro. Commentario*, Utet, Torino, p. 523 ss.
- Grandi M. (1972), *Le modificazioni del rapporto di lavoro, Vol. I: Le modificazioni soggettive*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P. (2003), "Il contratto di lavoro", Vol. 3, in (diretto da) A. Cicu, F. Messineo, L. Mengoni, P. Schlesinger, *Trattato di diritto civile e commerciale*, Giuffrè, Milano.
- Ichino P. (2005), "Libri ricevuti", *Riv. It. Dir. Lav.*, III, p. 144 ss.
- Ioele L. (1998), "La tutela reale", in Miscione M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti*, in (diretto da) Carinci F., *Diritto del Lavoro. Commentario*, Utet, Torino, p. 240 ss.
- Lamberti M. (2005), *Il lavoro nel terzo settore. Occupazione, mercato e solidarietà*, Giappichelli, Torino.
- Magno P. (1991), "Le organizzazioni e le imprese di tendenza nella nuova legge sui licenziamenti", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 109 ss.
- Magrini S. (1980), *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Mariani M. (1992), "La legge 8 novembre 1991, n. 381 sulle cooperative sociali", *Riv. It. Dir. Lav.*, I, p. 209 ss.
- Martinoli E. (2004), "Estesa la disciplina dei licenziamenti collettivi anche ai datori di lavoro non profit", *Enti Non Profit*, p. 385 ss.
- Mattarolo M.G. (1983), *Il rapporto di lavoro subordinato nelle organizzazioni di tendenza. Profili generali*, Cedam, Padova.
- Mazzotta O. (1999), "I licenziamenti collettivi", in (diretto da) Mazzotta O., *I Licenziamenti. Commentario*, Giuffrè, Milano, p. 635 ss.
- Monaco M.P. (2004), "Il distacco del lavoratore", in Carinci M.T., Cester C. (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, in (coordinato da) F. Carinci, *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, p. 214 ss.
- Mongera M. (2004), "Il lavoro nell'impresa sociale: osservazioni da un'indagine empirica trasversale", *Impresa Sociale*, 3, p. 9 ss.
- Morone A. (2002), "Giusta causa e giustificato motivo soggettivo", in Aa.Vv., *I licenziamenti individuali*, *Quad. Dir. Lav. Rel. Ind.*, p. 105 ss.
- Mosca M. (2004), "La struttura salariale nell'impresa sociale", *Impresa Sociale*, 3, p. 37 ss.
- Napoli M. (1996), *Questioni di diritto del lavoro (1992-1996)*, Giappichelli, Torino.
- Nogler L. (1999), "Il lavoro nel settore non profit: profili collettivi", in Carinci F. (a cura di), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Ipsoa, Milano, p. 125 ss.
- Nogler L. (2004), "Cooperative sociali e inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati", in Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, p. 189 ss.

- Nogler L., Tremolada M., Zoli C. (2002), "La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa. Commentario alla l. 3 aprile 2001, n. 142", *Nuove Leggi Civili Commentate*, p. 339 ss.
- Olivelli P. (1995), "Le organizzazioni di tendenza e la cassazione", *Argomenti di Diritto del Lavoro*, p. 243 ss.
- Papaleoni M. (1991), *La fine del libero licenziamento*, Franco Angeli, Milano.
- Persiani M. (1991), "L'ambito di applicazione della nuova disciplina della reintegrazione nel posto di lavoro", *Diritto del Lavoro*, I, p. 6 ss.
- Pizzoferrato A. (1999), "Il lavoro nel settore non profit: profili individuali", in Carinci F. (a cura di), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Ipsoa, Milano, p. 117 ss.
- Riccardelli N. (1993), "Cooperative di volontariato e libertà di forme nella leggequadro sul volontariato", *Giur. Comm.*, I, p. 1587 ss.
- Santoni F. (1983), *Le organizzazioni di tendenza e i rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano.
- Scarpelli F. (1996), "Iniziativa economica, autonomia collettiva, sindacato giudiziario: dall'art. 41 della Costituzione alla recente legislazione sulle trasformazioni dell'impresa", *Lavoro e Diritto*, p. 27 ss.
- Spagnuolo Vigorita V. (1959), *L'iniziativa economica privata nel diritto pubblico*, Jovene, Napoli.
- Tremolada M. (2000), *Autonomia privata e parità di trattamento fra lavoratori*, Cedam, Padova.
- Tursi A. (2000), "Le convenzioni per l'inserimento lavorativo temporaneo dei disabili", in Cinelli M., Sandulli P. (a cura di), *Diritto al lavoro dei disabili. Commentario alla legge n. 68 del 1999*, Giappichelli, Torino, p. 391 ss.
- Zampini G. (1998), "L'accordo sindacale e gli oneri economici per l'impresa", in Miscione M. (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: garanzie del reddito, estinzione e tutela dei diritti* in (diretto da) Carinci F., *Diritto del Lavoro. Commentario*, Utet, Torino, p. 488 ss.
- Zoli C. (2004), "Distacco", in Aa.Vv., *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Zanichelli, Bologna, p. 329 ss.

## Profili lavoristici del regolamento interno delle cooperative sociali

*Daniele Simonato*

### **Sommario**

1. Premessa - 2. Regolamento interno tra riforma del diritto societario e nuova disciplina dell'impresa sociale - 3. L'adozione del regolamento interno quale condicio sine qua non di applicazione della l. n. 142 del 2001 - 4. La mancata adozione o reiterata violazione del regolamento interno: conseguenze dirette per la cooperativa - 5. Segue: conseguenze per gli amministratori - 6. L'efficacia del regolamento sui rapporti di lavoro instaurati con i soci - 7. La natura giuridica del regolamento interno, sua approvazione ed adempimenti successivi - 8. Il rapporto tra regolamento interno e contrattazione collettiva - 9. I contratti territoriali "derogatori" per le cooperative sociali di tipo b) - 10. Il contenuto del regolamento interno: il piano di crisi e di avviamento - 11. La certificazione del regolamento - 12. Conclusioni

### **1. Premessa**

Evocato all'art. 1, comma 1, della l. n. 142 del 2001, il regolamento interno doveva, in base a quanto disposto dal successivo art. 6, che ne traccia una disciplina organica, essere approvato dall'assemblea dei soci entro il 31 dicembre 2004<sup>1</sup> e depositato entro trenta giorni

<sup>1</sup> Originariamente il regolamento doveva essere approvato dall'assemblea entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della l. n. 142 del 2001 e cioè entro l'8 febbraio 2002. Il termine è stato inizialmente prorogato al 30 giugno 2002 dall'art. 8-ter della l. n. 463 del 31 dicembre 2001 di conversione del d.l. n. 411 del 2001. L'art. 9 della l. n. 30 del 14 febbraio 2003 aveva novellato il primo comma dell'art. 6 della l. n. 142 del 2001 indicando il termine del 31 dicembre 2003 successivamente differito di un anno dall'art. 23 *sexies*, comma 1 del d.l. n. 355 del

dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

Il contenuto imprescindibile del regolamento riguarda l'identificazione della "tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori" nonché le "modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci" (art. 6, comma 1, l. 142 del 2001).

Il regolamento deve contenere in ogni caso: il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato (lett. *a*) art. 6); il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato (lett. *c*)); l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali (lett. *d*)); l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie (lett. *e*)); la facoltà per l'assemblea, nelle cooperative di nuova costituzione, di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Non c'è dubbio che l'obbligo di adottare il regolamento interno stabilito dalla legge di riforma della "posizione" del socio lavoratore, riguardi anche le cooperative sociali di cui alla l. 381 del 1991. Da un lato, lo stesso art. 6, al comma 1, fa espresso riferimento alle "cooperative di cui all'art. 1" della l. n. 142 del 2001 e cioè alle "cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio". La dottrina è concorde nel ritenere che la legge di riforma si applichi integralmente non solo alle cooperative di produzione e lavoro, ma a tutte le cooperative in cui siano dedotte prestazioni lavorative in senso lato, quindi, ad esempio, anche alle cooperative agricole, a quelle miste, a quelle di trasporto, della pesca ed a quelle sociali<sup>2</sup>.

24 dicembre 2003 convertito con modificazioni dalla l. n. 47 del 2004.

In sede di conversione del d.l. n. 266 del 9 novembre 2004 (disegno di legge S 3196), il Senato nella seduta del 24 novembre 2004 aveva approvato un testo nel quale all'art. 19 *ter* il termine di adozione del regolamento interno veniva ulteriormente differito di altri sei mesi (e cioè fino 30 giugno 2005). Il testo definito della legge (l. n. 306 del 27 dicembre 2004) all'art. 19 *ter* si limita ad apportare delle modifiche all'art. 223 *duodecies* disp. att. c.c. e a differire il termine di presentazione delle domande di iscrizione delle cooperative prevalente all'albo al 31.3.2005.

<sup>2</sup> Miscione (2001, p. III). In linea generale l'ambito soggettivo di applicazione della legge non

Dall'altro lato, la tesi è confermata dal fatto che l'ultimo comma dell'art. 6 (si tratta del comma 2 *bis* introdotto dalla l. n. 30 del 2003) stabilisce ora una disciplina specifica proprio per le cooperative sociali di tipo b), quelle finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, in materia di armonizzazione/applicazione compatibile del Ccnl in riferimento all'attività svolta.

## 2. Regolamento interno tra riforma del diritto societario e nuova disciplina dell'impresa sociale

L'approfondimento della tematica del regolamento interno non può prescindere dall'esame di ben tre distinti interventi normativi. Non si tratta infatti solo della novella introdotta dall'art. 9 della l. n. 30 del 2003, che, tra l'altro, ha modificato direttamente l'art. 6 della l. n. 142 del 2001, ma anche del d.lgs. n. 6 del 17 gennaio 2003 che ha introdotto ad una riforma organica anche delle società cooperative e del d.lgs. n. 155 del 24 marzo 2006, recante la "Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118" che disegna l'ossatura giuridica dell'impresa sociale. Entrambi gli interventi legislativi hanno attribuito allo strumento regolamentare un'importanza ed un ruolo inediti.

La riforma delle società cooperative ha riservato una particolare attenzione alla disciplina del rapporto mutualistico. Il legislatore del 2003, da un lato, ha imposto una serie di garanzie a presidio dello scopo mutualistico, dall'altro, ha compensato la rigidità nella gestione dei rapporti mutualistici che da tali nuove garanzie derivano, affidando la gestione dell'impresa esclusivamente agli amministratori il cui ruolo di arbitri indiscussi degli equilibri di interessi che caratterizzano la nuova società cooperativa ne esce non solo confermato, ma legalmente riconosciuto.

Un possibile strumento di ricomposizione e riequilibrio del complesso sistema viene indicato dal legislatore all'art. 2521, comma 5, c.c. il quale stabilisce che i "rapporti tra la società e i soci possono essere disciplinati da regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica tra la società e i soci". Il regolamento interno quindi proprio sulla scia di quanto

può essere limitato alle cooperative di produzione e di lavoro né può dipendere dal settore di attività della cooperativa o dalla sezione di iscrizione nel registro prefettizio, De Luca, 2001, p. 237. Cfr. inoltre Biagi, Mobiglia, 2001, p. 13. Secondo altri in questa ampia accezione verrebbero ricomprese anche le cooperative di servizi, dello spettacolo, fra professionisti Vedani, 2001, p. 1308.

stabilito dall'art. 6 della l. n. 142 del 2001 potrebbe assurgere per tutte le cooperative a fonte di riferimento privilegiata per la gestione del rapporto mutualistico. Poiché tale atto (anche se normalmente verrà predisposto dagli amministratori) dovrà essere approvato dall'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie, potrebbe rappresentare un efficace strumento di distribuzione (di parte) del potere di gestione fra gli organismi di governo della cooperativa ed i soci.

La disciplina del regolamento interno di cui alla l. n. 142 del 2001 si differenzia da quella introdotta dal nuovo art. 2521, ultimo comma, c.c. per due fondamentali ragioni: innanzitutto solo nel primo caso l'approvazione del regolamento è obbligatoria; secondariamente solo il contenuto del regolamento interno di cui all'art. 6 l. n. 142 del 2001 è (almeno parzialmente) tipizzato.

Anche la nuova disciplina dell'impresa sociale di cui al d.lgs. n. 155 del 24 marzo 2006<sup>3</sup> riscopre la versatilità dello strumento regolamentare.

In primo luogo il decreto subordina la sua applicazione agli enti ecclesiastici e agli enti delle confessioni religiose con le quali lo Stato ha stipulato intese alla condizione che questi adottino un regolamento che ne recepisca le norme e che rispetti i requisiti richiesti dal decreto per gli atti costitutivi (art. 1, comma 3). Il regolamento soggetto al requisito formale della scrittura privata autenticata, deve essere depositato presso l'ufficio del registro delle imprese.

Secondariamente l'art. 12 del d.lgs. n. 155 del 2006 impone all'impresa sociale di prevedere nei regolamenti aziendali (o negli atti costitutivi) forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività (cosiddette *multi-stakeholder*). Il secondo comma dell'art. 12 definisce la nozione del concetto di "coinvolgimento": "qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione o la partecipazione, mediante il quale lavoratori e destinatari delle attività possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa, almeno in relazione alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati". Per quanto riguarda specificatamente i lavoratori dell'impresa sociale<sup>4</sup>, il successivo art. 14, comma 3, ribadisce tale diritto di partecipazione stabilendo che le concrete modalità del suo esercizio dovranno essere specificate nel

<sup>3</sup> Pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* del 27 aprile 2005, n. 97; per i primi commenti cfr. Mosconi, 2006, p. 26; Gremigni, 2006, p. 30; Di Maio, 2006.

<sup>4</sup> Si tratta solo dei lavoratori non degli utenti (o destinatari dell'attività dell'impresa sociale).

regolamento aziendale (o concordate dagli organi di amministrazione dell'impresa con rappresentanti degli stessi lavoratori). È interessante notare come in questo caso la disposizione faccia espresso riferimento ai lavoratori che "a qualunque titolo prestino la loro opera" nell'impresa sociale. La latitudine della locuzione induce a ritenere che i diritti di partecipazione sanciti dal d.lgs. n. 155 del 2006 debbano essere estesi anche ai soci volontari.

Particolare rilievo assume l'ultima proposizione del terzo comma dell'art. 14 il quale stabilisce che "degli esiti del coinvolgimento" deve essere fatta menzione nel bilancio sociale. L'art. 10, rubricato "scritture contabili", dedica il secondo comma a tale nuovo strumento il quale viene definito solo in modo teleologico: il bilancio sociale, che va depositato presso il registro delle imprese, deve infatti "rappresentare l'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale". I contenuti di tale documento dovranno essere determinati sulla base di *guide-lines* che saranno fissate in un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di prossima emanazione.

Sotteso a tale disciplina sembra emergere il principio in virtù del quale la partecipazione dei lavoratori costituisca di per sé un valore positivo, un "interesse generale" da perseguire comunque ed indipendentemente dalla natura sociale o meno dell'impresa in cui essa può attuarsi.

### 3. L'adozione del regolamento interno quale *condicio sine qua non* di applicazione della l. n. 142 del 2001

Come sostenuto da una parte della dottrina<sup>5</sup>, il primo comma dell'articolo 1 secondo cui le disposizioni della l. n. 142 del 2001 si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio "sulla base di previsioni di regolamento", comporterebbe l'attuazione della riforma solo nelle cooperative che instaurino un ulteriore e distinto rapporto con il socio ed adottino un regolamento. In sostanza l'approvazione del regolamento costituirebbe condizione per l'operatività dell'intera disciplina (De Angelis, 2001, p. 815; Tartaglione, 2003, p. 70).

Che l'applicazione della nuova normativa sia condizionata dall'approvazione del regolamento interno sarebbe confermato, seppur con

<sup>5</sup> De Angelis, 2001, p. 813; Nogler, 2002, p. 463, *contra* Gragnoli, 2001, p. 16.



sfumature diverse, sia dall'Inps che dal Ministero del lavoro.

Il primo sostiene che la nuova disciplina sarà operativa solo decorso il termine previsto per l'approvazione del regolamento<sup>6</sup>.

Il secondo prima che venisse emanata la l. n. 30 del 2003 ha precisato che "il termine finale del 30 giugno 2002 per l'approvazione deve ritenersi mero termine ordinatorio non essendo prevista, nel caso di mancato rispetto, alcuna sanzione. Si precisa, tuttavia, che fino all'adozione del suddetto l'assemblea dei soci non potrà deliberare nelle materie di cui alle lettere *d*), *e*) ed *f*) dell'art. 6 essendo tale facoltà attribuitale dal regolamento stesso"<sup>7</sup>.

Altra dottrina ridimensiona notevolmente gli effetti dell'approvazione del regolamento basandosi sul presupposto che l'applicazione della l. n. 142 del 2001 non può essere condizionata da un atto lasciato all'autonomia privata (Barbieri, 2004, p. 386; Meliadoro, 2003, c. 136 e ss.).

D'altra parte, in assenza di un regime transitorio, che, "in quanto normativa speciale, non può essere implicito, e dovrebbe essere previsto espressamente" (Miscione, 2001, p. V), la legge 142 deve ritenersi entrata in vigore l'8 maggio 2001. Ciò non significa necessariamente che trovino applicazione tutte le norme ivi contenute, ma è chiaro che in assenza di norme *ad hoc* almeno il principio cardine sotteso alla riforma (per esempio, quello del doppio rapporto) dovrà trovare applicazione immediatamente. Alcune pronunce giurisprudenziali confermano espressamente tale tesi<sup>8</sup>.

Anche il Ministero del lavoro e delle politiche sociali sembra essersi allineato su queste posizioni. Con la Circolare n. 10 del 18 marzo 2004 il Ministero ha infatti precisato che "in mancanza di adozione del regolamento interno, le cooperative non possono: a) inquadrare i propri soci con rapporto diverso da quello subordinato; b) deliberare nelle materie di cui alle lettere *d*), *e*) e *f*), dell'articolo 6". Tale opzione interpretativa viene giustificata dall'argomentazione secondo cui si tratterebbe "di aspetti che trovano la loro fonte istitutiva e la relativa disciplina esclusivamente nel regolamento interno".

<sup>6</sup> Lettera 23.5.2001 del Direttore Generale.

<sup>7</sup> Circolare Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 34/2002.

<sup>8</sup> Trib. Vigevano 11 febbraio 2002, in *Riv. Crit. Dir. Lav.*, 2002, 1137; Trib. Bari 3 settembre 2002, in *Lav. Giur.*, 2003, 385, ord. Trib. Ferrara 5 giugno 2002 in *GL*, n. 30 del 2002, 11 che ha dato applicazione all'art. 2, comma 1 della legge 142 senza preoccuparsi di verificare se fosse stato adottato o meno il regolamento di cui all'art. 6; ord. Trib. di Roma 7 settembre 2001 (inedita) che ha più consapevolmente applicato il principio del doppio rapporto e l'art. 2 bollando come "ininfluente" a tal fine il regolamento interno; Trib. Milano 1.2.2003 in *RIDL*, 2003, II, 543, con nota di Ludovico che ha dato applicazione alla l. n. 142/2001 sulla base del solo presupposto che tutto il rapporto si fosse svolto "sotto l'imperio della nuova legge".

Anche non volendo appiattirsi sulle posizioni per certi aspetti rigide e per altri apodittiche del Ministero del lavoro è chiaro che il principio del doppio rapporto deve considerarsi operante fin dall'entrata in vigore della l. n. 142 del 2001. Ciò significa che le leggi (e leggi-ne) di proroga del termine di adozione del regolamento non hanno influito in alcun modo sulla piena ed immediata operatività delle garanzie e tutele che la legge di riforma ha esteso ai soci lavoratori. D'altra parte in assenza di un regolamento è difficile sostenere che qualunque rapporto di lavoro ulteriore posto in essere dalla cooperativa con i propri soci debba essere ricondotto al tipo subordinato<sup>9</sup>. La circolare ministeriale sembra infatti stretta in una logica esclusivamente sanzionatoria e pare presentare qualche assonanza con la disciplina dettata dall'art. 69 del d.lgs. n. 276 del 2003 in materia di conversione del rapporto di lavoro a progetto. Anche nel caso in cui l'assemblea non abbia provveduto all'adozione di un regolamento, i rapporti di lavoro ulteriori posti in essere con i soci potranno anche essere di tipo autonomo. L'accertamento circa l'esatta configurazione del rapporto spetterà evidentemente (in ultima analisi) al giudice senza che possano operare presunzioni assolute o conversioni automatiche.

La dottrina non sembra concorde nell'escludere che la legge 142 sia una mera legge interpretativa e che abbia pertanto natura retroattiva<sup>10</sup>.

#### **4. La mancata adozione o reiterata violazione del regolamento interno: conseguenze dirette per la cooperativa**

Una volta chiarito che i principi della riforma possono trovare applicazione anche in assenza di tale atto regolamentare, occorre comprendere cosa possa accadere nel caso in cui il termine del 31 dicembre 2004 sia decaduto inutilmente.

In primo luogo va precisato che il regolamento è considerato dal legislatore uno strumento di controllo dell'attività delle cooperative. La sua mancanza potrebbe configurarsi come un tentativo di sottrazione alle verifiche ed alle ispezioni degli organi competenti. Proprio in materia di vigilanza e controlli occorre segnalare che l'art. 7 della l. n. 142 del 2001 nell'ottica di un riordino complessivo della

<sup>9</sup> In questa sede appare inutile approfondire se il Ministero del lavoro per lavoro subordinato abbia inteso quello di cui all'art. 2094 c.c. o, più probabilmente, lo speciale ed autonomo rapporto di lavoro subordinato disciplinato dalla l. n. 142 del 2001.

<sup>10</sup> Rivero, 2001, p. 26; De Luca, 2001, p. 235; pare favorevole a tale tesi Miscione, 2001, V.

relativa normativa ha delegato il Governo ad emanare uno o più decreti legislativi per l'ammmodernamento ed il riordino delle norme in materia di controllo sulle cooperative e loro consorzi. È stato così emanato il d.lgs. n. 220 del 2002<sup>11</sup> il quale ha previsto l'attribuzione di taluni compiti di vigilanza oltre che al Ministero delle attività produttive anche alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'art. 5 del d.lgs. c.p.s. n. 1577 del 1947. In forza dell'art. 4, ultimo comma, del d.lgs. n. 220 del 2002 il revisore è tenuto, fra l'altro, a verificare "l'eventuale esistenza del regolamento interno adottato dall'ente cooperativo ai sensi dell'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142", e accertare "la correttezza<sup>12</sup> e la conformità dei rapporti instaurati con i soci lavoratori con quanto previsto nel regolamento stesso". L'art. 12 del citato decreto legislativo stabilisce che il Ministero, sulla base delle risultanze emerse in sede di vigilanza, valutate le circostanze del caso e la gravità delle violazioni/irregolarità compiute dalla cooperativa, possa adottare, i seguenti provvedimenti sanzionatori: cancellazione dall'albo nazionale degli enti cooperativi, gestione commissariale, scioglimento, sostituzione dei liquidatori ovvero la liquidazione coatta amministrativa.

La disposizione stabilisce che gli enti cooperativi che "si sottraggono all'attività di vigilanza o non rispettano le finalità mutualistiche sono cancellati, sentita la Commissione centrale per le cooperative, dall'albo nazionale degli enti cooperativi" mentre agli enti cooperativi che "commettono reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 2543 del codice civile" (oggi dopo la riforma del diritto societario art. 2545 *sexiesdecies* c.c.), il quale autorizza l'autorità governativa a revocare gli amministratori ed i sindaci ed affidare la gestione della società ad un commissario.

L'art. 23 *sexies* della l. n. 47 del 2004 dispone espressamente che il mancato rispetto del termine comporta l'applicazione dell'art. 2545 *sexiesdecies* c.c., per esempio il commissariamento della cooperativa. Ciò non significa che la società debba essere per forza liquidata. La

<sup>11</sup> Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale*, Serie Generale, n. 236 dell'8 ottobre 2002.

<sup>12</sup> È difficile stabilire fino a che punto possa spingersi il sindacato degli ispettori. Se il controllo dell'effettiva rispondenza dei rapporti di lavoro al regolamento ed alla contrattazione collettiva non pone particolari problemi di interpretazione, più complessa appare la definizione dell'esatta portata del primo periodo. In effetti l'utilizzo del termine "correttezza" autorizza a pensare che i funzionari ministeriali possano valutare addirittura la congruità delle scelte riguardanti la tipologia dei rapporti di lavoro rispetto agli scopi per cui le singole cooperative sono state costituite.

dottrina commercialistica esclude infatti che alla gestione commissariale possa essere attribuita natura liquidatoria; si tratta di normale amministrazione demandata ad un organo esterno e straordinario anziché ad un organo sociale (Verrucoli, 1962, p. 602; Carboni, 1995, p. 500). Poiché i poteri del commissario di nomina governativa possono essere determinati e limitati di volta in volta a seconda delle violazioni poste in essere dalla cooperativa e che ai sensi del combinato disposto degli artt. 106 e 92 disp. att. c.c. il commissario può compiere sia gli atti di ordinaria che di straordinaria amministrazione<sup>13</sup> e ad esso possono anche essere attribuiti, per determinati atti, i poteri dell'assemblea<sup>14</sup>, probabilmente qualora la cooperativa si sia limitata a non adottare il regolamento, il compito del commissario sarà esaurito nel momento in cui verrà approvata la delibera (anche in assenza della convocazione dell'assemblea) di adozione del regolamento.

In sostanza dopo gli interventi legislativi del 2002 e del 2004 la mancata approvazione del regolamento interno di cui all'art. 6 della l. n. 142 del 2001 ovvero la reiterata violazione delle sue disposizioni, non legittimeranno l'adozione da parte dell'autorità governativa di provvedimenti capaci di minacciare in alcun modo l'esistenza della cooperativa o le sue prerogative (è infatti esclusa sia la cancellazione dall'albo delle cooperative che la liquidazione o lo scioglimento della cooperativa). L'autorità governativa potrà procedere solo al commissariamento della cooperativa; facilmente evitabilmente ogni qualvolta l'ente mutualistico riesca *in limine nominæ* a ravvedersi emanando l'atto regolamentare.

Le conseguenze (poco) pregiudizievoli per le cooperative inadempienti non si aggravano nemmeno in seguito alla riforma del diritto societario che ha affiancato al controllo governativo sulle cooperative anche quello di natura giudiziaria, conformemente a quanto previsto per le società di capitali dall'art. 2409 c.c. (Costi, 1998, p. 72; Alleva, 2001b, p. 650). L'art. 2545 *quinquiesdecies*, rubricato "Controllo giudiziario" stabilisce infatti che i fatti previsti dall'art. 2409 c.c. possono essere denunciati al Tribunale dai soci che siano titolari del decimo del capitale sociale ovvero da un decimo del numero complessivo dei soci, e, nelle società cooperative che hanno più di tremila soci, da un ventesimo dei soci. Per evitare il pericolo di conflitti tra le due procedure il legislatore ha adottato il criterio della "prevenzione" secondo cui qualunque dei due procedimenti, ammi-

<sup>13</sup> In quest'ultimo caso è tuttavia necessaria l'autorizzazione dell'autorità governativa.

<sup>14</sup> Le relative delibere non sono valide senza l'approvazione dell'autorità di governo.

nistrativo o giudiziario, una volta iniziato impedisce lo svolgimento dell'altro<sup>15</sup>. Il controllo giudiziario d'altra parte può attivarsi solo a condizione che vi sia il "fondato sospetto" che gli amministratori, in violazione dei loro doveri, abbiano compiuto "gravi irregolarità nella gestione che possano arrecare danno alla società". Anche qualora la mancata adozione (*rectius* predisposizione) del regolamento integrasse astrattamente tali estremi, solo nei casi più gravi, il Tribunale potrebbe nominare un amministratore giudiziario al quale probabilmente verrebbero attribuiti poteri non dissimili da quelli di un commissario governativo.

### 5. (Segue). Conseguenze dirette per gli amministratori

La mancata adozione del regolamento può esporre gli amministratori ad un'azione di responsabilità *ex art.* 2393 c.c.

L'art. 2519 c.c. rinvia infatti alle disposizioni sulle società per azioni (ovvero per quanto riguarda le piccole cooperative a quelle sulle società a responsabilità limitata) "per quanto non previsto" nel titolo VI. La disciplina della responsabilità degli amministratori va pertanto individuata negli articoli 2392 e ss. c.c.

In particolare l'art. 2392 c.c. stabilisce che gli "amministratori devono adempiere i doveri ad essi imposti dalla legge e dallo statuto con la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico e dalle loro specifiche competenze". Il combinato disposto degli artt. 6, comma 1, l. n. 142 del 2001 e 2521, comma 5, c.c. inducono a ritenere che gli amministratori fossero tenuti a predisporre il regolamento prima del 31.12.2004 affinché l'assemblea potesse approvarlo entro quella data. La mancata redazione di tale documento nei termini stabiliti costituirebbe una chiara violazione dei doveri imposti dalla legge<sup>16</sup>.

Altri casi in cui potrebbe essere contestata una responsabilità è quello della conclusione di contratti di lavoro (subordinato, autonomo o in qualunque altra forma) in violazione delle prescrizioni di regolamento, dello statuto o della legge. A differenza che nelle imprese non mutualistiche gli spazi di libertà contrattuale sia per gli amministratori, che per i soci, sono teoricamente molto limitati. Da un lato, i gestori della cooperativa sono tenuti, nella conclusione dell'ulteriore contratto di lavoro, ad attenersi a quanto previsto nel regolamen-

<sup>15</sup> Cfr. art. 2545 *quinquiesdecies*, ultimo comma, c.c. Sul tema Ceccherini, 2002, p. 953.

<sup>16</sup> Nessuna responsabilità specifica potrebbe invece essere imputata agli amministratori qualora l'assemblea non riuscisse a deliberare l'approvazione del regolamento predisposto dagli amministratori nei termini stabiliti dal legislatore.

to interno nel quale dovrebbero essere contenuti i tratti essenziali delle singole proposte contrattuali. Dall'altro lato, il socio, in forza dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 2 lett. d)<sup>17</sup> è tenuto ad aderire alla proposta degli amministratori nei limiti e secondo le modalità stabiliti dallo stesso regolamento interno.

Gli amministratori potrebbero concludere contratti di lavoro in contrasto con le disposizioni regolamentari ovvero violare il principio di parità di trattamento stabilito dall'art. 2561 c.c. Queste condotte potrebbero esporre la cooperativa<sup>18</sup> alle azioni legali dei soci pretermessi o discriminati dalla stipulazione di tali contratti di lavoro e quindi causare un danno alla compagine sociale, per il quale sarebbero tenuti a rispondere solidalmente gli amministratori *ex art.* 2393 c.c.

## 6. (Segue). L'efficacia del regolamento sui rapporti di lavoro instaurati con i soci

In relazione all'efficacia del regolamento interno, si deve, anzitutto, richiamare quanto stabilisce l'art. 2377 c.c., e cioè che le deliberazioni dell'assemblea, prese in conformità della legge e dell'atto costitutivo vincolano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. Pertanto, anche la delibera di approvazione del regolamento, se conforme alla l. n. 142 del 2001 all'atto costitutivo ed allo statuto, vincola tutti i soci. Inoltre, qualora questi ultimi ne violino le disposizioni, sono passibili di provvedimento di esclusione (art. 2527 c.c.).

Se le regole appena descritte riguardano il rapporto fra cooperativa e socio lavoratore in quanto socio, cioè il profilo del rapporto associativo, occorre ora precisare quali siano gli effetti del regolamento e delle sue disposizioni sui contratti di lavoro, che il socio, ai sensi dell'art. 1, comma 3, stabilirà "con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo". Il quesito si scompone in due questioni distinte: la prima riguarda la sorte dei rapporti di lavoro tra socio e cooperativa posti in essere in assenza di un regolamento; la seconda concerne l'efficacia e/o la validità del contratto di lavoro concluso in violazione delle prescrizioni di regolamento.

Ad entrambi i problemi la dottrina ha risposto in vario modo.

Innanzitutto va osservato che per gli autori (De Angelis, 2001, p. 817; Nogler, 2002), i quali sostengono che il regolamento costituisca una

<sup>17</sup> La disposizione stabilisce che i soci "mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa".

<sup>18</sup> Oltre che gli stessi amministratori *ex art.* 2395 c.c.

*condicio sine qua non* per la concreta operatività della legge di riforma, la soluzione al primo quesito appare necessitata. Fino a quando l'assemblea non avrà approvato il regolamento di cui all'art. 6 della l. n. 142 del 2001 i rapporti tra soci e cooperativa continueranno a ricadere, indipendentemente dal rispetto del termine previsto dalla legge, nel regime ante-riforma. Non si pongono pertanto problemi di efficacia o validità dell'ulteriore rapporto di lavoro tra i singoli soci e la cooperativa per l'inconfigurabilità stessa di un rapporto di lavoro tra tali soggetti uniti esclusivamente da un rapporto che continuerebbe ad essere solo associativo.

La seconda tesi prospettabile si fonda su un'analisi del nucleo centrale della riforma incentrata sul concetto di fattispecie unitaria nella duplicità dei rapporti associativi e di lavoro. Se il socio lavoratore costituisce con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro non contemplato dal regolamento o, addirittura, costituisce un rapporto di lavoro in assenza di regolamento, la fattispecie unitaria non può dirsi venuta ad esistenza. Ciò comporta che il socio, pur rimanendo tale, non potrà definirsi socio lavoratore ai sensi della l. n. 142 del 2001. Se quindi la prestazione di lavoro dovesse venire effettivamente erogata, il socio porrebbe in essere accanto al rapporto sociale, un rapporto di lavoro ordinario, sicuramente più oneroso per la cooperativa.

Tale soluzione, tuttavia, introducendo accanto alla figura del socio lavoratore (cui si applicano le disposizioni previste dalla l. n. 142 del 2001 e la disciplina fiscale previdenziale e lavoristica stabilita per il tipo prescelto solo "in quanto compatibile con la posizione del socio lavoratore") quella del socio con rapporto di lavoro "ordinario" (cui dovrebbe applicarsi la disciplina lavoristica senza il filtro della clausola di compatibilità), contraddice il principio generale sotteso alla legge di riforma, secondo cui il socio che intende prestare la propria opera nell'ambito di una compagine mutualistica possa farlo solo nel rispetto delle prescrizioni contenute nella stessa l. n. 142 del 2001<sup>19</sup>.

Partendo dal duplice presupposto che l'adozione del regolamento non possa essere considerata *condicio sine qua non* di applicazione della l. n. 142 del 2001 e che le prescrizioni regolamentari non siano in grado di rappresentare quel cemento indefettibile capace di saldare rapporto associativo e di lavoro, dando così vita a fattispecie unitarie, occorre semplicemente pensare al regolamento come ad una

<sup>19</sup> D'altra parte si potrebbe sostenere, portando alle estreme conseguenze il concetto di "fattispecie unitaria", che in assenza e/o violazione del regolamento, non possa venire ad esistenza alcun rapporto né associativo né di lavoro; in quest'ultimo caso potrebbe essere applicato solo l'art. 2126 c.c.

delibera assembleare, la quale limita il potere degli amministratori, stabilendo a priori le tipologie dei rapporti di lavoro applicabili ai soci e le relative modalità di svolgimento.

Se gli amministratori - ai quali, come è noto, spetta non solo di decidere sull'ammissione dei nuovi soci *ex art.* 2525 c.c., ma anche di instaurare con gli stessi ulteriori e distinti rapporti di lavoro<sup>20</sup> - stabiliscono con i soci rapporti di lavoro non previsti dal regolamento, essi compirebbero atti *ultra vires* che, in base ai principi generali, dovrebbero considerarsi inefficaci nei confronti della società cooperativa.

Dato che l'art. 2384, comma 2, c.c. stabilisce che il principio dell'opponibilità delle limitazioni al potere degli amministratori, possa trovare applicazione esclusivamente nei confronti dei "terzi", la società cooperativa potrebbe sempre opporre ai soci le limitazioni al potere degli amministratori stabilite dal regolamento di cui all'art. 6 della legge di riforma (Ragazzini, 2001, p. 809).

D'altra parte va osservato che se, come sembra indirettamente stabilire la giurisprudenza di legittimità<sup>21</sup>, l'art. 2384, comma 2, c.c. dovesse invece ritenersi applicabile anche nei confronti dei soci di società cooperative, e per "terzi" dovessero pertanto essere intesi anche i soci di cooperativa nel momento in cui essi pongono in essere un rapporto di scambio con la società, il risultato non sarebbe molto diverso da quello sopra riportato e condurrebbe comunque ad una caducazione del rapporto di lavoro.

Innanzitutto va precisato che l'art. 2834, comma 2, c.c. prevede che le limitazioni al potere di rappresentanza non sono opponibili "salvo che si provi che questi abbiano intenzionalmente agito a danno della società".

Ciò significa che, se gli amministratori instaureranno con i soci terzi rapporti di lavoro non previsti dal regolamento interno, tali rapporti dovranno essere considerati pienamente efficaci a meno che venga provata l'intenzione di questi ultimi di aver agito a danno della società<sup>22</sup>.

<sup>20</sup> L'art. 2384, comma 1, stabilisce infatti che gli amministratori che hanno la rappresentanza della società possono compiere tutti gli atti che rientrano nell'oggetto sociale.

<sup>21</sup> Cass., Sez. Un., 24 ottobre 1990, n. 10318, in *Riv. Giur. Edil.*, 1991, I, p. 602.

<sup>22</sup> In quest'ultimo caso, qualora il contratto, pur inefficace nei confronti della società cooperativa, fosse stato anche in parte eseguito, il socio potrebbe agire nei confronti della compagine sociale non *ex art.* 2126 c.c. bensì, qualora ne ricorrano i presupposti, per ingiustificato arricchimento *ex art.* 2041 c.c. Concretamente ciò potrebbe verificarsi nel caso, ad esempio, in cui gli amministratori stipulassero con un socio un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non previsto dal regolamento con il solo scopo di privilegiarlo rispetto agli altri soci. Non sembra azzardato sostenere che ogni violazione del principio di parità di trattamento



È chiaro però che l'instaurazione di un ulteriore rapporto di lavoro in contrasto con le previsioni di regolamento rappresenta comunque un'evidente violazione della volontà assembleare sia per quanto concerne l'operato degli amministratori, i quali eventualmente saranno tenuti a risponderne *ex artt.* 2392 e 2393 c.c., sia con riferimento al consenso prestato dal socio, che pertanto potrà essere sottoposto ad un procedimento di esclusione.

Se il socio viene escluso dalla cooperativa il rapporto di lavoro dovrebbe estinguersi automaticamente (Dondi, 2001, p. 5): la precedenza del rapporto associativo rispetto a quello di lavoro comporta, infatti, la caducazione dell'intera fattispecie unitaria nel caso in cui cessi, per qualsiasi motivo, il rapporto associativo.

Qualora invece non fosse ancora stato approvato alcun regolamento, il contratto di lavoro stipulato dagli amministratori sarebbe parimenti efficace, ma, in quest'ultimo caso, al socio non potrebbe essere rimproverata la violazione della volontà assembleare, che ancora non è stata espressa: egli pertanto non sarebbe passibile di un provvedimento di esclusione, né per questo potrebbe cessare il suo rapporto di lavoro.

La citata circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 17 giugno 2002 sembra confermare, almeno parzialmente, la tesi da ultimo prospettata; essa pare infatti attribuire al regolamento di cui all'art. 6, l. n. 142 del 2001 mera efficacia endoassociativa: secondo le scarse indicazioni ministeriali il regolamento determinerebbe infatti solo un "vincolo di condotta per gli organi societari".

## 7. La natura giuridica del regolamento interno, sua approvazione e adempimenti successivi

In primo luogo va verificato se tale regolamento partecipi alla natura dello statuto, adempia ad una funzione strettamente integrativa dello stesso e ne condivide l'efficacia giuridica. È evidente che, se la risposta sarà positiva, il regolamento dovrebbe essere approvato dall'assemblea straordinaria cioè con delibera caratterizzata da un particolare regime dei *quorum* costitutivi e deliberativi dell'organo assembleare.

