



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

## **"Lavorare nell'impresa sociale"**

**Fiorella Lunardon**

Comincio subito con il dire che la lezione di questa mattina, che riguarda il rapporto di lavoro nelle cooperative, può essere articolata in questo modo: 1) problema della qualificazione del rapporto di lavoro all'interno di un contesto altamente specifico -per non dire quasi speciale- all'interno della cooperativa, quindi la qualificazione del rapporto sarà un momento fondamentale sul quale dovremo soffermarci; 2) il problema del trattamento, perché una volta individuato il tipo di rapporto di lavoro che il socio intrattiene con la cooperativa, è necessario vedere quali garanzie gli vengano applicate ovvero quali garanzie siano previste, a seconda della diversa tipologia di rapporti, dall'ordinamento giuridico. Perché l'ordinamento -che è poi il legislatore- da tempo apprezza, capisce, cerca anche di difendere la peculiarità del rapporto; però capite che c'è una tensione tra non difendere la peculiarità di un rapporto – perché il rapporto con la cooperativa è, essenzialmente e fondamentalmente, un rapporto di tipo sociale- e poi voler garantire, in quanto lavoratore, il socio. Perché tutto il problema sta lì: il lavoratore della cooperativa è prima socio che lavoratore, quindi c'è un momento sociale e un momento, invece, di rapporto di dipendenza e il trattamento deve tener conto della qualificazione. Ecco perché noi arriviamo alla definizione del trattamento - economico, normativo poi vediamo le qualificazioni anche del trattamento- dopo aver parlato della natura del rapporto. Terzo punto, sempre nel contesto del trattamento che viene riservato al socio lavoratore ci si deve chiedere: ma se in qualche modo, a prescindere dal rapporto, comunque questo soggetto presenta -diciamo- una fragilità, momenti di debolezza, una qualche sottoposizione rispetto alla cooperativa considerata nel complesso come datore di lavoro, ebbene questo soggetto può anche fruire di diritti sindacali? C'è un provvedimento legislativo - perché quello che voglio fare io è interpretare le



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

leggi come fanno i giuristi, non creo ma interpretò. Ecco qui la problematica dell'eventuale sconfinamento del momento protettivo -perché c'è- in quello sindacale. E guardate che oggi è molto forte tant'è che ci sono i contratti collettivi. Quarto, e ultimo, problema è quello della competenza a conoscere delle eventuali controversie che possono insorgere tra il socio lavoratore e la cooperativa. Sembra un pochino esterno e formale, ma è fondamentale. Perché, se si ritiene che competente sia il giudice del lavoro - a conoscere, decidere di queste controversie- è chiaro che sente una dimensione, quella appunto della giurisdizione lavoristica, che tende piuttosto a proteggere il soggetto debole, in questo caso socio-lavoratore riconoscendogli diritti di un certo peso. Se invece si ritiene che la controversia abbia piuttosto natura sociale che lavoristica, a questo punto è chiaro che si fuoriesce dall'ambito specialistico della competenza del giudice del lavoro e si va davanti al giudice ordinario. Il giudice ordinario interpreta e applica le norme del codice civile, chiaramente però senza avere quella particolare sensibilità che ha il giudice del lavoro. Ed anche questa è una questione importante perché fin quando si ritenga che competente sia piuttosto il giudice ordinario è chiaro che non si riconosce una grande esigenza di protezione di quei diritti, sì da una prevalenza al rapporto sociale rispetto al rapporto di lavoro. Questa è la situazione nelle cooperative: rapporto sociale e rapporto di lavoro si affiancano e quasi sempre, nella prospettiva tradizionale, il rapporto sociale prevarica il rapporto di lavoro. Direi che sia il caso di partire subito dal problema delle fonti. Quando vi sorga qualche questione relativamente a un rapporto di lavoro nella cooperativa, voi potreste chiedere: "ma dove vado a vedere? Vado a vedere nel codice civile?" In realtà il codice civile non ci dà grandi soluzioni, non ci dà grandi risposte. Anzi, fino a poco tempo fa, il versante legislativo era del tutto sfornito. Però qualche testo di riferimento è assolutamente necessario avere, specie dal punto di vista del giurista -che non crea, interpreta, ovvero inizia a creare quando le norme sono un po' difficili da interpretare. Le fonti di disciplina sono tutte abbastanza recenti -come