All'indomani della pubblicazione della l. n. 142 del 2001 parte della dottrina (Ragazzini, 2001, p. 808; Paolucci, 2001, p. 18) ha sostenuto

---

fra i soci ed equa distribuzione delle occasioni di lavoro possa *ex art.* 2384 c.c. costituire un "danno" per la società.

che il regolamento di cui all'art. 6 costituisca un'integrazione dello statuto sulla base di due considerazioni: in primo luogo si osserva che l'organizzazione del lavoro da parte della cooperativa, costituendo attuazione dello scopo mutualistico e realizzazione del cosiddetto servizio mutualistico, attiene all'oggetto sociale, elemento necessario dell'atto costitutivo *ex art.* 2521, co. 3, n. 3 c.c. Altri autori (Vedani, 2001, p. 1315) avevano invece evidenziato che il regolamento previsto dalla l. n. 142 del 2001, come tutti i regolamenti assembleari delle cooperative, non svolgerebbe una funzione di integrazione dello statuto bensì una funzione di integrazione della disciplina statutaria, la quale condiziona l'attività del consiglio di amministrazione ed è riconducibile alla previsione di cui all'articolo 2364, n. 5 c.c.

Se si analizza il contenuto necessario del regolamento non si può non giungere alla conclusione che la soluzione più coerente sia quella di imporre alle cooperative di adottare la forma solenne per l'approvazione del regolamento. La lett. *d*) dell'art. 6 della legge di riforma attribuisce infatti all'assemblea la facoltà di deliberare, nell'ambito del cosiddetto piano di crisi aziendale, "forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori". Tale previsione, la cui portata va certamente oltre la mera possibilità di stabilire una semplice riduzione della retribuzione minima, apre la strada ad un'esposizione eccessiva delle posizioni e dei diritti dei soci alle decisioni dell'organo assembleare. L'attribuzione dell'anzidetta facoltà meriterebbe pertanto di essere operata con le forme dell'assemblea straordinaria, se non addirittura all'unanimità<sup>23</sup>.

Il problema sembra essere stato risolto dal legislatore della riforma del diritto societario che all'ultimo comma dell'art. 2521 c.c. rubricato "Atto costitutivo" ha stabilito che: "i regolamenti quando non costituiscono parte integrante dell'atto costitutivo, sono predisposti dagli amministratori e approvati dall'assemblea con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie"<sup>24</sup>.

Poiché nelle cooperative le maggioranze richieste (a differenza di quanto prevede la disciplina delle società per azioni<sup>25</sup>) sono rimes-

<sup>23</sup> Paolucci, 2001, p. 18; sulla complessa tematica cfr. subito *infra*.

<sup>24</sup> Sostengono l'applicazione dell'art. 2521 anche al regolamento interno di cui all'art. 6 della l. n. 142 del 2001 Cavazzuti, 2004, p. 231; Barbieri, 2004, p. 390; *contra* Palladini, 2006.

<sup>25</sup> Cfr. art. 2368 - Costituzione dell'assemblea e validità delle deliberazioni - L'assemblea ordinaria è regolarmente costituita con l'intervento di tanti soci che rappresentino almeno la metà del capitale sociale, escluse dal computo le azioni prive del diritto di voto nell'assemblea medesima. Essa delibera a maggioranza assoluta, salvo che lo statuto richieda una maggioranza più elevata. Per la nomina alle cariche sociali lo statuto può stabilire norme particolari.

L'assemblea straordinaria delibera con il voto favorevole di tanti soci che rappresentino più

se completamente all'autonomia negoziale (l'art. 2538 c.c. stabilisce infatti che le maggioranze richieste per la costituzione delle assemblee e per la validità delle deliberazioni sono determinate dall'atto costitutivo), l'approvazione del regolamento potrebbe avvenire con *quorum* costitutivi e deliberativi estremamente esigui.

Ad ogni modo, dato che il contenuto tipico del regolamento previsto dall'art. 6 della l. n. 142 del 2001 è sostanzialmente costituito da "regole per lo svolgimento dell'attività mutualistica" e deve pertanto essere considerato parte integrante dell'atto costitutivo ai sensi del citato art. 2521, ultimo comma, c.c., la sua adozione e modificazione dovrà seguire il procedimento formale di modificazione dell'atto costitutivo con conseguente obbligo di deposito nel registro delle imprese<sup>26</sup>.

Oltre a ciò il regolamento dovrà venire depositato entro 30 giorni dalla sua approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il deposito non costituisce un requisito o condizione di perfezionamento dell'atto. In sede di deposito l'autorità amministrativa non potrà eseguire alcun controllo né formale né sostanziale e non potrà nemmeno rifiutare il deposito qualora riscontri delle irregolarità. Il deposito del regolamento è invece strumentale all'attività di controllo successiva la cui disciplina è contenuta nell'art. 7 della l. n. 142 e nel d.lgs. n. 220 del 2002.

Le centrali cooperative dovranno necessariamente modificare i primi schemi di regolamento forniti agli associati i quali prevedono per la loro approvazione delibere dell'assemblea ordinaria.

## 8. Il rapporto tra regolamento interno e contrattazione collettiva

Per quanto riguarda il rapporto tra regolamento e le altre fonti tra cui, in particolare, la contrattazione collettiva, la legge stabilisce che "il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1". Prima della novella di cui alla l. n. 30 del 2003 lo stesso comma stabiliva invece che il regolamento non potesse derogare *in pejus* non solo rispetto ai "trattamenti retributivi" minimi, ma anche alle "condizioni di lavoro" previste dai contratti collettivi di cui all'art. 3.

---

della metà del capitale sociale, se lo statuto non richiede una maggioranza più elevata.

<sup>26</sup> Ai sensi di quanto disposto dall'art. 2436 c.c. Così Rossi, 2004, p. 67.

Secondo certa dottrina tale modifica non legittimerà l'approvazione da parte dell'assemblea di regolamenti che consentano di intaccare la disciplina contenuta nel contratto collettivo applicato (Zoli, 2003, p. 300), poiché, comunque, la norma in esame non è in grado di modificare il rapporto tra regolamento e contratto collettivo e, quindi, la caratteristica dell'inderogabilità delle norme di quest'ultimo.

Attraverso il regolamento potranno invece derogare alla disciplina contenuta nel contratto collettivo solo quelle cooperative che non sono tenute (in base alle regole comuni ed *in primis* al principio della rappresentanza) ad adottare un particolare contratto collettivo. Solo queste cooperative potranno determinare la parte normativa come meglio credono "riferendosi se del caso a contratti collettivi diversi, di settore anche diverso, fermo l'obbligo di fornire precisa ed espresa indicazione in merito nell'ambito del regolamento interno" (Tartaglione, 2003, p. 76).

### 9. I contratti "territoriali" derogatori per le cooperative sociali di tipo b)?

Come è noto la legge 381 del 1991 distingue tra cooperative sociali che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi (cooperative di tipo a)) e cooperative sociali che svolgono attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (cooperative di tipo b)).

La riforma Biagi ha introdotto la possibilità solo per queste ultime di definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta.

In base al nuovo comma 2 bis dell'art. 6 della l. n. 142 del 2001, tali accordi dovranno essere depositati a cura delle cooperative, o delle loro associazioni, "presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio".

La nuova disciplina comporta tre ordini di problemi. Il primo riguarda l'individuazione dei soggetti autorizzati a stipulare tali contratti territoriali. A tal proposito, nonostante l'utilizzo dell'aggettivo "territoriale" rimandi immediatamente ad un accordo tra sindacati provinciali e/o regionali, si ritiene che la norma possa fare riferimento anche a contratti aziendali: quando il legislatore utilizza la proposizione "le cooperative (...) possono definire accordi" intenderebbe

cioè riferirsi alle “cooperative” *uti singulae*, non quale insieme organizzato.

La seconda questione riguarda l'efficacia del deposito rispetto all'operatività della deroga al Ccnl. La dottrina che si è espressa sul punto ha escluso che il deposito abbia la funzione di mera pubblicità-notizia, ma ha sostenuto che il deposito condiziona l'applicazione stessa dell'accordo (Zoli, 2003, p. 286).

Infine occorre evidenziare che la legge non autorizza qualunque tipo di deroga al Ccnl, ma impone che l'accordo sia teso a rendere compatibile l'applicazione del Ccnl all'attività svolta. Il limite posto alle parti sociali è quindi teleologico e la sua osservanza o meno potrà essere valutata dal giudice.

## **10. Il contenuto del regolamento interno: contenuto obbligatorio e facoltativo**

Come sopra esposto, il regolamento ha il compito di definire l'organizzazione del lavoro dei soci (art. 1, comma 1) e la tipologia dei rapporti che si intendono attuare in forma alternativa, con i soci lavoratori. L'articolo 6 della l. n. 142 indica però un contenuto minimo o necessario stabilendo che il regolamento dovrà contenere “in ogni caso”: il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato; le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie di lavoro diverse da quelle del lavoro subordinato; il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato; l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale o un piano di avviamento.

Il dato essenziale e caratterizzante del regolamento quindi dovrebbe essere non solo quello di indicatore dei tipi di contratti che la cooperativa può concludere con i suoi soci, ma soprattutto quello di fonte delle regole cui gli amministratori dovranno attenersi finalizzate a contemperare le esigenze della struttura aziendale con le aspettative professionali dei soci definendo le modalità di gestione del lavoro. In sostanza il regolamento interno dovrebbe rappresentare in primo luogo il programma o meglio il manifesto del valore che il fattore lavoro rappresenta all'interno di una determinata cooperativa.

Sulla base di tali premesse ed in considerazione delle innovazioni introdotte dal legislatore della riforma del diritto societario nel regolamento potrebbero essere contenute ulteriori indicazioni le quali, pur non essendo "obbligatorie" ai sensi dell'art. 6, comma 1 sarebbero in grado di meglio specificare l'organizzazione del lavoro dei soci o integrarne la disciplina nella gestione dei relativi rapporti.

Se, ad esempio, l'atto costitutivo consentisse alla società cooperativa di svolgere la propria attività anche con "terzi" (cioè di stipulare contratti di lavoro anche con non soci) *ex art. 2521, comma 2, c.c.*, nel regolamento interno potrebbe essere precisato in quali casi ed entro quali limiti gli amministratori possano ricorrere a lavoratori non soci. Tali disposizioni non riguarderebbero direttamente l'organizzazione del lavoro dei soci, ma costituirebbero un valido strumento di valutazione delle prestazioni mutualistiche che la società cooperativa è in grado di fornire ai propri soci<sup>27</sup>.

Lo stesso regolamento interno potrebbe prevedere dei criteri capaci di limitare la discrezionalità degli amministratori nella scelta dei soci con cui concludere rapporti di lavoro in modo da rendere effettivo il principio di parità di trattamento sancito dall'art. 2516 c.c.

Nel regolamento interno potrebbe inoltre essere contenuta la disciplina del rapporto di lavoro dei cosiddetti soci speciali, qualora l'atto costitutivo ne consenta l'ammissione *ex art. 2527, comma 3 c.c.*

Il regolamento potrebbe anche stabilire dei periodi di durata massima per quanto riguarda i rapporti di lavoro "precari" ovvero sancire diritti di formazione, il diritto alla flessibilità degli orari ovvero rafforzare quei diritti di partecipazione già connessi allo *status* di socio.

Per quanto riguarda più specificamente le cooperative sociali le possibilità di utilizzo dello strumento regolamentare si ampliano ulteriormente. Le cooperative sociali infatti rappresentano certamente i soggetti che dispongono della più vasta gamma tipologica di rapporti con cui possono interagire con persone capaci di prestare attività lavorativa a loro vantaggio<sup>28</sup>.

Tali rapporti possono distinguersi in due gruppi fondamentali: nel primo rientrano i rapporti tra lavoratori non soci e cooperativa intesa come comune datore di lavoro; del secondo fanno parte i rapporti che permettono di acquisire le prestazioni lavorative dei soci.

<sup>27</sup> Oltre a ciò si aggiunga che tali limiti sarebbero necessari per "evitare che gli amministratori siano liberi di far superare alla cooperativa il limite posto dall'art. 2521, comma 2 c.c. per mantenere la caratteristica di mutualità prevalente"; Rossi, 2004, p. 59.

<sup>28</sup> Cfr. Bolego G., "I rapporti di lavoro nelle cooperative sociali", in Cafaggi F. (a cura di), *La governance nelle cooperative sociali*, in corso di pubblicazione.

### *Rapporti di lavoro con i non soci*

La cooperativa sociale al pari di qualunque altro privato imprenditore/datore di lavoro può instaurare qualunque rapporto di lavoro. Tali rapporti di lavoro potranno essere subordinati o autonomi, ovvero collaborazioni coordinate a progetto. Potranno essere utilizzati anche i nuovi contratti cosiddetti atipici e flessibili previsti dal d.lgs. n. 276 del 2003. La presenza di tale categoria di lavoratori potrebbe non essere indifferente ai fini della riconducibilità o meno della cooperativa sociale nell'area della mutualità prevalente ai sensi dell'art. 2512 c.c. Infatti la possibilità di fruire dei benefici fiscali, riservata soltanto alle cooperative a mutualità prevalente, è condizionata non più soltanto dalla presenza negli statuti delle cooperative delle clausole mutualistiche individuate dalla legge (oggi l'art. 2514 c.c.), ma anche dall'osservanza e dalla documentazione dei criteri di prevalenza, secondo il complesso disposto degli artt. 2512 e 2513 c.c. (Schirò, 2004, p. 99). Va tuttavia rilevato che in base all'art. 111-*septies*, disp. att. c.c.<sup>29</sup> tutte le cooperative sociali che rispettino le norme di cui alla l. n. 381 del 1991 sono considerate cooperative a mutualità prevalente indipendentemente dal rispetto dei criteri di prevalenza di cui all'art. 2513 c.c.

### *Rapporti in cui vengono dedotte prestazioni di lavoro dei soci*

Si possono distinguere tre diverse categorie di soci: i soci lavoratori ordinari, i soci persone svantaggiate, i soci volontari. Il regolamento interno potrebbe rappresentare lo strumento ideale per gestire e coordinare tra di loro i rapporti "ulteriori" che la cooperativa può intrattenere con tale tipologia di soci. Per quanto riguarda specificatamente i soci volontari, subito dopo l'emanazione della l. n. 381 del 1991 la dottrina maggioritaria aveva tracciato un parallelismo tra prestazione lavorativa gratuita offerta dall'aderente all'organizzazione di volontariato di cui alla l. n. 266 del 1991 e quella dedotta dal socio volontario della cooperativa sociale stabilendo che in entrambi i casi si trattasse di semplice adempimento del contratto associativo al più configurandola come prestazione accessoria (*ex art. 2345 c.c.*) sempre riconducibile al solo vincolo associativo (Dondi, 2001, p. 559).

Invero queste teorie che propugnavano l'unicità del rapporto ricalcavano e si richiamavano espressamente alla giurisprudenza allora dominante in materia di qualificazione della posizione del socio lavoratore di cooperativa.

<sup>29</sup> L'art. 111-*septies* disp. att. c.c. è stato inserito dall'art. 9, comma 1, lett. f), d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6, a decorrere dal 1° gennaio 2004.

La l. n. 142 del 2001 ha oramai sovvertito tale principio ed introdotto quello della duplicità dei rapporti (associativo e di lavoro). Per tale ragione non è azzardato sostenere che il socio volontario di cooperativa sociale possa instaurare contestualmente o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto avente ad oggetto l'esecuzione della prestazione a titolo gratuito. L'inciso dell'art. 1, comma 3 della l. n. 142 del 2001 secondo cui il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in "qualsiasi altra forma", sembra infatti attagliarsi perfettamente alla fattispecie del lavoro volontario<sup>30</sup>.

Il regolamento potrebbe pertanto costituire anche in questo caso la fonte privilegiata per la disciplina non solo del rapporto con i lavoratori svantaggiati, ma anche del lavoro volontario individuando: i casi in cui gli amministratori possono ricorrervi, le posizioni/mansioni che possono essere attribuite a volontari, i rapporti con gli altri soci lavoratori, gli obblighi nei confronti degli utenti, il regime dei rimborsi, il regime dei controlli, ecc.

## 11. Il contenuto del regolamento interno: il piano di crisi e di avviamento

Particolare interesse suscitano i riferimenti alla facoltà dell'assemblea di deliberare un piano di crisi ed un piano di avviamento.

Una lettura frettolosa della lett. e) dell'art. 6 autorizza a sostenere che il regolamento possa contemplare disposizioni che, in caso di difficoltà economiche della cooperativa, obblighino il singolo socio a contribuire alla soluzione della crisi con forme di apporto di qualunque natura, anche finanziaria.

La legge definisce tale competenza dell'assemblea in termini talmente generali e vaghi, da ritenere difficilmente sostenibile una tesi che fondi su tale disposizione l'attribuzione all'assemblea di un potere

<sup>30</sup> Per quanto riguarda la natura giuridica di questo ulteriore rapporto la soluzione più coerente sembra essere quella di ricondurre tale rapporto non all'art. 2094 c.c. bensì all'art. 1322, comma 2 c.c. (si tratta di un rapporto contrattuale non associativo cui in generale non si applicherà la disciplina del rapporto tipico di lavoro, salvo quello che riguarda l'integrità fisica e morale dei lavoratori, né si applicherà la disciplina collettiva). Costituirebbe invece un'inutile complicazione attribuire natura associativa anche a questo ulteriore rapporto considerato che la partecipazione nonché i diritti di gestione e controllo della compagine sociale sono già garantiti dal vincolo societario.



nuovo rispetto a quelli previsti dalla normativa vigente e tanto invasivo nei confronti dei soci. In effetti la previsione di una facoltà siffatta si risolverebbe in sostanza nell'attribuzione all'organo assembleare del potere di disposizione di diritti che dovrebbero ritenersi già facenti parte del patrimonio dei singoli soci.

Quando l'art. 2377 c.c. fa riferimento alle deliberazioni "prese in conformità della legge e dell'atto costitutivo", introduce uno strumento di tutela a favore del socio prima di tutto proprio nei confronti di deliberazioni assembleari che invadono una competenza di cui l'organo assembleare non è dotato. Si tratta principalmente di quelle deliberazioni che risultano lesive di diritti individuali dei soci, di posizioni di cui cioè la società non può disporre in quanto estranee all'ambito di operatività dello stesso contratto sociale (Genco, 1999, p. 87).

Certa dottrina non ha mancato di stigmatizzare un'interpretazione estensiva della norma evidenziando che essa, si presenterebbe "come un *unicum*, all'interno del sistema del diritto societario in cui si esclude, con l'eccezione dell'art. 2615 *ter*" in tema di società consortili, "che i soci debbano essere tenuti a prestazioni in denaro ulteriori rispetto ai conferimenti iniziali. Trascurando, per il momento, le ricadute sistematiche che un tale assetto normativo potrebbe comportare, emergerebbe poi il dubbio di come la cooperativa possa disporre, nel rispetto della *privacy*, di conoscenze specifiche circa le 'disponibilità e capacità finanziarie' dei soci" (Rossi, 2004, p. 61).

D'altra parte non va dimenticata la nota pronuncia della Corte di cassazione<sup>31</sup> che, contrastando una prassi alquanto diffusa in passato, ha dichiarato la nullità, per deviazione dallo scopo essenziale del rapporto societario, della deliberazione con cui l'assemblea di una società cooperativa a responsabilità limitata non aveva deliberato un vero e proprio aumento di capitale, attribuendo ai soci la facoltà di sottoscriverlo, bensì aveva aumentato la quota sociale imponendone la sottoscrizione per la relativa entità e prevedendo l'esclusione del socio in caso di mancata nuova sottoscrizione.

Per far fronte alla crisi, gli amministratori avranno la possibilità di utilizzare gli strumenti già previsti nel nostro ordinamento, quali il prestito sociale (art. 12 della l. 127/1991; art. 13 del d.p.r. 601/1973; l. 59/1992 e art. 11 T.u.l.b., delibera Circ. del 3 marzo 1994), il ricorso a soci sovventori, il finanziamento attraverso l'emissione di azioni di partecipazione cooperativa od obbligazioni (art. 58 della l. 448/1998,

<sup>31</sup> Cass. n. 654 del 1994, in *FI*, 1995, I, 257, con nota di Zucco; in *Giur. Comm.*, 1995, II, 15, con nota di Genco; in *Giur. Comm.*, 1995, II, 184, con nota di Buonocore; in *Dir. Fall.*, 1994, II, 1093; in *Riv. Not.*, 1994, 1482; in *Riv. Coop.*, 1995, fasc. 20, 29.

legge finanziaria per il 1999) ecc. o coinvolgere tutta la base della cooperativa e tentare di ottenere in sede di delibera assembleare l'unanimità dei consensi. A tal proposito si segnala una recente sentenza della Suprema corte<sup>32</sup> che, pur riferendosi al regime *ante* riforma, ha chiarito che se il socio di una società cooperativa di lavoro non ha partecipato alla deliberazione con la quale diritti soggettivi perfetti del singolo socio (nella specie si trattava del diritto al compenso per lavoro straordinario svolto) sono stati conferiti nelle casse della società, non avendo l'assemblea alcun potere di disporre, con atto unilaterale, di quei diritti, la delibera è nulla per impossibilità dell'oggetto, ai sensi dell'art. 2379 c.c., essendo inidonea a produrre l'effetto di estinguere il credito del socio, o di obbligarlo alla cessione del suo diritto, e la nullità è rilevabile d'ufficio *ex art.* 1421 c.c.<sup>33</sup>.

Al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, l'assemblea avrà la facoltà di deliberare un piano di avviamento; in questo caso la delibera dell'assemblea non è sufficiente, dato che le condizioni e le modalità del piano dovranno essere previste dai contratti collettivi nazionali di settore o della categoria affine.

Il piano di avviamento è volto a favorire i processi di *start up* di nuova imprenditorialità cooperativa e, ovviamente, con essi, la creazione di nuovi posti di lavoro.

La necessità di un previo accordo collettivo induce a ritenere che i contenuti delle misure deliberate dall'assemblea incideranno solo sul piano del rapporto di lavoro e non su quello associativo. In questo caso, cioè, non sarà possibile imporre ai soci l'obbligo di conferimenti in denaro ulteriori rispetto al capitale sociale sottoscritto, mentre, l'assemblea potrà utilizzare strumenti in grado di incidere non solo sugli elementi retributivi (compresi i minimi contrattuali), ma anche sulle altre condizioni di lavoro sempre che si collochino nella disponibilità della contrattazione collettiva.

La predisposizione di tali piani che dovrebbe essere corredata da un *business plan* capace di individuare non solo la durata della fase

<sup>32</sup> Cass. 7 marzo 2005, n. 4822.

<sup>33</sup> Per quanto riguarda la rinuncia del socio lavoratore al diritto alla liquidazione del Tfr la stessa Corte di cassazione ha ulteriormente stabilito che poiché trattasi di "diritto futuro, la rinuncia - mediante partecipazione alla deliberazione dell'assemblea e sottoscrizione del relativo verbale - effettuata dal socio lavoratore di una società cooperativa, allo stesso modo di quella effettuata dal lavoratore subordinato al quale è equiparato *ex art.* 24 della legge n. 196 del 1997, è radicalmente nulla ai sensi degli artt. 1418, secondo comma, e 1325 cod. civ., per mancanza dell'oggetto, non essendo ancora il diritto entrato nel patrimonio del lavoratore e non essendo sufficiente l'accantonamento delle somme già effettuato".

di avviamento, ma anche “le scelte operative da effettuare, la corrispondente fattibilità tecnica ed economica, l’indagine di mercato ed il livello di confronto con la concorrenza, la previsione delle risorse economiche e finanziarie necessarie ed il grado di economicità dell’investimento in riferimento diretto al rendimento atteso”, potrebbe costituire anche una sorta di “precondizione di particolare rilievo per l’accesso a contributi pubblici finalizzati alla creazione di nuova occupazione” (Mosconi, 2001, p. 53).

Nuova declinazione di mutualità esterna, il piano di avviamento presenta qualche assonanza con i contratti di solidarietà cosiddetti offensivi e soprattutto con quegli strumenti incentivanti come i contratti di riallineamento, gli attuali “programmi di emersione” ed i contratti d’area, i quali, come è noto, implicano, per un tempo determinato, oneri minori per i datori di lavoro (ivi compresi i vantaggi degli sgravi e della fiscalizzazione degli oneri sociali) al fine di promuovere nuove iniziative imprenditoriali soprattutto nelle aree a più basso sviluppo economico.

Sarà compito delle organizzazioni sindacali in sede di redazione degli accordi di cui all’art. 6, ed alle Centrali cooperative nell’ambito del lavoro di predisposizione degli schemi di regolamento, coordinare la disciplina di tale nuovo istituto con i precedenti per sfruttarne al meglio tutte le potenzialità.

## 12. La certificazione del regolamento

L’art. 82 del d.lgs. n. 276/2003 estende la procedura di certificazione<sup>34</sup> anche al regolamento interno per quanto riguarda la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori, ai sensi dell’art. 6 della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Con questo articolo l’istituto della certificazione del regolamento interno, già previsto nell’elaborato dalla stessa commissione Zamagni, espunto nel corso dei lavori parlamentari dal disegno di legge sulla riforma della posizione del socio lavoratore, ritorna infine come ipotesi speciale all’interno del titolo VIII del decreto delegato.

La dottrina non ha mancato di rilevare come lo strumento della certificazione mal si concili con il regolamento, atto tipicamente unilaterale (Nogler, 2003, p. 110).

<sup>34</sup> Vallebona, 1992, p. 479; Biagi, 1998, p. 12; Biagi, Tiraboschi, 1999, p. 571; Speciale, 2003, p. 284; Garofalo, 2003, p. 117.

In realtà può essere sostenuta una diversa interpretazione più rispettosa della *ratio* sottesa alla disposizione in esame. Se le cooperative predisporranno regolamenti contenenti contratti di lavoro *standard* dettagliati, pronti cioè per essere sottoscritti, è evidente che la certificazione del solo regolamento comporterebbe il vantaggio per le cooperative ed i singoli soci lavoratori di non dover nuovamente subire un procedimento di certificazione per i singoli contratti di volta in volta stipulati. In questo modo il procedimento di certificazione del regolamento avrebbe come effetto finale quello della certificazione dei singoli contratti e ciò potrebbe condurre (conformate agli auspici del legislatore) ad una riduzione del contenzioso.

Va tuttavia chiarito che questa soluzione potrebbe reggere solo nel caso in cui ci fosse una perfetta coincidenza tra contratto *standard* previsto nel regolamento e contratto effettivamente concluso con il singolo socio. Qualora dovessero riscontrarsi difformità sensibili tale procedura non potrebbe conferire la "piena forza legale" ai singoli contratti di lavoro che dovrebbero essere certificati separatamente con procedura *ad hoc*. Per quanto riguarda la procedura di certificazione, le deroghe rispetto alla disciplina generale introdotte dall'art. 83 riguardano esclusivamente l'individuazione dei *certifier*: specifiche commissioni istituite presso le Direzioni provinciali del lavoro e le province, presiedute da un presidente indicato dalla provincia e costituite in maniera paritetica da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative.

### 13. Conclusioni

Il regolamento può rappresentare un utile strumento non solo di controllo per revisori, autorità amministrative e giudici circa la genuinità della natura cooperativa del singolo ente, ma al contempo costituire una *disclosure* relativa alle scelte gestionali della cooperativa che permetta all'aspirante socio di valutare il vantaggio mutualistico che le regole per lo svolgimento dell'attività mutualistica sono in grado di garantirgli. Il regolamento può infine rappresentare uno strumento di pianificazione delle scelte imprenditoriali della cooperativa capace di attirare capitale di rischio ovvero nel caso delle cooperative sociali idoneo a catalizzare l'attenzione dell'ente pubblico incentivandolo a finanziare progetti o a siglare appalti.

In realtà le aspettative circa la portata e gli effetti di tale strumento regolativo non sembrano siano state del tutto soddisfatte<sup>35</sup>. Se parte della dottrina sembra aver eccessivamente enfatizzato l'importanza di tale istituto o fornito interpretazioni affatto peculiari di talune disposizioni contenute nell'art. 6 l. n. 142 del 2001, contribuendo idealmente a far avanzare quel processo di "controriforma" iniziato all'indomani della pubblicazione della l. n. 30 del 2003, dal lato dei soggetti direttamente coinvolti, il differimento avvenuto per ben tre volte del termine di adozione del regolamento (a cui si deve aggiungere un tentativo di differimento ulteriore alla fine del 2004<sup>36</sup>) non pare lasci presagire un atteggiamento particolarmente disponibile degli enti mutualistici a dotarsi di tale nuovo strumento. Se dovesse prevalere una logica meramente aziendalistica, votata all'incremento della produttività a discapito della qualità del lavoro e finalizzata al massimo ribasso nelle gare pubbliche, gli amministratori si limiteranno a predisporre regolamenti di mero adeguamento formale al dettato legislativo evitando accuratamente di definire limiti effettivi al proprio potere di gestione del lavoro.

Non ci si può quindi stupire più di tanto se i regolamenti *standard* predisposti fino ad oggi dalle associazioni di rappresentanza del movimento cooperativo non rappresentano quella "piena interiorizzazione dell'etica cooperativistica che dovrebbe ispirare l'azione tanto dei soci come degli amministratori" (Nogler, 2006).

## Bibliografia

- Aa.Vv. (2001), *Le nuove norme su cooperative e socio lavoratore: schema di regolamento interno per le società cooperative*, Elaborata, Roma, 2001
- Alleva F. (2001), "La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa", *Le Società*, n. 6.
- Barbieri M. (2004), "Il lavoro nelle cooperative", in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il D.Lgs. n. 276/2003*, Cacucci, Bari, p. 386.
- Biagi M. (1998), "La 'flessibilità certificata' del socio di cooperativa", *GL*, 38, p. 12.
- Biagi M., Mobiglia M. (2001), "La nuova disciplina applicabile al socio lavoratore di cooperativa", *GL*, p. 13.
- Biagi M., Tiraboschi M. (1999), "Le proposte legislative in materia di lavoro para-

<sup>35</sup> Tra i primi delusi lo stesso Marco Biagi. Cfr. Aa.Vv., 2001; il volume raccoglie gli atti della giornata di studio, svoltasi a Bologna il 22 giugno 2001, sulla legge 3 aprile 2001, n. 142 recante "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore".

<sup>36</sup> Si rinvia alla nota 1.

- subordinato: tipizzazione di un *tertium genus* o codificazione di uno statuto dei lavori?", *LD*, p. 571.
- Carboni B. (1995), "Le imprese cooperative e le mutue assicuratrici", *Trattato Rescigno*, XVII, Torino, p. 500.
- Cavazzuti F. (2004), "Il socio lavoratore fra disciplina speciale e codice civile", *Giur. Comm.*, p. 231.
- Ceccherini A. (2002), "Il nuovo controllo giudiziario ed il controllo interno", *Le Società*, p. 953.
- Costi R. (1998), *Corporazione e corporate governance, regole e responsabilità sociale per un mercato efficiente*, Roma.
- De Angelis L. (2001), "Il lavoro nelle cooperative dopo la L. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali", *LG*, 9, p. 813.
- De Luca M. (2001), "Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001, n. 142)", *FI*, 12, IV, p. 237.
- Di Maio M. (2006), *L'impresa sociale - Le nuove opportunità del Terzo Settore dopo il D.Lgs. n. 24 marzo 2006, n. 155*, Edizioni Simone.
- Dondi G. (2001), *Cooperative di produzione e lavoro: primi appurati sulla riforma della posizione del socio lavoratore*, mimeo, p. 5.
- Garofalo M.G. (2003), "La legge delega sul mercato del lavoro: prime osservazioni", *RGL*, p. 117.
- Genco R. (1999), *Diritto delle società cooperative*, Maggioli, Rimini, p. 87.
- Gragnoles E. (2001), *La legge 142/2001*, intervento al Convegno "Aspetti attuativi della legge 142/2001", Firenze, 18-19 settembre, p. 16.
- Gremigni P. (2006), "La nuova disciplina dell'impresa sociale", *GL*, 20, p. 30.
- Meliadò G. (2003), "Nuove incertezze per il lavoro cooperativo", *FI*, c. 136 ss.
- Miscione M. (2001), "Il socio lavoratore di cooperativa", *Inserito DPL*, 34, p. III.
- Mosconi R. (2001), "Il regolamento interno: un documento essenziale e programmatico", in *Il socio lavoratore nelle società cooperative*, *Le monografie di Diritto e Pratica delle Società*, n. 1, giugno, p. 53.
- Mosconi R. (2006), "Nasce un nuovo modello organizzativo a presidio del divieto di distribuire utili", *GD*, 33, p. 26.
- Nogler L. (2002), "Il regolamento interno - Commento sub art. 6", in Nogler L., Tremolada M., Zoli C. (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *NLCC*, 2-3, p. 463.
- Nogler L. (2003), "Il nuovo istituto della 'certificazione' dei contratti di lavoro", *MGL*, 3, p. 110.
- Nogler L. (2006), "La sfida della qualità del lavoro subordinato del socio lavoratore", in Salani M.P. (a cura di), *Lezioni cooperative*, Il Mulino, Bologna.
- Palladini S. (2006), *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, Padova.
- Paolucci L.F. (2001), *La legge 142 e le innovazioni sui soci lavoratori*, relazione presentata alle "Giornate di Studio sull'Applicazione della legge 142", Confcooperative, Bologna, del 22 giugno, mimeo, p. 18.
- Ragazzini G. (2001), *Nuove norme in materia di società cooperative*, Zanichelli, Bologna,

p. 809.

Riverso R. (2001), *Questioni processuali della legge 142/2001*, relazione presentata al Convegno "La riforma del lavoro in cooperativa" tenutasi a Ravenna, il 12 novembre, mimeo, p. 26.

Rossi A. (2004), "Il regolamento interno... due anni dopo", in Montuschi L., Tullini P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, Torino, p. 67.

Schirò S. (2004), "Mutualità e scopo di lucro nelle cooperative settoriali", in Marasà G. (a cura di), *Le cooperative prima e dopo la riforma del diritto societario*, Cedam, Padova, p. 99.

Speziale V. (2003), "La certificazione dei rapporti di lavoro nella legge delega sul mercato del lavoro", *RGL*, I, p. 284.

Tartaglione L. (2003), "Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa", *GL*, 10, p. 70.

Tremolada M., Zoli C. (a cura di) (2002), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *NLCC*, n. 2-3, p. 463.

Vallebona A. (1992), "Norme inderogabili e certezza del diritto: prospettive per la volontà assistita", *Dir. Lav.*, p. 479.

Vedani D. (2001), "Le novità per il socio lavoratore di cooperativa", *DPL*, 20, p. 1308.

Verrucoli P. (1962), (voce) "Cooperative", *Enc. Dir.*, X, Milano, p. 602.

Zoli C. (2003), "Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa", in Carinci M.T. (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, p. 300.

## **Brevi note sulla partecipazione dei lavoratori nelle cooperative (e nelle imprese) sociali**

*Antonio Fici*

### **Sommario**

*1. Il problema della partecipazione dei lavoratori nelle cooperative sociali - 2. Il coinvolgimento dei lavoratori nel decreto legislativo sull'impresa sociale - 3. Impresa sociale e coinvolgimento dei lavoratori - 4. Forme di coinvolgimento dei lavoratori - 5. Il ruolo degli statuti delle imprese sociali - 6. (Segue). Gli statuti delle cooperative sociali - 7. Partecipazione alla gestione e partecipazione finanziaria*

### **1. Il problema della partecipazione dei lavoratori nelle cooperative sociali**

In generale, la partecipazione è una forma di coinvolgimento dei lavoratori nell'attività e nelle decisioni dell'impresa. La partecipazione si può attuare in diversi modi (ad esempio, prevedendo che un membro dell'organo direttivo o dell'organo di controllo della società sia nominato o designato dai lavoratori della società) e può essere scelta volontaria di un'impresa oppure misura imposta dalla legge<sup>1</sup>. Nell'affrontare il tema della partecipazione dei lavoratori nell'impresa cooperativa sociale, è necessario svolgere una premessa sul particolare ambito del tema in questa specifica forma di impresa. Tutte le società cooperative sono strutturalmente riconducibili a tre tipologie: le cooperative di consumo, le cooperative di lavoro, le coo-

<sup>1</sup> Per un approfondimento, sia consentito rinviare a Fici, 2004, *passim*.



perative di produzione. Di tale classificazione ha oggi preso atto anche il legislatore, come si evince dalla lettura dei novellati artt. 2512 e 2513, c.c.

Nelle prime sono soci (ed anche *stakeholder*, ossia interessati e beneficiari) i fruitori dei beni o servizi prodotti dalla cooperativa; nelle seconde i lavoratori della cooperativa; nelle terze coloro che apportano beni o servizi di cui la cooperativa si avvale per lo svolgimento dell'attività produttiva.

Se nelle cooperative di consumo e di produzione, il tema della partecipazione dei lavoratori si pone in termini identici che nelle imprese capitalistiche, nelle cooperative di lavoro, invece, è necessario precisare, da un lato, che di partecipazione deve parlarsi non già con riguardo ai soci lavoratori (questi ultimi, infatti, partecipano in quanto soci, e non in quanto lavoratori), ma ai lavoratori non soci, dall'altro, che realizzare forme di partecipazione dei lavoratori impone di tenere conto del fatto che tale partecipazione è destinata a compiersi in un'impresa gestita da lavoratori.

La cooperativa sociale è strutturalmente riconducibile a tutte e tre le tipologie di cooperativa sopra individuate.

Ferma restando infatti la sua particolare finalità - cioè il perseguimento dell'interesse generale - che la distingue dalla cooperativa ordinaria del codice civile<sup>2</sup>, la cooperativa sociale, sia essa di tipo a) o di tipo b), potrebbe avere come soci (ma non già necessariamente *stakeholder*) i propri lavoratori, gli apportatori di beni o servizi, i fruitori, e dunque strutturarsi come cooperativa di lavoro, di produzione o di consumo.

Anche per le cooperative sociali vale dunque l'avvertenza valida per le cooperative in genere, cioè che quello della partecipazione dei lavoratori è un argomento affatto peculiare quando trattato e collocato nell'ambito di una cooperativa di lavoro.

Quello della partecipazione dei lavoratori non è peraltro un argomento che ha necessari punti di contatto con la cooperazione sociale.

Il particolare statuto delle cooperative sociali (la legge 8 novembre 1991, n. 381) non prevede che le cooperative sociali debbano attuare forme di partecipazione dei lavoratori, né risulta che le cooperative sociali abbiano spontaneamente realizzato misure di tal tipo nella prassi.

Solo in un passaggio la legge 381/91 sembra accennare al tema della partecipazione, allorché prescrive che le persone svantaggiate deb-

<sup>2</sup> Sulla funzione delle cooperative sociali e sull'individuazione dei suoi beneficiari, cfr. Fici, 2004, p. 75 ss.; Borzaga, Fici, 2004, p. 151 ss.; Borzaga, Fici, 2005, p. 317 ss.

bano, compatibilmente con il loro stato, essere socie delle cooperative sociali di tipo b). Ma in realtà non è qui in questione l'imposizione di un obbligo di partecipazione in capo alle cooperative sociali, bensì di ammissione di determinati terzi (le persone svantaggiate) nella base sociale. Ed allora il profilo esula dal tema della partecipazione dei lavoratori, che dal punto di vista logico presuppone la non identificazione tra lavoratori e soci (proprietari) dell'impresa, come già sopra si cercava di spiegare chiarendo che la cooperativa di lavoro non è un'impresa partecipata dai lavoratori, bensì un'impresa di proprietà di questi ultimi.

L'interesse per l'analisi del tema della partecipazione dei lavoratori nelle cooperative sociali nasce allora dalla lettura del recente decreto sull'impresa sociale che, nei termini che vedremo, impone la partecipazione dei lavoratori in tutte le organizzazioni imprenditoriali (comprese le cooperative sociali<sup>3</sup>) che intendano assumere la qualifica di impresa sociale e sfruttarla sul mercato. Alle disposizioni del decreto occorre dunque rivolgere adesso l'attenzione.

## **2. Il coinvolgimento dei lavoratori nel decreto legislativo sull'impresa sociale**

L'articolo 12 del decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155, di disciplina dell'impresa sociale, è dedicato al "coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività".

Al primo comma di questo articolo, dopo una clausola di salvezza ("ferme restando le normative in vigore"), si prevede che "nei regolamenti aziendali o negli atti costitutivi (delle imprese sociali) devono essere previste forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività".