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

vedete sono posteriori al 2000-; sono queste tre. Legge fondamentale, di cui io ho riportato in queste slide qualche parte, qualche disposizione, è questa del 2001, la n. 142. Questa è la prima legge che ha riconosciuto la peculiarità della posizione del socio lavoratore di cooperativa. Non mi soffermerò sulla definizione di cooperativa perché questa è materia tipica del diritto commerciale o altro; il rapporto di lavoro dà per scontato il contesto. La legge del 2001 ha avuto subito una valenza, un'importanza essenziale e quasi - oserei dire- rivoluzionaria, perché fino a quel momento (al marzo del 2001) non si riconosceva la duplicità -istituzionalmente parlando- della posizione del socio lavoratore. Mi spiego: se il socio, specie in una cooperativa di produzione e lavoro, presta la sua opera, quella prestazione com'è? Fino all'emanazione di questa legge si riteneva che il lavoro del socio non fosse, o meglio solo in casi rarissimi e eccezionali, una prestazione di lavoro subordinato. Si riteneva che quella prestazione fosse l'oggetto del conferimento del socio alla società. In pratica era il modo con il quale il socio "pagava" o meglio conferiva il proprio apporto alla società. Quindi lo schema sociale nascondeva il rapporto di lavoro perché nello schema sociale prevale il concetto di mutualità; cioè in pratica il socio conferisce il suo lavoro e in cambio la cooperativa lo riconosce come socio, lo tratta come tale, segue le regole dello statuto (dell'atto costitutivo), degli eventuali regolamenti ma non gli deve le garanzie che il diritto del lavoro prevede per i subordinati. Siamo, cioè, in un ambito completamente diverso. Vi faccio un esempio: la mutualità è tale per cui quel che dà il socio può essere appunto lavoro, ma quel lavoro non viene considerato bisognoso di protezione, di tutela anche se nelle modalità concrete di svolgimento della prestazione assomiglia molto a un rapporto di lavoro subordinato. Lo schema sociale, allora, nascondeva un altro schema che è lo schema tipico del diritto del lavoro, che è lo schema di scambio: mutualità e scambio sono due cose completamente diverse. Nella mutualità c'è una circolarità: il socio dà, però anche riceve dalla cooperativa. E non c'è bisogno di proteggerlo perché il socio è la cooperativa; perché mai



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

dovresti essere garantito? E da che cosa, dalle delibere che vai anche tu ad assumere quando ci sono le assemblee? Se c'è la mutualità non c'è la contrapposizione di interessi, perché l'interesse è unitario, è unico, quindi non c'è conflitto, e quindi non c'è necessità di protezione. Il diritto del lavoro si fonda, invece, su tutt'altro concetto che è quello della necessità della protezione; perché nello schema dello scambio, lo scambio è quello tipico che si realizza sempre quando c'è un contratto di lavoro. Il contratto di lavoro, che è quello che viene stipulato al momento dell'assunzione tra datore di lavoro e lavoratore, viene definito con un termine che sta ad indicare il tipo della relazione, della reciprocità, della corrispettività. Viene definito contratto sinallagmatico. Sinallagmatico significa semplicemente di scambio, però di scambio non secondo la mutualità ma di scambio tale per cui se il lavoratore si impegna a prestare la propria opera in un certo contesto, a certe condizioni, con una certa retribuzione ecc., il datore gli deve in cambio - questa è l'obbligazione fondamentale del datore di lavoro- la retribuzione. Però, visto che c'è lavoro contro retribuzione -ecco questo è lo scambio-, si ritiene che i due soggetti abbiano una contrapposizione di interessi, perché il datore ha interesse a minimizzare il salario e massimizzare l'utilità della prestazione; e il lavoratore ha esattamente l'interesse opposto, cioè a massimizzare quel che riceve, il profilo della retribuzione e lavorare il meno possibile - vedi poi tutta la problematica dell'orario di lavoro, dei tempi di lavoro, i massimi di lavoro ecc.. Contrapposizione di interessi quindi conflitto. Schema mutualistico: non c'è conflitto perché il socio è la cooperativa, non c'è contrapposizione di interessi, non c'è alienità di volontà, cioè quel che vuole la cooperativa dovrebbe essere quel che vuole il socio (ed è vero, perché c'è una compenetrazione dal punto di vista soggettivo). Nello schema lavoristico è tutto il contrario: c'è alienità, c'è contrapposizione, c'è conflitto, c'è scambio. Mi sono soffermata un po' per farvi capire che il rapporto sociale può risultare incompatibile con quello di lavoro. Fino all'emanazione di questa legge si era creato un compatto, molto forte orientamento giurispru-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