Il secondo comma definisce il coinvolgimento - con formula ripresa quasi letteralmente, ancorché con varianti non irrilevanti, dalle direttive comunitarie in materia di coinvolgimento dei lavoratori<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Da osservare infatti che, nel decreto sull'impresa sociale, le cooperative sociali sono considerate imprese sociali solo se rispettano le norme in tema di partecipazione di lavoratori ed utenti e di redazione del bilancio sociale (cfr. art. 17, comma 3).

<sup>4</sup> Cfr. art. 2, lett. h), Direttiva 2003/72/Ce del 22 luglio 2003, che completa lo statuto della società cooperativa europea (Sce) di cui al regolamento n. 1435/2003. Con d.lgs. 19 agosto 2005, n. 188 (in G.U., 21 settembre 2005, n. 220), è stata già attuata la direttiva 2001/86/Ce in materia di coinvolgimento dei lavoratori nella società europea (Se) di cui al regolamento n. 2157 dell'8 ottobre 2001.

Il coinvolgimento dei lavoratori nella disciplina di Se e Sce è sempre indiretto perché si attua per mezzo dei rappresentanti dei lavoratori, mentre nella disciplina dell'impresa sociale - non

- come “qualsiasi meccanismo, ivi comprese l’informazione, la consultazione o la partecipazione, mediante il quale lavoratori e destinatari delle attività possono esercitare un’influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell’ambito dell’impresa, almeno in relazione alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati”.

Con queste disposizioni si è così data attuazione alla legge delega, nel punto in cui essa stabiliva doversi prevedere “forme di partecipazione nell’impresa anche per i diversi prestatori d’opera e per i destinatari dell’attività” (art. 1, comma 1, lett. b), n. 10, legge 13 giugno 2005, n. 118)<sup>5</sup>.

### 3. Impresa sociale e coinvolgimento dei lavoratori

Prima ancora di esaminare la norma e di rendersi conto di come difficilmente essa, in assenza di “buona volontà” delle imprese sociali nel dare attuazione al precetto, potrà realizzare le finalità per cui è stata pensata, è necessario tentare di comprendere appunto quali siano queste finalità.

Non vi è infatti un immediato collegamento tra il tema del coinvolgimento dei lavoratori e quello dell’impresa sociale.

L’impresa sociale è un’organizzazione che produce senza scopo di lucro beni o servizi di utilità sociale.

In conseguenza dell’ampia formula di cui all’articolo 1, comma 1, possono rivestire la qualifica di imprese sociali tutte le organizzazioni che producano senza scopo di lucro beni o servizi di utilità sociale, indipendentemente da quale sia la forma giuridica da queste adottata.

Impresa sociale può pertanto essere un’associazione, una fondazione, una società per azioni, una società cooperativa, e così via. La struttura organizzativa dell’ente non ha infatti rilevanza ai fini della qualifica di impresa sociale. Ciò che importa sono attività e finalità, non già che l’ente sia organizzato in base al principio capitalistico o al principio personalistico o al principio manageriale puro o ad altro principio organizzativo. Non interessa ai fini della qualifica di un’organizzazione come impresa sociale che i diritti di controllo dell’impresa spettino a coloro che conferiscono capitale o altri fattori della produzione, oppure agli amministratori ovvero a coloro, estranei

essendovi alcun riferimento ai rappresentanti - potrebbe anche essere diretto.

<sup>5</sup> Per un primo commento alla disposizione contenuta nella legge delega, cfr. Bolego, 2005, p. 147 ss.

alla struttura dell'ente, che abbiano il potere di nominarli.

Sotto altro profilo, occorre sottolineare che l'impresa sociale non persegue l'interesse dei lavoratori, ma gli interessi direttamente o indirettamente sottesi alla prestazione di beni o servizi di utilità sociale. Unica eccezione parrebbe essere quella dell'impresa sociale di inserimento lavorativo di persone svantaggiate ai sensi dell'articolo 2, comma 2, d.lgs. 155/2006. Ma in quest'ultimo caso, in verità, la qualità di beneficiario coincide con quella di lavoratore, ed anzi prevale su quest'ultima. Per cui, a ben vedere, non si tratta di una deroga al principio.

Oscure sono dunque le ragioni per cui, nell'ambito di una disciplina sull'impresa sociale che si disinteressa dei profili organizzativi e mira al perseguimento dell'interesse generale, sia stato previsto il coinvolgimento dei lavoratori. Senza peraltro considerare, da un lato, che il coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa è misura i cui effetti ed il cui gradimento sono in generale controversi, dall'altro, che dare rappresentanza ad interessi diversi da quelli dei principali *stakeholder* dell'impresa sociale (i destinatari dei beni e servizi ed i lavoratori svantaggiati) può tradursi in un appannamento della *mission* delle imprese sociali o comunque in una maggiore difficoltà di realizzazione degli obiettivi istituzionali e in un sicuro aumento dei costi organizzativi.

Tale scelta, comunque, avrebbe l'effetto di rendere l'impresa sociale un'impresa "obbligata" ad essere socialmente responsabile, realizzando un'evidente contraddizione, posto che le misure di responsabilità sociale d'impresa o sono spontanee o non sono tali<sup>6</sup>. E anche considerato che, se s'intende dare attuazione alla norma costituzionale di cui all'art. 46, la partecipazione dei lavoratori alla gestione dovrebbe essere incentivata dal legislatore in qualsiasi impresa e non solo in quella sociale, che peraltro di per sé già contribuisce al perseguimento del bene comune in virtù dell'attività che svolge e delle finalità (non egoistiche) che persegue.

Ciò rilevato, la fattispecie normativa è comunque talmente elastica da rendere di fatto il coinvolgimento dei lavoratori atto spontaneo delle imprese sociali piuttosto che dovuto, come d'altronde appare più efficiente che sia.

<sup>6</sup> Sul tema dei rapporti tra partecipazione dei lavoratori e responsabilità sociale d'impresa, cfr. Fici, 2004, p. 46 ss.

#### 4. Forme di coinvolgimento dei lavoratori

Ed infatti il decreto affida agli statuti la previsione di “forme di coinvolgimento” dei lavoratori, e definisce ampiamente il coinvolgimento come “qualsiasi meccanismo”, compresa la semplice informazione, mediante il quale i lavoratori possono esercitare un’influenza sulle decisioni dell’impresa. Precisando peraltro che il coinvolgimento può limitarsi alle questioni che incidono direttamente sulle condizioni di lavoro.

La discrezionalità delle imprese sociali nell’attuare il precetto è dunque molto ampia, per cui la realizzazione di effettive forme di partecipazione dei lavoratori, estesa alle decisioni gestionali e non solo limitata alle condizioni di lavoro, rimane affidata alle scelte dell’impresa sociale nei regolamenti aziendali o negli statuti. Peraltro, allo stato della legislazione, che affida al Ministero del lavoro i controlli sulle imprese sociali (art. 16), difficilmente potrà imputarsi alle imprese sociali un’applicazione elusiva delle norme sulla partecipazione.

Il decreto sull’impresa sociale impone (non già la partecipazione, bensì) il coinvolgimento dei lavoratori, nominando quali forme non esclusive di coinvolgimento l’informazione, la consultazione e la partecipazione, che peraltro non definisce.

In tal modo, il decreto legislativo non ha osservato pedissequamente la legge delega, dacché quest’ultima faceva riferimento alla “partecipazione” dei lavoratori. Se ci attenessimo alla lettera della legge delega, saremmo pertanto di fronte ad una delega male attuata.

Coinvolgimento e partecipazione, infatti, non sono nozioni identiche. Il coinvolgimento comprende la partecipazione, insieme con l’informazione, la consultazione e qualsiasi altro meccanismo idoneo a consentire l’esercizio di un’influenza sulle decisioni dell’impresa. La partecipazione è forma (più) forte di coinvolgimento rispetto ad informazione e consultazione, salvi naturalmente altri meccanismi che consentano un coinvolgimento ancora più robusto.

Informazione, consultazione e partecipazione sono dunque tre forme di coinvolgimento dei lavoratori che potranno essere adottate dalle imprese sociali. Ma non le uniche, posto che il riferimento a “qualsiasi meccanismo” lascia in astratto le imprese sociali libere di applicare forme diverse di coinvolgimento, non riconducibili alle tre nominate. Informazione, consultazione e partecipazione sono forme di coinvolgimento definite dalle direttive comunitarie che si occupano della realizzazione di queste fattispecie nella società europea e nella società cooperativa europea.

L'informazione è la procedura finalizzata a consentire la valutazione dell'impatto di un problema che riguarda l'impresa e l'eventuale preparazione di consultazioni<sup>7</sup>.

La consultazione consiste nell'apertura di un dialogo e di uno scambio di opinioni finalizzata alla formulazione da parte dei lavoratori di un parere in merito a certe decisioni dell'impresa<sup>8</sup>.

La partecipazione si realizza con l'influenza dei lavoratori nelle attività dell'impresa mediante il diritto di eleggere o designare alcuni dei membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'ente, oppure il diritto di raccomandare la designazione di alcuni o di tutti i membri dell'organo di vigilanza o di amministrazione dell'ente e/o di opporvisi<sup>9</sup>.

In definitiva, data la vigente normativa, le imprese sociali non sono obbligate a rendere partecipi i propri lavoratori, bensì soltanto a coinvolgerli, anche semplicemente informandoli sui problemi che riguardano l'impresa rispetto ai rapporti di lavoro.

Le imprese sociali potranno però prevedere forme più forti di coinvolgimento, quale la partecipazione dei lavoratori negli organi dell'ente, compreso il suo organo amministrativo.

## 5. Il ruolo degli statuti delle imprese sociali

Gli statuti delle imprese sociali assumeranno un ruolo centrale nella definizione delle forme concrete di coinvolgimento dei lavoratori.

Innanzitutto occorrerà scegliere quale tipologia generale di coinvolgimento attuare, nell'alternativa tra informazione, consultazione, partecipazione ed altre tipologie atipiche.

Deve ritenersi che lo statuto possa alternativamente o prevedere una particolare tipologia di coinvolgimento o delegarne la scelta all'assemblea o agli amministratori dell'ente. Quest'ultima soluzione, da un lato, è preferibile perché più elastica e pertanto maggiormente idonea all'identificazione della migliore tipologia in relazione al concreto stato dell'impresa in un particolare momento, dall'altro, però può rendere più difficoltoso all'impresa sociale dimostrare il rispetto del requisito, non essendo sufficiente a tal fine produrre lo statuto, ma dovendosi altresì produrre le delibere che istituiscono le forme di coinvolgimento (fermo restando che chi controllerà dovrà verificare l'attuazione in concreto della forma di coinvolgimento,

<sup>7</sup> Cfr. art. 2, lett. i), Direttiva 2003/72/Ce.

<sup>8</sup> Cfr. art. 2, lett. j), Direttiva 2003/72/Ce.

<sup>9</sup> Cfr. art. 2, lett. k), Direttiva 2003/72/Ce.

non parendo a tal fine sufficiente la sua mera previsione in statuto, regolamenti o delibere).

In secondo luogo, stabilita la tipologia generale di coinvolgimento, lo statuto (o, per delega, le delibere degli organi dell'ente) dovrà individuare una particolare forma nell'ambito di quelle astrattamente ipotizzabili.

Ad esempio, se la tipologia prescelta è la partecipazione dei lavoratori, lo statuto dovrà stabilire se ai lavoratori è attribuito il diritto di designare un membro, o più membri, dell'organo direttivo o dell'organo di controllo interno, oppure se soltanto il diritto di concorrere all'elezione o di raccomandare la nomina di uno o più membri. Le soluzioni ipotizzabili sono numerose e dipendono anche dalla struttura organizzativa dell'impresa sociale (se cooperativa, società per azioni, società a responsabilità limitata, associazione, fondazione, ecc.), rispetto alla quale devono ovviamente essere compatibili<sup>10</sup>.

## 6. (Segue). Gli statuti delle cooperative sociali

La cooperativa sociale è sottoposta in primo luogo alle norme della propria legge istitutiva (l. 381/91), in secondo luogo, per effetto del rinvio di cui all'art. 2520, comma 1, c.c., alle disposizioni del codice civile in materia di società cooperative, in quanto compatibili (art. 2511 ss.), e in terzo luogo, per effetto del rinvio di cui all'art. 2519, c.c., a quelle del codice civile in materia di società per azioni o in materia di società a responsabilità limitata.

Gli statuti delle cooperative sociali dovranno dunque attuare il precepto di cui all'art. 12, d.lgs. 155/2006, nel quadro e nei limiti della disciplina loro applicabile.

Non è possibile in questa sede né immaginare le diverse possibili forme di coinvolgimento che un'impresa sociale potrà attuare, né tanto meno valutarne la realizzabilità da parte delle cooperative sociali.

Al limitato scopo di rendere conto di quale sia il problema, ci si limiterà a descrivere due ipotetiche situazioni.

A differenza che in passato, dopo la riforma del diritto societario è consentito alle cooperative avere amministratori esterni (cioè non soci). L'art. 2542, comma 2, c.c., infatti, stabilisce soltanto che almeno la maggioranza degli amministratori sia scelta tra soci cooperatori

<sup>10</sup> Con riguardo alla partecipazione dei lavoratori in una società cooperativa (europea), vedi, ad esempio, Fici A., "Società cooperativa europea e partecipazione dei lavoratori", di prossima pubblicazione in Fici A., Galletti D., *La società cooperativa europea*, Cedam, Padova.

o tra persone indicate da persone giuridiche socie. Evidentemente questa norma, applicabile anche alle cooperative sociali, consentirebbe a queste ultime di imporre statutariamente ai soci la scelta di un amministratore (o della minoranza degli amministratori) tra i lavoratori o i rappresentanti dei lavoratori o tra le persone indicate dai lavoratori.

La cooperativa sociale può adottare il sistema dualistico di amministrazione e controllo di cui all'art. 2409-*octies*, c.c., in alternativa a quello tradizionale.

Il sistema dualistico prevede un consiglio di gestione ed un consiglio di sorveglianza. Il primo, costituito da almeno due componenti, anche non soci, nominati dal consiglio di sorveglianza, ha l'esclusiva responsabilità della gestione. Il secondo, è costituito da almeno tre componenti ed è nominato dall'assemblea ordinaria. Il consiglio di sorveglianza, oltre alle funzioni del collegio sindacale, svolge anche alcune funzioni di competenza dell'assemblea nel sistema classico (nomina i gestori, li revoca, ne determina la retribuzione, approva il bilancio, promuove l'azione sociale di responsabilità nei confronti dei gestori). L'assemblea nomina il consiglio di sorveglianza e delibera unicamente sull'oggetto sociale e sulla struttura societaria (operazioni sul capitale, fusioni, ecc.).

Con riguardo al sistema dualistico, l'art. 2544, comma 2, stabilisce che i componenti del consiglio di sorveglianza eletti dai soci cooperatori devono essere scelti tra soci cooperatori o tra persone indicate da soci cooperatori persone giuridiche.

Stante questa disposizione sarebbe dunque impossibile per una cooperativa sociale retta secondo il sistema dualistico attuare la partecipazione dei lavoratori mediante loro accesso al consiglio di sorveglianza, talché o la partecipazione si attua mediante forme diverse o la cooperativa sociale deve rinunciare al sistema dualistico.

## **7. Partecipazione alla gestione e partecipazione finanziaria**

Il decreto sull'impresa sociale si occupa di coinvolgimento e nel suo ambito di partecipazione.

La partecipazione cui si fa qui riferimento è quella gestionale e non quella (meramente) finanziaria.

Tuttavia, una possibile modalità di realizzazione di forme di partecipazione gestionale dei lavoratori nell'impresa sociale è quella che passa attraverso la loro partecipazione al capitale dell'impresa so-



ziale (soprattutto in imprese sociali organizzate secondo il principio capitalistico). Tale modalità potrebbe anche essere un'utile strategia per perseguire contemporaneamente ulteriori obiettivi, quale innanzitutto il finanziamento dell'impresa sociale.

Non è possibile in questa sede soffermarsi *ex professo* su benefici e costi della partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle imprese, perché sarebbe necessario discutere altresì delle diverse modalità con cui la partecipazione finanziaria potrebbe realizzarsi al fine di ottimizzare il rapporto costi-benefici, di soddisfare le opposte esigenze connesse alla partecipazione, specie in rapporto alle peculiarità dell'impresa sociale ed alle sue diverse forme organizzative<sup>11</sup>.

Ci si può limitare a porre in evidenza come l'instaurare prassi di partecipazione finanziaria dei lavoratori avverrebbe oggi in un clima, anche normativo, piuttosto favorevole.

A livello europeo, il tema della partecipazione finanziaria dei lavoratori, dopo essere stato oggetto di diversi documenti e studi comunitari, è divenuto oggetto di una recente comunicazione della Commissione europea, dove è stato considerato "una priorità politica in tutta l'Unione europea"<sup>12</sup>.

A livello nazionale, nonostante ancora manchi una legislazione (sia sulla partecipazione alle decisioni, sia sulla partecipazione finanziaria), l'interesse verso l'azionariato dei dipendenti appare crescente. Il tema compare infatti nel libro bianco sul mercato del lavoro dell'ottobre del 2001, dove, nell'ambito della sezione "democrazia economica", preso atto dell'esistenza di un *deficit* culturale dell'Italia relativamente all'argomento, il Governo ha manifestato la sua intenzione di promuovere in diverso modo la partecipazione finanziaria. Così, la legge finanziaria 2004 (art. 4, comma 112, l. 24 dicembre 2003, n. 350) ha istituito un fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese. La partecipazione finanziaria è stata altresì oggetto di diversi progetti di legge depositati in Parlamento.

Se il contesto è dunque favorevole, si ritiene però che il realizzare modelli di partecipazione finanziaria dei lavoratori, che includano forme di partecipazione alle decisioni dell'impresa, sia, sul piano delle fonti, un obiettivo che solo gli statuti delle imprese potrebbero adeguatamente portare a compimento. Difficilmente infatti il legisla-

<sup>11</sup> Per questo tipo di analisi, con riguardo alle società cooperative, cfr., volendo, Fici, 2004, p. 61 ss.

<sup>12</sup> Comunicazione della Commissione, *Quadro per la promozione della partecipazione finanziaria dei lavoratori dipendenti*, 5 luglio 2002, n. COM(2002) 364, par. 1.

tore potrebbe dettare una disciplina sulla partecipazione finanziaria valida ed efficace per qualsiasi situazione. La selezione della modalità partecipativa più idonea dipende da numerose variabili (la forma giuridica, le dimensioni dell'impresa, il contesto socio-economico, il clima delle relazioni industriali, ecc.), che una legge non potrebbe *ex ante* controllare. A tal fine, sembra più appropriata una legislazione per principi che rinvii agli accordi delle parti e/o agli statuti per la definizione delle concrete modalità di partecipazione<sup>13</sup>.

Proprio quest'ultima è stata la via seguita dal decreto legislativo sull'impresa sociale, con più ampio riferimento alle misure di coinvolgimento dei lavoratori.

### Bibliografia

- Bolego G. (2005), "La partecipazione dei lavoratori nell'impresa sociale", *Impresa Sociale*, 2, p. 147 ss.
- Borzaga C., Fici A. (a cura di) (2004), *La riforma delle società cooperative*, Edizioni31, Trento, p. 151 ss.
- Borzaga C., Fici A. (2005), "Finalità e organizzazione delle cooperative sociali: alcune indicazioni dal nuovo diritto societario", in Centro Studi CGM (a cura di), *Beni comuni. Quarto rapporto sulla cooperazione sociale in Italia*, Edizioni Fondazione Giovanni Agnelli, Torino, p. 317 ss.
- Fici A. (2004), *La partecipazione finanziaria dei lavoratori nelle società cooperative in Italia*, Milano, *passim*.
- Fici A. (2004), "Cooperative sociali e riforma del diritto societario", *Riv. Dir. Priv.*, p. 75 ss.

<sup>13</sup> In tal senso, Fici A., "Società cooperativa europea e partecipazione dei lavoratori", di prossima pubblicazione in Fici A., Galletti D., *La società cooperativa europea*, Cedam, Padova.

## Il Forum

### *I rapporti di lavoro nelle cooperative sociali: le opinioni dei protagonisti*

*a cura di Giorgio Bolego*

Il tema dei rapporti di lavoro nelle cooperative sociali, cioè di quei soggetti che hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità attraverso la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi (cosiddetti di tipo a) o l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate (cosiddetti di tipo b)), si profila di centrale importanza in relazione sia alla composizione sia alle possibilità di sviluppo di tali enti nonprofit. Inoltre, in una società fortemente terziarizzata e sempre più improntata all'erogazione di servizi alla persona, le cooperative sociali rappresentano un importante strumento di incremento dei livelli occupazionali, come dimostra l'ultima rilevazione dell'Istat. Come noto, la cornice normativa in cui si colloca il rapporto tra lavoratore e cooperativa sociale è delineata dalla legge n. 381/1991: un provvedimento che presenta una connotazione fortemente promozionale. Successivamente sono state approvate diverse leggi che, innovando o integrando la regolamentazione di base, hanno prodotto dubbi interpretativi essenzialmente dovuti al coordinamento di discipline legislative ispirate a logiche diverse. Infatti, se la legge n. 381 tende ad incentivare la costituzione di soggetti privati dotati di peculiari strumenti per perseguire un interesse di carattere generale, la l. n. 142/2001 sul socio lavoratore di cooperativa tende ad introdurre una disciplina volta a tutelare gli interessi dei lavoratori attraverso la previsione del cosiddetto doppio rapporto - associativo e di lavoro - e la conseguente estensione di numerose tutele tipiche

dei lavoratori subordinati in capo ai soci lavoratori, cioè in relazione a soggetti il cui rapporto non si pone in una netta contrapposizione rispetto alla figura del datore di lavoro. Infine, con la riforma del mercato del lavoro introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 (cosiddetta legge Biagi) sono state legificate nuove tipologie contrattuali, alle quali possono ricorrere anche le cooperative sociali.

Quali sono e quali sono state le conseguenze di questi cambiamenti normativi? In che modo essi hanno influito sulle scelte della tipologia di contratto di lavoro? In che modo hanno influenzato il tema fondamentale della partecipazione dei soci lavoratori alla gestione delle cooperative? Come è stata utilizzata la flessibilità nell'ambito delle cooperative sociali? Quali difficoltà incontrano oggi le cooperative sociali nella gestione dei rapporti di lavoro con i soci lavoratori e con i lavoratori subordinati ed autonomi che soci non sono? Ancora, quali tecniche o soluzioni legislative potrebbero essere adottate al fine di assecondare la forte tendenza in atto all'espansione delle cooperative sociali?

Per discutere di queste problematiche, ampiamente trattate nelle pagine che precedono, è stato organizzato un *Forum* tra alcuni attori delle relazioni sindacali, che da diversi anni operano nell'ambito della cooperazione sociale, allo scopo di fornire un quadro della situazione dal punto di vista dei protagonisti impegnati quotidianamente nella gestione dei rapporti di lavoro e, periodicamente, nella fissazione delle regole dei rapporti lavorativi.

Al *Forum* hanno partecipato: Benito Ciucci, Responsabile servizio sindacale Confcooperative Roma e Lazio; Giuseppe Dal Zovo, Consigliere regionale responsabile delle relazioni sindacali per il Veneto di Federsolidarietà/Confcooperative Veneto; Virgilio Maiorano, Direttore della cooperativa sociale Acli, Cordenons (PN); Michelangelo Rubino, Presidente del Consorzio Icaro; Riccardo Zoffoli, Direttore del Consorzio Sol.Co Ravenna - Federsolidarietà.

**1. QUAL È IL SUO GIUDIZIO SULLE INNOVAZIONI INTRODOTTE DALLA L. N. 142/2001 SUL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA E, IN PARTICOLARE, IN CHE MODO DETTI CAMBIAMENTI HANNO INFLUITO SUI RAPPORTI INTERNI ALLE COOPERATIVE SOCIALI?**

**CIUCCI**

L'art. 9 della legge 30/03 ha apportato sostanziali modifiche alla legge 3 aprile 2001 n. 142, infatti, con la soppressione del termine "distinto" né discendente, per il legislatore, la prevalenza del rapporto associativo e di mutualità rispetto a quello di lavoro subordinato, anche nel caso di "recesso o esclusione del socio lavoratore"

e ciò nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli art. 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie relative alle prestazioni mutualistiche, tra socio e cooperativa, sono state attribuite alla competenza del giudice ordinario e sottratte al giudice del lavoro. Il Ministero del lavoro, con propria nota n. 10 del 18 marzo 2004, ribadisce che con l'intervento correttivo apportato dall'art. 9, viene fugato ogni dubbio sul fatto che il rapporto di lavoro del socio è strumentale al vincolo di "natura associativa" tanto che la stretta inerenza del rapporto lavorativo a quello sociale, determina l'inammissibilità di un'azione di "reintegra" nel posto di lavoro nell'ipotesi di recesso del rapporto sociale. Sebbene l'univocità della legge e delle direttive ministeriali, parte del sindacato, in maniera strumentale, seguita ad interpretare unilateralmente che il rapporto di lavoro del socio non è soggetto al rapporto di mutualità, provocando un contenzioso sindacale e giudiziale che inasprisce i conflitti e le relazioni sindacali. La legge 142 e l'art. 9 della legge 30, hanno apportato cambiamenti sostanziali per la vita attiva e partecipata delle cooperative.

#### **DAL ZOVO**

La l. n. 142 era stata attesa con una certa impazienza perché consentiva o avrebbe dovuto consentire di porre fine al vuoto legislativo e normativo esistente sulla posizione giuridica del socio lavoratore. Nella prima edizione del 2001, ha generato fin da subito elementi fondati di preoccupazione per la separazione netta del rapporto associativo da quello mutualistico in ordine alla prestazione lavorativa. Con le modifiche contenute nella l. n. 30/2003, tale separazione è stata ricomposta, con soddisfazione unanime del mondo della cooperazione italiana.

In ordine alle implicazioni e/o innovazioni conseguenti all'applicazione della nuova norma, ritengo sia in assoluto positivo il vincolo dell'adozione del Regolamento interno che, fra le altre cose, genera in modo fisiologico ed immediato un aspetto di visibilità e condivisione fra i soci lavoratori delle norme organizzative e funzionali interna alla cooperativa.

#### **MAIORANO**

Le innovazioni più rilevanti sono: a) il riferimento all'ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, con cui si contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali; b) tutto ciò che regola l'art. 2 in materia di diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa.

Nel primo caso si certifica e garantisce una flessibilità spesso necessaria nell'esercizio della mutualità interna; nel secondo l'applicazione del Ccnl di riferimento ai soci subordinati concorre ad impedire l'abuso dell'autonomia assembleare.

**RUBINO**

Continuiamo a "soffrire" un ritardo culturale in quanto non è marcatamente chiara (tra i soci, ma anche tra i dirigenti cooperativi) la differenza giuridica tra un rapporto di lavoro subordinato e quello tra socio lavoratore e cooperativa.

Spesso, semplificando in maniera eccessiva, si tende a ridurre il rapporto socio lavoratore a quello di lavoratore dipendente *tout court*.

**ZOFFOLI**

Non ritengo che alla data attuale vi siano stati cambiamenti significativi nei rapporti interni alle cooperative sociali che, almeno nel Centro-Nord della penisola, già da tempo avevano regolato rapporti interni attraverso regolamenti rispettosi delle norme contrattuali ed avviato una progressiva "pulizia" della compagine sociale. Anche il tema legato all'istituto del "ristorno" non incide in modo significativo, da una parte, data la diffusa scarsa possibilità remunerativa dei bilanci delle cooperative e, dall'altra, dalla forte necessità di capitalizzazione delle cooperative sia a) che b), pur per finalità diverse.

**2) SECONDO LA SUA ESPERIENZA QUALE È STATA L'INFLUENZA DELLA RIFORMA INTRODotta DALLA L. N. 142/2001 SULLA FIGURA DEL SOCIO VOLONTARIO?**

**CIUCCI**

Se non si perviene ad un chiaro quadro legislativo sul ruolo del "sistema volontariato" e degli "operatori del sistema", ma soprattutto dei confini giuridici nell'impiego di figure che operano nel variegato e complesso terzo settore, rimangono incertezze, dubbi, intrecci tra i diversi interessi produttivi e di servizi. Organizzare il volontariato in generale e del socio in particolare richiede, per l'impresa cooperativa, un cultura ed un'organizzazione di accoglienza ed operatività del "volontariato puro", oggi scarsamente presente, rispetto alla possibilità di utilizzo del 50% dei soci della cooperativa, da scrivere in apposita sezione "soci volontari". Quanta è stata l'influenza della riforma introdotta dalla legge 142/01, ritengo di scarsa rilevanza e spesso, di mistificazione della figura, nei ruoli e responsabilità d'impiego. Occorre un'iniziativa legislativa attraverso l'approvazione di un Testo unico che regolamenti l'intera materia.

### DAL ZOVO

Posto che gli effetti applicativi e normativi della l. n. 142 riguardano solo i soci lavoratori, ovvero le circostanze in cui “il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio (...)” ritengo che vi siano stati effetti positivi anche in ordine alla presenza dei soci volontari: molte realtà cooperative hanno provveduto, ad esempio, a redigere un regolamento separato per le attività dei soci volontari, che prima non ritenevano necessario. Mi risulta anche che in diversi casi il Regolamento interno previsto dalla l. n. 142 sia stato approvato dall’assemblea con una sezione ulteriore dedicata alla figura dei soci volontari. In sostanza la necessità di definire per legge le modalità di erogazione della prestazione lavorativa, hanno creato l’opportunità e l’occasione per definire anche le prestazioni volontarie.

### MAIORANO

Sostanzialmente nessuna. Né sulla qualità né sulla quantità della presenza di soci volontari nelle cooperative.

### RUBINO

Il socio volontario nell’esperienza della cooperazione sociale in Puglia ha una presenza rilevante che si può quantificare intorno al 15% della base sociale.

Tuttavia, proprio per la peculiarità del ruolo dei volontari, che per definizione non partecipano ai processi mutualistici in funzione di un compenso, si trovano concretamente a rimanere fuori da qualunque processo all’interno dei regolamenti interni.

### ZOFFOLI

Al momento nessuna influenza data la scarsa presenza di soci volontari nelle cooperative sociali (eccezioni confermano la regola e non sono affatto generalizzabili).

Vi può essere la tentazione di far confluire in questa categoria figure non più ascrivibili a categorie soppresse (soci sostenitori, onorari, ecc.), ma l’auspicio è che tale figura corrisponda a un’identità ben precisa che in qualche modo la legge contribuisce a definire.

<sup>1</sup> D.lgs. 24 marzo 2006, n. 155, articolo 1, comma 1.

<sup>2</sup> D.lgs. 460/97, art. 10 e seguenti.

<sup>3</sup> D.lgs. 24 marzo 2006, n. 155, articolo 13.

<sup>4</sup> Legge 266/91.

<sup>5</sup> D.lgs. 24 marzo 2006, n. 155, articolo 14.

**3) A SUO PARERE IN CHE MODO IL REGOLAMENTO INTERNO POTREBBE CONTRIBUIRE A MIGLIORARE LA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO NELLE COOPERATIVE SOCIALI?****CIUCCI**

Il regolamento interno ha contribuito di per sé ad un avvio concreto e teso a migliorare la disciplina dei rapporti di lavoro nelle cooperative sociali e nelle diverse tipologie di contratti di lavoro subordinato nelle varie espressioni possibili indicate dalla legge 30/03. È sempre auspicabile migliorare la disciplina regolamentare, attraverso l'applicazione delle normative contrattuali e di legge in materia di lavoro, nella misura in cui le cooperative in sofferenza raggiungano l'autonomia economica nelle attività dell'offerta di servizi socio-sanitarie integrate tra pubblico e privato, con l'acquisizione di tariffe compatibili con i reali costi del lavoro, di gestione e per la sicurezza, salute ed ambiente di lavoro. Vanno contrastate ed impugnate ogni prassi di "gare a ribasso cosiddette anomale" che attribuiscono prestazioni di servizi sottocosto e con la pretesa, da sottoscrivere in convenzione, dell'obbligo, da parte delle cooperative, di applicare i Ccnl e le leggi in materia di lavoro e previdenziali. Anche se la strada è in salita, per molte aree geografiche del paese, rimane valida l'azione delle centrali cooperative per il conseguimento degli obiettivi prossimi al raggiungimento.

**DAL ZOVO**

È evidente il vincolo introdotto dalla l. n. 142 in ordine alla previsione nel regolamento interno della tipologia dei rapporti di lavoro che possono essere instaurati con i soci lavoratori. Qui il regolamento svolge una funzione strategica, essendo in futuro possibile instaurare esclusivamente le tipologie previste. Ne consegue o ne dovrebbe conseguire, una migliore attenzione a rispettare le caratteristiche della prestazione lavorativa richiesta, e laddove siano presenti i requisiti tipici del rapporto di lavoro subordinato (orario di lavoro predefinito, esistenza di un'organizzazione gerarchica di riferimento, ad esempio) instaurare esclusivamente un rapporto di questo tipo, evitando o riducendo il ricorso alle prestazioni di altra natura. Questo soddisfa sia esigenze di correttezza sia il rispetto dei riconoscimenti retributivi e normativi nei confronti dei soci lavoratori.

**MAIORANO**

Il regolamento contribuisce a definire con chiarezza il contenuto della mutualità interna differenziandola fra le diverse tipologie di soci. Consente inoltre, nel caso del socio subordinato (che è e resta la componente sociale più rilevante), di regolamentare in



maniera trasparente ed inequivocabile tutti gli istituti normativi, soprattutto quelli con scarsa rilevanza economica, come, ad esempio, l'utilizzo di automezzi e relativi rimborsi, pasti, ecc.

#### **RUBINO**

È necessario partire dal ruolo del Ccnl. Se tale strumento continua ad essere "omnicomprensivo" dei rapporti economici e normativi tra cooperativa, dipendenti e soci lavoratori il ruolo del regolamento rimane decisamente mutilato. I soci continueranno a voler far esclusivo riferimento al Ccnl.

#### **ZOFFOLI**

Per coloro che non avessero già adottato il Ccnl delle cooperative sociali integralmente, la legge fornisce un importante riferimento-vincolo.

Certo un importante valore aggiunto è costituito dalla possibilità di uscire dal solo rapporto di lavoro subordinato, opportunità che potrebbe "degenerare" se non monitorata con attenzione. Credo comunque che la cooperazione sociale abbia maturato anticorpi abbastanza sufficienti ad evitare il ricorso troppo frequente a forme di lavoro poco garantite.

#### **4) SECONDO LA SUA ESPERIENZA, IN SEGUITO ALL'APPROVAZIONE DELLA LEGGE N. 142/2001 VI È STATA UN'EFFETTIVA IMPLEMENTAZIONE DEGLI STRUMENTI DI PARTECIPAZIONE DEI SOCI LAVORATORI?**

#### **CIUCCI**

Possiamo dire che l'approvazione della legge 142/01 e l'art. 9 della legge 30/03, grazie alla tenacia azione di Confcooperative e di Federsolidarietà, ha rivitalizzato l'interesse del socio lavoratore nell'utilizzo degli strumenti di partecipazione alla vita democratica, alle prerogative statutarie ed al ruolo che l'adesione alla cooperativa comporta in termini di rapporti di forza del quale il socio dispone collettivamente: mezzi di produzione, partecipa alla formazione del capitale sociale ed ai rischi d'impresa, ai risultati economici ed alla loro distribuzione, mette a disposizione del lavoro la propria professionalità. L'effettiva implementazione di tali strumenti di partecipazione, hanno avuto una maggiore attivazione derivante dalla rivisitazione delle norme statutarie e regolamentari, previste dalla legge sul diritto societario.

<sup>6</sup> D.lgs. 24 marzo 2006, n. 155, articolo 1.

### DAL ZOVO

Ritengo che vi siano state differenze legate alle dimensioni della singola cooperativa: una compagine sociale numericamente non eccessiva ha senz'altro potuto agire in modo più partecipato l'opportunità legata alla scelta dei diversi istituti regolamentari, non solo nella fase iniziale legata all'obbligo, ma anche negli anni successivi, soprattutto dovendosi magari discutere e scegliere l'applicazione dei ristorni, come previsto dalla norma. Credo che nelle cooperative a grande dimensione e magari operanti in territori diversi questo processo di coinvolgimento dei soci lavoratori sia risultato nei fatti molto più contenuto.

### MAIORANO

Non mi sembra di aver rilevato alcuna implementazione degli strumenti di partecipazione che conservano la stessa natura e le stesse modalità *ante* legge.

### RUBINO

Di norma il regolamento è stato adottato più per rispondere ad un obbligo di legge che per costituire uno strumento di valorizzazione delle attitudini dei soci e del *management*.

A mio avviso si è persa l'occasione per promuovere un'adeguata prospettiva di "educazione" imprenditoriale tra i propri soci lavoratori.

Purtroppo è stato interpretato esclusivamente come strumento per ribadire che il socio all'interno di una cooperativa non doveva percepire un compenso al di sotto dei minimali previsti dai Ccnl. Nulla da eccepire sull'aspetto economico, che andava assolutamente rivisto per evitare i grandi abusi del passato, ma si sono trascurate completamente le opportunità normative per proporre un reale sviluppo: troppo schiacciato su posizioni "rivendicative" di tipo ottocentesco proprio oggi che anche la contrattazione collettiva dei lavoratori comincia a discutere, con cautela, sui vantaggi di una partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'azienda.

### ZOFFOLI

Assolutamente no alla data attuale. Non credo che fino ad ora leggi e regolamenti abbiano mutato le abitudini partecipatorie dei soci. Il problema risiede nella storia e nelle modalità di "gestione della democrazia interna" nonché nelle dimensioni a volte eccessive di alcune cooperative (specie per servizi socio-sanitari ed educativi) che di fatto rendono difficile una partecipazione significativa in qualità e quantità.

**5) QUAL È IL GRADO DI IMPLEMENTAZIONE DELL'ART. 2, COMMA 1, L. N. 142/2001 CHE RICONOSCE AI SOCI CON RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO I DIRITTI DI ATTIVITÀ SINDACALE PREVISTI DALLO STATUTO DEI LAVORATORI? IN PARTICOLARE, I SOCI LAVORATORI SUBORDINATI HANNO COSTITUITO PROPRIE RSU O RSA IN CONTRAPPOSIZIONE A QUELLE DEI LAVORATORI SUBORDINATI?**

**CIUCCI**

Come è noto le società cooperative vantano una data di nascita molto lontana: 1884, in un paesino inglese. Trattasi di strutture con storia secolare a consolidata democrazia partecipativa: "una testa un voto"; di un'unione di persone e non di una corporazione di portatori di denaro. La Carta Costituzionale riconosce la funzione sociale alla cooperazione a carattere mutualistico e senza fini di lucro. Riconosce la diversità tra una società di capitali che ripartisce utili ed una società cooperativa con finalità sociali obbligata a reinvestire gli utili. È in questa diversità sostanziale che il legislatore ha inteso con l'art. 9 della legge 30/03 modificare l'art. 2 della legge 142/01: "l'esercizio dei diritti di cui al titolo III della legge 300/70, trova applicazione compatibilmente con lo *status* di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative". Questo comporta di fatto la sospensione dell'esercizio dei diritti 'delle attività sindacali' di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori, fino a quando non si stipula l'accordo tra le parti sociali che regolamenti tali diritti ai soci lavoratori delle cooperative. In base a tale normativa legislativa il Tribunale di Roma ha emesso sentenze, ultima in ordine di tempo il 30 maggio 2006, che respingono la richiesta del Sindacato alla pretesa di tali diritti, in attesa della stipula dell'accordo previsto dalla legge. I soci lavoratori non hanno costituito Rsu o Rsa in contrapposizione a quelle, pressappoco inesistenti, dei lavoratori dipendenti.

**DAL ZOVO**

L'esercizio dei diritti sindacali in cooperativa è subordinato alla stipula di accordi collettivi, che devono tener conto del principio di compatibilità con lo *status* di socio lavoratore. Ciò ricordato, va precisato che detti accordi non sono attualmente stati stipulati. Nel rapporto fra cooperativa e socio lavoratore con rapporto di lavoro subordinato, in riferimento alla l. n. 300, in particolare gli art. della stessa dal n. 19 al n. 27 ("dell'attività sindacale") non trovano applicazione in assenza di predetti accordi. Trovano invece

applicazione gli artt. da 1 a 17 (“della libertà e dignità del lavoratore” e “della libertà sindacale”). Non mi risulta peraltro siano state costituite Rsu fra lavoratori, soci o non soci.

**MAIORANO**

Nello specifico della cooperativa di cui faccio parte, ma in generale nella cooperazione sociale pordenonese, il fenomeno della sindacalizzazione non ha comportato sostanziali variazioni, né in numero di iscritti e nemmeno in termini di rivendicazioni. Non mi consta si siano costituite Rsu o Rsa né di soci lavoratori subordinati, ma neppure di lavoratori subordinati, che nelle compagini del territorio rappresentano un'esigua minoranza. Da rilevare che il livello di contrattazione di secondo livello, previsto dal Ccnl nazionale, è sottoscritto - in sede di comitato misto paritetico regionale - e quindi ha tale valenza; non ha ancora interessato alcuna cooperativa direttamente.

**RUBINO**

Premetto che la presenza di Rsa all'interno di cooperative sociali sul territorio pugliese è scarsa (non mi risulta che siano state costituite Rsu), ma di questo si dovrebbe tenerne conto con riferimento altresì alla dimensione medio-piccola delle imprese cooperative. Le organizzazioni sindacali comunque non hanno mai favorito questa differenziazione di ruoli e di competenze tra i propri iscritti.

**ZOFFOLI**

Dal mio punto di osservazione l'istituto delle Rsu/Rsa è non applicato o in modo assolutamente non significativo (neppure tra i lavoratori subordinati data la bassissima percentuale rispetto ai soci lavoratori).

In alcune realtà fortemente sindacalizzate (leggi: con problemi di ricambio della dirigenza, scarsa democrazia interna, non trasparenza delle funzioni e delle decisioni (...)) quindi con problemi che hanno generato “comunque” forme di rappresentanza dei lavoratori e/o soci scontenti) questo istituto ha ufficializzato situazioni pregresse.

<sup>7</sup> Mancano ancora i seguenti regolamenti:

- definizione dei criteri quantitativi e temporali per il computo della percentuale del 70% dei ricavi complessivi dell'impresa previsto dall'articolo 2 del decreto;
- definizione degli atti che devono essere depositati e procedure per la costituzione, previsti dall'articolo 5 del decreto;

**6) SECONDO LEI È OPPORTUNO CONSERVARE L'ATTUALE SISTEMA DI DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE, CHE RICONOSCE UN RUOLO PREPONDERANTE AL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE, O SAREBBE MEGLIO VALORIZZARE LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA? PER QUALI RAGIONI?**

**GIUCCI**

La contrattazione collettiva nazionale, in applicazione dell'accordo del 1993 e del patto sociale 1998, prossimo alla disdetta ed alla rivisitazione, è articolata su due livelli: nazionale e territoriale. Il ruolo del Ccnl è centrale in riferimento alle condizioni economiche e normative delle prestazioni di lavoro, delle relazioni sindacali e delle materie da rinviare alla contrattazione integrativa territoriale. Tale meccanismo è risultato valido per il livello nazionale, ma non per il secondo livello decentrato, salvo eccezioni consolidate. Sono convinto che non è sostenibile l'attuale sistema di determinazioni delle retribuzioni e di quelle parti normative proprie del livello territoriale, occorre riconoscere specificità e valorizzare il ruolo della contrattazione territoriale. Non è possibile, in momenti ancora difficili per la cooperazione sociale, rinnovare il Ccnl con oneri gravosi (11,50%) per il sistema che non lasciano un minimo spazio alla contrattazione integrativa e, quindi, ad una diversa formazione degli assetti economici e normativi. Occorre ripensare, fermo restando la durata del Ccnl, il biennio economico che va spalmato nella contrattazione decentrata gestita da corrette relazioni sindacali che producono innovazioni, progettazione e programmi di sviluppo della cooperazione e tutela degli operatori da sostenere, congiuntamente tra le parti stipulanti, nelle sedi istituzionali e politiche.

**DAL ZOVO**

La questione del trattamento retributivo - ma aggiungerei anche normativo, soprattutto in ordine ai diversi riflessi economici - legato ad una contrattazione nazionale si presta a diverse valutazioni. Da un lato, vi può essere la tendenza a considerare le diversità presenti nel paese di reddito di spesa, che giustificerebbero apparentemente il ricorso a tabellari differenziati. Così come potrebbe trovare spazio una riflessione in ordine ad una diversa dinamicità della definizione della retribuzione legata alla

- previsione di linee guida relative a forma e contenuto del bilancio sociale, previste dall'articolo 10 del decreto;
- previsione di linee guida relative a trasformazione, fusione, scissione e cessione d'azienda, previste dall'articolo 13 del decreto.

prestazione lavorativa in contesti territoriali più "premiati" in termini di riconoscimento del lavoro svolto. Ritengo molto pericolosa questa tendenza di pensiero, che darebbe corso fra le altre ad una diversificazione in ordine al costo del lavoro sostenuto da cooperative fra loro confinanti, con lacerazioni pesanti sul piano della partecipazione, ad esempio, a gare d'appalto dove, invece, la presenza di tabelle ministeriali e quindi di indici di riferimento nazionali del costo del lavoro presuppone maggiori garanzie di tutela del sistema cooperativo, nel suo insieme.

**MAIORANO**

Ci sono due elementi preliminari da considerare prima di rispondere. L'approccio degli amici del sindacato nei confronti della cooperazione sociale non è ancora, mediamente, all'altezza: è statico, eccessivamente contrattualistico e non tiene conto dei potenziali valori di sussidiarietà né della portata di incidere nel *welfare* territoriale che la cooperazione avrebbe in sé. Avrebbe appunto perché, e qui è uno dei nodi, fino a quando la cooperazione sociale "si limita" a gestire l'esternalizzazione dell'ente pubblico il sindacato fatica a riconoscere il ruolo che rivendichiamo. (Chiedo scusa per la scarsa articolazione del ragionamento, ma è tale la complessità che richiederebbe forse uno specifico *Forum*).

Allo stato attuale quindi, anche in considerazione delle forti disomogeneità territoriali, non solo Nord-Sud, ma anche regionali, è opportuno il rafforzamento di una gestione nazionale capace di limitare le disparità territoriali con rinvii ad accordi regionali. Sul livello regionale è inoltre e contemporaneamente opportuna una formazione congiunta *management* cooperativo e rappresentanti sindacali di settore. La reciproca conoscenza favorisce il dialogo e può sviluppare sinergie capaci di agire direttamente sui processi di cambiamento del *welfare* regionale o territoriale.

**RUBINO**

L'applicazione integrale del Ccnl continua ad essere un miraggio per territori come il nostro in cui le amministrazioni pubbliche locali (che rappresentano una quota vicina al 100% dei committenti della cooperazione sociale), in un'ottica di contenimento di costi continuano indiscriminatamente a far ricorso al "massimo ribasso".

Diventa necessario far riferimento alle realtà locali, decentrando la contrattazione per lo meno su base regionale.

Inoltre diventa a mio avviso indispensabile distinguere una base minimale comune per tutto il territorio nazionale e per tutti i settori e privilegiare una parte del reddito collegata ai risultati di impresa.

#### ZOFFOLI

Non sono attualmente favorevole ad una contrattazione decentrata che si sta riducendo ad un estenuante confronto coi sindacati su rivendicazioni tariffario-normative frutto di una presunta "floridità" delle cooperative sociali.

Inoltre, se e quando vi sono le condizioni che lo permettono, le cooperative, proprio per la loro intrinseca attenzione alla mutualità, sono le prime ad utilizzare lo strumento del "ristorno" per distribuire ai soci quanto possibile, compatibilmente con gli obiettivi imprenditoriali e di rafforzamento del capitale sociale.

#### 7) SECONDO LA SUA ESPERIENZA QUALI SONO LE PRINCIPALI RAGIONI CHE INDUCONO LE COOPERATIVE SOCIALI A RICORRERE AI CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI E, IN PARTICOLARE AI CONTRATTI DI LAVORO A PROGETTO?

#### CIUCCI

Le ragioni che inducono le cooperative sociali ad adottare, oltre ai rapporti subordinati e a tempo parziale, i contratti di lavoro flessibili sono i medesimi che inducono lo Stato e la pubblica amministrazione, i diversi settori economici e produttivi ad utilizzare tali contratti che le cooperative usufruiscono in minima parte, rispetto agli oltre 1.500.000 di Co.Co.Co. trasformati in "contratti a progetto o di programmazione", che spesso si identificano più come rapporti a tempo indeterminato che di lavoro autonomo. I motivi dell'utilizzo corretto di tali contratti da parte delle cooperative, sono: minori costi e flessibilità nell'organizzazione del lavoro.

#### DAL ZOVO

Nelle cooperative di tipo a) una ragione oggettiva risiede senz'altro nel doversi occupare spesso di attività che per natura, durata e contenuti presentano le caratteristiche tipiche di "progetto".

Questo accade ulteriormente in situazioni di sperimentazione di nuovi servizi, ad esempio; così come frequenti sono le situazioni in cui agli addetti in una particolare attività è richiesta la disponibilità di flessibilità e/o adattamento alle esigenze di quel particolare servizio, esercitando nei fatti una sorta di "autogestione" del-

l'attività oggetto della prestazione lavorativa concordata, e tutto ciò non sarebbe possibile nelle maglie strette della strutturazione del rapporto di tipo subordinato.

#### **MAIORANO**

L'utilizzo di contratti a progetto, che su questo territorio (provincia di Pordenone) non mi consta sia molto diffuso ad onor del vero, risponde direi esclusivamente a precise necessità, quelle di garantire servizi di natura tipicamente stagionale tipo centri estivi o vacanza che dir si voglia. È molto difficile, non che non accada, che vengano utilizzati strumentalmente per abbattere il costo del lavoro.

#### **RUBINO**

Ciò dipende dalla parcellizzazione e dalla "precarietà temporale" degli appalti.

L'importo degli affidamenti pubblici in Puglia è eccessivamente basso e, spesso, ha una durata di un anno.

Le cooperative non hanno la possibilità di programmare un adeguato assetto occupazionale dei propri soci e/o lavoratori: i tempi sono eccessivamente stretti per consentirlo.

Purtroppo ciò si traduce in un elevato *turn over* degli operatori ed una scarsa se non nulla attività di aggiornamento e di formazione professionale: non ci sarebbe ritorno degli investimenti in tal senso.

Tutto il contrario di quanto raccomandavano la l. n. 328/00 ed i successivi atti di indirizzo previsti dal D.p.c.m. 30 marzo 2001.

#### **ZOFFOLI**

Purtroppo tuttora il regime degli appalti impone economie che vanno ricercate in tutti i possibili strumenti offerti dalle norme vigenti. Accanto a questo però vi sono spesso reali necessità legate a momenti progettuali o di particolare impegno, che utilizzano in modo corretto questi istituti. Non mi risulta che se ne faccia un abuso, ancora per la radicata tendenza a garantire il lavoratore il più possibile, caratteristica tipica della matura cooperazione sociale.



**8) SECONDO LA SUA ESPERIENZA, AL MOMENTO DELL'ASSUNZIONE, IN CHE MISURA INCIDE LA PREVISIONE DI SGRAVI CONTRIBUTIVI SULLA SCELTA DELLA TIPOLOGIA CONTRATTUALE?**

**CIUCCI**

Presumo che trattandosi di assunzione di personale, il riferimento e la scelta riguardi la tipologia di contratti individuali e le figure professionali che operano nel settore socio-sanitario, assistenziale-educativo e d'inserimento lavorativo delle categorie svantaggiate. Per le professionalità altamente specializzate e carenti sul mercato dell'offerta, vedi gli infermieri, nessuna incidenza sulla tipologia contrattuale di assunzione; tra l'altro, il settore gode ancora di "salari convenzionali" per i soci lavoratori, mentre per i lavoratori dipendenti vige il sistema obbligatorio; in tali casi e per le categorie non specializzate, l'incidenza degli sgravi contributivi e fiscali, specie per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, incidono positivamente sulle scelte aziendali.

**DAL ZOVO**

Non ho elementi precisi per esprimere una valutazione.

**MAIORANO**

Direi ininfluenza. O per lo meno legata alla tipologia di figure professionali ricercate. Nel caso di figure professionali specialistiche (infermieri, educatori, ecc.) non si pone il problema perché ci sono oggettive difficoltà ad individuare tali figure. In ogni caso si prende in considerazione lo sgravio fiscale prevalentemente quando si debbono sostituire operatori per periodi determinati (incidenti, maternità, ecc.).

**RUBINO**

È sicuramente determinante.  
Rimangono tuttavia i dubbi già espressi in precedenza.  
Le agevolazioni contributive relative alle assunzioni sono quasi sempre collegate, e giustamente, alla durata indeterminata del contratto di lavoro: come fa una cooperativa sociale a "rischiare" un'assunzione a tempo indeterminato se non è in grado di programmare adeguate commesse prolungate nel tempo?  
Le Co.Co.Pro., purtroppo, rimangono le collaborazioni preferite, anche perché di fatto collegate a "progetti" reali.

**ZOFFOLI**

Non in maniera sostanziale, direi anzi che è una motivazione trascurabile a meno che non si tratti di un progetto che per le sue

caratteristiche di svolgimento temporale non richieda forme elastiche, snelle ed economiche di contratto (vale quanto detto alla domanda precedente).

**9) A SUO AVVISO QUALI SONO I NODI CHE I PROCESSI DI AMMODERNAMENTO DELLA DISCIPLINA DEI RAPPORTI DI LAVORO DOVREBBERO AFFRONTARE PER CONSENTIRE UN PIENO SVILUPPO DELLA COOPERAZIONE SOCIALE?**

**CIUCCI**

Con la legge 30/03 ed i relativi decreti attuativi è stata portata a compimento, secondo la volontà del legislatore, la riforma del mercato del lavoro che, spesso per interpretazione strumentale dei sindacati autonomi e parte confederale, hanno accentuato la conflittualità anche al di là di corrette relazioni sindacali o trattative che dovrebbero sciogliere nodi sui processi di ammodernamento della disciplina dei rapporti di lavoro al fine di consentire, nella diversità d'impresa, un più razionale sviluppo dell'impresa sociale e delle professionalità, quali la formazione professionale continua per gli "operatori socio-sanitari", il quale è chiamato a svolgere la propria attività nel settore sociale e sanitario, in servizi residenziali, semiresidenziali, in ambienti ospedalieri e al domicilio dell'utente.

Un secondo nodo è l'utilizzo dello strumento contrattuale per il superamento di quelle interpretazioni estensive di flessibilità che creano forme stabili di precarietà, specie per i giovani, spesso parcheggiati e privati di una prospettiva per il loro futuro.

**DAL ZOVO**

Le cooperative sociali, in particolare le a), ma non in via esclusiva, spesso operano in regime di necessità organizzative con variabili imprevedute, o per natura del servizio o per impedimenti improvvisi del personale. Un limite della disciplina degli attuali rapporti di lavoro, ad esempio, risiede nella mancanza di possibili opportunità da esercitare nelle fattispecie di cui sopra: mi riferisco in particolare al contratto di lavoro a chiamata, oggi possibile per date prestazioni e non altre, che proprio nelle occasioni invece suaccennate potrebbe consentire alla cooperativa che ha un problema magari limitato ad uno o due giorni di garantire le prestazioni. Così come dovrebbe essere aggiornato il limite temporale che deve intercorrere fra la cessazione di un rapporto subordinato, e la sua ripresa: gli attuali dieci giorni costituiscono un problema in più che potrebbe essere invece limitato.

#### MAIORANO

Penso che prima ancora di pensare ad ammodernare ulteriormente, vadano sviluppate le risorse legislative attualmente disponibili, scarsamente utilizzate, e verificato l'impatto. Sarebbe importante valutare, se c'è stato, l'ammontare e l'impatto di soci autonomi, di contratti consentiti dalla legge Biagi, o comunque di tutte le tipologie attualmente disponibili.

#### RUBINO

Andrebbe valorizzato realmente il sistema dei "ristorni", previsto dalla l. 388/00 e dalla stessa l. 142/01, è uno strumento invece inutilizzato.

Il fatto stesso che andrebbero riconosciuti ai soci in base "(...) al loro apporto all'attività sociale" consentirebbe altresì di ridare dignità al ruolo del socio all'interno dell'impresa cooperativa.

Infine, a mio avviso, andrebbe distinta la contrattazione tra cooperative sociali di tipo a) rispetto a quelle di tipo b) e soprattutto, ma ciò varrebbe per il mondo intero della cooperazione, andrebbe distinta la contrattazione dei soci lavoratori rispetto a quella dei lavoratori subordinati.

#### ZOFFOLI

A parte le problematiche legate al superamento del "salario medio convenzionale" (regime che consideriamo di imminente superamento), potrebbe essere interessante che la cooperazione offrisse forme di garanzia di lavoro che vadano controcorrente rispetto all'attuale fase di *deregulation* del rapporto di lavoro, certo non garantendo il lavoro "ad ogni costo", ma instaurando strutturati meccanismi, ad esempio, di prevenzione del *burn-out*, di ricollocazione di lavoratori "logorati" e di attenzione al rapporto tempo di lavoro e tempo di vita (chissà...!?).

## **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale- educativo e di inserimento lavorativo, rinnovato il 26 maggio 2004**

Le parti si danno reciprocamente atto che, con l'accordo di rinnovo del Ccnl per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, sottoscritto in data odierna, si è proceduto al recupero del differenziale tra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2000/2001, nonché all'erogazione di quanto spettante in relazione all'inflazione reale verificatasi nel biennio 2002/2003. Le parti, inoltre, si danno reciprocamente atto che con lo stesso accordo odierno di rinnovo del Ccnl si sono presi a riferimento per il biennio 2004/2005 i seguenti tassi di inflazione, indice Foi: 1,7% per l'anno 2004 e 1,5% per l'anno 2005.

In considerazione della dinamica di scostamento fra il tasso di inflazione programmata per il 2004 e l'inflazione tendenziale in essere alla data di stipula dell'accordo di rinnovo economico del Ccnl, si è proceduto ad un'ulteriore rivalutazione dei minimi contrattuali conglobati mensili a regime pari allo 0,7%. Tale incremento percentuale è inteso quale anticipo sul recupero del differenziale fra inflazione reale ed inflazione programmata riferito al biennio 2004/2005.

Roma, 26 maggio 2004

### **Documento preliminare**

Il rinnovo e la gestione del Ccnl 7/5/97 della cooperazione sociale si è caratterizzato per l'attenzione e l'impegno espressi dalle parti per determinare condizioni reali per un'estensione del livello di applicazione contrattuale nel settore e per la creazione di relazioni sindacali in tutto il territorio nazionale.

Questo a fronte delle difficoltà incontrate nella gestione del precedente contratto e in considerazione del perdurare di difficoltà di mercato nel settore socio-sanitario-assistenziale ed educativo e di inserimento lavorativo caratterizzato da:

- una situazione di differenziazione territoriale determinata da un non omogeneo assetto normativo e previdenziale della realtà della cooperazione sociale;
- non adeguati comportamenti della committenza pubblica in materia di affidamenti con il prevalente ricorso alle gare al massimo ribasso che ha ampliato

aree di concorrenzialità sleale basata non sulla qualità, ma sulla compressione dei costi del lavoro.

Per intervenire positivamente su questi problemi le parti hanno individuato alcuni percorsi e livelli di intervento congiunti:

- un impegno ed un insieme di azioni per determinare ai diversi livelli istituzionali provvedimenti ed interventi migliorativi delle regole e dell'assetto del settore;
- uno sviluppo più diffuso sul territorio di relazioni tra le parti, anche attraverso l'attivazione di strumenti congiunti per estendere la capacità di verifica ed intervento sulla situazione di applicazione del contratto e, più in generale, di mercato a livello regionale e sub-regionale;
- la definizione di programmi territoriali di graduale riallineamento dei trattamenti economici per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal Ccnl, prevedendo modalità di verifica ed intervento delle parti nazionali a fronte di difficoltà e problemi evidenziati.

Le parti riaffermano che il Ccnl delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo costituisce base comune di confronto con le diverse pubbliche amministrazioni, ribadendo la necessità che nei soprarichiamati rapporti l'applicazione contrattuale sia un requisito specificatamente previsto e qualificante nonché di limitare l'accesso ai soprarichiamati rapporti alle sole realtà cooperative che ne garantiscono l'applicazione.

La verifica e l'analisi dello stato di applicazione del contratto compiute dalle parti hanno evidenziato in generale una significativa espansione del livello di applicazione del contratto sul territorio nazionale, confermando l'utilità del percorso definito e dell'impegno attivato. La verifica puntuale delle diverse situazioni ha evidenziato però anche il perdurare in molte aree del paese, in particolare nel Centro-Sud, di difficoltà a rendere effettivo il contratto anche in relazione alla non adeguata capacità delle parti di sviluppare relazioni, accordi territoriali ed azioni congiunte in grado di incidere sulla situazione di mercato e sui comportanti della committenza. Questo non può che spingere le parti, da un lato, a riconfermare l'importanza che si realizzino finalmente le condizioni di un'applicazione piena ed estesa del contratto nazionale in tutte le aree del paese quale aspetto essenziale per uno sviluppo qualificato del settore, dall'altra, ad individuare percorsi e modalità di relazioni tra le parti per rafforzare un'azione congiunta sugli obiettivi prefissati.

Per quanto riguarda le relazioni tra le parti appare importante rilanciare e dare corpo più operativo agli strumenti degli osservatori e degli organismi bilaterali sia a livello nazionale che a livello territoriale, garantendo una continuità informativa e di monitoraggio della situazione, valorizzando altresì gli strumenti bilaterali costituiti dalle centrali cooperative e dalle organizzazioni sindacali.

Sul piano degli interventi territoriali appare essenziale un'ulteriore verifica congiunta su come gli accordi di gradualità possono avere rappresentato e possano rappresentare un modo condiviso ed efficace per garantire percorsi certi e realmente percorribili di estensione dell'applicazione contrattuale.

Al fine di assicurare alla cooperazione sociale strumenti utili a garantirne prospettive di crescita e trasparenza le parti ribadiscono quanto contenuto nel verbale di accordo preliminare del Ccnl 7/5/1997 sulla necessità di costituire ai diversi livelli (nazionale, regionale, territoriale) strumenti bilaterali. Tali strumenti dovranno svolgere le seguenti funzioni:

- attivare iniziative e strumenti per ampliare il grado di applicazione del contratto, anche utilizzando i dati forniti dagli appositi osservatori;
- valutare e gestire congiuntamente le esigenze specifiche di applicazione del presente contratto in materia di persone svantaggiate (sede esclusiva a livello territoriale/regionale) in base a quanto previsto dall'art. 2 del Ccnl;
- valutare esigenze relative ai bisogni formativi del settore e promuovere idonee iniziative a sostegno, anche valorizzando gli enti bilaterali costituiti tra Centrali cooperative e Confederazioni sindacali nell'ambito della formazione;
- individuare percorsi finalizzati a forme di certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli eventuali usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze;
- collaborare ad attivare le iniziative formative per l'applicazione settoriale del decreto legislativo 19/9/94 n. 626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni;
- gestire le procedure per il raffreddamento delle controversie individuali e plurime su ricorso delle parti firmatarie ai sensi della lettera *d*) del titolo VIII del Protocollo del 5/4/90 definito tra le Centrali cooperative e le Confederazioni sindacali relativamente al livello territoriale/regionale.

In relazione ai problemi di mercato e di settore sopracitati le parti hanno attivato alcune iniziative tese a costruire un assetto più adeguato di regole di uno sviluppo qualificato del settore nella comune consapevolezza del ruolo rilevante che in tale ambito gioca e potrà ancora di più giocare la cooperazione sociale.

Sul piano delle regole mentre si è raggiunto l'obiettivo dell'emanazione da parte del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di una tabella aggiornata dei costi del lavoro al fine di una definizione certa della soglia minima nella determinazione delle basi d'asta e della congruità dei corrispettivi di committenza non si sono ancora determinati interventi da parte delle istituzioni competenti per quanto riguarda tutta la materia di una regolamentazione adeguata degli affidamenti e dei criteri di assegnazione degli appalti con la forma dell'offerta più vantaggiosa e con riferimento alla qualità delle prestazioni e del vincolo del rispetto dei contratti di lavoro.

Per quanto riguarda l'assetto previdenziale sono state poste le basi concrete a livello di quasi tutte le realtà regionali interessate per il raggiungimento degli obiettivi definiti nel protocollo di accordo in materia di salario convenzionale e più vicina appare la possibilità di un intervento ministeriale in materia.

Diverso e più complesso si presenta invece il percorso rispetto all'obiettivo posto dalle parti di un assetto previdenziale proprio della cooperazione sociale. Si tratta di un obiettivo da ricollocare sia in relazione all'evoluzione della normativa previdenziale che in relazione alla funzione di utilità generale svolta dalla cooperazione sociale, fermo restando la tutela dei diritti previdenziali delle lavoratrici e dei lavoratori del settore ed individuando opportune forme di agevolazioni contributive e/o fiscali.

È convinzione delle parti che entrambi i terreni sopra evidenziati facciano ancora parte di quel percorso di impegni ed interventi per la stabilizzazione e lo sviluppo qualificato del settore della cooperazione sociale, obiettivi ancora più indispensabili oggi in una fase nella quale si stanno mettendo con più concretezza ed ampiezza le basi, a livello nazionale e locale, del sistema di servizi e prestazioni in campo socio-assistenziale-sanitario-educativo e di politiche di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

Agli impegni sin qui assunti bisogna aggiungere una rinnovata considerazione verso la revisione annuale; tale strumento è infatti un ulteriore elemento a testimonianza del sistema di garanzie al cittadino che la cooperazione sociale offre.

Di tale sistema la cooperazione sociale che fa riferimento alla l. 381/91, con le oltre 4.500 cooperative e gli oltre 100.000 addetti, è parte rilevante e qualificante anche in rapporto ad un quadro di indirizzi e di politiche nazionali e territoriali di riforma dello stato sociale, in parte già delineati e in parte in corso di predisposizione, che configurano ed attivano un nuovo sistema di relazioni tra soggetti pubblici e soggetti del privato sociale basato su chiari livelli di responsabilità e sull'attivazione ed integrazione di risorse pubbliche e private disponibili. In questa visione il tema della sussidiarietà si deve concretizzare in indirizzi, regole, presenze, interventi e progetti che sappiano porre in relazione bisogni e diritti dell'utenza, anche in termini di partecipazione, efficienza e qualità nell'organizzazione dei servizi ed interventi, nuove opportunità occupazionali, valorizzazione, anche dal punto di vista del trattamento economico e normativo, delle lavoratrici e dei lavoratori del settore.

Da questo punto di vista assumerà sempre maggiore rilievo la questione dell'esistenza di un sistema regolativo basato sul rispetto di *standard* di qualità da parte dei soggetti produttori ed organizzatori di servizi e prestazioni, sia in regime di convenzione che in regime di accreditamento, sia in vista di un ampliamento dell'area di servizi alle persone con un parziale o totale concorso, anche di tipo economico, dei cittadini utenti.

Le parti riconoscono all'istituto dell'apprendistato anche ai fini dell'occupazione stabile un forte valore, e si impegnano, nell'ambito delle azioni paritetiche previste, a realizzare ed a presentare congiuntamente un progetto pilota, da finanziarsi tramite il Fondo sociale europeo e/o altre risorse nazionali all'uopo stanziate per la sperimentazione di nuovi modelli formativi dell'apprendistato.

In questo quadro le parti, concordano sulla necessità che il Ministero del lavoro e le Regioni si attivino per un'adeguata offerta formativa programmata e finanziata dalle pubbliche amministrazioni, e si adopereranno in tal senso.

#### Misure di interesse del settore

Nella consapevolezza condivisa che è importante sviluppare relazioni sindacali che sanno agire a sostegno di uno sviluppo qualificato e di nuovi e più avanzati assetti del settore socio-assistenziale-sanitario-educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati si evidenziano alcune linee di intervento che dovranno essere oggetto di iniziativa delle parti nei confronti dei diversi livelli istituzionali, in primo luogo del governo nazionale, dei governi regionali e del sistema delle autonomie locali:

- completare il quadro di attuazione regionale anche con interventi di rafforzamento ed aggiornamento della legge 381/91 e sviluppare raccordi più coerenti con la legislazione sociale e sanitaria delle Regioni;
- rilanciare il ruolo della formazione professionale indispensabile allo sviluppo dell'occupazione e ad assicurare qualità ed efficienza dei servizi a partire da una sempre più adeguata definizione dei profili professionali, in particolare in ambito sociale e socio-sanitario, valorizzando anche figure nuove emergenti anche in relazione ai sistemi organizzativi particolari affermatasi nel mondo dell'imprenditorialità sociale cooperativa;
- varare un provvedimento a livello nazionale, in linea con quanto già indicato nel patto per lo sviluppo e l'occupazione (p. 2.5), per "assicurare nella discipli-

na del mercato degli appalti pubblici e delle concessioni il rispetto delle norme definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro e la corretta applicazione delle regole che escludono i fenomeni distorsivi dell'applicazione del criterio del massimo ribasso che, in questi settori, va a detrimento della qualità e finisce per favorire il lavoro nero e il sommerso”;

- introdurre forme di agevolazioni contributive e fiscali condizionate al rispetto delle condizioni economiche e normative previste dal Ccnl;
- costituire osservatori nazionali e territoriali, richiedendone l'istituzionalizzazione, come da apposita norma contrattuale, con la partecipazione dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, degli affari sociali, della sanità, della funzione pubblica, al fine di svolgere, tra l'altro, attività di monitoraggio sugli appalti e di controllo sul recepimento delle regole di mercato indicate dai Ministeri competenti;
- dare soluzione con apposita iniziativa ministeriale alla riforma del salario medio convenzionale di settore secondo gli accordi stipulati dalle parti e depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale;
- sviluppare forme agevolative sul piano fiscale nonché incentivi e misure di sostegno alla domanda in relazione all'utilizzazione di servizi e prestazioni di cura ed assistenza, con particolare attenzione a soggetti deboli e bisognosi;
- attivare e gestire efficacemente le misure già previste nella l. 488/98 di sostegno alla nascita ed allo sviluppo di cooperative sociali nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo di soggetti svantaggiati.

## TITOLO I

### VALIDITÀ E AMBITO DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

#### Art. 1 - Ambito di applicazione

Il presente contratto regola i rapporti di lavoro all'interno delle cooperative sociali e di quelle operanti nel settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo che:

- svolgono interventi, gestiscono servizi, nel comparto socio-sanitario-assistenziale-educativo ed attività connesse;
- hanno come scopo il recupero, la riabilitazione professionale e l'inserimento o reinserimento sociale e lavorativo, attraverso la concreta partecipazione ad attività lavorative di persone svantaggiate o in condizioni di emarginazione e tendono ad elevare la capacità lavorativa e la professionalità di tali soggetti al fine di un loro successivo inserimento o reinserimento in ambiti lavorativi ordinari;
- svolgono attività lavorative di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale, occupando lavoratrici e lavoratori normodotati e lavoratrici e lavoratori svantaggiati in porzioni diverse in relazione al tipo di svantaggio di cui sono portatrici o portatori i soggetti avviati al lavoro, nonché, in base alle modalità di organizzazione della produzione.

Pertanto, per le persone svantaggiate presenti nelle cooperative che hanno come finalità l'inserimento lavorativo, l'attività lavorativa rappresenta uno strumento atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio ed a verificare il grado di sviluppo delle capacità lavorative degli stessi.



A titolo esemplificativo le attività sono le seguenti:

- comunità alloggio per minori;
- centro di informazione e/o di orientamento;
- centri di aggregazione giovanili;
- servizi di animazione territoriali;
- comunità terapeutiche per soggetti tossicodipendenti;
- comunità alloggio per portatrici e portatori di handicap fisici e psichici;
- centri diurni e di accoglienza per soggetti portatori di handicap fisici e psichici;
- servizi di assistenza domiciliare;
- centri diurni per anziane ed anziani;
- gestione di strutture protette;
- attività di inserimento lavorativo e di lavoro con presenza di persone svantaggiate realizzato attraverso la gestione di unità produttive di tipo artigianale, industriale, agricolo e commerciale;
- attività per il recupero di persone svantaggiate anche organizzate attraverso strutture comunitarie semi-residenziali e residenziali;
- gestione di case di riposo e/o case albergo per anziani;
- gestione di Rsa per qualsiasi categoria di utenti.

Per le attività di cui al punto c) dell'ambito di applicazione o per quelle comunque riconducibili a quanto previsto dal comma b, art. 1, legge n. 381/91 le cooperative possono applicare i Ccnl di riferimento del settore di attività svolta, previa verifica aziendale, fatta salva la possibilità di utilizzo degli istituti di cui all'art. 2 del presente Ccnl.

Premesso che l'adesione alla cooperativa pone la socia lavoratrice e il socio lavoratore nel diritto dovere di disporre collettivamente dei mezzi di produzione e di direzione, di partecipare all'elaborazione ed alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo dell'azienda, di partecipare al rischio di impresa e quindi ai risultati economici ed alle decisioni ad essi conseguenti, di contribuire economicamente alla formazione del capitale sociale, mettendo nel contempo a disposizione il proprio lavoro e le proprie capacità professionali, ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo delle socie lavoratrici e dei soci lavoratori delle cooperative si fa riferimento a quanto previsto dal presente Ccnl.

Le parti si impegnano a recepire all'interno del presente Ccnl quanto eventuali innovazioni normative o accordi interconfederali dovessero stabilire in materia di socia lavoratrice e di socio lavoratore.

#### **Art. 2 - Persone svantaggiate**

Per persone svantaggiate si intendono quelle di cui all'art. 4 della legge 8.11.91, n. 381 "Disciplina delle cooperative sociali".

Gli istituti di cui al presente articolo sono applicabili, previa verifica tra le parti a livello locale, anche ai casi di persone in condizioni di particolare disagio sociale, segnalati e certificati dai servizi pubblici competenti, per il cui inserimento lavorativo è necessario rimuovere resistenze di carattere culturale, organizzativo e/o sociale.

Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa.

Tale rapporto deve svilupparsi sulla base di un progetto personalizzato che preveda la durata e le modalità dell'inserimento.

I Comitati misti paritetici di cui all'art. 9, laddove costituiti, assumono l'onere di sollecitare presso gli enti locali un'azione di coordinamento, di supporto per tutta la durata del progetto tramite la garanzia di:

- servizi terapeutico-riabilitativi (e di verifica dell'evoluzione del disagio);
- di assistenza alla persona e alla famiglia;
- di trasporto;
- di formazione;
- di orientamento per la rimozione delle barriere architettoniche;
- di informazione sulle prestazioni fruibili e sulle modalità;
- di sostegno dell'esperienza cooperativa tramite anche committenze pubbliche.

Allo stesso modo, alla luce della legge di riforma del collocamento obbligatorio (l. 68/99), i Comitati misti paritetici in collegamento con le istituzioni di governo del mercato del lavoro promuovono politiche attive per l'inserimento lavorativo delle persone svantaggiate.

Relativamente alle persone svantaggiate di cui trattasi le parti convengono sulle seguenti modalità di trattamento.

Alle persone svantaggiate viene riconosciuto il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa.

I Comitati misti paritetici, in raccordo con la Commissione circoscrizionale per l'impiego ed i servizi dell'Asl, a supporto dell'inserimento in mansioni confacenti alle condizioni psico-fisiche, attitudinali e professionali delle persone svantaggiate, sulla base di un'articolata informazione fornita dall'impresa cooperativa preventivamente all'avvio di un percorso di inserimento lavorativo e all'adozione di forme di sostegno, esprimono un parere motivato e controllano, anche con interventi diretti sia presso gli enti locali sia a livello aziendale, la corretta attuazione da parte delle cooperative dei seguenti strumenti adottati sulla base di progetti personalizzati:

- convenzioni con enti locali, Asl ed eventuali organismi associativi per "borse di lavoro" o assunzione del carico degli oneri sociali anche in presenza di Contratti di formazione e lavoro (Cfl);
- contratti a tempo determinato;
- contratti *part-time* (anche verticale, per consentire la fruizione di cure e terapie riabilitative), contratti di lavoro ripartito, di telelavoro;
- salari di primo ingresso (per periodi definibili sino a 3 anni).

Per le persone svantaggiate inserite nelle cooperative principalmente con uno scopo di recupero sociale e per le quali la partecipazione ad attività lavorativa rappresenta esclusivamente uno strumento socializzante a valenza pedagogica e terapeutica, atto ad integrare un programma riabilitativo e formativo più ampio ed a verificare l'eventuale grado d'idoneità al lavoro delle persone stesse, può essere previsto l'instaurarsi di specifici rapporti sulla base di progetti personalizzati concordati con la pubblica amministrazione. I progetti, di cui i Comitati misti paritetici controllano l'applicazione e gli sviluppi, devono comunque prevedere i tempi di svolgimento, le modalità di rapporto con la persona interessata (accoglienza in strutture residenziali, inserimento in *stage* formativi, in gruppi di lavoro, affidamento attività manipolativa), il coinvolgimento di operatrici ed operatori ed istituzioni interessate. Al termine di tali progetti ed in presenza di possibili evoluzioni positive possono essere adottati gli strumenti di agevolazione all'inserimento lavorativo previsti al punto precedente.

Laddove a conclusione di un progetto individualizzato di inserimento lavorativo non siano raggiunti i livelli produttivi previsti da parte del soggetto inserito e non vi siano, quindi, gli estremi per ipotizzare una permanenza in azienda, la cooperativa propone ai Comitati misti paritetici, dove costituiti, che esprimono su ciò parere vincolante, la possibilità di adottare gli strumenti atti a prevedere la prosecuzione del rapporto di lavoro a condizioni specifiche e personalizzate.

Le parti potranno richiedere ai Comitati misti paritetici la revisione del rapporto instaurato in base alle modalità di trattamento di cui ai punti a) e b) in relazione all'evoluzione o alla modifica delle condizioni psico-fisiche delle persone svantaggiate.

Qualora i Comitati misti paritetici non siano stati istituiti, le imprese si obbligano ad inviare la documentazione relativa ai progetti personalizzati alle organizzazioni sindacali provinciali di competenza. Le parti in relazione ai cambiamenti interscambi e/o intercorrenti in merito al tema dell'inserimento lavorativo convengono di effettuare, entro il 30.9.2001, un confronto sull'intera materia, definendo, se del caso, un'ipotesi di rideterminazione del complesso degli istituti ai fini del prossimo Ccnl.

#### **Art. 3 - Rinvio a norma di legge**

Per quanto attiene le materie non disciplinate o solo parzialmente regolate dal presente contratto si fa espresso rinvio alle leggi in vigore per i rapporti di lavoro di diritto privato ed allo statuto dei lavoratori in quanto applicabili.

#### **Art. 4 - Condizioni di miglior favore**

Sono fatte salve ad esaurimento le eventuali condizioni di miglior favore in atto.

A tal fine in sede di confronto aziendale di cui all'art. 9 del Ccnl verranno individuate specifiche definizioni di armonizzazione nell'ambito normativo e nell'ambito retributivo tra il trattamento preesistente e quello previsto dal presente Ccnl.

#### **Art. 5 - Inscindibilità delle posizioni contrattuali**

Le disposizioni del presente contratto devono essere considerate, sotto ogni aspetto ed a qualsiasi fine, correlate ed inscindibili tra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Il presente costituisce quindi l'unico Ccnl in vigore fra le parti contraenti.

#### **Art. 6 . - Normativa contrattuale confederale nazionale e legislativa**

Gli eventuali accordi interconfederali e le normative legislative nazionali che intervenissero nell'arco della vigenza contrattuale su materie definite e/o riguardanti il presente Ccnl saranno recepite nell'ambito dello stesso. Eventuali esigenze di armonizzazione normativa saranno prontamente definite tra le parti.

#### **Art. 7 - Decorrenza e durata**

Salvo le specifiche decorrenze previste nei successivi articoli, il presente contratto decorre dall'1.1.1998 e scade il 31.12.2001 sia per gli aspetti normativi che retributivi; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdetto da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno 2 (due) mesi prima della sua scadenza.

Le parti si danno reciprocamente atto che con il presente rinnovo contrattuale, che ha già tenuto conto dell'inflazione reale intervenuta nel primo biennio contrattuale 1998-1999, ed in relazione alle specifiche esigenze del settore, le regole sugli assetti contrattuali, definite dal protocollo del 23 luglio 1993 e confermate dal patto sociale del 22 dicembre 1998, si intendono pienamente e correttamente applicate.