denziale e anche dottrinale, che poteva essere così riassunto: all'interno della società cooperativa la prestazione resa dal socio secondo le indicazioni fornite dallo statuto o dai regolamenti della società è resa in adempimento del contratto sociale, e non configura un contratto o un rapporto di lavoro, meno che mai subordinato, perché la subordinazione richiede che ci sia un soggetto che ha una supremazia -tecnica, non personale, perché gli schiavi non ci sono più- rispetto ad un altro. Nella società cooperativa non c'è supremazia e non c'è subordinazione perché subordinazione e supremazia sono due facce della stessa medaglia, dal punto di vista della qualificazione. I giudici, tutte le volte che si trovavano davanti a un socio di cooperativa che richiedeva il riconoscimento della subordinazione della sua prestazione, di solito, cosa facevano? Usavano una presunzione di non subordinazione. Presumere significa dare per scontato; la presunzione - diciamo- è un tipo di prova, è un modo per arrivare ad una conclusione. Se il giudice presume, vuol dire che lui parte pensando che non c'è la subordinazione; poi è chiaro che la presunzione non era una prescrizione assoluta -perché assoluta vuol dire che non è ammessa prova contraria-, in questo caso la presunzione era una presunzione semplice e cioè il giudice partiva pensando che non c'era, toccava al lavoratore dimostrare in modo rigoroso il contrario. Però a questo punto capite che si parte svantaggiati, perché il giudice pensa in un modo e tu quindi devi dimostrare che la realtà è diversa. Che cosa doveva dimostrare il lavoratore? Che esistevano gli indici della subordinazione, cioè che il rapporto, anche se formalmente appariva come un rapporto di tipo sociale, in realtà era un rapporto di lavoro subordinato instaurato nel contesto di un rapporto sociale. C'erano, cioè, due rapporti: c'era il sociale ma anche quello di lavoro, e che l'uno (il sociale) non prevaleva sul secondo. Però doveva dimostrarlo per vincere la presunzione. Ora è proprio questo il punto su cui le cose cambieranno. Quando arriva questa legge inizia a dichiarare che il socio, che sia anche lavoratore - e voi sapete quanto intimamente connesse siano queste due dimensioni-, ha un'ulteriore e