## TITOLO II

### RELAZIONI SINDACALI

#### Art. 8 - Protocollo di relazioni industriali

Le parti si riconoscono nei valori e nelle finalità del protocollo nazionale di relazioni industriali del 5.4.90 sottoscritto tra centrali cooperative e Cgil-Cisl-Uil.

Pertanto tale protocollo costituisce allegato al presente Ccnl e ne è, quindi, parte integrante. Lo stesso protocollo costituisce parte operativa per quanto, dello stesso, non è previsto specificatamente dal presente Ccnl.

#### Art. 9 - Diritto di informazione e confronto tra le parti

Le parti si impegnano alla più ampia diffusione di dati e conoscenze che consentano l'utilizzo di strumenti corretti per la definizione e l'applicazione degli accordi di lavoro e per un sempre più responsabile e qualificato ruolo di tutte le componenti contrattuali.

Le parti inoltre, convengono sulla necessità di sviluppare le idonee iniziative, ai diversi livelli, finalizzate alla determinazione e all'utilizzo di strumenti di sostegno al governo dei processi di sviluppo del settore ed a tal fine si sentono impegnate in sede di confronto nazionale, regionale, provinciale nonché aziendale.

Informazione e confronto.

Le sedi di informazione e confronto, anche utilizzando i dati forniti dagli osservatori, sono le seguenti:

a) Livello nazionale - Annualmente, di norma entro ottobre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare per:

- valutare l'andamento del settore;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- verificare gli andamenti occupazionali in termini quantitativi e qualitativi;
- valutare lo stato di applicazione del presente Ccnl;
- valutare le esigenze del settore al fine di promuovere iniziative anche volte alla pubblica amministrazione finalizzate a favorire la crescita e la qualificazione dei servizi dello stesso, nonché una sempre più adeguata utilizzazione delle risorse disponibili.

b) Livello regionale e provinciale - Annualmente di norma entro dicembre, su richiesta di una delle parti, le stesse si incontreranno in particolare:

- a livello regionale per:
  - verificare lo stato di definizione o applicazione delle normative regionali *ex legge 381/91*;
  - valutare l'evoluzione dei rapporti di committenza con la pubblica amministrazione;
  - valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione, per quanto di competenza del livello regionale, affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente Ccnl;
- a livello provinciale per:
  - valutare l'andamento del settore, ai diversi livelli con particolare attenzione all'assetto dei servizi ed al dato occupazionale;

- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione affinché, nel rispetto dei reciproci ruoli e competenze, si tenga conto, nei regimi di convenzione e negli appalti dei costi connessi con l'applicazione del presente Ccnl;
- verificare i programmi ed i progetti di sviluppo complessivi del settore;
- valutare le esigenze al fine di assumere le opportune iniziative presso la pubblica amministrazione, per quanto di competenza del livello provinciale affinché vengano attivati e/o potenziati i corsi di qualificazione, aggiornamento e riqualificazione professionale per il personale delle realtà interessate dal presente Ccnl.

c) Livello aziendale - Semestralmente, su richiesta, verranno fornite alle Rsu, o in loro assenza alle Rsa, o in loro assenza alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl adeguate informazioni riguardanti gli andamenti occupazionali, le innovazioni sull'organizzazione del lavoro e sul funzionamento dei servizi, i rapporti diretti e/o di convenzione o appalto con gli enti pubblici, i progetti ed i programmi di sviluppo.

Inoltre in caso di significative evoluzioni sui dati occupazionali e sui processi organizzativi, le relative informazioni verranno, su richiesta, tempestivamente fornite alle Rsu, o in loro assenza alle Rsa, o in loro assenza alle organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del Ccnl.

È demandata al confronto con le Rsu, o in loro assenza con le Rsa o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del Ccnl la verifica dell'applicazione delle norme contrattuali, delle leggi sociali e delle norme in materia di condizioni di lavoro.

È, altresì, prevista per le stesse parti a livello aziendale la discussione sull'applicazione delle seguenti materie:

- ambiente;
- salute e sicurezza sul lavoro;
- organizzazione del lavoro;
- formazione professionale;
- inquadramento professionale;
- gestione dell'orario di lavoro (in tale ambito le parti potranno anche definire la trasformazione delle giornate del 2 giugno e 4 novembre da giornate a retribuzione aggiuntiva in permesso retribuito aggiuntivo);
- diritto allo studio;
- nonché ogni altra materia espressamente rinviata.

Tale confronto avverrà entro un mese dalla firma del presente Ccnl per la prima applicazione dello stesso ed almeno annualmente per quanto attiene le materie ad esso rinviate.

#### **Comitati misti paritetici ed osservatori**

Comitato misto paritetico nazionale.

A livello nazionale le parti stipulanti costituiscono il Comitato misto paritetico nazionale, con sede in Roma, composto da 6 rappresentanti delle associazioni cooperative e da 6 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, nonché eventuali supplenti.

Compiti principali di tale comitato sono:

- rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del Ccnl sulla base dei rispettivi programmi di sviluppo;

- incentivare e promuovere studi e ricerche, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
- promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, percorsi formativi previsti dal d.lgs. n. 626 del 1994, anche in riferimento all'apprendistato ed ai conseguenti possibili *stage* e tirocini formativi, in collaborazione con le istituzioni nazionali, europee, internazionali, nonché con altri organismi finalizzati ai medesimi scopi;
- analizzare, progettare e di conseguenza favorire le opportunità di accesso per la cooperazione ai programmi comunitari ispirati e finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo sociale europeo;
- predisporre progetti pilota di formazione professionale da realizzare a livello nazionale e/o territoriale;
- promuovere e coordinare, a livello nazionale e territoriale, iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con i Ministeri competenti, le Regioni ed altri enti interessati;
- collaborare per l'applicazione settoriale del d.lgs. 19.9.1994 n. 626 sulla sicurezza e successive integrazioni e/o modificazioni in coordinamento con la Commissione prevista dall'Accordo interconfederale del 5.10.1995;
- valorizzare in tutti gli ambiti significativi la specificità delle relazioni sindacali della cooperazione sociale;
- promuovere e coordinare a livello nazionale iniziative in materia di formazione ed aggiornamento dei promotori del Fondo pensione complementare Cooperlavoro;
- estendere e rafforzare l'esistenza dei Comitati misti paritetici regionali;
- rafforzare e diffondere l'azione degli osservatori (a cominciare da quelli esistenti, attraverso la definizione di obiettivi annuali ed un minimo di risorse);
- confrontare i reciproci orientamenti, individuando eventuali proposte di approfondimento, in merito all'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria del settore;
- realizzare un'informazione reciproca in materia di politiche del lavoro e di riforma del sistema socio-sanitario-assistenziale-educativo, anche al fine di individuare iniziative nei confronti delle competenti autorità;
- sviluppare analisi sui sistemi di partecipazione e sul dialogo sociale europeo, nonché individuare apposite forme finalizzate alla certificazione della corretta applicazione contrattuale da parte delle cooperative operanti nel settore per gli usi previsti dalle leggi e segnalare agli organismi competenti eventuali inadempienze;
- attivare iniziative e strumenti per favorire l'applicazione del Ccnl anche utilizzando i dati forniti dagli appositi osservatori;
- ricevere dalle organizzazioni territoriali gli accordi realizzati, valutarne la rispondenza al dettato del presente Ccnl e trasmettere le valutazioni alle parti.

Il Comitato misto paritetico nazionale per la realizzazione degli obiettivi di cui sopra stabilirà un rapporto funzionale e di collaborazione con gli enti bilaterali confederali (Coop-Form nazionali o regionali), sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi enti bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie.

In caso di assenza o di inattività dei Comitati misti paritetici regionali o per proget-

ti che interessano più ambiti regionali, il Comitato misto paritetico nazionale può svolgere anche funzioni di promozione delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del decreto ministeriale 25 maggio 1998.

Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente Ccnl il regolamento attuativo del Comitato misto paritetico nazionale di cui al presente articolo.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/XVI) e per l'attività dell'osservatorio nazionale il Comitato misto paritetico nazionale predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle associazioni cooperative firmatarie del presente contratto.

Il Comitato misto paritetico nazionale si attiverà per la costituzione presso lo stesso dell'osservatorio nazionale con le seguenti caratteristiche e funzioni: le parti stipulanti confermano la costituzione della sezione socio-sanitaria-assistenziale-educativa e di inserimento lavorativo cooperativo dell'osservatorio nazionale sulla cooperazione, previsto dal protocollo d'intesa interconfederale del 05.04.1990. La sezione dell'osservatorio è guidata dal comitato composto da sei (6) componenti effettivi e sei (6) supplenti, nominato dalle parti stipulanti. La sezione opererà secondo le norme del regolamento approvato dal comitato di cui sopra fermo restando l'impegno ad individuare le fonti di finanziamento di ogni singola iniziativa, nel quadro dell'integrazione con l'osservatorio generale sulla cooperazione secondo i piani di lavoro ai sensi del precedente punto 6. Le problematiche che potranno essere oggetto di ricerca ed analisi del settore della cooperazione di cui trattasi sono di massima le seguenti:

- presenza e sviluppo delle cooperative del settore nelle varie aree geografiche;
- stato dei rapporti tra cooperative e pubbliche amministrazioni per l'insieme delle questioni che attengono al settore di attività;
- verifica dello stato di applicazione del Ccnl e dello stato delle relazioni industriali e sindacali;
- applicazione delle leggi sociali e di norme in materia di condizioni di lavoro, sullo stato della sicurezza e della salute nell'ambiente di lavoro;
- situazione del mercato del lavoro del settore, con analisi della struttura del medesimo nonché di quella dell'occupazione suddivisa per sesso, tipologia di contratto e per livelli di inquadramento, della formazione professionale e degli andamenti occupazionali nonché il monitoraggio delle modalità applicative dell'art. 1, comma 3;
- andamento del lavoro interinale e dei lavori atipici nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalle intese tra le parti sociali;
- qualità ed efficienza dei servizi nell'ambito del settore;
- dinamiche contrattuali e del costo del lavoro anche in rapporto alla legislazione e contribuzione sociale e rispetto alle stazioni appaltanti.

Tutte le deliberazioni e le proposte della sezione dell'osservatorio nazionale saranno trasmesse alle parti stipulanti il Ccnl per consentire le opportune valutazioni nonché il loro eventuale utilizzo.

#### **Comitati misti paritetici regionali**

A livello regionale e, con accordo tra le parti a livello provinciale, le parti stipulanti costituiranno i Comitati misti paritetici, composti da 3 rappresentanti delle asso-

ciazioni cooperative e da 3 rappresentanti delle organizzazioni sindacali, nonché eventuali supplenti.

Compiti principali di tali comitati sono:

- attivare rapporti con gli enti pubblici sia al fine di migliorare le conoscenze che per favorire la reperibilità sul mercato occupazionale delle figure professionali necessarie alle imprese cooperative del settore;
- effettuare l'esame dell'andamento del mercato del lavoro, riferito al settore;
- rilevare i fabbisogni professionali, quantitativi e qualitativi delle imprese di cui alla sfera di applicazione del Ccnl sulla base dei rispettivi programmi di ristrutturazione e sviluppo regionali, sottoponendo le iniziative individuate in materia di formazione alla valutazione da parte degli stessi enti bilaterali al fine di fruire delle competenze e delle attività di tali enti e di ottimizzare l'accesso e l'utilizzazione delle relative risorse necessarie;
- svolgere anche funzioni di promozione di convenzioni per la realizzazione di tirocini formativi ai sensi dell'art. 18 della legge n. 196/97 e del decreto ministeriale 25 maggio 1998;
- svolgere le competenze specifiche di cui all'art. 2 del Ccnl; in attesa di specifica definizione ed attivazione della sede (provinciale o regionale) per l'espletamento del presente compito, continuano a svolgere la propria funzione le Commissioni paritetiche di cui all'art. 2 del Ccnl 7/5/97.

Presso tali Comitati avranno sede la Commissione di conciliazione e i Collegi arbitrali secondo quanto previsto dagli artt. 38 e 39.

I Comitati misti paritetici regionali coordineranno la propria attività con il Comitato misto paritetico nazionale stabilendo un rapporto funzionale e di collaborazione con gli enti bilaterali confederali regionali Coop-Form, in merito alle iniziative individuate e sviluppando quei compiti previsti per il Comitato misto paritetico nazionale che hanno attinenza con lo specifico territorio.

Le parti convengono di definire entro sei mesi dalla firma del presente Ccnl il regolamento attuativo dei Comitati misti paritetici regionali in coerenza con quello nazionale di cui al presente articolo.

Per l'attuazione dei compiti di cui ai precedenti punti (I/VI) e per l'attività dell'osservatorio regionale il Comitato misto paritetico regionale predisporrà appositi piani di lavoro sottoponendo alle parti le corrispondenti esigenze di risorse al fine del reperimento delle medesime, per il quale vi sarà un particolare impegno da parte delle associazioni cooperative regionali.

I Comitati misti paritetici regionali si attiveranno per la costituzione presso gli stessi degli osservatori regionali aventi analoghe competenze con l'osservatorio nazionale.

#### **Art. 10 - Struttura della contrattazione**

In applicazione delle regole sugli assetti contrattuali definiti dal protocollo sulla politica dei redditi del 23/7/93, confermate dal patto sociale del 22/12/98, la struttura della contrattazione è articolata su due livelli: nazionale e territoriale.

##### *1. Il Contratto nazionale*

###### **a. Ruolo e riferimenti**

Il Ccnl ha il ruolo di unificante centralità in rapporto anche alle relazioni sindacali, di definizione delle condizioni sia economiche che normative delle prestazioni di lavoro che si svolgono nelle cooperative, di precisa fissazione delle materie rinviate alla competenza del livello di contrattazione integrativa.



Per quanto concerne gli effetti economici da esso prodotti, il Ccnl è coerente con i tassi di inflazione programmati assunti come obiettivo della concertazione per la politica dei redditi.

Nel determinare tali effetti, si tiene conto delle politiche concordate nelle sessioni di politica dei redditi, dell'obiettivo mirato alla salvaguardia del potere di acquisto delle retribuzioni, delle tendenze economiche generali, della situazione economica, dell'andamento e delle prospettive della competitività e del mercato del lavoro del settore.

b. Procedure di rinnovo

Le procedure per il rinnovo del Ccnl sono le seguenti:

- disdetta: almeno 2 mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- invio piattaforma: almeno 1 mese prima della scadenza a mezzo raccomandata a.r.;
- inizio trattativa: entro 20 giorni dal ricevimento della piattaforma.

Nel mese antecedente la scadenza del Ccnl, ove il negoziato si apra entro i termini previsti al comma precedente, e per il mese successivo alla scadenza medesima le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso di presentazione della piattaforma oltre i limiti di tempo di cui al comma 1, la norma di cui al comma 2 avrà efficacia limitatamente ai 2 mesi successivi alla presentazione della piattaforma medesima.

Ove tale condizione venga violata, l'indennità di vacanza contrattuale di cui alla lett. c) del presente articolo verrà anticipata di 3 mesi se della violazione è responsabile la parte datoriale e posticipata di 3 mesi rispetto alla normale decorrenza se responsabili sono le organizzazioni sindacali dei lavoratori.

In caso di mancata o ritardata disdetta del Ccnl, esso si intende prorogato di 1 anno e così di anno in anno.

c. Indennità di vacanza contrattuale

A decorrere dal 1° giorno del 4° mese dopo la scadenza del Ccnl, ove sia intervenuta disdetta e nel caso di presentazione della piattaforma nei termini di cui al comma 1 della lett. b), qualora non sia intervenuto accordo di rinnovo, sarà erogata a tutti i lavoratori un'indennità di vacanza contrattuale pari al 30% del tasso annuo programmato d'inflazione, da calcolarsi sui minimi retributivi contrattuali vigenti.

Dall'inizio del 7° mese di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del tasso d'inflazione programmato.

2. Il Contratto territoriale

Le parti si danno reciprocamente atto che il contratto territoriale richiede nel settore il perseguimento di omogeneità in ambito regionale, per garantire un corretto sviluppo del mercato congiuntamente al miglioramento delle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il contratto territoriale potrà essere di livello provinciale o subregionale o regionale; tali livelli sono tra loro alternativi.

Il contratto territoriale riguarda materie ed istituti non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto nazionale. Tale contrattazione, pertanto, verrà svolta nel rispetto delle specifiche clausole di rinvio previste dal presente contratto ed ha competenza nel definire l'elemento retributivo territoriale.

In conseguenza di ciò le materie di competenza del contratto territoriale sono esclusivamente le seguenti:

- definizione delle modalità atte a permettere l'accesso delle lavoratrici e dei lavoratori interessati all'attività di qualificazione, riqualificazione ed aggiorna-

- mento professionale nel rispetto di quanto previsto dall' art. 69;
- utilizzo del mezzo proprio di trasporto, per ragioni di servizio (art. 46);
- attività di soggiorno (art. 82);
- inquadramento profili professionali non specificatamente indicati tra i profili esemplificativi del sistema di classificazione di cui all'art. 47, garantendo la coerenza con lo stesso;
- elemento retributivo territoriale.

L'elemento retributivo territoriale è strettamente correlato ai risultati conseguiti dalle imprese del territorio coinvolto, in termini di produttività, qualità o altro dato denotante la competitività, l'efficienza e l'efficacia dei servizi svolti. Pertanto al fine della definizione di tale elemento territoriale le parti valuteranno in particolare gli andamenti di tutti o alcuni dei seguenti indicatori determinati nella loro dimensione regionale e valutati anche alla luce di eventuali specificità territoriali, rilevati dai corrispondenti osservatori regionali:

- differenza media percentuale tra le basi d'asta e l'incremento determinato dal Ccnl;
- rapporto fatturato/occupato, tenendo conto delle dinamiche occupazionali;
- rapporto fatturato/costo del lavoro;
- tempi medi di pagamento da parte della committenza;
- durata media degli appalti;
- gamma di tipologie di servizio offerte e di professionalità impiegate;
- eventuali ulteriori indicatori potranno essere definiti nel confronto regionale di cui di seguito nel presente articolo.

L'erogazione dell'elemento retributivo territoriale avrà, quindi, le caratteristiche di non determinabilità a priori e di variabilità e, in quanto incerta nella corresponsione e nell'ammontare, sarà utile per l'applicazione del particolare regime contributivo di cui all'art. 2 della legge 23 maggio 1997, n. 135 e successive integrazioni.

Lo stesso elemento retributivo territoriale sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, poiché la correlazione ai risultati conseguiti è assunta dalle parti quale parametro di definizione per la corresponsione e l'ammontare.

La titolarità del contratto territoriale è delle rispettive rappresentanze territoriali delle parti firmatarie del presente contratto.

Le piattaforme rivendicative per la contrattazione di secondo livello, ai sensi del presente rinnovo contrattuale, saranno predisposte e fatte pervenire dalle organizzazioni sindacali titolari alle rispettive rappresentanze delle associazioni cooperative non prima del 1° gennaio 2005.

Il contratto territoriale non potrà produrre effetti economici anteriori a tale data.

Entro il 1° novembre 2004, ove non si sia già provveduto, a livello regionale, in appositi incontri tra le organizzazioni sindacali e le associazioni cooperative si procederà alla definizione degli ambiti territoriali per i quali verranno predisposte le piattaforme rivendicative.

Nell'ambito degli stessi incontri potranno essere concordati ulteriori indicatori, oltre quelli già indicati ai punti da 1 a 6, atti a favorire la definizione dell'elemento retributivo territoriale.

Nel caso di decisione di ambito provinciale e/o subregionale per la predisposizione delle piattaforme, verranno previsti modi e strumenti per un coordinamento regionale delle varie fasi negoziali.

L'impegno comune delle parti è che il confronto sulle piattaforme rivendicative e la

conclusione dello stesso, si realizzi nei tempi più celeri possibili, garantendo per i primi 60 gg. dalla presentazione, che le parti non assumeranno iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Qualora si creassero nel confronto condizioni di non realizzazione degli accordi le parti congiuntamente possono richiedere la mediazione da parte rispettivamente della struttura nazionale per le contrattazioni regionali e delle strutture regionali per contrattazioni provinciali o subregionali.

Il contratto di secondo livello avrà durata quadriennale e si intenderà tacitamente rinnovato qualora non sia disdetta almeno due mesi prima della sua scadenza.

Il contratto di secondo livello può prevedere procedure di monitoraggio di alcuni istituti e degli effetti dell'accordo stesso da affidare agli osservatori competenti.

Le parti ribadiscono infine che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto e dai contratti di secondo livello vigenti per lo stesso territorio, salvo quanto previsto dall'art. 76.

Dichiarazione a verbale congiunta.

Le organizzazioni sindacali nel caso di decisione di ambito di contrattazione di secondo livello, provinciale e/o subregionale, per la predisposizione delle piattaforme, si impegnano a presentarle in tutta la realtà regionale.

In caso di mancato rispetto del precedente impegno da parte delle organizzazioni sindacali, le associazioni cooperative assumeranno un orientamento teso a favorire omogeneità territoriale.

#### **Art. 11 - Norme di garanzia del funzionamento dei servizi essenziali**

In attuazione di quanto previsto dalla legge 12.6.90, n. 146 e dalla legge 83/2000, le parti individuano in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo i seguenti servizi essenziali: le prestazioni medico-sanitarie, l'igiene, l'assistenza finalizzata ad assicurare la tutela fisica e/o la confezione, distribuzione e somministrazione del vitto a:

- persone non autosufficienti;
- minori;
- soggetti affidati a strutture tutelari o a servizi di assistenza domiciliare.

Nell'ambito dei servizi essenziali di cui sopra, dovrà essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente garantiti.

Al fine di una corretta applicazione delle norme di cui sopra, saranno individuati, nell'ambito del rapporto tra le parti in sede aziendale, appositi contingenti di personale che dovranno garantire la continuità delle prestazioni indispensabili inerenti ai servizi essenziali sopra individuati.

A livello aziendale potranno, inoltre, essere definite altre tipologie di servizio cui applicare la normativa del presente articolo.

Nota a verbale: le parti si impegnano, entro 6 mesi dalla firma del presente Ccnl, a definire un accordo sulla regolamentazione del diritto di sciopero ai sensi della l. 146/90 e successive modificazioni.

#### **Art. 12 - Procedure per la prevenzione del conflitto**

Le parti sottolineano l'importanza di una coerente applicazione delle procedure previste dal titolo 8 del protocollo 5.4.90 tra le centrali cooperative e le organizzazioni sindacali. Nello specifico le parti firmatarie su richiesta motivata di almeno

una delle stesse, si riuniranno entro 30 gg. dal ricevimento della richiesta per fornire interpretazione autentica sulle norme definite dal presente Ccnl.

#### **Art. 13 - Pari opportunità tra uomo e donna**

Ai fini di una piena e puntuale applicazione della legge n. 125/91 è costituito a livello nazionale il Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna composto da una componente designata da ognuna delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl e da un pari numero di componenti in rappresentanza delle centrali cooperative, tra le quali individuare la figura con funzioni di Presidente. Possono inoltre essere istituiti Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna presso singole realtà territoriali aventi dimensioni e caratteristiche rilevanti verificate a livello nazionale nell'ambito del rapporto tra le parti.

Le associazioni cooperative assicurano le condizioni e gli strumenti per il loro funzionamento. Nell'ambito del rapporto tra le parti saranno definiti i termini del finanziamento delle iniziative assunte dal Comitato per le pari opportunità.

Le finalità dei Comitati per le pari opportunità tra uomo e donna sono quelle definite dalla legge di riferimento. I Comitati costituiti al livello territoriale opereranno sulla base delle indicazioni che perverranno dal Comitato per le pari opportunità tra uomo e donna nazionale che verrà istituito entro 6 mesi dalla data della stipula del presente Ccnl.

#### **Art. 14 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori in particolari condizioni psico-fisiche**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori per i quali sia stata attestata, da una struttura pubblica o da struttura convenzionata prevista dalle leggi vigenti, la condizione di persona affetta da tossicodipendenza, alcoolismo cronico e grave debilitazione psico-fisica, e che si impegnino ad un progetto terapeutico di recupero e riabilitazione predisposto dalle strutture medesime, si applicano le misure a sostegno di cui alla legge n. 162/90.

Si conviene altresì che durante i periodi afferenti ai permessi e/o aspettative non maturerà a favore della lavoratrice e del lavoratore alcun beneficio derivante dagli istituti previsti dal presente contratto.

#### **Art. 15 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici e portatori di handicap**

Per quanto concerne la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori portatrici o portatori di handicap si fa riferimento alla legge 5.2.92, n. 104 "Legge quadro per l'assistenza, l'integrazione e i diritti delle persone handicappate". La fruizione dei permessi di cui ai commi 2 e 3 dell'art. 33 della stessa legge non comporta una contestuale riduzione proporzionale delle ferie e della tredicesima.

#### **Art. 16 - Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della legge n. 266/91**

Le parti, sottolineando i valori solidaristici e civili del volontariato ed in considerazione di quanto previsto dalla specifica legge quadro n. 266/91, convengono che le lavoratrici ed i lavoratori che svolgono attività di volontariato ai sensi della suddetta legge siano applicate, compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le forme di flessibilità dell'orario di lavoro o delle turnazioni previste dal presente Ccnl.

### TITOLO III DIRITTI SINDACALI

#### Art. 17 - Rappresentanze sindacali

Le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rsu (Rappresentanze sindacali unitarie) costituite ai sensi del protocollo d'intesa sottoscritto tra Legacoop, Confcooperative, Agci e Cgil, Cisl, Uil in data 13.9.94 che costituisce parte integrante del presente Ccnl.

Ad integrazione dell'art. 3 di detto protocollo le parti, relativamente al numero dei componenti le Rsu, convengono quanto segue:

- 3 componenti per le Rsu costituite nelle unità produttive che occupano fino a 75 addette/i;
- 4 componenti per le Rsu costituite nelle unità produttive che occupano da 76 a 150 addette/i;
- 5 componenti per le Rsu costituite nelle unità produttive che occupano da 151 a 200 addette/i.

Sino alla costituzione delle sopraindicate Rsu le rappresentanze sindacali nelle cooperative e nelle società collegate sono le Rappresentanze sindacali aziendali (Rsa).

Le Rsu, o in loro assenza le Rsa, hanno competenze per quanto previsto dall'art. 9. Per l'espletamento dei compiti e delle funzioni delle Rappresentanze sindacali sono previsti permessi retribuiti secondo i criteri e le procedure di cui all'art. 23 della legge n. 300/70 e permessi non retribuiti per le finalità e secondo i criteri di cui all'art. 24 della legge medesima.

A livello aziendale potrà essere concordato tra le parti, ove se ne ravvisi l'esigenza oggettiva riconosciuta, il superamento delle quantità dei permessi orari retribuiti di cui al comma precedente.

#### Art. 18 - Permessi per cariche sindacali

Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Comitati direttivi delle organizzazioni sindacali nazionali, regionali o provinciali di categoria, hanno diritto ai permessi retribuiti ai sensi dell'art. 30 della legge n. 300/70 per la partecipazione alle riunioni degli organi predetti, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette.

I nominativi e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette all'azienda da cui la lavoratrice o il lavoratore dipende.

#### Art. 19 - Aspettativa e permessi per funzioni pubbliche elettive

Per il collocamento in aspettativa di lavoratrici e di lavoratori chiamate/i a ricoprire cariche pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali nazionali, regionali o provinciali e per la concessione di permessi alle lavoratrici ed ai lavoratori chiamate/i a funzioni pubbliche elettive, si rinvia alle disposizioni di cui agli artt. 31 e 32 della legge n. 300/70.

#### Art. 20 - Assemblea

Le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto di riunirsi fuori dell'orario di lavoro nonché durante lo stesso nei limiti di 12 ore annue per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

L'azienda cooperativa dovrà destinare di volta in volta locali idonei per lo svolgi-

mento delle assemblee. Le stesse possono riguardare la generalità delle lavoratrici e dei lavoratori o gruppi di essi/e, e sono indette nella misura massima di 10 ore annue dalle Rsu di cui all'art. 17 del presente Ccnl e nella misura massima di 2 ore annue dalle organizzazioni sindacali firmatarie del presente Ccnl.

In assenza delle Rsu le 12 ore annue di assemblea, sono indette dalle Rsa unitamente alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto.

Della convocazione della riunione deve essere data all'amministrazione tempestiva comunicazione, con preavviso di almeno 48 ore. Alle riunioni possono partecipare, nel rispetto di quanto sopra, dandone comunicazione, dirigenti donne e uomini esterni dei sindacati firmatari del presente Ccnl. Lo svolgimento delle assemblee dovrà essere effettuato senza recare pregiudizio alle esigenze proprie dell'utenza.

#### **Art. 21 - Affissione**

È consentito ai sindacati territoriali aderenti alle organizzazioni firmatarie del presente contratto di far affiggere in appositi spazi comunicazioni a firma delle responsabili o dei responsabili dei sindacati medesimi.

Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare materie di interesse sindacale e del lavoro. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere contemporaneamente consegnate alla Direzione aziendale.

#### **Art. 22 - Contributi sindacali**

Le addette e gli addetti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore della propria organizzazione sindacale, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio, paga o retribuzione per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari.

La delega ha validità dal 1° giorno del mese successivo a quello del rilascio e si intende tacitamente rinnovata ove non venga revocata dall'interessata o dall'interessato. Sia la delega che la revoca della stessa devono essere inoltrate in forma scritta, alla cooperativa di appartenenza ed alle organizzazioni sindacali interessate.

Le trattenute mensili operate dalle singole cooperative sulle retribuzioni delle addette e degli addetti in base alle deleghe presentate dalle organizzazioni sindacali sono versate entro il 10° giorno del mese successivo alle stesse secondo le modalità comunicate dalle organizzazioni sindacali con accompagnamento di distinta nominativa.

La cooperativa è tenuta, nei confronti dei terzi, alla riservatezza dei nominativi del personale che ha rilasciato la delega e dei versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.

### **TITOLO IV**

#### **TIPOLOGIE, ASSUNZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

#### **Art. 23 - Assunzione**

Con l'obiettivo della valorizzazione degli eventuali titoli disciplinanti le professioni del personale che appartiene ai settori di intervento, l'assunzione al lavoro deve essere effettuata in conformità alle disposizioni di legge che regolano la materia.

All'atto dell'assunzione sarà comunicato alla lavoratrice ed al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

- la tipologia del rapporto di lavoro;
- la data di decorrenza dell'assunzione;
- il livello di inquadramento cui viene assegnata o assegnato;
- il trattamento economico;
- la durata del periodo di prova;
- tutte le eventuali altre condizioni concordate.

Prima dell'assunzione in servizio, la cooperativa potrà accertare l'idoneità fisica attraverso visita medica da parte di strutture pubbliche, o convenzionate, delle lavoratrici e dei lavoratori aventi rapporto diretto con l'utenza.

L'assunzione delle persone svantaggiate avverrà con chiamata nominativa compatibilmente con quanto previsto dalle leggi vigenti e sulla base di quanto stabilito fra le parti.

Le parti, in considerazione della specificità dell'attività svolta convengono di escludere dalla riserva di cui all'art. 25, legge 23.7.91, n. 223 le assunzioni dei lavoratori appartenenti alle seguenti qualifiche professionali: assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, animatrice/ore senza titolo, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida, operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, autista soccorritrice/ore, educatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/ere generica/o, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, infermiere, consigliere di orientamento, capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico, responsabile di area aziendale, responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

#### **Art. 24 - Documenti di lavoro**

Nel rispetto di quanto previsto dalla legge 31 dicembre 1996, n. 675 e dalla legge 4 giugno 1968, n. 15 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'atto dell'assunzione la lavoratrice ed il lavoratore dovrà presentare o consegnare i seguenti documenti:

- scheda anagrafica e professionale (in sostituzione libretto di lavoro e certificato di iscrizione al collocamento);
- stato di famiglia;
- residenza anagrafica;
- libretto di idoneità sanitaria (ove previsto);
- fotocopia di codice fiscale;
- fotocopia documento di riconoscimento valido;
- certificato di iscrizione all'albo/ordine professionale (se obbligatorio);
- eventuale libretto di pensione;
- certificato che attesta il grado di istruzione e di qualifica.

È ammesso l'autocertificazione per i documenti ove previsto da norme di legge. La lavoratrice ed il lavoratore dovrà comunicare ogni variazione rispetto ai documenti e ai dati forniti all'atto dell'assunzione.

#### **Art. 25 - Rapporti di lavoro a tempo determinato**

In tutte le strutture comprese nell'ambito di applicazione di cui all'art. 1 del presente contratto, ai sensi dell'art. 23, legge n. 56 del 28.2.87, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nell'ipotesi di cui all'art. 1 della legge 18.4.62, n. 230 e successive modifiche ed integrazioni, all'art. 8 bis del d.l. 29.1.83, n. 17, convertito con modificazioni della legge 25.3.83, n. 79, è consentita, in relazione alle particolari esigenze della cooperativa ed al fine di evitare eventuali carenze del servizio, nelle seguenti ipotesi:

- punte di intensa attività derivante da convenzioni o commesse eccezionali con attività lavorativa cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per garantire le indispensabili necessità dei servizi assistenziali e la totale funzionalità di tutte le strutture di cui all'art. 1 del presente contratto durante il periodo annuale programmato di ferie;
- per l'esecuzione di progetti di ricerca nell'ambito dei fini istituzionali della cooperativa anche in collaborazione con Ministeri ed altre istituzioni pubbliche o private;
- per l'effettuazione di attività socio-sanitaria, riabilitativo-psico-pedagogica, assistenziale, nonché, promozionale, anche in collaborazione con Asl, Province, Regioni, Comuni, Ministeri o altri enti e inoltre per l'espletamento di corsi di formazione o di specializzazione in collaborazione con gli enti di cui sopra;
- per sostituzioni di lavoratrici o lavoratori assenti per permesso straordinario non retribuito concesso dalla cooperativa;
- in caso di assenza prolungata dal servizio per ragioni di carattere giuridico (arresto, sospensione in attesa di giudizio, ecc.) nonché in caso di impugnativa di licenziamento da parte della lavoratrice o del lavoratore sino alla definizione del giudizio;
- per sostituzione della lavoratrice o del lavoratore assente anche soltanto per una parte dell'orario di lavoro con diritto alla conservazione del posto (malattia, maternità, aspettativa non retribuita, infortunio, permessi, servizio militare, servizio civile);
- per i lavoratori svantaggiati delle cooperative di tipo b) di cui all'art. 1, l. 381/91 il cui progetto personalizzato preveda la necessità di un termine al rapporto di lavoro.

La percentuale delle lavoratrici e dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può essere superiore contemporaneamente al 30% del personale assunto a tempo indeterminato, ad esclusione di quanto riferito ai punti b), c) g) ed h).

Sarà comunque attivabile un numero minimo di n. 3 rapporti di lavoro a tempo determinato per cooperativa. Per le cooperative di tipo b) inquadrate ai fini previdenziali nel settore agricoltura rimangono ferme le norme previste dalle vigenti disposizioni di legge per il settore agricolo in materia di lavoro stagionale ed a termine. Si precisa che l'istituto del contratto a tempo determinato non deve sopperire a carenze stabili dell'organico.

Prima di procedere ad assunzioni a tempo determinato, secondo le ipotesi del presente articolo, le imprese cooperative attiveranno, con i soggetti di rappresentanza sindacale di cui all'art. 17, procedure di informazione sulle esigenze di assunzioni



in questione e di confronto sulla coerenza delle motivazioni di cui al comma 1 del presente articolo.

Deroghe al limite massimo di cui al precedente paragrafo sono esclusivamente possibili previa intesa tra le parti al livello aziendale.

#### **Art. 26 - Lavoro a tempo parziale**

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al d.lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni ha la funzione di:

- favorire la flessibilità della prestazione di lavoro in rapporto all'attività della cooperativa, tutelando anche le esigenze assistenziali ed educative dell'utenza in genere;
- consentire il soddisfacimento di esigenze individuali delle lavoratrici e dei lavoratori, ferme restando le esigenze della cooperativa.

Il contratto di lavoro a tempo parziale può essere stipulato nelle seguenti forme:

- di tipo orizzontale;
- di tipo verticale;
- di tipo misto, una combinazione tra le due precedenti fattispecie. Ai soli lavoratori ai quali sia stata erogata la maggiorazione del 10% prevista dalla precedente normativa contrattuale viene riconosciuta un'indennità *ad personam* in cifra fissa pari all'importo erogato a tale titolo con l'ultima mensilità.

Il rapporto a tempo parziale si attiva nelle singole cooperative secondo il principio della volontarietà di entrambe le parti.

Le parti, ai fini dell'applicazione del comma 3 (trasformazione da tempo pieno a tempo parziale) dell'art. 5 del d.lgs. n. 61/2000 concordano quanto segue: le modalità per l'informazione e per la formalizzazione delle richieste e l'accettazione o rifiuto della proposta saranno definite a livello aziendale, nell'ambito delle attività di cui all'art. 9 lettera c), punto 2. I tempi di informazione e di esercizio del diritto di precedenza potranno essere oggetto di verifiche e modifiche garantendo la necessaria tempestività. In assenza della definizione delle procedure di cui al comma precedente l'espletamento complessivo delle procedure e della loro definizione dovrà essere concluso entro dieci giorni.

Le imprese, altresì, procederanno semestralmente a fornire informazioni sulle opportunità di assunzioni a tempo pieno.

Inoltre il rapporto di lavoro a tempo parziale è regolato come segue.

Nel contratto individuale di assunzione dovranno essere specificati:

- l'eventuale periodo di prova;
- ai sensi dell'art. 2 comma 2 del d.lgs. n. 61/2000, la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno;
- la qualifica assegnata.

La prestazione individuale sarà fissata tra le parti in misura non inferiore a:

- 12 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario settimanale;
- 52 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario mensile;
- 624 ore nel caso di orario ridotto rispetto al normale orario annuale.

I contratti individuali già stipulati alla data di firma del presente contratto sono comunque da ritenersi validi.

È ammessa la stipula di contratti con un minimo inferiore alle quantità sopra riportate per un numero massimo di lavoratrici e lavoratori pari complessivamente al 10% dell'organico al 31/12 dell'anno precedente. La presente limitazione non si

applica alle cooperative di tipo b) di cui all'art. 1, l. 381/91, previa verifica in sede di commissioni miste paritetiche.

Qualora non sia possibile il raggiungimento di detti minimi in un'unica ubicazione di servizio le parti si danno atto che il rispetto dello stesso è possibile solo a fronte della disponibilità della lavoratrice o del lavoratore ad operare su più ubicazioni ove la cooperativa ne abbia nello stesso ambito territoriale e non si oppongano impedimenti di natura tecnico-produttiva od organizzativa derivanti da criteri e modalità di esecuzione dei servizi.

Nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore col rapporto di lavoro a tempo parziale presti l'attività lavorativa in due o più ubicazioni nell'ambito del territorio comunale per il raggiungimento del minimo settimanale per lo spostamento da un posto all'altro di lavoro spetta alla lavoratrice o al lavoratore il rimborso delle spese per tragitti non inferiori ai chilometri 15 sulla base di criteri definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Nei casi di disponibilità di nuove prestazioni, la cooperativa, in relazione alle esigenze tecnico-produttive, nell'ambito del confronto con le Rsa, ricercherà soluzioni per un aumento delle ore settimanali del personale a tempo parziale. In tale ambito di confronto aziendale sarà valutata l'opportunità del consolidamento di parte delle ore supplementari. Tale consolidamento si effettuerà su richiesta del lavoratore relativamente alle ore di lavoro supplementare eccedenti il 25% dell'orario previsto nel contratto di lavoro a tempo parziale individuale ed a condizione che tali ore siano svolte per almeno nove mesi nell'arco di un anno (o al valore equivalente come media).

Ai sensi dell'art. 3 del d.lgs. 61/2000 alla lavoratrice ed al lavoratore con contratto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni di lavoro supplementare. L'eventuale rifiuto, adeguatamente motivato, non costituisce infrazione disciplinare né integra gli estremi del giustificato motivo del licenziamento. È ammesso il ricorso al lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario individuale settimanale per il *part-time* di tipo orizzontale, fatto salvo il limite massimo di prestazione lavorativa giornaliera di 8 ore. Le prestazioni di lavoro supplementare potranno essere recuperate, nei sei mesi successivi fino ad un massimo del 50% delle ore supplementari prestate. Le ore supplementari, escluse quelle recuperate, saranno retribuite con una maggiorazione determinata convenzionalmente ai sensi dell'art. 3, comma 4, 2° periodo del d.lgs. n. 61/2000 (e, quindi comprensiva di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali) pari al 27% della retribuzione oraria globale dovuta di cui all'art. 74. Pertanto le ore supplementari recuperate non incideranno su alcun istituto differito derivante da legge o da contratto. Sulle ore di lavoro supplementare non maturano ratei di ferie, permessi e tredicesima, Tfr ed ogni altro elemento differito della retribuzione, i quali rientrano nella percentuale di maggiorazione del 27%.

Il lavoro supplementare di cui ai periodi precedenti è ammesso in relazione alle seguenti causali obiettive:

- garantire la continuità delle prestazioni all'utenza;
- punte di intensa attività con cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
- per sostituzione di assenze con diritto alla conservazione del posto di lavoro.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è ammesso lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie secondo la disciplina legale e contrattuale prevista per tale istituto.

Ai sensi e nel rispetto dell'art. 3 commi da 7 a 10 (clausole flessibili) del d.lgs. n. 61/2000 e successive modificazioni, il datore di lavoro, a fronte del consenso espresso dal lavoratore e formalizzato con apposito patto scritto, occasione nella quale è possibile per il lavoratore richiedere l'assistenza di un componente della Rsa da egli indicato, ha il potere di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa a tempo parziale, sia in caso di tipo di contratto orizzontale, verticale o misto. In tale patto le parti possono stabilire, in caso di tempo parziale orizzontale, un arco temporale nella giornata, in caso di tempo parziale verticale, un arco di periodo con riferimento alla settimana, al mese, all'anno, ed in caso di tempo parziale misto, un arco temporale risultante dalla combinazione delle due ipotesi sopra prospettate all'interno del quale può essere espletato il servizio da parte del lavoratore e di conseguenza definire i tempi di preavviso. Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese della collocazione temporale riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione di collocazione temporale. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

Nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto possono essere stabilite, con apposito patto similmente a quanto previsto nella precedente lettera *d*), anche clausole elastiche per la variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa (prolungamento della prestazione in giornate o in periodi nei quale non era prevista). Qualora vi sia prestazione lavorativa con variazione nel mese riguardante un orario complessivo superiore al 30% dell'orario mensile derivante dal contratto individuale, si applicherà una maggiorazione del 2% sulla retribuzione mensile derivante dal contratto individuale di cui sopra. Laddove tale percentuale sia inferiore o uguale al 30% si procederà ad una maggiorazione del 2% per le sole giornate nelle quali si sia effettuata la prestazione lavorativa con variazione. Ai fini del computo del 30% vanno considerate tutte le ore previste dal contratto individuale per ogni giornata interessata.

In caso di aumento della prestazione nelle giornate nelle quali è già prevista una prestazione lavorativa si potranno utilizzare anche le clausole flessibili di cui alla lettera *d*).

Durante il corso di svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale, decorsi cinque mesi dalla data di stipulazione del patto ed accompagnata da un preavviso di un mese in favore del datore di lavoro, il lavoratore potrà denunciare il patto in cui ai commi precedenti in forma scritta, accompagnando alla denuncia l'indicazione di una delle seguenti documentate ragioni: 1. gravi esigenze di carattere familiare; 2. esigenze di tutela della salute certificate dal competente servizio sanitario pubblico; 3. necessità di attendere ad altra attività lavorativa subordinata o autonoma; 4. attività di studio e formazione di cui all'art. 68 e art. 69 del presente Ccnl. Tali motivazioni devono essere documentate ed oggettivamente incompatibili con quanto concordato nel patto citato.

È data comunque facoltà al lavoratore di concordare con il datore di lavoro, senza ricorrere alla denuncia delle clausole flessibili o elastiche, la sospensione delle stesse per tutto il periodo durante il quale sussistano le cause indicate nella prima parte.

La retribuzione oraria si ottiene come stabilito dall'articolo 69/74. L'utilizzo complessivo del lavoro a tempo parziale e le sue modalità di attuazione saranno argomento di informazione e confronto tra le parti a livello aziendale in particolare modo per quanto concerne l'andamento dell'utilizzazione del lavoro supplementare.

Le novità introdotte nel presente articolo rispetto all'art. 26 del Ccnl 8/6/2000 entrano in vigore dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente contratto.

Impegno tra le parti.

Le parti, dandosi reciprocamente atto che il presente articolo viene definito sulla base dell'attuale regolamentazione dei rapporti di lavoro a tempo parziale definite con il d.lgs. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si impegnano a definire le opportune armonizzazioni o variazioni al testo dello stesso articolo in caso di modifiche della citata regolamentazione legislativa entro un mese dalla loro adozione.

#### **Art. 27 - Contratti di formazione e lavoro - Cfl - contratto di inserimento**

Per l'assunzione di personale con Cfl si fa riferimento all'accordo interconfederale del 5.10.95 intercorso in materia.

In riferimento a quanto previsto nell'apposita tabella allegata a tale accordo, concernente i livelli da escludersi e l'individuazione delle professionalità intermedie ed elevate, in considerazione dei contenuti del presente Ccnl, la sezione relativa risulta così modificata:

- professionalità da escludersi: quelle relative ai livelli 1°, 2°, 3°;
- professionalità intermedie: quelle relative ai livelli 4°, 5°;
- professionalità elevate: quelle relative ai livelli 6°, 7°, 8°, 9°, 10°.

Nota a verbale.

Il presente articolo mantiene i propri effetti secondo le condizioni previste dall'accordo interconfederale in materia sottoscritto il 23 ottobre 2003.

Per quanto riguarda la normativa sul contratto di inserimento prevista dal d.lgs. 276/03 art. 54, si fa riferimento all'accordo interconfederale del 11 febbraio 2004, che si allega.

Articolo 31 - Lavoro temporaneo

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente Ccnl.

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del Ccnl le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto dall'art. 20 del d.lgs. 276/03.

#### **Art. 28 - Apprendistato**

*Finalità dell'istituto*

Considerato il comune interesse all'utilizzo dell'istituto, le parti nel ritenere che tale tipologia di impiego rientri nell'ambito del confronto sul mercato del lavoro, convengono sull'utilità della diffusione del suo utilizzo, in un quadro che consenta di promuovere lo sviluppo del settore e la sua capacità nel realizzare quanto previsto dall'art. 1 della l. 381/91 in materia di promozione umana e di integrazione sociale dei cittadini. Preso atto della rivalutazione conseguita dall'istituto a seguito del patto per il lavoro del 24 settembre 1996 e della legge 19 luglio 1997, n. 196, le parti riconoscono in tale tipologia contrattuale uno strumento prioritario per l'acquisizione delle competenze utili allo svolgimento della prestazione lavorativa ed un percorso

orientato tra sistema scolastico e mondo del lavoro utile a favorire l'incremento dell'occupazione giovanile. A tal fine le parti, condividendo la necessità di armonizzare la disciplina legale e la disciplina contrattuale, concordano di identificare l'attivazione di interventi congiunti per affrontare i problemi della formazione, come uno degli obiettivi prioritari da perseguire per rispondere adeguatamente alle esigenze delle aziende dei settori rappresentati e consentire da parte degli apprendisti l'acquisizione di professionalità conformi.

*Ammissibilità*

L'apprendistato è ammesso per tutte le qualifiche e mansioni comprese del secondo, terzo, quarto, quinto, sesto, settimo ed ottavo livello della classificazione del personale di cui all'art. 47.

Ai sensi ed alle condizioni previste dall'art. 16 secondo comma della legge n. 196/1997 è consentito instaurare rapporti di apprendistato anche con soggetti in possesso di titoli di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, con i limiti di un impegno formativo ridotto.

Nel rapporto di apprendistato il lavoro a tempo parziale avrà durata non inferiore al 50% della prestazione di cui all'art. 51 primo comma del presente Ccnl, fermo restando le ore di formazione medie annue di cui alla normativa vigente e la durata di cui alla successiva lettera d).

*Limiti numerici e di età per l'assunzione*

Considerato che la legge n. 196 del 1997 prevede la partecipazione degli apprendisti alle iniziative di formazione, le parti convengono che il numero di apprendisti che le imprese hanno facoltà di occupare non può superare quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai sensi del primo comma dell'art. 21, legge 28 febbraio 1987, n. 56 è tuttavia consentita l'assunzione fino a tre apprendisti anche nelle imprese che abbiano meno di tre lavoratori qualificati o specializzati.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 16 primo comma della legge n. 196/1997 possono essere assunti come apprendisti i giovani di età non inferiore a 16 anni e non superiore a 24, ovvero 26 nelle aree indicate dal citato primo comma dello stesso art. 16. Qualora l'apprendista sia portatore di handicap i suddetti limiti sono elevati di due anni.

*Durata dell'apprendistato*

Il rapporto di apprendistato si estingue in relazione alle qualifiche da conseguire alla scadenza dei termini di seguito indicati.

Durata dell'apprendistato	
Livello	Mesi
II, III, IV	36 mesi
V, VI	24 mesi
VII, VIII	18 mesi

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni dell'accordo in essere. Per gli operatori del IV livello se in possesso di attestato di qualifica professionale idoneo rispetto all'attività da svolgere il rapporto di apprendistato avrà una durata inferiore di sei mesi.

Il periodo di apprendistato effettuato in precedenza presso altre aziende dello stesso settore e per le stesse mansioni sarà computato ai fini del completamento del

periodo prescritto del presente contratto, purché non vi sia stata un'interruzione superiore a diciotto mesi.

Le attività formative svolte presso più datori di lavoro, così come quelle svolte presso gli istituti di formazione o altri enti riconosciuti dalle Regioni in tal senso, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

Nel caso di apprendista minore, l'impresa si impegna ad informare periodicamente, comunque ad intervalli non superiori a sei mesi, la sua famiglia o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

L'impresa si impegna alla verifica intermedia con l'apprendista circa l'andamento dell'impegno formativo di questi.

L'impresa comunicherà all'apprendista la conferma o meno del rapporto di lavoro 2 mesi prima della conclusione del contratto stesso. In caso di conferma, l'apprendista sarà assegnato alla qualifica per la quale ha compiuto l'apprendistato.

Al termine del periodo di apprendistato dovrà essere rilasciata idonea certificazione di avvenuta formazione.

#### *Assunzione*

Per l'assunzione di apprendisti il datore di lavoro deve ottenere l'autorizzazione della Direzione provinciale del lavoro territorialmente competente, alla quale dovrà precisare le condizioni della prestazione richiesta agli apprendisti, il percorso formativo in cui saranno impegnati e la qualifica che essi potranno conseguire al termine del rapporto.

#### *Periodo di prova*

La durata massima del periodo di prova per gli apprendisti è fissata in:

- 30 giorni di lavoro effettivo per i livelli II, III e IV;
- 45 giorni di lavoro effettivo per i livelli V e VI;
- 60 giorni di lavoro effettivo per i livelli VII e VIII;
- durante i quali è reciproco il diritto di risolvere il rapporto di lavoro senza preavviso.

#### *Tutor*

Per quanto concerne la figura del *tutor* e dei suoi compiti si fa riferimento allo specifico decreto ministeriale 28 febbraio 2000.

#### *Trattamento normativo*

L'apprendista ha diritto, durante il periodo di apprendistato, allo stesso trattamento normativo previsto dal presente contratto.

Le ore di insegnamento complementare sono comprese nell'orario normale di lavoro.

#### *Trattamento economico*

La retribuzione degli apprendisti risulta determinata dalle percentuali dei minimi contrattuali conglobati mensili di cui all'art. 75, come dalla seguente tabella.

Livello	Trattamento economico	
	I metà periodo di apprendistato	II metà periodo di apprendistato
II, III, IV	80	90
V, VI	85	95
VII, VIII	90	95

Per gli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente contratto valgono le precedenti disposizioni degli accordi in essere.

*Durata impegno formativo*

La durata dell'impegno formativo dell'apprendista, correlata alla tipologia del titolo di studio o dell'attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, è così convenuta in ore medie annue:

Durata impegno formativo	
Titolo di studio	Durata
Scuola dell'obbligo	120
Attestato di qualifica	100
Diploma di scuola media superiore	80
Diploma universitario o laurea	60

Nel secondo livello di contrattazione potranno essere stabiliti una durata e differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali dell'attività. È facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

*Contenuto della formazione*

Salvo quanto previsto dagli specifici decreti ministeriali emanati od emanandi in attuazione di quanto previsto dall'art. 16 secondo comma legge 196/1997, i contenuti delle attività formative esterni all'azienda saranno quelli elaborati a titolo sperimentale dalle parti stipulanti il presente Ccnl.

Le attività formative, strutturate in forma modulare, sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante di tipo tecnico-scientifico ed operativo, tra loro connessi e complementari e finalizzati alla comprensione dei processi lavorativi. In particolare:

a) Le attività formative per gli apprendisti di cui all'art. 2, lettera a) del decreto Ministero del lavoro 8 aprile 1998, dovranno perseguire i seguenti obiettivi formativi articolati in quattro aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- le misure collettive di prevenzione e sicurezza ed ai modelli operativi per la tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro.

I contenuti di cui all'art. 2 lettera b) dello stesso decreto Ministero del lavoro 8 aprile 1998, e le competenze da conseguire mediante esperienza di lavoro dovranno essere definite sulla base dei seguenti obiettivi formativi:

- conoscere i prodotti e servizi di settore ed il contesto aziendale;
- conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità;
- conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari, strumenti di lavoro);
- conoscere ed utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale;
- conoscere le innovazioni di prodotto di processo e di contesto.

Il consolidamento e l'eventuale recupero di conoscenza linguistico-matematiche sarà effettuato all'interno dei moduli trasversali e professionalizzanti.

Le parti firmatarie del presente contratto potranno altresì considerare valide ai fini della sperimentazione le eventuali offerte formative realizzate tra gli enti pubblici

territoriali e le associazioni territoriali datoriali e/o sindacali. Le parti si impegnano altresì ad intervenire nei confronti del Ministero del lavoro affinché le imprese rientranti nella sfera di applicazione del presente Ccnl, qualora non abbiano potuto ricevere l'offerta formativa dalle Regioni, mantengano le agevolazioni contributive connesse all'assunzione di apprendisti.

*Estinzione del rapporto*

Ai sensi dell'art. 19 legge, 19 gennaio 1955, n. 25, qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 del codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità ed il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio del lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare entro dieci giorni alla competente Sezione circoscrizionale i nominativi degli apprendisti ai quali sia stata attribuita la qualifica. Il datore di lavoro è tenuto altresì a comunicare alla competente Sezione circoscrizionale i nominativi degli apprendisti, dei quali per qualunque motivo sia cessato il rapporto di lavoro entro il termine di cinque giorni dalla cessazione stessa.

*Disposizione finale*

Per quanto non disciplinato dal presente contratto in materia di apprendistato o di istruzione professionale, le parti faranno espresso riferimento alle disposizioni di legge e regolamenti vigenti in materia.

In caso di modifica delle stesse l'adeguamento sarà automatico tranne che per le parti rinviate alla contrattazione collettiva per le quali si procederà a specifico incontro tra le parti entro 30 giorni dalla pubblicazione del provvedimento dispositivo.

### **Art. 29 - Lavoro ripartito**

*Definizione, costituzione e svolgimento*

Il contratto di lavoro ripartito (o *job sharing*) consiste in un contratto di lavoro subordinato con il quale due o più lavoratori assumono in solido un'unica obbligazione lavorativa.

Il contratto di lavoro ripartito, stipulato in forma scritta, deve indicare la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori interessati, ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione ovvero la modificazione consensuale della distribuzione dell'orario di lavoro sempre garantendo la prestazione lavorativa complessiva loro assegnata.

I lavoratori devono informare preventivamente per iscritto il datore di lavoro dell'esercizio delle possibilità di sostituzione o della modificazione consensuale di distribuzione dell'orario di lavoro di cui al comma precedente sull'orario di lavoro di ciascun lavoratore. Il termine di preavviso sarà indicato negli accordi di cui al comma precedente. Negli accordi individuali di sottoscrizione del contratto di lavoro ripartito, saranno indicate le modalità attraverso cui i coobbligati realizzeranno l'impegno all'esecuzione dell'intera prestazione lavorativa.

Per quanto non espressamente contenuto nella presente normativa si applicano, in quanto compatibili, le norme previste per i lavoratori a tempo pieno.

*Trattamento economico e normativo*

La retribuzione verrà corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità di lavoro effettivamente prestato. Ai fini dell'assicurazione generale obbligatoria Ivs, dell'indennità di malattia e di ogni altra prestazione previdenziale ed assisten-



ziale e delle relative contribuzioni, il calcolo viene effettuato il mese successivo a quello della prestazione con eventuale conguaglio a fine anno, con riferimento alla durata effettiva del lavoro prestato.

Vengono assegnati in modo proporzionale al lavoro svolto ogni altra attribuzione e/o diritto contrattualmente previsto correlato direttamente alla durata della prestazione come le ferie, le mensilità aggiuntive e tutti gli altri elementi retributivi accessori.

Al lavoratore assente per malattia o infortunio viene corrisposta l'integrazione contrattuale retributiva commisurata alla media delle percentuali di prestazione lavorativa risultante dalle ultime quattro settimane lavorate.

Al lavoratore coobbligato, che effettua una prestazione lavorativa supplementare e/o straordinaria, perché tenuto a sostituire altro lavoratore coobbligato, ma impossibilitato a causa di assenza viene attribuita la retribuzione aggiuntiva proporzionata alla quantità di lavoro svolto senza maggiorazione alcuna fino al raggiungimento dell'orario normale di lavoro settimanale.

### Art. 30 - Telelavoro

#### *Definizione*

Si definisce come telelavoro l'attività lavorativa ordinaria prestata presso il domicilio della lavoratrice o del lavoratore con l'ausilio di tecnologie che permettano la connessione con la sede del datore di lavoro.

#### *Prestazione lavorativa*

I rapporti di telelavoro possono essere instaurati *ex novo* oppure trasformati, rispetto ai rapporti in essere svolti nei locali fisici dell'impresa. Resta inteso che la lavoratrice o il telelavoratore è in organico presso l'unità produttiva di origine, ovvero, in caso di instaurazione del rapporto *ex novo*, presso l'unità produttiva indicata nella lettera di assunzione.

I rapporti di telelavoro saranno disciplinati secondo i seguenti principi:

- volontarietà delle parti;
- possibilità di reversibilità del rapporto, trascorso un periodo di tempo da definire in caso di trasformazione, ferma restando la volontarietà delle parti;
- pari opportunità rispetto alle condizioni di miglioramento delle proprie condizioni lavorative;
- esplicitazione dei legami funzionali e gerarchici che vengono instaurati, mantenuti e/o modificati rispetto a quanto esistente in azienda, ivi compresi i rientri nei locali aziendali, e la loro quantificazione.

#### *Applicazione del presente Ccnl*

La lavoratrice o il lavoratore le cui modalità di prestazione lavorativa è in trasformazione, che ne faccia richiesta, potrà essere assistito dalla Rsu, o in sua assenza dalla Rsa o in loro assenza dalla struttura territoriale di una delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

Le modalità pratiche di espletamento della prestazione lavorativa tramite telelavoro concordate tra le parti dovranno risultare da atto scritto, costituente l'accordo di inizio e/o trasformazione delle modalità di lavoro.

Tale accordo è condizione necessaria per l'instaurazione e/o la trasformazione del telelavoro.

#### *Postazione di lavoro*

Il datore di lavoro provvede all'installazione - in comodato d'uso *ex art.* 1803 c.c. e seguenti - di una postazione di telelavoro idonea alle esigenze dell'attività lavorativa. La scelta e l'acquisizione dell'attrezzatura sono di competenza del datore di

lavoro che resta proprietario delle apparecchiature.

La postazione sarà completa ed adeguata alle esigenze dell'attività lavorativa prestata e comprenderà apparati per il collegamento con l'ufficio e con il sistema informativo aziendale (linea Isdn e/o accesso ad internet).

Le spese connesse all'installazione, gestione e manutenzione della postazione di telelavoro presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore sono a carico del datore di lavoro.

L'azienda si impegna a ripristinare nel più breve tempo possibile i guasti tecnici. Qualora non fosse possibile ripristinare la postazione di lavoro l'azienda può richiamare in sede la lavoratrice/lavoratore fino a riparazione avvenuta.

#### *Collegamenti telefonici*

Le modalità d'impianto e di collegamento telefonico saranno definiti in funzione delle specifiche esigenze e delle caratteristiche del singolo caso.

Il costo dei collegamenti telefonici sarà a carico del datore di lavoro, previa presentazione di bollette con i dettagli dei consumi, salvo che non venga attivata a suo carico una linea dedicata.

#### *Arredi*

Ove necessario, si prevede la dotazione di arredi (sedia, tavolo, ecc., rispondenti a criteri ergonomici) presso il domicilio della lavoratrice/lavoratore in numero e tipo adeguati alla specificità di ogni singolo caso di telelavoro.

#### *Orario*

La attività presso il domicilio avrà la durata prevista dal normale orario giornaliero della lavoratrice e del lavoratore così come definito dagli accordi vigenti e sarà distribuita a discrezione della lavoratrice/lavoratore nell'arco della giornata. Potrà essere concordato tra le parti un periodo di tempo durante la giornata in cui si garantirà la reperibilità per comunicazioni, informazioni e contatti di lavoro. Detto periodo non potrà superare le due ore giornaliere per lavoratrice/lavoratore impegnato a tempo pieno, con proporzionale riduzione, comunque non inferiore ad un'ora, per chi presta la propria attività a tempo parziale.

Le prestazioni straordinarie, notturne e festive, al di fuori del normale orario di lavoro sono da effettuarsi su esplicita richiesta da parte del datore di lavoro e di norma presso gli uffici aziendali o in trasferta.

#### *Comunicazione, informazione*

Il datore di lavoro si impegna a mantenere la continuità della comunicazione istituzionale e di quella di servizio attraverso uno dei seguenti canali di comunicazione: collegamento telematico, gruppo di lavoro, gruppo di progetto, rientri settimanali. Sarà altresì garantito l'accesso ai servizi aziendali nei giorni di rientro e comunque, in caso di bisogno, durante il normale orario di lavoro. I rientri periodici previsti non comporteranno alcun trattamento diverso da quelli spettanti ai lavoratori che operano stabilmente nell'organizzazione.

#### *Riunioni e convocazioni aziendali*

In caso di riunioni programmate dall'azienda per l'aggiornamento tecnico/organizzativo la telelavoratrice/lavoratore dovrà rendersi disponibile per il tempo necessario per lo svolgimento della riunione stessa. Il tempo dedicato alla riunione è considerato a tutti gli effetti attività lavorativa. Il tempo dedicato alla riunione è di norma compreso nell'orario di lavoro di cui al comma 6.

#### *Diritti sindacali*

Alle lavoratrici ed ai lavoratori che espletino telelavoro, viene riconosciuto il diritto di accesso all'attività sindacale che si svolge in azienda, tramite l'istituzione di una

bacheca elettronica o altro sistema di connessione a cura del datore di lavoro. Tale diritto è finalizzato a consentire ai telelavoratori di accedere alle informazioni di interesse sindacale e lavorativo; alla partecipazione alla veste di elettorato attivo e passivo all'elezione delle Rsu ed ai dibattiti di natura sindacale in corso nel posto di lavoro. L'ammontare delle ore di assemblea della telelavoratrice e/o del telelavoratore è pari a quella stabilita dallo specifico articolo del presente Ccnl.

#### *Controlli a distanza*

Il datore di lavoro provvederà ad illustrare preventivamente alla lavoratrice/lavoratore le modalità di funzionamento e le eventuali variazioni di software di valutazione del lavoro svolto, in modo da garantire la trasparenza dei controlli.

Le modalità di raccolta dei dati per la valutazione delle prestazioni della singola lavoratrice/lavoratore, anche a mezzo di sistemi informatici e/o telematici saranno presentati alle Rsu, o in loro assenza alle Rsa o in loro assenza alle rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto per verificare che non violino le previsioni dell'art. 4 della legge n. 300/70 e delle norme contrattuali. Sempre in questo ambito verranno definite le modalità con cui il datore di lavoro, o suoi sostituti, potranno effettuare visite di controllo; fermo restando che le stesse dovranno essere concordate con la lavoratrice/lavoratore, con congruo anticipo rispetto all'effettuazione.

#### *Sicurezza*

La lavoratrice/lavoratore sarà comunque informata/o sui rischi associati al lavoro e sulle precauzioni da prendere, in particolare sull'allestimento della postazione di lavoro.

Secondo la normativa vigente (d.lgs. 626/94) l'allestimento della postazione di telelavoro avverrà con un sopralluogo tecnico sanitario ad opera del responsabile alla sicurezza della cooperativa di appartenenza. Alla relazione tecnica seguita al sopralluogo verrà allegato anche il piano dei rischi possibili.

È facoltà della lavoratrice/lavoratore di formulare richiesta motivata di visite da parte del rappresentante dei lavoratori della sicurezza.

In ogni caso, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 626/94, ciascuna lavoratrice/lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone in prossimità del suo spazio lavorativo, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni relative ai mezzi ed agli strumenti di lavoro utilizzati; il datore di lavoro provvederà a sottoporre la lavoratrice/lavoratore alle visite mediche periodiche e specialistiche indicate. Il datore di lavoro non è responsabile di ogni e qualunque danno possa intervenire a persone, beni e cose per l'uso non corretto degli apparati dati in dotazione.

#### *Riservatezza*

A norma di legge e di contratto, la lavoratrice/lavoratore è tenuta/o alla più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in suo possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.

### **Art. 31 - Lavoro temporaneo**

Per l'assunzione di personale con contratto di lavoro temporaneo le parti recepiscono i contenuti dell'accordo interconfederale del 23 luglio 1998 intercorso in materia, che fa parte integrante del presente Ccnl.

Le parti si impegnano a definire nell'ambito del prossimo rinnovo del Ccnl le apposite modifiche in applicazione di quanto previsto in materia di lavoro temporaneo dall'art. 64 della l. 488/99.

**Art. 32 - Periodo di prova**

L'assunzione in servizio delle lavoratrici e dei lavoratori avviene con un periodo di prova la cui durata non potrà essere superiore ai seguenti periodi.

Durata periodo di prova	
Livello	Durata
1° livello	30 gg. di effettiva prestazione
2° livello	30 gg. di effettiva prestazione
3° livello	30 gg. di effettiva prestazione
4° livello	30 gg. di effettiva prestazione
5° livello	60 gg. di effettiva prestazione
6° livello	60 gg. di effettiva prestazione
7° livello	60 gg. di effettiva prestazione
8° livello	180 gg. di effettiva prestazione
9° livello	180 gg. di effettiva prestazione
10° livello	180 gg. di effettiva prestazione

Nel corso del periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di relativa indennità.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi del presente contratto salvo quanto diversamente stabilito dal contratto stesso. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova ovvero alla fine dello stesso, alla lavoratrice ed al lavoratore spetta la retribuzione relativa alle giornate ed alle ore di lavoro, nonché i ratei di ferie, di 13a e di trattamento di fine rapporto.

Ove il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia la lavoratrice ed il lavoratore potranno essere ammessi a completare il periodo di prova qualora siano in grado di riprendere il servizio entro 60 giorni.

Trascorso il periodo di prova senza che si sia proceduto alla disdetta del rapporto di lavoro, la lavoratrice e il lavoratore si intenderanno confermati in servizio.

**Art. 33 - Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Salvo l'ipotesi di cui al punto e) dell'art. 37 il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da alcuna delle parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti in giorni di calendario, come segue.

Periodo di preavviso di licenziamento e dimissioni	Periodo di preavviso di licenziamento e dimissioni		
	liv. 1/2/3/4	liv. 5/6/7	liv. 8/9/10
Per anzianità di servizio fino a 3 anni	15 gg.	45 gg.	90 gg.
Per anzianità di servizio oltre i 3 anni	30 gg.	60 gg.	120 gg.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione del periodo di mancato preavviso.

La parte che riceve il preavviso può troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il periodo di preavviso per licenziamento l'impresa cooperativa concederà alla lavoratrice ed al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupa-

zione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dall'impresa in rapporto alle proprie esigenze.

Tanto il licenziamento che le dimissioni devono essere comunicati per iscritto.

#### **Art. 34 - Rilascio dei documenti e del certificato di lavoro**

All'atto dell'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa riconsegnerà alla lavoratrice ed al lavoratore i dovuti documenti regolarmente aggiornati e di essi la lavoratrice ed il lavoratore rilasceranno regolare ricevuta.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda cooperativa dovrà rilasciare a richiesta della lavoratrice e del lavoratore un certificato con l'indicazione della durata del rapporto di lavoro e delle mansioni svolte dalla stessa lavoratrice e dallo stesso lavoratore.

#### **Art. 35 - Trattamento di fine rapporto**

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge n. 297/82.

#### **Art. 36 - Mobilità e trasferimenti**

Per mobilità temporanea si intende:

- la mobilità di urgenza dettata da eventi contingenti ed imprevedibili;
- utilizzazione del personale in unità diversa da quella di provenienza nel rispetto delle attribuzioni spettanti alle singole posizioni personali.

Qualora esigenze organizzative aziendali lo richiedano, lo spostamento può divenire trasferimento definitivo.

In sede di confronto aziendale tra le parti, di cui all'art. 10, verranno verificati i processi di mobilità posti in atto, con particolare attenzione a quelli con carattere definitivo attuati ai sensi dell'art. 13, legge 20.5.70, n. 300.

#### **Art. 37 - Cambi di gestione**

Rilevato che il settore è notevolmente caratterizzato dall'effettuazione del servizio tramite contratti di appalto o convenzioni o accreditamento soggetti a frequenti cambi di gestione, allo scopo di perseguire la continuità e le condizioni di lavoro acquisite dal personale, viene concordato quanto ai seguenti punti.

L'azienda uscente, con la massima tempestività possibile, e comunque prima dell'evento, darà formale notizia della cessazione della gestione alle organizzazioni sindacali territoriali ed alle Rsu. L'azienda subentrante (anch'essa con la massima tempestività possibile e comunque prima del verificarsi dell'evento), darà a sua volta formale notizia alle organizzazioni sindacali territoriali circa l'inizio della nuova gestione. Quanto sopra al fine di garantire tutte le informazioni utili alla corretta applicazione delle norme contrattuali nazionali e provinciali e delle disposizioni di legge in materia.

L'azienda subentrante, nel caso in cui siano rimaste invariate le prestazioni richieste e risultanti nel capitolato d'appalto, o convenzione, assumerà, nei modi e condizioni previsti dalle leggi vigenti, ferma restando la risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'impresa cessante, il personale addetto all'appalto o convenzione stessi, salvo quanto previsto al successivo punto d). Le imprese interessate prenderanno preventivi accordi per effettuare il passaggio diretto delle lavoratrici e dei lavoratori addetti all'appalto o convenzione medesimi.

Qualora, per comprovati motivi, alla data della cessazione dell'appalto o convenzione, quanto previsto dal punto b), del presente articolo non abbia trovato appli-

cazione, l'azienda cessante potrà porre in aspettativa senza retribuzione e senza maturazione degli istituti contrattuali le lavoratrici ed i lavoratori che operano sull'appalto o convenzione interessati per un periodo massimo di 7 giorni lavorativi, al fine di consentire l'espletamento delle procedure relative all'assunzione con passaggio diretto.

In caso di modifiche o mutamenti significativi nell'organizzazione e nelle modalità del servizio da parte del committente e/o tecnologie produttive con eventuali ripercussioni sul dato occupazionale e sul mantenimento delle condizioni di lavoro, l'azienda fornirà le opportune informazioni alle organizzazioni sindacali territoriali. Le parti si attiveranno per individuare le possibilità di adibire il personale dell'azienda eccedente in altri servizi, anche con orari diversi e in mansioni equivalenti.

#### Art. 38 - Conciliazione in sede sindacale

Ai sensi di quanto previsto dagli artt. 410 e seguenti del codice di procedura civile, come modificati dal d.lgs. 31/03/1998, n. 80 e dal d.lgs. 29/10/98, n. 387, per tutte le controversie individuali singole o plurime relative all'applicazione del presente contratto e di altri contratti ed accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro nelle aziende comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, è previsto il tentativo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi da parte della Commissione di conciliazione territoriale con sede presso i Comitati misti paritetici territoriali oppure dove hanno sede le associazioni cooperative, o presso le organizzazioni sindacali competenti territorialmente, alla quale aderiscono o conferiscono mandato la cooperativa o il lavoratore interessato.

La Commissione di cui al punto 1) è composta:

- per le cooperative sociali, da un rappresentante della stessa associazione delle cooperative;
- per gli addetti, da un rappresentante dell'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto, competente territorialmente a cui l'addetto aderisce o conferisce mandato.

Dinanzi alla commissione le parti interessate possono farsi rappresentare o assistere da un'organizzazione sindacale cui aderiscono o conferiscono mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere per iscritto il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale aderisce o conferisce mandato. La comunicazione della richiesta interrompe la prescrizione e sospende, per la durata del tentativo di conciliazione il decorso di ogni termine di decadenza.

L'associazione delle cooperative ovvero l'organizzazione sindacale che rappresenta la parte interessata alla controversia, deve comunicare la controversia alla Commissione di conciliazione per mezzo di lettera raccomandata a.r., trasmissione a mezzo fax o consegna a mano in duplice copia o altro mezzo idoneo a certificare il ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione di conciliazione provvederà entro e non oltre 15 giorni successivi alla data di ricezione, alla convocazione delle parti, fissando il giorno, luogo, ora e la sede in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Le parti interessate possono concordare che il termine suddetto venga sospeso ovvero prorogato nel mese di agosto. Il tentativo di conciliazione deve essere espletato entro il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c.

Il termine previsto dall'art. 410 bis del c.p.c. decorre dalla data di ricevimento o di presentazione da parte dell'associazione delle cooperative o dell'organizzazione sindacale a cui il lavoratore conferisce mandato.

La Commissione di conciliazione esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410, 411 e 412 del c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il processo verbale dovrà contenere:

- il richiamo al contratto ovvero accordo che disciplina il rapporto di lavoro al quale fa riferimento la controversia conciliata o non conciliata;
- le motivazioni che hanno dato origine alla controversia;
- le motivazioni della conciliazione o della mancata conciliazione;
- la presenza delle parti personalmente o correttamente rappresentate;
- nel verbale le parti contraenti possono indicare la soluzione anche parziale su cui concordano.

Il verbale, debitamente firmato dai componenti la Commissione, dovrà essere redatto in quattro copie, due delle quali saranno depositate presso la Direzione provinciale del lavoro.

Qualora le parti abbiano già risolto la controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto dagli art. 2113, comma 4 c.c., 410 e 411 c.p.c. e successive modificazioni e/o integrazioni.

Le decisioni assunte dalla Commissione di conciliazione non costituiscono interpretazione autentica del contratto.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare conservativa, questa verrà sospesa fino alla conclusione della procedura.

Le procedure di cui al presente articolo sono estese alle controversie relative a licenziamenti individuali, di cui alla legge 15/7/66, n. 604, ed alla legge 20/5/70, n. 300 e successive modifiche; in attesa della conclusione della procedura di cui sopra, gli effetti del licenziamento sono differiti e l'addetta/o resta sospesa/o senza diritto alla retribuzione.

Per territorio di riferimento si intende quello dove la lavoratrice/il lavoratore svolge abitualmente la propria attività lavorativa.

#### Art. 39 - Arbitrato

Ove il tentativo di conciliazione di cui all'art. 410 c.p.c. o all'art. 38 del presente contratto, non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, secondo quanto previsto dalla legge 11 agosto 1973, n. 533 e quanto previsto dal codice di procedura civile, ciascuna delle parti può deferire la controversia ad un Collegio arbitrale secondo le norme previste dal c.p.c. artt. 412 *ter* e *quater* e dal presente articolo.

L'istanza della parte, avente medesimo oggetto e contenuto dell'eventuale precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire le richieste, sarà presentata, attraverso l'organizzazione cui la parte stessa aderisce e/o conferisce mandato all'altra parte. L'istanza, sottoscritta dalla parte promotrice, sarà inoltrata, a mezzo raccomandata a.r. o raccomandata a mano, entro 30 giorni successivi alla conclusione del tentativo obbligatorio di conciliazione. L'altra parte è tenuta

a manifestare la propria eventuale adesione al Collegio arbitrale entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare contestualmente o fino alla prima udienza uno scritto difensivo. Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da inviare alla controparte fino al giorno antecedente alla prima udienza.

Il Collegio è composto da tre membri, di cui due nominati da ciascuna delle parti ovvero dall'associazione della cooperativa ovvero dall'organizzazione sindacale territoriale, a cui il lavoratore si è iscritto o conferisca mandato, ed il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo dalle predette organizzazioni territoriali ovvero in difetto dal Presidente del Tribunale territorialmente competente su istanza congiunta delle parti o di una di essa. Il Collegio avrà sede presso il luogo dove è stato esperito il tentativo di conciliazione.

Il Presidente del Collegio provvede a fissare entro 15 giorni dalla sua nomina, la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere ad una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- l'interrogatorio libero delle parti ed eventuali testi;
- l'autorizzazione al deposito di documenti, memorie e repliche a cura delle parti e dei procuratori di queste;
- eventuali ulteriori mezzi istruttori.

Il Collegio emetterà il proprio lodo entro 45 giorni dalla data della prima riunione, dandone tempestiva comunicazione alle parti interessate salva la facoltà del Presidente di disporre una proroga fino ad un massimo di ulteriori 15 giorni, in relazione a necessità inerenti lo svolgimento della procedura.

I compensi per gli arbitri saranno stabiliti in misura fissa.

Le parti si danno atto che il Collegio arbitrale è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11 agosto 1973, n. 533, e successive modificazioni ed integrazioni, e svolge le proprie funzioni sulla base di apposito Regolamento.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni degli artt. 412 *ter* e *quater* del c.p.c.

## TITOLO V

### COMPORAMENTI IN SERVIZIO

#### Art. 40 - Comportamento in servizio

La lavoratrice ed il lavoratore, in relazione alle caratteristiche del campo di intervento, deve impostare il proprio contegno al rispetto ed alla comprensione dell'utenza, agendo con criteri di responsabilità, attenendosi alle disposizioni impartite dalla direzione aziendale ed alle regole aziendali e osservando in modo scrupoloso i propri doveri.

#### Art. 41 - Ritardi ed assenze

Premesso che i ritardi e le assenze devono essere giustificati immediatamente e che la lavoratrice ed il lavoratore devono osservare il proprio orario di lavoro, i ritardi giustificati o dovuti a motivi di eccezionalità o forza maggiore debbono essere recuperati; ove non sia possibile il recupero, i ritardi e le assenze comportano la perdita dell'importo della retribuzione corrispondente alla non effettuazione delle ore lavorabili.



I ritardi ingiustificati nonché l'assenza arbitraria ed ingiustificata sono oggetto di sanzioni disciplinari di cui all'art. 42 e comportano la perdita della relativa retribuzione.

#### **Art. 42 - Provvedimenti disciplinari**

Indicazione dei provvedimenti disciplinari.

In conformità all'art. 7 della legge n. 300/70 le mancanze della lavoratrice e del lavoratore possono dar luogo all'adozione dei seguenti provvedimenti da parte dell'azienda:

- richiamo verbale;
- richiamo scritto;
- multa non superiore all'importo di 4 ore della retribuzione;
- sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 4 giorni;
- licenziamento.

Procedura per l'applicazione dei provvedimenti disciplinari.

L'azienda non potrà applicare nei confronti della lavoratrice e del lavoratore alcun provvedimento disciplinare ad eccezione del rimprovero verbale senza aver preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il provvedimento disciplinare non potrà essere applicato prima che siano trascorsi 5 giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato corso, nel corso dei quali la lavoratrice ed il lavoratore potranno presentare le loro giustificazioni.

Trascorso il predetto termine di 5 giorni, ove l'azienda non abbia ritenuto valide le giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore o in assenza di giustificazioni della lavoratrice o del lavoratore, la stessa potrà dare applicazione alle sanzioni disciplinari dandone motivata comunicazione all'interessata o all'interessato.

Se il provvedimento non verrà comunicato entro i 10 giorni successivi a quello della presentazione delle giustificazioni, le stesse si riterranno accolte.