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*

*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

distinto rapporto di lavoro. Cioè, di base c'è il rapporto sociale, perché sei socio, vivi di relazioni, di vincoli con la cooperativa, però il rapporto del socio non copre, non maschera, non annebbia un altro rapporto che è ulteriore e distinto, ed è un rapporto di lavoro. Questo rapporto di lavoro mica è detto che sia subordinato, perché il rapporto di lavoro può essere in tante forme: può essere subordinato, para-subordinato, autonomo. Però intanto si inizia a dire che c'è una duplicità di posizione. E questa duplicità è la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro del socio di cooperativa. Hai in una posizione duplice, ibrida. Ma quel che bisogna fare è evitare che prevalga il rapporto sociale; perché quando si ritenga la prevalenza del rapporto sociale il lavoratore non ha più la possibilità di chiedere l'applicazione del diritto del lavoro. Se non chiedi l'applicazione del diritto del lavoro non hai le garanzie. Le garanzie lavoristiche quali sono? Quando un lavoratore va davanti al giudice a chiedere il riconoscimento della subordinazione ci va perché gli conviene. Gli conviene perché, in ipotesi di rapporto di lavoro subordinato, le garanzie sono veramente notevoli. Anzi, io continuo a dire che il diritto del lavoro italiano è probabilmente uno dei migliori in Europa, sicuramente migliore dei paesi anglosassoni. Le garanzie consistono nell'applicazione di quel che prevedono le norme di legge: ad esempio il diritto alle ferie retribuite, garanzie in ipotesi di malattia o altro caso di sospensione del rapporto, eventuale mantenimento della retribuzione, applicazione dei contratti collettivi, applicazione dei minimi (e non soltanto) di tutto il trattamento economico previsto dai contratti collettivi e così via. La differenza non è di poco conto. E vi dirò di più. In genere, per spiegare quale è lo scalino che separa un lavoratore subordinato da uno non subordinato, dico sempre: per il lavoratore subordinato esiste l'articolo 36 della Costituzione che prevede il principio di sufficienza retributiva. Perché l'articolo 36 è una norma che colpisce, sembra un po' una norma di altri tempi, una norma di carattere idealistico assoluto e dice: "il lavoratore ha diritto ad essere retribuito secondo la qualità e la quantità del lavoro svolto, e in ogni caso deve



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

essere retribuito in modo sufficiente a garantire a se stesso e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Questo è un principio espresso in termini assoluti. Questo articolo 36 che prevede la sufficienza - poi bisognerà vedere cosa significa sufficienza-, si applica solo ai lavoratori subordinati; quindi se il lavoratore è un parasubordinato, come è il lavoratore a progetto, non si ha più la garanzia della sufficienza, al massimo si ha la garanzia della proporzionalità. È chiaro, la proporzionalità è sempre insita nella relazione contrattuale, la sufficienza no, altera la proporzionalità. Quando mai e chi mai ha detto chiaramente che il socio-lavoratore di cooperativa non poteva limitarsi ad essere definito socio ma doveva anche, in qualche modo, entrare nel regno delle garanzie previste per i lavoratori? L'ha detto questa legge del 2001, la 142 e l'ha fatto subito ponendo in chiaro che c'è il rapporto di società e il rapporto di lavoro. Nel passaggio tra la fonte n. 1 e la fonte n. 2 non ci sono solo due anni di tempo ma c'è tutta una filosofia. La legge 14 febbraio 2003 n. 30 è la famosa legge Biagi, ed è una legge delega che poi è stata attuata con il decreto legislativo 276 del 2003 che viene definito riforma Biagi. In realtà il decreto legislativo 276 è stato emanato quando il professor Biagi era già stato assassinato - perché è stato assassinato il 19 marzo. Dal libro bianco, da questa legge 2003 n. 30 è scaturita tutta la vicenda e la storia del ripensamento della materia lavoristica, della flessibilità, insomma di tutto quello di cui oggi si parla moltissimo, tutto il discorso anche delle tipologie flessibili. Questa legge 14 febbraio 2003, in genere, contiene articoli che aspettano di essere svolti da un'ulteriore provvedimento legislativo che poi sarà il decreto legislativo 276 dello stesso anno. C'è però un articolo che trova immediata applicazione ed è l'articolo 9, che riguarda le cooperative. Questo perché nel contesto del ripensamento che era stato progettato dal professor Biagi, dall'équipe governativa, si è riconsiderata anche la posizione delle cooperative. Visto che la legge del 2001 aveva veramente questa *ratio* rivoluzionaria, da un certo punto di vista anche abbastanza scomoda, difficile da metabolizzare, ecco che due anni dopo questo articolo 9 ha cercato di attenuare la