Ferma restando la facoltà di adire all'autorità giudiziaria la lavoratrice o il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei 20 giorni successivi anche per mezzo dell'organizzazione sindacale alla quale appartenga ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un Collegio di conciliazione e di arbitrato, composto da 1 rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro da scegliere di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del Collegio.

Qualora l'azienda cooperativa non provveda entro 10 giorni dall'invito dell'Ufficio del lavoro a nominare il proprio rappresentante in seno al Collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione e parimenti l'arco temporale per l'individuazione del numero delle infrazioni e dei corrispondenti provvedimenti disciplinari è di 2 anni.

Nel caso di persone svantaggiate le norme ed i provvedimenti disciplinari dovranno essere individualmente armonizzati con i programmi personalizzati di risocializzazione.

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari.

*Rimprovero verbale*

Nel caso di infrazioni di lieve entità alla lavoratrice ed al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

*Rimprovero scritto*

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo 3 rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

*Multa*

Vi si incorre per:

- inosservanza dell'orario di lavoro;
- assenza non giustificata non superiore a un giorno; per tale caso la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'azienda, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;
- irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;
- mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'Inps.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per 2 volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'azienda di comminare al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 4 giorni.

*Sospensione*

Vi si incorre per:

- inosservanza ripetuta per oltre 3 volte dell'orario di lavoro;
- assenza arbitraria di durata superiore a un giorno e non superiore a 3;
- inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'azienda, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;
- presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;
- abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo salvo quanto previsto dal punto 3) del provvedimento di licenziamento;
- insubordinazione verso i superiori;
- irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;
- assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;
- rifiuti ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritti può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

*Licenziamento*

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

- assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

- assenze ingiustificate, ripetute 3 volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;
- abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;
- inosservanza delle norme mediche per malattia;
- grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;
- danneggiamento volontario all'eventuale attrezzatura affidata;
- litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;
- furto nell'azienda di beni a chiunque appartenenti;
- esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;
- azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa;
- gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente articolo esclude la liquidazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lett. a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

#### **Art. 43 - Responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza**

La responsabilità civile delle lavoratrici e dei lavoratori nei loro rapporti di lavoro con l'utenza e verso terzi di cui all'art. 5, legge 13.5.85, n. 190 verrà coperta da apposita polizza di responsabilità civile stipulata dall'impresa.

#### **Art. 44 - Patrocinio legale delle lavoratrici e dei lavoratori**

L'impresa, nella tutela dei propri diritti ed interessi, assicurerà l'assistenza in sede processuale alle lavoratrici ed ai lavoratori che si trovino implicati, in conseguenza di fatti e atti connessi all'espletamento del servizio e/o all'adempimento dei compiti d'ufficio, in procedimenti di responsabilità civile o penale, in ogni stato e grado del giudizio, purché non vi sia conflitto di interesse con l'impresa, ferma restando la responsabilità personale per colpa grave e/o dolo.

#### **Art. 45 - Ritiro della patente**

Alla lavoratrice ed al lavoratore con qualifica di autista o che per necessità di servizio è tenuta/o al possesso di una patente di guida, che per motivi che non comportano il licenziamento in tronco sia dall'autorità ritirata la patente necessaria per l'esercizio della propria attività, viene riconosciuto il diritto alla conservazione del posto per un periodo di 9 mesi senza percepire retribuzione alcuna né maturare altra indennità.

Alla lavoratrice o al lavoratore in questo periodo potranno essere assegnati, previo accordo tra le parti in sede aziendale, ove ve ne sia la possibilità, altri lavori; in questo caso percepirà la retribuzione del livello nel quale verrà a prestare servizio.

**Art. 46 - Utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio**

L'utilizzo del mezzo proprio di trasporto per ragioni di servizio, sarà materia del contratto territoriale di cui all'art. 10, punto 2. Vengono fatte salve, sino alla stipula del contratto territoriale, eventuali condizioni determinate in sede di confronto applicativo aziendale ai sensi dell'art. 10, comma 3 del Ccnl 7/5/97 al fine della verifica delle esigenze e dei relativi interventi.

**TITOLO VI**

**CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

**Art. 47 - Inquadramento del personale**

L'inquadramento del personale è determinato in relazione alle mansioni effettivamente svolte.

Durante il processo di inserimento lavorativo per le persone svantaggiate l'inquadramento professionale deriva da una valutazione congiunta sia delle capacità professionali espresse sia del raggiungimento degli obiettivi terapeutico-riabilitativi professionali.

Al termine del processo d'inserimento lavorativo l'inquadramento professionale è determinato esclusivamente in base alle mansioni svolte ed al ruolo effettivamente ricoperto.

I profili professionali sotto illustrati hanno carattere esemplificativo.

*I livello*

Addetta/o alle pulizie, addetta/o alla sorveglianza e custodia locali, addetta/o all'assolvimento di commissioni generiche, addetta/o ai servizi di spiaggia, ausiliaria/o.

*II livello*

Bagnina/o, operaia/o generica/o, centralinista, addetta/o alla cucina.

*III livello*

Operaia/o qualificata/o, autista con patente B/C, aiuto cuoca/o, addetta/o all'infanzia con funzioni non educative, addetta/o alla segreteria, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o non formata/o.

*IV livello*

Operaia/o specializzata/o, cuoca/o, autista con patente D/K, autista soccorritrice/ore, autista accompagnatrice/ore, impiegata/o d'ordine, animatrice/ore senza titolo, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o formata/o, operatrice/ore tecnico dell'assistenza, istruttrice/ore di attività manuali ed espressive, istruttrice/ore di nuoto, guida.

*V livello*

Educatrice/ore senza titolo, capo operaia/o, capo cuoca/o, assistente domiciliare e dei servizi tutelari operatrice/ore socio-assistenziale addetta/o all'assistenza di base o altrimenti definita/o coordinatrice/ore, maestra/o di attività manuali ed espressive, guida con compiti di programmazione, massaggiatrice/ore, animatrice/ore con titolo, infermiera/e generica/o, assistente all'infanzia con funzioni educative, operatrice/ore dell'inserimento lavorativo, impiegata/o di concetto operatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

*VI livello*

Impiegata/o di concetto con responsabilità specifiche in area amministrativa, educatrice/ore professionale, assistente sociale, infermiere, capo cuoca/o-dietista, fisioterapista, terapeuta occupazionale, psicomotricista, logopedista, ricercatrice/ore dei servizi informativi e di orientamento.

*VII livello*

Capo ufficio, coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi semplici, educatrice/ore professionale coordinatrice/ore.

*VIII livello*

Coordinatrice/ore di unità operativa e/o servizi complessi, psicologa/o, sociologa/o, pedagogista, medico.

*IX livello*

Responsabile di area aziendale, psicologa/o - sociologa/o - pedagogista - medico se in possesso di 5 anni di esperienza nel settore cooperativo.

*X livello*

Responsabile di area aziendale strategica, direttrice/ore aziendale.

A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla firma del presente Ccnl si attueranno le suddette modifiche.

*Nota 1*

Per quanto riguarda i profili professionali non specificatamente individuati nei livelli sopra indicati si fa riferimento all'art. 10, punto 2, lettera d).

*Nota 2*

Con riferimento ai livelli 7° e 8° gli specifici inquadramenti del personale sono demandati al rapporto tra le parti in sede aziendale in relazione alla natura semplice o complessa delle strutture operative.

**Quadri**

**Definizione**

Appartengono all'area quadri le lavoratrici ed i lavoratori che, pur non facendo parte della categoria dirigenziale, svolgono in maniera continuativa e dietro formale incarico della cooperativa una funzione di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Tali lavoratrici e lavoratori sono caratterizzati da notevole capacità di assunzione di responsabilità, capacità innovativa e capacità di perseguire obiettivi aziendali globali ed integrati in armonia con la legge 13.5.85, n. 190.

**Procedure per l'individuazione**

L'individuazione e l'inserimento nell'area quadri verranno effettuati dalle cooperative nell'ambito delle lavoratrici e dei lavoratori con funzioni direttive di cui ai livelli, 8°, 9°, 10°, del presente articolo.

Tale individuazione avverrà all'interno dello specifico sistema organizzativo e professionale sarà riferita al criterio oggettivo del ruolo svolto ed al criterio soggettivo della professionalità espressa.

In tale senso non vi è coincidenza automatica fra appartenenza ai suddetti livelli ed appartenenza all'area quadri.

L'attribuzione della qualifica di quadro verrà comunicata alla lavoratrice ed al lavoratore, mediante lettera (previa accettazione da parte dell'interessata e dell'interessato) che specificherà ruolo, responsabilità, funzione e retribuzione.

**Assegnazione non definitiva di mansioni**

In attuazione degli artt. n. 5 della legge n. 190/85 e n. 1 della legge n. 106/86 l'asse-

gnazione temporanea ad un ruolo di quadro, che non sia avvenuta per sostituzione di una lavoratrice o di un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, darà diritto al riconoscimento della qualifica di quadro solo dopo un periodo di 6 mesi di copertura del ruolo stesso.

**Formazione professionale**

Le parti riconoscono decisivo l'apporto delle donne e uomini quadri all'adeguamento delle aziende alle trasformazioni che stanno intervenendo nel settore. Le aziende si impegnano, pertanto, a favorire la partecipazione dei quadri a corsi di formazione e/o aggiornamento finalizzato a valorizzare la loro capacità professionale nell'ambito delle esigenze aziendali di gestione e di sviluppo.

**Retribuzione**

La retribuzione delle lavoratrici e dei lavoratori quadri è costituita, oltre che da quella di competenza del livello di appartenenza, da un'indennità di funzione, con decorrenza dalla data di riconoscimento della qualifica di quadro. L'indennità sarà mensile minima ed articolata nelle seguenti fasce:

Indennità mensile minima	
Livello	Indennità
8° livello	L. 100.000
9° livello	L. 200.000
10° livello	L. 300.000

A partire dall'01/07/2000 le succitate indennità saranno le seguenti:

Indennità mensile minima dall'01/07/2000	
Livello	Indennità
8° livello	L. 150.000
9° livello	L. 300.000
10° livello	L. 450.000

La collocazione dei quadri donne e uomini all'interno delle rispettive fasce verrà attuata dall'impresa, tenuto conto degli elementi di cui al paragrafo b).

Le presenti indennità verranno corrisposte anche a copertura di particolari condizioni di orario richieste e prestate dai quadri e derivanti dalle funzioni attribuite.

Le citate indennità saranno corrisposte per tutte le mensilità previste dal presente contratto, nonché ai fini del calcolo del Tfr.

Alla lavoratrice ed al lavoratore appartenente all'area quadri, si applicano le norme del presente contratto, disposte per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori e di legge disposte per le impiegate e per gli impiegati.

La società cooperativa è tenuta ad assicurare la lavoratrice ed il lavoratore appartenente all'area quadri per rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle sue mansioni contrattuali.

Commissione studio per classificazione (da inserire in coda art. 47)

La capacità e la responsabilità nel lavoro del personale addetto, per la rilevanza propria che assumono in ambito socio-sanitario-assistenziale-educativo e dell'inserimento lavorativo, necessitano di interventi che ne promuovano lo sviluppo in coerenza, da un lato, con le esigenze di qualità, accettabilità ed efficacia del servizio, dall'altro, con quelle organizzative di efficienza e produttività delle aziende.

In un contesto di grande e rapida evoluzione e diffusione dei servizi resi, inevitabilmente si intrecciano con maggiore frequenza i rapporti intercorrenti tra: organizzazione, nuove professionalità e sistemi di inquadramento del personale.

La richiesta disponibilità all'integrazione e all'intercambiabilità delle mansioni, alla polivalenza dei propri compiti, all'acquisizione di nuove conoscenze e competenze, anche nell'ambito di diverse situazioni lavorative, potranno rivelarsi elementi positivi anche in relazione allo sviluppo professionale.

Le parti convengono di costituire una commissione paritetica nazionale che abbia il compito di:

- svolgere un'analisi approfondita della realtà e delle esigenze specifiche del settore della cooperazione sociale in riferimento alla tematica di cui trattasi;
- studiare, in coerenza con tale analisi, le eventuali e possibili ipotesi e proposte di evoluzione ed aggiornamento del sistema di classificazione del lavoro e dell'inquadramento degli addetti del settore della cooperazione sociale socio-sanitaria-assistenziale-educativa e dell'inserimento lavorativo, utili a consentire un corretto equilibrio tra gli obiettivi di efficacia ed innovazione organizzativa delle aziende e le esigenze di valorizzazione e sviluppo professionale dei lavoratori e delle lavoratrici.

Tale commissione dovrà essere composta da 12 componenti, si insedierà entro il 30 giugno 2004 e riferirà alle delegazioni trattanti con cadenza quadrimestrale sull'andamento dei lavori e dei risultati conseguiti anche al fine di fornire elementi utili ed approfondimenti in vista del prossimo rinnovo contrattuale.

#### **Art. 48 - Mansioni e variazioni temporanee delle stesse**

La lavoratrice o il lavoratore deve essere adibita/o alle mansioni per le quali è stata/o assunta/o e a quelle corrispondenti ai livelli superiori che abbia successivamente acquisito, in conformità all'art. 13, legge n. 300 del 20.5.70.

La lavoratrice o il lavoratore, purché in possesso di necessari titoli professionali previsti dalla legge, in relazione alle esigenze di servizio verificate tra le parti può essere assegnata/o temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria e livello, sempre che ciò non comporti alcun mutamento sostanziale della posizione economica della lavoratrice o del lavoratore medesima/o.

Alla lavoratrice o al lavoratore chiamata/o a svolgere mansioni inerenti a categoria o qualifica superiore alla sua, deve essere corrisposto in ogni caso e per tutta la durata della loro esplicazione, una retribuzione non inferiore a quella percepita, maggiorata della differenza di livello fra la qualifica superiore e quella di inquadramento.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori, la lavoratrice o il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione della stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratrice o di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo di 3 mesi.

#### **Art. 49 - Mutamento delle mansioni per inidoneità fisica**

Nel caso in cui alla lavoratrice ed al lavoratore venga riconosciuta l'inidoneità in via permanente all'espletamento delle funzioni inerenti alla propria qualifica, la cooperativa esperirà ogni utile tentativo, compatibilmente con le strutture organizzative dei vari settori e con le disponibilità di organico, per recuperare la lavoratrice ed il lavoratore al servizio attivo anche in mansioni diverse rispetto a quelle proprie del profilo rivestito, o a qualifiche funzionali inferiori.

Dal momento del nuovo inquadramento la lavoratrice ed il lavoratore seguirà la dinamica retributiva della nuova qualifica funzionale con il riassorbimento del trattamento già in godimento a seguito degli adeguamenti retributivi previsti dai futuri rinnovi contrattuali.

**Art. 50 - Trattamento economico conseguente al passaggio al livello funzionale superiore**

Nel caso di passaggio ad un livello funzionale superiore il nuovo inquadramento retributivo verrà effettuato con l'attribuzione della retribuzione in godimento maggiorata della differenza tra il valore iniziale del nuovo livello di inquadramento ed il valore iniziale del livello di provenienza.

**TITOLO VII**

**ORARIO DI LAVORO**

**Art. 51 - Orario di lavoro**

L'orario settimanale ordinario di lavoro è stabilito in 38 ore settimanali.

L'articolazione degli orari di lavoro risponde alle esigenze funzionali dei servizi stabilite dalla direzione aziendale.

L'orario normale di lavoro nel corso della settimana lavorativa è distribuito in modo da concedere in ogni caso alla lavoratrice ed al lavoratore una giornata di riposo cadente normalmente di domenica. Per il personale in turno il riposo settimanale è successivo alla giornata di smonto turno. Qualora in detta giornata venga richiesta la prestazione lavorativa, la lavoratrice ed il lavoratore hanno diritto a godere di un riposo compensativo in un altro giorno feriale della settimana e, comunque, secondo le vigenti disposizioni di legge, cui il presente contratto rinvia esplicitamente.

Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del d.lgs 66/2003, si concorda che il periodo di riferimento, ai fini del calcolo della media della durata massima dell'orario di lavoro, è elevato a 8 mesi.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che il lavoratore turnista, laddove lo richiedano le esigenze di organizzazione del servizio, che costituiscono oggetto di informazione e confronto ai sensi e nelle modalità di cui all'art. 9 del presente Ccnl, ha diritto ad almeno 8 ore di riposo consecutivo nell'arco delle 24 ore.

Dalla data dell'1.1.1992 per quelle realtà aziendali dove siano in atto orari ordinari settimanali di lavoro inferiori alle 38 ore, la differenza di prestazioni lavorative tra quelli esistenti e l'orario settimanale ordinario previsto dal presente Ccnl a regime 38 ore rimarrà a titolo personale per le singole ed i singoli lavoratori in forza alla data dell'1.1.92 e sarà goduta giornalmente, laddove l'organizzazione del lavoro lo consenta, o con diversa periodizzazione dei permessi individuali retribuiti.

Pertanto, in entrambi i casi, la fruizione dei suddetti permessi retribuiti non incide sul computo della retribuzione mensile e sul relativo divisore connesso all'orario contrattuale di 38 ore settimanali (165).

**Art. 52 - Flessibilità**

È consentita la facoltà di superare le ore settimanali di cui all'art. 51 nella misura massima di 10 ore settimanali con recupero nei successivi 6 mesi del monte ore lavorato in eccedenza nel periodo sopra considerato; qualora comprovate esigenze organizzative sopravvenute non permettano il recupero totale di tale monte ore è dovuta per le ore non recuperate e nei limiti di cui all'art. 53 la retribuzione con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario.



#### Art. 53 - Lavoro straordinario

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre l'orario settimanale di lavoro, da riposo a riposo, stabilito dall'art. 51.

Il tetto annuo di ore straordinarie non può superare di norma le 100 ore annue per dipendente.

Il lavoro straordinario oltre il tetto annuo di 100 ore e fino a 150 ore sarà utilizzato, d'intesa con le Rsa o con le Rsu, per comprovate e motivate esigenze di servizio.

Per la retribuzione delle ore di lavoro straordinario valgono le maggiorazioni sottoindicate riferite ai minimi contrattuali conglobati:

Maggiorazione lavoro straordinario	
Tipo straordinario	Maggiorazione
a) Lavoro diurno straordinario	15%
b) Lavoro notturno straordinario	30%
c) Lavoro festivo diurno straordinario	30%
d) Lavoro festivo notturno straordinario	50%

Per lavoro notturno si intende quello prestato dalle 22,00 alle 6,00. Si considera lavoro in orario festivo quello eseguito nelle festività di cui all'art. 58 o nelle giornate programmate come riposo settimanale, ovviamente per le prestazioni non a turno. Compatibilmente con le esigenze di servizio è privilegiata la possibilità di effettuare pari ore di riposo compensativo, senza maggiorazione.

#### Art. 54 - Lavoro notturno

1) Lavoro notturno ordinario.

Per lavoro notturno si intende ai soli fini retributivi quello prestato dalle ore 22.00 alle ore 06.00.

Per tale lavoro è prevista un'indennità di € 12,39 per prestazioni oltre le quattro ore e fino alle otto ore per notte, di € 6,20 per prestazioni oltre le due ore e fino alle quattro ore per notte. Fino alle due ore per notte non è dovuta l'indennità di cui al presente articolo.

La presente indennità non è dovuta alle lavoratrici ed ai lavoratori che usufruiscono dell'indennità di cui all'art. 55.

Per le addette e gli addetti ai servizi di sorveglianza e custodia, non soggetti a turni e la cui attività si svolge esclusivamente in ore notturne, la suddetta indennità è sostituita da una maggiorazione del 10% su paga oraria lorda per ogni ora effettivamente svolta.

Applicazione del decreto legislativo 66/03.

È considerato lavoro notturno agli effetti legali di cui al d.lgs. 66/03, quello effettivamente prestato per un periodo di almeno sette ore consecutive in un arco di tempo comprendente l'intervallo tra le 24.00 e le ore 05.00 in relazione all'ipotesi formulata all'art. 1, lett. d), del citato decreto legislativo.

Agli effetti della lett. e), dell'art. 1, del citato decreto legislativo, è considerato lavoratore notturno il lavoratore che con riferimento all'orario giornaliero svolga in via non eccezionale almeno tre ore del suo tempo di lavoro, in regime di continuativa assegnazione (e cioè per almeno otto mesi per anno lavorativo), durante il periodo tra le ore 24.00 e le 05.00; l'inserimento temporaneo in un orario notturno come qui specificato è considerato "adibizione eccezionale" e pertanto non comporta l'assunzione della qualifica di lavoratore notturno.

Si considera lavoro notturno svolto in via eccezionale quello prestato per un numero di notti inferiori alle 5 al mese.

Ai sensi dell'art. 17, del d.lgs 66/2003, si concorda che l'orario dei lavoratori notturni non può superare le 12 ore nell'arco delle 24 ore.

Ai sensi dell'art. 15 del citato decreto legislativo, che garantisce il trasferimento dal lavoro notturno a quello diurno, si prevede che nel caso di inidoneità al lavoro notturno sancita dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche ed in mancanza di soluzioni nell'ambito del medesimo livello, il lavoratore possa essere spostato a mansioni di livello inferiore al fine di agevolare soluzioni intese a tutelare l'occupazione. Le eventuali contestazioni saranno definite all'esame delle competenti Rsu o in loro mancanza alle organizzazioni sindacali territoriali.

Ai lavoratori notturni viene concessa una riduzione di orario di 26 ore su base annua. Tale riduzione viene usufruita tramite permessi retribuiti da godere entro sei mesi dalla loro maturazione. In caso di comprovato impedimento per la fruizione di tale riduzione entro i citati sei mesi gli stessi permessi potranno essere sostituiti da corrispondente retribuzione aggiuntiva.

#### **Art. 55 - Indennità di turno**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori, inseriti in servizi funzionanti su turni ruotanti con continuità nell'arco delle 24 ore, comprensivi di almeno 5 notti al mese per la singola lavoratrice o lavoratore, viene corrisposta un'indennità di turno pari al 10% della quota oraria lorda per ogni ora di turno effettivamente svolta dalla singola lavoratrice o lavoratore.

#### **Art. 56 - Servizio con obbligo di residenza nella struttura**

Nei casi di servizi residenziali continuativi alle lavoratrici ed ai lavoratori cui è richiesta la reperibilità con obbligo di residenza nella struttura secondo un'apposita programmazione, oltre alla normale retribuzione, verrà riconosciuta un'indennità fissa mensile lorda di L. 150.000. Nei casi di richiesta di reperibilità con obbligo di residenza nella struttura aventi carattere di occasionalità e per periodi non superiori ai 10 giorni al mese tale indennità verrà sostituita da un'indennità lorda giornaliera di L. 10.000. Gli orari di reperibilità compresi nelle ore di riposo, notturno e/o diurno, nonché per la consumazione dei pasti non sono ovviamente conteggiati ai fini del computo dell'orario di lavoro così come definito all'art. 57. Laddove per esigenze di servizio la reperibilità dovesse convertirsi in servizio effettivo, le ore lavorate verranno computate come ore straordinarie e retribuite come previsto dall'art. 53. L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di obbligo di residenza nella struttura vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9, lettera c), punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

#### **Art. 57 - Pronta disponibilità - Reperibilità**

Il servizio di pronta disponibilità è legato allo svolgimento di particolari servizi e caratterizzato dalla reperibilità delle lavoratrici e dei lavoratori e dall'obbligo degli stessi di raggiungere il luogo di lavoro indicato nel più breve tempo possibile dalla chiamata secondo intese da definirsi in ambito aziendale fra le parti.

L'individuazione dei servizi e le figure professionali corrispondenti tenute al servizio di pronta disponibilità vengono definite dalla direzione aziendale previo confronto tra le parti ai sensi dell'art. 9, lettera c), punto 2, favorendo un equo meccanismo di rotazione.

Il servizio di pronta disponibilità va di norma limitato ai periodi notturni, festivi e prefestivi; ha durata massima di 12 ore e minima di 4 ore. Per le ore di pronta disponibilità alla lavoratrice ed al lavoratore spetta un'indennità oraria lorda di L. 3.000. In caso di chiamata al lavoro, l'attività prestata viene computata come lavoro straordinario ai sensi dell'art. 53.

Di regola non potranno essere previsti, per ciascun dipendente, più di 8 turni di pronta disponibilità al mese.

## TITOLO VIII

### FESTIVITA' E FERIE

#### Art. 58 - Festività

Tutte le lavoratrici ed i lavoratori devono fruire di un giorno di riposo in occasione di ciascuna delle seguenti festività:

- Capodanno;
- Epifania;
- Anniversario della Liberazione;
- Lunedì di Pasqua;
- Festa del Lavoro;
- Assunzione della Madonna;
- Ognissanti;
- Immacolata Concezione;
- S. Natale;
- S. Stefano;
- S. Patrono (a Roma tale festività ricorre il 29 giugno).

In occasione delle suddette festività decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione.

Nel caso in cui una delle festività sopra indicate cada nel giorno di riposo settimanale, in aggiunta alla normale retribuzione viene corrisposto un ulteriore importo pari alla retribuzione normale di fatto giornaliera (1/26).

La lavoratrice ed il lavoratore che, per ragioni inerenti al servizio, dovrà prestare la propria opera nelle suddette giornate, avrà diritto alla retribuzione delle ore lavorate, oppure, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali, ad un corrispondente riposo da fruire, entro 30 giorni dalla data della festività infrasettimanale non fruita, in giornata stabilita dall'impresa sentito l'interessato.

In occasione di coincidenza di una delle festività predette con il giorno di riposo settimanale nel quale venga richiesta la normale prestazione lavorativa, la lavoratrice ed il lavoratore ha diritto di fruire di un ulteriore giorno di riposo in un altro giorno stabilito dalla Direzione aziendale in accordo con l'interessata o l'interessato, fermo restando il pagamento relativo alla maggiorazione del lavoro straordinario festivo.

#### Art. 59 - Ferie

Tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto a un periodo di ferie di 26 giorni lavorativi per anno, comunque calcolati su una settimana lavorativa di 6 giorni.

In occasione della fruizione del periodo di ferie decorre a favore della lavoratrice e del lavoratore la normale retribuzione di fatto.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/77 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) alla lavoratrice ed al lavoratore spettano n. 4 giorni annui di permesso retribuito da aggiungersi alle ferie e da fruirsi entro l'anno solare.

Tali giorni potranno essere rapportati ad ore in relazione all'orario di lavoro in azienda.

Per le festività nazionali del 2 giugno e del 4 novembre, le cui celebrazioni sono state spostate alla prima domenica del mese relativo, si provvederà ad una retribuzione giornaliera suppletiva secondo la regola delle festività cadenti di domenica. Su richiesta anticipata del lavoratore e compatibilmente con le esigenze di servizio la Direzione aziendale potrà concedere in sostituzione della retribuzione aggiuntiva di cui al presente comma corrispondenti permessi retribuiti.

Il periodo di ferie consecutive o collettive non potrà eccedere le 3 settimane, salvo diverse intese aziendali.

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione aziendale, relativamente a 2 settimane di ferie da godere nel periodo 1.6/30.9, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio delle lavoratrici e dei lavoratori e compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Le rimanenti ferie possono essere richieste dalla lavoratrice e dal lavoratore in qualunque altro momento dell'anno previo accordo con la Direzione aziendale e fermo restando le esigenze di servizio.

Le eventuali chiusure annuali del presidio in cui opera la lavoratrice ed il lavoratore, ove stabilite, sono computate nelle ferie.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Qualora per cause dovute ad improcrastinabili esigenze organizzative, e in via del tutto eccezionale, la lavoratrice ed il lavoratore non sia ammesso al godimento delle ferie, fra le parti si concorderà il rinvio delle stesse ad altra epoca.

In caso di richiamo in servizio, per cause eccezionali, nel corso del periodo di ferie sarà corrisposta alla lavoratrice ed al lavoratore la retribuzione per le ore di viaggio ed il biglietto di viaggio o il rimborso chilometrico.

La lavoratrice ed il lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie avrà diritto, per ogni mese di servizio prestato a 1/12 dei giorni di ferie annuali previsti.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro alla lavoratrice ed al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero.

## TITOLO IX

### PERMESSI, ASPETTATIVE E CONGEDI

#### Art. 60 - Permessi e recuperi

Alla lavoratrice ed al lavoratore possono essere concessi dall'azienda, per particolari esigenze personali, e a domanda, brevi permessi di durata non superiore alla metà dell'orario giornaliero per un massimo di 38 ore nel corso dell'anno e comunque dopo aver utilizzato i permessi retribuiti, pari a 4 giorni di cui all'art. 59 del presente contratto.

Entro i 2 mesi successivi a quello della fruizione del permesso, la lavoratrice ed il

lavoratore è tenuto a recuperare le ore non lavorate in una o più soluzioni in relazione alle esigenze di servizio.

Nei casi in cui non sia stato possibile effettuare i recuperi, l'impresa provvede a trattenere una somma pari alla retribuzione spettante alla lavoratrice ed al lavoratore per il numero di ore non recuperate.

#### **Art. 61 - Congedo matrimoniale**

La lavoratrice ed il lavoratore, non in prova, in occasione del matrimonio ha diritto ad un periodo di permesso con decorrenza della retribuzione, della durata di 15 giorni consecutivi di calendario.

#### **Art. 62 - Tutela della maternità**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alle norme di legge.

A decorrere dal 31/12/2001 l'impresa cooperativa provvederà, ad integrare il trattamento assistenziale a carico degli enti competenti, limitatamente al periodo di astensione obbligatoria, fino al raggiungimento dell'80% della normale retribuzione.

Le parti concordano di istituire una Commissione paritetica che, in relazione all'astensione obbligatoria per la maternità, con riguardo ai diversi livelli di salario convenzionale presenti sui territori, determini l'incidenza percentuale dei costi che deriva dalla suddetta integrazione del trattamento assistenziale stesso.

Dichiarazione congiunta: le parti ritengono particolarmente importante e qualificante un'efficace applicazione nel settore della legge 53/00 sui congedi parentali.

#### **Art. 63 - Servizio militare, obiezione di coscienza in servizio civile**

Il lavoratore, tenuto ad adempiere agli obblighi di leva, ha diritto alla conservazione del posto, con decorrenza dell'anzianità di servizio, (ai soli fini del Tfr e degli scatti d'anzianità) sempreché si sia messo a disposizione dell'impresa nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del Dlcs 13.9.46, n. 303.

Gli obiettori di coscienza in servizio civile secondo le norme vigenti hanno diritto, conformemente alle leggi in vigore, alla conservazione del posto, secondo le disposizioni del citato Dlcs n. 303/46.

#### **Art. 64 - Donazione sangue**

La lavoratrice ed il lavoratore che dona il sangue o suoi componenti ha diritto al permesso retribuito secondo la legge vigente.

#### **Art. 65 - Permessi per lutto di famiglia**

In caso di decesso della moglie, del marito, della convivente, del convivente risultanti dallo stato di famiglia, della figlia, del figlio, della sorella, del fratello, dei genitori, dei suoceri, spetta alla lavoratrice ed al lavoratore un permesso retribuito fino ad un massimo di 2 giorni lavorativi per evento.

#### **Art. 66 - Aspettativa non retribuita**

Alla lavoratrice ed al lavoratore, con anzianità di servizio non inferiore ad un anno, che ne faccia richiesta può essere concessa, per gravi o comprovate necessità personali e per cause di malattia di familiari, fermo restando la salvaguardia delle esigenze di servizio, un'aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, per un periodo massimo di 6 mesi nell'arco della vigenza contrattuale

e nella misura massima del 3% del totale degli addetti a tempo pieno dell'impresa. La lavoratrice ed il lavoratore che entro 15 giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario. L'impresa, qualora accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può invitare la lavoratrice ed il lavoratore a riprendere servizio nei termini di 10 giorni.

**Art. 67 - Trattamento spettante alle lavoratrici ed ai lavoratori in occasione delle elezioni e/o referendum**

Per il trattamento delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nei seggi elettorali in qualità di presidente, scrutatrice e scrutatore, segretaria e segretario di seggio, rappresentante di lista si fa riferimento alla normativa vigente in materia. Per l'esercizio del diritto di voto alle lavoratrici ed ai lavoratori con residenza extraregionale sarà concesso un permesso non retribuito di giorni 1.

**TITOLO X**

**DIRITTO ALLO STUDIO E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

**Art. 68 - Diritto allo studio**

Le lavoratrici ed i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto, su loro richiesta, ad essere immessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi o la preparazione degli esami. Sempre su loro richiesta saranno esonerati dal prestare lavoro straordinario e durante i riposi settimanali.

Le lavoratrici ed i lavoratori, compresi gli studenti universitari, che devono sostenere prove di esame possono usufruire, su richiesta, di permessi retribuiti per sostenere le prove d'esame.

Per usufruire dei permessi di cui al comma precedente la lavoratrice ed il lavoratore dovrà esibire la documentazione ufficiale degli esami sostenuti (certificato, dichiarazione o altro idoneo mezzo di prova).

I permessi non saranno retribuiti per gli stessi esami universitari che siano stati sostenuti per più di 2 volte nello stesso anno accademico.

Il limite massimo di tempo per il diritto allo studio è di 150 ore annue individuali retribuite.

Tali ore, fermo restando il limite individuale di cui sopra, sono utilizzate annualmente in ragione di un massimo del 2% del personale in servizio e, comunque, di almeno un'unità, per la frequenza necessaria al conseguimento di titoli di studio o di abilitazione in corsi universitari, in scuole statali o istituti legalmente riconosciuti.

**Art. 69 - Qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento professionali**

Le parti convengono sulla necessità di predisporre condizioni tali da favorire la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori operanti nell'area socio-sanitario-assistenziale-educativa cooperativa ai corsi di qualificazione, riqualificazione o aggiornamento necessari ad una sempre migliore qualificazione delle prestazioni.

A tale scopo le lavoratrici ed i lavoratori nella misura massima annua dell'8% del totale dell'organico della cooperativa facente capo al presente Ccnl potranno usu-

fruire di permessi retribuiti individuali fino ad un massimo di 100 ore annue.  
In sede di confronto aziendale verranno individuate le priorità in base alle quali programmare la qualificazione, riqualificazione ed aggiornamento del personale, tenuto conto delle esigenze di servizio.  
Verranno, inoltre, individuati i criteri obiettivi per l'identificazione delle priorità per l'accesso ai corsi indicando i criteri di riparto all'interno delle singole qualifiche.  
Nell'adozione dei criteri si dovrà tenere conto dell'anzianità anagrafica e successivamente quella di servizio.  
Le lavoratrici ed i lavoratori che usufruiscono dei suddetti permessi retribuiti dovranno fornire alla direzione aziendale il certificato di iscrizione al corso, il calendario delle lezioni e, successivamente, i certificati di regolare frequenza.  
I suddetti permessi non sono cumulabili con i permessi di cui al punto 2 dell'art. 68.  
Le parti firmatarie si faranno carico ai diversi livelli di sollecitare agli organismi istituzionali competenti la predisposizione di adeguati processi formativi.

## TITOLO XI

### TRATTAMENTO DELLE ASSENZE PER MOTIVI DI SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

#### **Art. 70 - Trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro**

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda al più presto e comunque entro la prima ora prevista per l'inizio della presenza al lavoro, salvo il caso di accertato impedimento; inoltre la lavoratrice ed il lavoratore devono inviare all'azienda stessa entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza idonea certificazione sanitaria attestante l'incapacità lavorativa.

La conservazione del posto si ha per 12 mesi nell'arco dell'ultimo triennio.

Oltre i limiti di cui sopra il datore di lavoro potrà effettuare la risoluzione del rapporto di lavoro, rimanendo salvo in ogni caso per la lavoratrice ed il lavoratore il diritto al Tfr ed all'indennità sostitutiva del preavviso.

I limiti di cui sopra potranno essere raggiunti per assenze di malattia o di infortunio non sul lavoro anche se fatti in più riprese.

In presenza di malattia o di infortunio non sul lavoro, alla lavoratrice o al lavoratore non in prova sarà corrisposto il trattamento assistenziale ad integrazione dell'indennità di malattia a carico degli enti competenti fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione fino al 180° giorno.

Nel caso di malattia superiore a 3 giorni il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento dell'indennità di malattia da parte degli enti assicuratori.

La malattia insorta durante il periodo di ferie di cui all'art. 54 ne sospende la fruizione nell'ipotesi di ricovero ospedaliero per la durata dello stesso e/o di prognosi complessiva superiore a 7 giorni di calendario.

#### **Art. 71 - Infortunio sul lavoro e malattie professionali**

In presenza di infortunio sul lavoro saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dalla necessaria certificazione sanitaria definitiva e rilasciata dall'istituto assicuratore.

In presenza di malattia professionale alla lavoratrice ed al lavoratore sarà conser-

vato il posto per un periodo pari a quello per il quale l'interessata/o percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'infortunio sul lavoro deve essere denunciato immediatamente al proprio superiore diretto affinché l'azienda possa prestare immediato soccorso ed effettuare le denunce di legge.

La lavoratrice o il lavoratore sono altresì tenuti a consegnare, nel più breve tempo possibile, la certificazione sanitaria rilasciata dall'ente competente.

Alla lavoratrice ed al lavoratore sarà riconosciuto per infortunio sul lavoro, a partire dal 1° giorno di assenza e fino al 180° giorno, un trattamento assistenziale ad integrazione di quanto corrisposto dall'istituto assicuratore fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione.

La corresponsione dell'integrazione è subordinata al riconoscimento dell'infortunio da parte dell'ente assicuratore.

#### **Art. 72 - Superamento delle barriere architettoniche**

In attuazione dell'art. 24 della legge n. 104/92 le singole aziende cooperative valuteranno con le rappresentanze sindacali la fattibilità di progetti conformi alla normativa e finalizzati all'eliminazione delle barriere architettoniche.

Nell'ambito delle compatibilità la possibile fattibilità dei singoli interventi dovrà essere realizzata entro un anno dalla concessione edilizia.

#### **Art. 73 - Tutela della salute e ambiente di lavoro**

Per l'applicazione dei contenuti del d.lgs. 19.9.94, n. 626 - Attuazione delle direttive 89/391/Cee, 89/654/Cee, 89/655/Cee, 89/656/Cee, 90/269/Cee, 90/270/Cee, 90/394/Cee e 90/679/Cee riguardanti "Il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sul luogo di lavoro" e successive integrazioni e/o modificazioni, si fa riferimento al protocollo d'intesa sottoscritto tra le organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil e le centrali cooperative Legacoop, Confcooperative, Agci in data 5.10.95 allegato al presente Ccnl.

## **TITOLO XII**

### **RETRIBUZIONE**

#### **Art. 74 - Elementi della retribuzione**

Gli elementi che concorrono a formare la retribuzione globale della lavoratrice e del lavoratore sono i seguenti:

- minimo contrattuale conglobato;
- scatti d'anzianità;
- elemento retributivo territoriale di cui all'art. 10, punto 2;
- ogni altro elemento retributivo corrisposto alla lavoratrice o al lavoratore.

Per determinare la paga oraria dei singoli elementi del trattamento economico globale assunti a base di calcolo per i vari istituti contrattuali, si divide l'importo mensile degli elementi stessi per 165 per un orario contrattuale di lavoro di 38 ore settimanali.

#### **Art. 75 - Minimi contrattuali conglobati mensili**

Il minimo contrattuale conglobato, relativo a ciascun livello verrà incrementato ai seguenti valori:



Livello	A decorrere dal 01/01/2004	A decorrere dal 01/11/2004	A decorrere dal 01/11/2005
	Euro	Euro	Euro
1°	944,29	976,21	1008,13
2°	953,00	985,22	1017,44
3°	997,41	1031,12	1064,84
4°	1072,69	1108,95	1145,21
5°	1137,43	1175,88	1214,33
6°	1199,84	1240,40	1280,96
7°	1277,29	1320,47	1363,65
8°	1378,64	1425,24	1471,85
9°	1522,66	1574,13	1625,61
10°	1738,94	1797,72	1856,51

Le spettanze arretrate ai sensi del presente articolo relative al periodo dall'1.1.2004 al 30/04/2004, detratte delle somme erogate nello stesso periodo a titolo di indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93, verranno erogate ai soli lavoratori e lavoratrici in forza alla data di firma del presente contratto con la retribuzione relativa al mese di luglio 2004. Gli incrementi del minimo contrattuale conglobato relativi a maggio 2004 saranno erogati con la retribuzione del mese di giugno 2004.

Con la retribuzione relativa al mese di maggio 2004 cesserà pertanto di essere erogata l'indennità di vacanza contrattuale di cui all'accordo interconfederale del 23/7/93.

*Nuovo testo*

Ai lavoratori in servizio al momento della firma del Ccnl, a copertura del periodo 2002/2003, verrà corrisposto un importo forfetario secondo la seguente tabella:

Importo forfetario	
Livello	Importo forfetario
1°	385,67
2°	389,22
3°	407,38
4°	438,09
5°	464,53
6°	490,04
7°	521,68
8°	563,13
9°	621,93
10°	710,19

Da tale importo sarà detratta l'indennità di vacanza contrattuale erogata nel periodo. Il rimanente importo, che si intende comprensivo di tutti gli effetti sugli altri istituti di legge e contrattuali, sarà erogato in quote mensili proporzionalmente al servizio effettivamente prestato nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2002 ed il 31 dicembre 2003 nonché all'orario di lavoro individuato nella lettera d'incarico.

Frazioni di mese uguali o superiori ai 15 giorni sono considerate mese intero; frazioni inferiori sono considerate nulle.

Gli importi di cui sopra saranno erogati in quote mensili uguali a far tempo dalla di stipula del contratto sino al 31/10/2005.

Resta inteso che, qualora il lavoratore che ha maturato il diritto dovesse cessare dal servizio, l'azienda è obbligata alla corresponsione delle quote mensili non ancora erogate al 31/10/05, in un'unica soluzione, contestualmente alla liquidazione delle altre spettanze.

#### **Art. 76 - Accordi di gradualità**

Al fine di estendere il livello di applicazione del presente contratto, nella consapevolezza che tale obiettivo sia funzionale a garantire adeguate condizioni di competitività delle imprese cooperative ed a salvaguardare i livelli occupazionali, le parti regionali o, su loro delega, le parti provinciali possono definire programmi di graduale riallineamento dei trattamenti economici in atto per le lavoratrici ed i lavoratori a quelli previsti dal presente Ccnl.

Detti programmi possono essere definiti per l'intero territorio regionale e/o per territori subregionali o provinciali e devono essere depositati presso gli Uffici provinciali del lavoro e presso le sedi territoriali dell'Inps e dell'Inail.

Le aziende che rientrano nella fattispecie aderiscono a detti programmi sottoscrivendo apposito verbale di accettazione.

I programmi di gradualità di cui al presente articolo non potranno prevedere tempi attuativi oltre il 31/12/2006.

Eventuali accordi che interessino il 2006 non vanno intesi come implicito ed automatico slittamento degli effetti economici dei successivi rinnovi contrattuali.

Le parti firmatarie del presente Ccnl a livello regionale in appositi incontri verificano e certificano le condizioni territoriali di necessità dei succitati accordi di gradualità in base ad uno dei seguenti requisiti:

- applicazione globale intervenuta nel 2002 del trattamento economico previsto dal Ccnl 08 giugno 2000;
- carenza di applicazione globale del trattamento economico previsto dal Ccnl 08 giugno 2000 alla data della succitata verificata tra le parti.

Entro tre mesi dall'espletamento della succitata verifica gli accordi di gradualità saranno definiti tra le parti firmatarie del presente Ccnl.

Nella stessa sede saranno opportunamente definiti successivi momenti intermedi di verifica e/o di aggiornamento degli accordi in questione.

Le parti ribadiscono, quindi, che le condizioni di trattamento contrattuale valide per i servizi effettuati in ciascun territorio sono quelle derivanti da quanto previsto dal presente contratto, e da eventuali accordi integrativi territoriali esistenti.

Entro tre mesi prima della data di riallineamento definitivo prevista nei singoli accordi di gradualità, le parti competenti possono valutare specifici ulteriori interventi di riallineamento nei confronti di particolari casi eccezionali debitamente motivati.

Dell'intero processo di definizione degli accordi di gradualità le parti competenti informano le parti nazionali che possono, su richiesta fornire adeguata assistenza.

In caso di mancata definizione dei citati accordi di gradualità e se risultano sussistere le esigenze, le parti nazionali possono convocare le parti regionali per l'espletamento delle procedure sopra descritte ai fini del raggiungimento degli stessi accordi.

Con periodicità semestrale e con l'assistenza della specifica sezione settoriale dell'osservatorio nazionale di cui all'art. 9 le parti nazionali procederanno ad un esame congiunto sugli effetti e sull'evoluzione degli accordi in questione anche al fine di concordare, se del caso, appositi interventi.

*Salario convenzionale*

Le parti.

Premesso che:

- sono tuttora vigenti regimi di salario convenzionale per il settore in alcune aree del paese;
- l'articolo 4 della legge 142/01 ha previsto - limitatamente alla disciplina di cui al dpr 602/70 - il superamento del corrispondente regime, seppure attraverso un percorso graduale attuato con il decreto legislativo 423/01.

Considerato che il percorso individuato per la disciplina di cui al dpr 602/70 risulta un riferimento opportuno anche per i regimi dei salari convenzionali del settore.

Concordano di insediare, entro il 30 giugno 2004, una Commissione di lavoro paritetica che abbia il compito di:

- effettuare un esame congiunto della situazione esistente a livello nazionale e nei diversi territori;
- valutare ed elaborare eventuali ulteriori problematiche specifiche che l'evoluzione del settore viene proponendo;
- elaborare, entro il 31 dicembre 2004, un documento nel quale siano proposte modalità ed articolazione, in un congruo numero di anni, di un percorso che, tenendo conto della specificità delle realtà territoriali, porti al graduale superamento dell'attuale sistema di salario convenzionale.

Le parti si impegnano a presentare successivamente tali documenti congiuntamente elaborati al competente Ministero, per l'emanazione dei provvedimenti in merito.

**Art. 77 - Indennità professionali**

Al personale inquadrato nei seguenti profili professionali saranno corrisposte le seguenti indennità mensili lorde.

Indennità professionali	
Profilo professionale	Indennità mensile lorda
Infermiera/e generica/o	L. 100.000
Infermiera/e	L. 200.000
Fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista	L. 200.000
Medico	L. 400.000

Alla direttrice ed al direttore aziendale verrà corrisposta una specifica indennità di direzione nella misura minima mensile lorda di L. 350.000.

A decorrere dal 01/07/2000 le succitate indennità saranno incrementate ai seguenti valori.

Indennità professionali a decorrere dal 01/07/2000	
Profilo professionale	Ind. mensile lorda
Infermiera/e generica/o	L. 120.000
Infermiera/e	L. 300.000
Fisioterapista, psicomotricista, terapeuta occupazionale, logopedista	L. 300.000
Medico	L. 500.000
Direttrice e direttore aziendale	L. 450.000

**Art. 78 - Tredicesima mensilità**

Entro il mese di dicembre di ogni anno l'azienda corrisponderà al personale un importo pari ad una mensilità della retribuzione.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni lavorativi va considerata come mese intero.

La 13a mensilità non spetta per il periodo trascorso in aspettativa senza assegni per motivi di famiglia o in altra posizione di stato che comporti la sospensione dello stipendio.

**Art. 79 - Scatti di anzianità**

A decorrere dalla data della firma del presente contratto ogni addetta/o ha diritto alla maturazione di ogni biennio, per ogni biennio d'anzianità presso una stessa impresa ad uno scatto biennale per un massimo di 5 scatti, secondo i valori mensili sotto indicati per ciascun livello.

Scatti di anzianità	
Livello	Scatto di anzianità
1°	L. 22.500
2°	L. 26.000
3°	L. 31.500
4°	L. 36.000
5°	L. 40.000
6°	L. 45.000
7°	L. 52.000
8°	L. 61.000
9°	L. 76.500
10°	L. 90.000

Gli aumenti periodici d'anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di passaggio al livello superiore l'importo degli scatti maturati sarà attribuito in funzione del nuovo livello e la frazione di biennio in corso di maturazione al momento del passaggio sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio nel nuovo livello, fermo restando il numero massimo di 5 scatti di cui al comma 1.

*Norma di raccordo*

Gli scatti di anzianità maturati precedentemente al 7/5/97 continuano ad essere corrisposti fino al 31/12/2000 negli importi unitari in essere all'atto di maturazione. Dall'01/01/2001 i succitati scatti di anzianità verranno corrisposti negli importi unitari previsti dal presente articolo.

**Art. 80 - Indennità di cassa o di maneggio denaro**

Alla lavoratrice ed al lavoratore che effettua normalmente maneggio di denaro con onere per errori (ovvero con responsabilità finanziaria in caso di ammanchi) deve essere corrisposta un'indennità mensile lorda di L. 60.000. Le somme eventualmente richieste a detta lavoratrice e a detto lavoratore a titolo di cauzione, devono essere

depositate e vincolate a nome delle parti presso un istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore della lavoratrice o del lavoratore.

#### **Art. 81 - Rimborsi di trasferta o di missione**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori occasionalmente e temporaneamente comandate o comandati in missione per esigenze di servizio, vanno rimborsate, entro i limiti della normalità, a piè di lista, le spese sostenute per trasporto, vitto e alloggio. In sede d'impresa cooperativa saranno fissati i criteri per i rimborsi delle spese chilometriche e per le eventuali coperture assicurative.

#### **Art. 82 - Attività di soggiorno**

Alle lavoratrici ed ai lavoratori impiegate o impiegati in attività di soggiorno, spetta il trattamento definito nell'ambito del rapporto tra le parti in sede d'impresa cooperativa o, su richiesta di una delle parti, in ambito territoriale.

#### **Art. 83 - Corresponsione della retribuzione**

La retribuzione deve essere corrisposta alla lavoratrice ed al lavoratore in una data stabilita non oltre il 20° giorno successivo alla fine di ciascun mese.

Il pagamento della retribuzione deve essere effettuato a mezzo di busta paga in cui devono essere distintamente specificati la ragione sociale della società, il nome e la qualifica della lavoratrice e del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, l'importo dei singoli elementi che concorrono a formarla (salario o stipendio scatti di anzianità maturati, indennità di contingenza, ecc.) e l'elencazione delle trattenute di legge e di contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata nella busta paga deve essere fatto all'atto del pagamento.

#### **Art. 84 - Abiti da lavoro**

L'impresa è tenuta a fornire alla lavoratrice ed al lavoratore 2 abiti da lavoro all'anno, quando necessario, con reintegro previa riconsegna del vecchio abito inutilizzabile per normale usura.

#### **Art. 85 - Previdenza complementare**

Le parti convengono ai sensi del d.lgs. 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni e/o integrazioni di dare corso all'istituzione della previdenza complementare per le lavoratrici ed i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario-assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo cooperativo-cooperative sociali.

A tal fine si assume quale parte integrante della presente intesa l'accordo relativo alla costituzione del fondo "Cooperlavoro", ivi inclusa la prevista "quota di iscrizione", sottoscritto dalle organizzazioni sindacali Cgil-Cisl-Uil e dalle Centrali cooperative Legacoop, Confcooperative, Agci e dalle rispettive federazioni firmatarie del presente Ccnl in data 7/5/97.

Conseguentemente convengono di determinare la quota di contribuzione di competenza della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Per le lavoratrici ed i lavoratori a decorrere dalla data di firma del presente Ccnl la contribuzione al fondo pensione complementare, calcolata sulla retribuzione utile ai fini del Tfr, è stabilita nelle seguenti misure percentuali:

- 1% a carico dell'azienda;
- 1% a carico delle lavoratrici e dei lavoratori.

È altresì dovuta al fondo una quota del Tfr maturando, pari all'1,8% della retribuzione annua utile a tale scopo.

Per le lavoratrici ed i lavoratori di prima occupazione, successiva al 28 aprile 1993, valgono le norme di legge relative alla destinazione del Tfr utile alla deducibilità fiscale dei contributi a carico dell'azienda e dei lavoratori di cui sopra.

**Disposizione finale - contributi di servizio contrattuale**

Ai fini di una più adeguata ed efficace gestione degli strumenti relazionali e promozionali previsti dal presente impianto contrattuale le associazioni cooperative stipulanti procederanno alla riscossione dei contributi di servizio contrattuale secondo il regolamento allegato al presente articolo che ne fa parte integrante.

Sono tenute alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso le imprese cooperative rientranti nella sfera di applicazione del presente Ccnl.

Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi regolamenti da stipularsi anche eventualmente con l'Istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

**Regolamento per le trattenute del contributo di servizio contrattuale**

Il contributo di servizio contrattuale di cui alla disposizione finale del presente Ccnl viene fissato nella misura dello 0,1%, sull'ammontare annuo delle retribuzioni lorde e sono tenute a corrisponderlo le cooperative cui si applica il predetto Ccnl.

Il contributo a carico delle cooperative aderenti alla Ancst-Legacoop e all'Agci-Solidarietà sarà pari allo 0,02% dello stesso ammontare di cui al comma precedente.

I contributi a carico delle aziende di cui ai precedenti commi saranno versati alle rispettive associazioni nazionali con le modalità indicate dalle associazioni medesime entro il dicembre di ogni anno.

## **Legge 8 novembre 1991, n. 381**

### **Disciplina delle cooperative sociali**

(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 3 dicembre 1991, n. 283)

#### **1. Definizione**

1. Le cooperative sociali hanno lo scopo di perseguire l'interesse generale della comunità alla promozione umana e all'integrazione sociale dei cittadini attraverso:
  - a) la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi;
  - b) lo svolgimento di attività diverse - agricole, industriali, commerciali o di servizi - finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.
2. Si applicano alle cooperative sociali, in quanto compatibili con la presente legge, le norme relative al settore in cui le cooperative stesse operano.
3. La denominazione sociale, comunque formata, deve contenere l'indicazione di "cooperativa sociale".

#### **2. Soci volontari**

1. Oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente.
2. I soci volontari sono iscritti in un'apposita sezione del libro dei soci. Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci.
3. Ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Il Ministro del lavoro e della previdenza sociale, con proprio decreto, determina l'importo della retribuzione da assumere a base del calcolo dei premi e delle prestazioni relative.
4. Ai soci volontari può essere corrisposto soltanto il rimborso delle spese effettivamente sostenute e documentate, sulla base di parametri stabiliti dalla cooperativa sociale per la totalità dei soci.
5. Nella gestione dei servizi di cui all'articolo 1, comma 1, lettera a), da effettuarsi in applicazione dei contratti stipulati con amministrazioni pubbliche, le prestazioni dei soci volontari possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto ai parametri di impiego di operatori professionali previsti dalle disposizioni vigenti. Le prestazioni dei soci volontari non concorrono alla determinazione dei costi di servizio, fatta eccezione per gli oneri connessi all'applicazione dei commi 3 e 4.

### 3. Obblighi e divieti

1. Alle cooperative sociali si applicano le clausole relative ai requisiti mutualistici di cui all'articolo 26 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni.
2. Ogni modificazione statutaria diretta ad eliminare il carattere di cooperativa sociale comporta la cancellazione dalla "sezione cooperazione sociale" prevista dal secondo comma dell'articolo 13 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, come modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera c), della presente legge, nonché la cancellazione dall'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge.
3. Per le cooperative sociali le ispezioni ordinarie previste dall'articolo 2 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, debbono aver luogo almeno una volta all'anno.

### 4. Persone svantaggiate

1. Nelle cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), si considerano persone svantaggiate gli invalidi fisici, psichici e sensoriali, gli *ex* degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, i soggetti in trattamento psichiatrico, i tossicodipendenti, gli alcolisti, i minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare, le persone detenute o internate negli istituti penitenziari, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro all'esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354, e successive modificazioni. Si considerano inoltre persone svantaggiate i soggetti indicati con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, con il Ministro dell'interno e con il Ministro per gli affari sociali, sentita la commissione centrale per le cooperative istituita dall'articolo 18 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni<sup>1</sup>.
  2. Le persone svantaggiate di cui al comma 1 devono costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa. La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.
  3. Le aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale dovute dalle cooperative sociali, relativamente alla retribuzione corrisposta alle persone svantaggiate di cui al presente articolo, con l'eccezione delle persone di cui al comma 3-bis, sono ridotte a zero<sup>2</sup>.
- 3-bis. Le aliquote di cui al comma 3, dovute dalle cooperative sociali relativamente alle retribuzioni corrisposte alle persone detenute o internate negli istituti penitenziari, agli *ex* degenti di ospedali psichiatrici giudiziari ed alle persone condannate ed internate ammesse al lavoro esterno ai sensi dell'articolo 21 della legge 26 luglio 1975, n. 354 e successive modificazioni, sono ridotte nella misura percentuale individuata ogni due anni con decreto del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica. Gli sgravi

<sup>1</sup> Comma così modificato dall'art. 1, l. 22 giugno 2000, n. 193.

<sup>2</sup> Gli attuali commi 3 e 3-bis così sostituiscono l'originario comma 3, per effetto di quanto disposto dall'art. 1, l. 22 giugno 2000, n. 193.



contributivi di cui al presente comma si applicano per un ulteriore periodo di sei mesi successivo alla cessazione dello stato di detenzione<sup>3</sup>.

### 5. Convenzioni

1. Gli enti pubblici, compresi quelli economici, e le società di capitali a partecipazione pubblica, anche in deroga alla disciplina in materia di contratti della pubblica amministrazione, possono stipulare convenzioni con le cooperative che svolgono le attività di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), ovvero con analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea, per la fornitura di beni e servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi il cui importo stimato al netto dell'Iva sia inferiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, purché tali convenzioni siano finalizzate a creare opportunità di lavoro per le persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1.

2. Per la stipula delle convenzioni di cui al comma 1 le cooperative sociali debbono risultare iscritte all'albo regionale di cui all'articolo 9, comma 1. Gli analoghi organismi aventi sede negli altri Stati membri della Comunità europea debbono essere in possesso di requisiti equivalenti a quelli richiesti per l'iscrizione a tale albo e risultare iscritti nelle liste regionali di cui al comma 3, ovvero dare dimostrazione con idonea documentazione del possesso dei requisiti stessi.

3. Le regioni rendono noti annualmente, attraverso la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee, i requisiti e le condizioni richiesti per la stipula delle convenzioni ai sensi del comma 1, nonché le liste regionali degli organismi che ne abbiano dimostrato il possesso alle competenti autorità regionali.

4. Per le forniture di beni o servizi diversi da quelli socio-sanitari ed educativi, il cui importo stimato al netto dell'Iva sia pari o superiore agli importi stabiliti dalle direttive comunitarie in materia di appalti pubblici, gli enti pubblici compresi quelli economici, nonché le società di capitali a partecipazione pubblica, nei bandi di gara di appalto e nei capitolati d'onere possono inserire, fra le condizioni di esecuzione, l'obbligo di eseguire il contratto con l'impiego delle persone svantaggiate di cui all'articolo 4, comma 1, e con l'adozione di specifici programmi di recupero ed inserimento lavorativo. La verifica della capacità di adempiere agli obblighi suddetti, da condursi in base alla presente legge, non può intervenire nel corso delle procedure di gara e comunque prima dell'aggiudicazione dell'appalto<sup>4</sup>.

### 6. Modifiche al D. lgs. C.p.S. 14 dicembre 1947, n. 1577

1. ... *omissis*.

### 7. Regime tributario

1. Ai trasferimenti di beni per successione o donazione a favore delle cooperative sociali si applicano le disposizioni dell'articolo 3 del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 637.

2. Le cooperative sociali godono della riduzione ad un quarto delle imposte catastali ed ipotecarie, dovute a seguito della stipula di contratti di mutuo, di acquisto o di locazione, relativi ad immobili destinati all'esercizio dell'attività sociale.

<sup>3</sup> Gli attuali commi 3 e 3-*bis* così sostituiscono l'originario comma 3, per effetto di quanto disposto dall'art. 1, l. 22 giugno 2000, n. 193. Si veda, anche, l'art. 2 della stessa legge. Con d.m. 9 novembre 2001 (*Gazzetta Ufficiale* 23 maggio 2002, n. 119) sono stati disposti sgravi fiscali per il triennio 2000-2002 a favore delle cooperative sociali di cui al presente comma.

<sup>4</sup> Così sostituito dall'art. 20, l. 6 febbraio 1996, n. 52.

3. ... *omissis*.

(11) Aggiunge il n. 41-bis) alla tabella A, parte II, D.P.R. 26 ottobre 1972, n. 633.

#### **8. Consorzi**

1. Le disposizioni di cui alla presente legge si applicano ai consorzi costituiti come società cooperative aventi la base sociale formata in misura non inferiore al settanta per cento da cooperative sociali.

#### **9. Normativa regionale**

1. Entro un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, le regioni emanano le norme di attuazione. A tal fine istituiscono l'albo regionale delle cooperative sociali e determinano le modalità di raccordo con l'attività dei servizi socio-sanitari, nonché con le attività di formazione professionale e di sviluppo dell'occupazione.

2. Le regioni adottano convenzioni-tipo per i rapporti tra le cooperative sociali e le amministrazioni pubbliche che operano nell'ambito della regione, prevedendo, in particolare, i requisiti di professionalità degli operatori e l'applicazione delle norme contrattuali vigenti.

3. Le regioni emanano altresì norme volte alla promozione, al sostegno ed allo sviluppo della cooperazione sociale. Gli oneri derivanti dalle misure di sostegno disposte dalle regioni sono posti a carico delle ordinarie disponibilità delle regioni medesime.

#### **10. Partecipazione alle cooperative sociali delle persone esercenti attività di assistenza e di consulenza**

1. Alle cooperative istituite ai sensi della presente legge non si applicano le disposizioni di cui alla legge 23 novembre 1939, n. 1815.

#### **11. Partecipazione delle persone giuridiche**

1. Possono essere ammesse come soci delle cooperative sociali persone giuridiche pubbliche o private nei cui statuti sia previsto il finanziamento e lo sviluppo delle attività di tali cooperative.

#### **12. Disciplina transitoria**

1. Le cooperative sociali già costituite alla data di entrata in vigore della presente legge devono uniformarsi entro due anni da tale data alle disposizioni in essa previste.

2. Le deliberazioni di modifica per adeguare gli atti costitutivi alle norme della presente legge, possono, in deroga alle disposizioni di cui agli articoli 2365 e 2375, secondo comma, del codice civile, essere adottate con le modalità e la maggioranza dell'assemblea ordinaria stabilite dall'atto costitutivo.

## **Legge 12 marzo 1999, n. 68**

### **Norme per il diritto al lavoro dei disabili**

(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* 23 marzo 1999, n. 68, S.O.)

#### **6. Servizi per l'inserimento lavorativo dei disabili e modifiche al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469**

1. Gli organismi individuati dalle regioni ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, di seguito denominati "uffici competenti", provvedono, in raccordo con i servizi sociali, sanitari, educativi e formativi del territorio, secondo le specifiche competenze loro attribuite, alla programmazione, all'attuazione, alla verifica degli interventi volti a favorire l'inserimento dei soggetti di cui alla presente legge nonché all'avviamento lavorativo, alla tenuta delle liste, al rilascio delle autorizzazioni, degli esoneri e delle compensazioni territoriali, alla stipula delle convenzioni e all'attuazione del collocamento mirato.
2. *omissis.*

## **Legge 3 aprile 2001, n. 142**

### **Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore**

(Pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale*, 23 aprile 2001, n. 94)

#### **1. Soci lavoratori di cooperativa**

1. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci.

2. I soci lavoratori di cooperativa:

- a) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- b) partecipano all'elaborazione di programmi di sviluppo ed alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
- c) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
- d) mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

3. Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte<sup>1</sup>.

#### **2. Diritti individuali e collettivi del socio lavoratore di cooperativa**

1. Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga

<sup>1</sup> Comma così modificato dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge 20 maggio 1970, n. 300 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo ed organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza ed igiene del lavoro. Agli altri soci lavoratori si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 della medesima legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché le disposizioni previste dal decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, e quelle previste dal decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa. In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative<sup>2</sup>.

### 3. Trattamento economico del socio lavoratore

1. 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.

2. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:

- a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;
- b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 ed alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 gennaio 1992, n. 59.

2-bis. In deroga alle disposizioni di cui al comma 1, le cooperative della piccola pesca di cui alla legge 13 marzo 1958, n. 250, possono corrispondere ai propri soci lavoratori un compenso proporzionato all'entità del pescato, secondo criteri e parametri stabiliti dal regolamento interno previsto dall'articolo 6<sup>3</sup>.

### 4. Disposizioni in materia previdenziale

1. Ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall'articolo 6.

2. I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto

<sup>2</sup> Comma così modificato dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>3</sup> Comma aggiunto dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

di tipo subordinato, ad eccezione di quelli previsti dall'articolo 3, comma 2, lettera b), sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente.

3. Il Governo, sentite le parti sociali interessate, è delegato ad emanare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi intesi a riformare la disciplina recata dal decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970 n. 602, e successive modificazioni, secondo i seguenti criteri e principi direttivi:

- a) equiparazione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti da impresa;
- b) gradualità, da attuarsi anche tenendo conto delle differenze settoriali e territoriali, nell'equiparazione di cui alla lettera a) in un periodo non superiore a cinque anni;
- c) assenza di oneri aggiuntivi a carico del bilancio dello Stato.

#### 5. Altre normative applicabili al socio lavoratore

1. Il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751-bis, numero 1), del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 3, commi 1 e 2, lettera a). La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

2. Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario<sup>4</sup>.

#### 6. Regolamento interno

1. Entro il 31 dicembre 2003<sup>5</sup>, le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso<sup>6</sup>:

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
- b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa ed ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
- c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;
- d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;

<sup>4</sup> Comma così sostituito dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>5</sup> Termine differito al 31 dicembre 2004 dall'art. 23-sexies, d.l. 24 dicembre 2003, n. 335, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

<sup>6</sup> Alinea così modificato prima dall'art. 8-ter, d.l. 23 novembre 2001, n. 411, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione, e poi dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

- e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera *d*), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

2. Salvo quanto previsto alle lettere *d*), *e*) ed *f*) del comma 1 nonché all'art. 3, comma 2-*bis*, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'articolo 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla<sup>7</sup>.

2-*bis*. Le cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera *b*), della legge 8 novembre 1991, n. 381, possono definire accordi territoriali con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per rendere compatibile l'applicazione del contratto collettivo di lavoro nazionale di riferimento all'attività svolta. Tale accordo deve essere depositato presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio<sup>8</sup>.

### 7. Vigilanza in materia di cooperazione

1. Il Governo è delegato ad emanare, entro sei mesi<sup>9</sup> dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per l'ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative e loro consorzi, con particolare riferimento agli oggetti di cui alle lettere da *a*) a *q*) e sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a) revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative, tenuto conto di quanto previsto dalla legge 7 agosto 1997, n. 266, e successive modificazioni, per la piccola società cooperativa, e dal decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58;
- b) esercizio ordinario della vigilanza in materia di cooperazione mediante la revisione cooperativa, finalizzata:
  - 1) a fornire agli amministratori ed agli impiegati delle società cooperative suggerimenti e consigli per migliorare la gestione ed elevare la democrazia cooperativa;
  - 2) a verificare la natura mutualistica delle società cooperative, con particolare riferimento all'effettività della base sociale e dello scambio mutualistico tra socio e cooperativa, ai sensi e nel rispetto delle norme in materia di cooperazione, nonché ad accertare la consistenza dello stato patrimoniale attraverso l'acquisizione del bilancio consuntivo d'esercizio e delle relazioni del consiglio di amministrazione e del collegio sindacale, nonché, ove prevista, della certificazione di bilancio;
- c) esercizio della vigilanza finalizzato alla verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori;

<sup>7</sup> Comma così modificato dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>8</sup> Comma aggiunto dall'art. 9, l. 14 febbraio 2003, n. 30.

<sup>9</sup> Termine prorogato al 30 giugno 2002 dall'art. 8-*ter*, d.l. 23 novembre 2001, n. 411, nel testo integrato dalla relativa legge di conversione.

- d) effettuazione della vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, anche da parte delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, secondo i principi ed i criteri direttivi della presente legge e con finalità di sostegno, autotutela e autogoverno del movimento cooperativo;
- e) svolgimento della vigilanza nei termini e nel contesto di cui alla lettera d), anche mediante revisioni cooperative per le società cooperative non aderenti alle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, riconosciute ai sensi del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, con le stesse finalità di quelle di cui alle lettere b) e d), a cura del Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che può affidarne l'esecuzione, sulla base di apposite convenzioni, alle stesse associazioni nazionali riconosciute, nell'ambito di un piano operativo biennale predisposto dalla Direzione generale della cooperazione del medesimo Ministero, d'intesa con le associazioni medesime, fermi restando gli attuali meccanismi di finanziamento;
- f) facoltà del Ministero del lavoro e della previdenza sociale di disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità, finalizzate ad accertare principalmente:
  - 1) l'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche;
  - 2) la sussistenza dei requisiti richiesti da leggi generali e speciali per il godimento di agevolazioni tributarie o di altra natura;
  - 3) il regolare funzionamento contabile ed amministrativo dell'ente;
  - 4) l'esatta impostazione tecnica ed il regolare svolgimento delle attività specifiche promosse o assunte dall'ente;
  - 5) la consistenza patrimoniale dell'ente e lo stato delle attività e delle passività;
  - 6) la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore;
- g) adeguamento dei parametri previsti dall'articolo 15 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, per la certificazione obbligatoria del bilancio in relazione all'esigenza di un'effettiva congruità dell'obbligo di certificazione rispetto alla consistenza economica e patrimoniale della società cooperativa;
- h) definizione delle funzioni dell'addetto alle revisioni delle cooperative, nominato dalle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, quale incaricato di pubblico servizio e definizione dei requisiti per l'inserimento nell'elenco di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
- i) distinzione di finalità, compiti e funzioni tra le revisioni cooperative, le ispezioni straordinarie e la certificazione di bilancio, evitando la sovrapposizione e la duplicazione di adempimenti tra le varie tipologie di controllo, nonché tra esse e la vigilanza prevista da altre norme per la generalità delle imprese;



- l) corrispondenza, in coerenza con l'articolo 45, primo comma, della Costituzione, tra l'intensità e l'onerosità dei controlli e l'entità delle agevolazioni assegnate alle cooperative per promuoverne lo sviluppo;
  - m) adeguamento dei requisiti per il riconoscimento delle associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo, allo scopo di assicurare maggiormente le condizioni per l'efficiente ed efficace esecuzione delle revisioni cooperative, tenuto conto anche di quanto previsto alla lettera e) circa i compiti di vigilanza che possono essere affidati alle associazioni nazionali di cui all'articolo 5 del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577;
  - n) istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale, raccordando ruolo e modalità di tenuta di detto Albo con le competenze specifiche delle camere di commercio, industria, artigianato ed agricoltura. L'Albo va tenuto distintamente per sezioni, definite sulla base del rapporto mutualistico di cui alla lettera b);
  - o) unificazione di tutti i codici identificativi delle singole società cooperative;
  - p) cancellazione dall'Albo nazionale delle società cooperative, e conseguente perdita dei benefici connessi all'iscrizione, delle cooperative che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche, nonché applicazione dell'articolo 2543 del codice civile in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento di cui all'articolo 6 della presente legge;
  - q) abrogazione del Capo II del citato decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, e successive modificazioni, ed individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte con i decreti legislativi di cui al presente comma.
2. Gli schemi di decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati ed al Senato della Repubblica almeno sessanta giorni prima della scadenza prevista per l'esercizio della delega. Le Commissioni parlamentari competenti si esprimono entro quaranta giorni dalla data della trasmissione. Qualora il termine previsto per il parere della Commissione scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto al comma 1 per l'esercizio della delega o successivamente, quest'ultimo è prorogato di sessanta giorni.
3. Entro tre mesi dal termine del primo biennio di attuazione della nuova normativa, il Governo può emanare eventuali disposizioni modificative e correttive dei decreti legislativi sulla base dei medesimi principi e criteri direttivi di cui al comma 1 e con le medesime modalità di cui al comma 2.
4. L'attuazione delle deleghe di cui al presente articolo non deve comportare oneri aggiuntivi a carico della finanza pubblica.

## **Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276**

### **Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla L. 14 febbraio 2003, n. 30**

(Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 9 ottobre 2003, n. 235, S.O)  
Articolo estratto

#### **14. Cooperative sociali ed inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati**

1. Al fine di favorire l'inserimento lavorativo dei lavoratori svantaggiati e dei lavoratori disabili, i servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, sentito l'organismo di cui all'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, così come modificato dall'articolo 6 della legge 12 marzo 1999, n. 68, stipulano con le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e con le associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela delle cooperative di cui all'articolo 1, comma 1, lettera b), della legge 8 novembre 1981, n. 381, e con i consorzi di cui all'articolo 8 della stessa legge, convenzioni quadro su base territoriale, che devono essere validate da parte delle regioni, sentiti gli organismi di concertazione di cui al decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, e successive modificazioni ed integrazioni, aventi ad oggetto il conferimento di commesse di lavoro alle cooperative sociali medesime da parte delle imprese associate o aderenti.

2. La convenzione quadro disciplina i seguenti aspetti:

- a) le modalità di adesione da parte delle imprese interessate;
- b) i criteri di individuazione dei lavoratori svantaggiati da inserire al lavoro in cooperativa; l'individuazione dei disabili sarà curata dai servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68;
- c) le modalità di attestazione del valore complessivo del lavoro annualmente conferito da ciascuna impresa e la correlazione con il numero dei lavoratori svantaggiati inseriti al lavoro in cooperativa;
- d) la determinazione del coefficiente di calcolo del valore unitario delle commesse, ai fini del computo di cui al comma 3, secondo criteri di congruità con i costi del lavoro derivati dai contratti collettivi di categoria applicati dalle cooperative sociali;
- e) la promozione e lo sviluppo delle commesse di lavoro a favore delle cooperative sociali;

- f) l'eventuale costituzione, anche nell'ambito dell'agenzia sociale di cui all'articolo 13 di una struttura tecnico-operativa senza scopo di lucro a supporto delle attività previste dalla convenzione;
- g) i limiti di percentuali massime di copertura della quota d'obbligo da realizzare con lo strumento della convenzione.

3. Allorché l'inserimento lavorativo nelle cooperative sociali, realizzato in virtù dei commi 1 e 2, riguardi i lavoratori disabili, che presentino particolari caratteristiche e difficoltà di inserimento nel ciclo lavorativo ordinario, in base all'esclusiva valutazione dei servizi di cui all'articolo 6, comma 1, della legge 12 marzo 1999, n. 68, lo stesso si considera utile ai fini della copertura della quota di riserva, di cui all'articolo 3 della stessa legge cui sono tenute le imprese conferenti. Il numero delle coperture per ciascuna impresa è dato dall'ammontare annuo delle commesse dalla stessa conferite diviso per il coefficiente di cui al comma 2, lettera *d*), e nei limiti di percentuali massime stabilite con le convenzioni quadro di cui al comma 1. Tali limiti percentuali non hanno effetto nei confronti delle imprese che occupano da 15 a 35 dipendenti. La congruità della computabilità dei lavoratori inseriti in cooperativa sociale sarà verificata dalla Commissione provinciale del lavoro.

4. L'applicazione delle disposizioni di cui al comma 3 è subordinata all'adempimento degli obblighi di assunzione di lavoratori disabili ai fini della copertura della restante quota d'obbligo a loro carico determinata ai sensi dell'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

## Decreto legislativo 24 marzo 2006, n. 155 Disciplina dell'impresa sociale, a norma della legge 13 giugno 2005, n. 118

(Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* 27 aprile 2006, n. 97)

### Art. 10. Scritture contabili

1. L'organizzazione che esercita l'impresa sociale deve, in ogni caso, tenere il libro giornale ed il libro degli inventari, in conformità alle disposizioni di cui agli articoli 2216 e 2217 del codice civile, nonché redigere e depositare presso il registro delle imprese un apposito documento che rappresenti adeguatamente la situazione patrimoniale ed economica dell'impresa.
2. L'organizzazione che esercita l'impresa sociale deve, inoltre, redigere e depositare presso il registro delle imprese il bilancio sociale, secondo linee guida adottate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentita l'Agenzia per le organizzazioni non lucrative di utilità sociale, in modo da rappresentare l'osservanza delle finalità sociali da parte dell'impresa sociale.
3. *omissis.*

### Art. 12. Coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività

1. Ferma restando la normativa in vigore, nei regolamenti aziendali o negli atti costitutivi devono essere previste forme di coinvolgimento dei lavoratori e dei destinatari delle attività.
2. Per coinvolgimento deve intendersi qualsiasi meccanismo, ivi comprese l'informazione, la consultazione o la partecipazione, mediante il quale lavoratori e destinatari delle attività possono esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa, almeno in relazione alle questioni che incidano direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati.

### Art. 17. Norme di coordinamento

1. *omissis.*
2. *omissis.*
3. Le cooperative sociali ed i loro consorzi, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, i cui statuti rispettino le disposizioni di cui agli articoli 10, comma 2, e 12, acquisiscono la qualifica di impresa sociale. Alle cooperative sociali ed i loro consorzi, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, che rispettino le disposizioni di cui al periodo precedente, le disposizioni di cui al presente decreto si applicano nel rispetto della normativa specifica delle cooperative.
4. Entro dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, ai soli fini di cui al comma 3, le cooperative sociali ed i loro consorzi, di cui alla legge 8 novembre 1991, n. 381, possono modificare i propri statuti con le modalità e le maggioranze previste per le deliberazioni dell'assemblea ordinaria.

## English Abstract

### **GIORGIO BOLEGO**

---

The article examines the different types of employment relationship that may be established with the worker-members of social cooperatives. Starting from the consideration that the dual relationship principle enshrined in law no. 142/2001 is applicable also in the case of social cooperatives, the author examines the regulations that apply to the various categories of members. Consequently considered are subordinate worker-members, semi-subordinate worker-members, and the particular category of voluntary worker-members, this being admitted only in the case of social cooperatives.

### **MATTEO BORZAGA**

---

The essay examines the law on the contracts that social cooperatives may stipulate with non-members. Since the recent legislation reforming the labour market (law no. 30 and legislative decree no. 276), such contracts may cover three main forms of employment: employer-coordinated freelance work, project work, and out-contracted services. The main features of these three employment relationships are examined, as well as their structural characteristics and the rights of the workers concerned. Finally, the article considers the substantial interpretative problems raised by the above-mentioned reform of the labour market, examining its critical aspects in relation to work contracted out in general, and project work in particular.

---

**STEFANIA BRUN**

The article examines the regulations applicable to employment relationships established by social cooperatives with non-members. It starts with the observation there is no special statute covering subordinate workers in the sector, because social cooperatives do not fulfil the relative requirements, given the particular nature of the employer as a non-profit and ideologically-oriented enterprise, with regard to which labour law allows 'deviations' from the regulations which generally apply.

The second part of the article highlights that this reconstruction is gainsaid by case law, which tends to provide *sui generis* interpretations of certain provisions, such as those on secondment and dismissal for just cause.

---

**DANIELE SIMONATO**

The essay examines the labour law aspects of internal regulation, highlighting the provisions that social cooperatives are obliged to adopt. The author deals in particular with the legal nature of internal regulation and the relationship between unilateral action and measures adopted through collective bargaining. Stressed in particular is that expectations about the effects of this instrument have not been fully borne out, and that the standard regulations adopted to date do not entirely embody the cooperative ethic that should inform the action of members and administrators.

---

**ANTONIO FICI**

The author examines the topic of workforce participation in cooperatives and social enterprises in light of the provisions of the recent legislative decree no. 155/2006, dwelling on both forms of worker involvement and on the role to that end of cooperative statutes. In this regard, the author points out that workforce participation in social cooperatives should also involve non-member workers, given that member-workers already participate as components of the social structure, rather than as workers.



# Impresa Sociale

**Aziende nonprofit,  
accountability e  
rendicontazione**

## SAGGI

*Accountability e social reporting* nelle imprese sociali

Responsabilità sociale e azienda nonprofit: quale declinazione?

Il bilancio sociale e controllo strategico nelle aziende nonprofit

Soggetti giuridici e ambiti di attività nel terzo settore

Il ruolo della rendicontazione nel rapporto con gli istituti di credito

Il bilancio sociale nell'esperienza del CSV di Trento

Il modello di rendicontazione CGM

La rendicontazione nei consorzi di cooperative sociali: il caso Con.Solida.

## CONFRONTI

Forum. Cultura e obbligo alla rendicontazione

## RECENSIONI, SEGNALAZIONI E DOCUMENTI

Finito di stampare  
nel mese di novembre 2006