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

portata rivoluzionaria della legge del 2001. L'intento rivoluzionario sta nel riconoscere che non si può più dare per scontata la prevalenza del rapporto sociale su quello di lavoro. E invece la legge Biagi dirà che bisogna riequilibrare e non si può, per obiettivo di difesa, disconoscere l'essenzialità del rapporto sociale; insomma cercherà di dare luce e forza al rapporto sociale contro il rapporto di lavoro. Questo il senso di tale duplicità di posizioni e il fatto che se tu potessi l'una rispetto all'altra non fai che aumentare il conflitto, perché sono due posizioni che tra di loro stanno in tensione: non è che il rapporto sociale rafforzi quello di lavoro, anzi meno che mai il rapporto di lavoro rafforza quello sociale. A volte il rapporto di lavoro snatura il sociale, -sto dicendo dal punto di vista della discipline applicabile- perché uno può essere uno splendido socio e un perfetto lavoratore. Passiamo alla fonte n. 3: questa circolare del ministero del lavoro è semplicemente una spiegazione di come abbia operato l'articolo 9. Io ora non mi soffermo su tutti i punti di disciplina, però mi preme di chiarire alcuni concetti di base. Ora mi devo soffermare un attimo sugli indici di subordinazione solo per farvi capire che, nella pratica, se un rapporto di lavoro viene posto in essere in modo subordinato allora, anche se si è una cooperativa, bisogna riconoscere che c'è la subordinazione. Cioè nel diritto del lavoro vale - soprattutto nel settore privatistico, ma noi di questo stiamo parlando- sempre l'effettività, cioè il fatto; veramente il fatto valeva anche quando i giudici usavano la presunzione di non subordinazione, perché a quel punto è vero che bisognava che il lavoratore dimostrasse la subordinazione. Se di fatto il rapporto di lavoro era posto in essere seguendo gli indici della subordinazione, allora lo stesso giudice doveva riconoscerla, perché si sarebbe avuta la famosa prova contraria che vinceva la presunzione. Il problema della subordinazione è questo. Ma allora nelle cooperative ci può stare la subordinazione? - perché a livello di principio ve l'ho detto che c'è un'incompatibilità- Certo che ci può stare, anzi, per ironia della sorte - perché la legge Biagi ha cercato in qualche modo di innescare un processo contro rivoluzionario- la prima mo-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

nografia che ha scritto il professor Biagi riguardava il rapporto di lavoro nelle cooperative. Era dell' 83. E Biagi scrisse che bisognava stare attenti alla dimensione della società: cioè ci sono delle cooperative in cui il fattore personale è molto forte, perché i soci sono pochi e allora tutti si conoscono, lavorano gomito a gomito, e se le decisioni cioè le prendono tutti insieme nessuno può dire che una decisione è stata presa da un altro. Nelle cooperative di minori dimensioni - diceva Biagi- è anche giusto usare la presunzione di non subordinazione perché è difficile trovare che ci sia qualcuno che da un ordine all'altro, perché quando c'è subordinazione c'è eterodirezione (c'è qualcun altro che ti dirige), in pratica. Nelle cooperative di maggiori dimensioni, invece, c'è una spersonalizzazione del rapporto - questo avviene anche nelle imprese di grandi dimensioni- e in questa spersonalizzazione può accadere anche che molti lavoratori, anche se sono soci, vengano trattati come dei lavoratori subordinati perché la loro opera viene eterodiretta. L'eterodirezione si ha quando non è il soggetto che decide cosa devi fare, ma è il soggetto che si mette a disposizione e nel mettersi a disposizione esegue ordini impartiti da un altro soggetto, che è il datore di lavoro o un dirigente (che però esercita i poteri del datore di lavoro). Che cos'è la prestazione subordinata? È la prestazione eterodiretta, cioè quando c'è un altro (eteros) che ti dà ordini, ti dice quello che devi fare. E tu, lavoratore subordinato nello svolgimento della prestazione, che autonomia hai? Non è detto che tu non ne abbia affatto, perché dipende dal livello di inquadramento ovvero dalla qualificazione del rapporto; perché se tu sei un operaio - adesso entra in azione la categorizzazione che per il diritto del lavoro è fondamentale, perché il trattamento economico lavorativo è calibrato in base alla qualificazione del lavoratore - o un impiegato, però di livello esecutivo, allora avremo un eterodirezione molto forte, molto pregnante -si dice-, intensa, per realizzare la quale si impartiscono ordini molto minuziosi. Ad esempio quando hai un vincolo d'orario molto forte, il vincolo d'orario è un indicatore di eterodirezione, perché il lavoratore autonomo sa che deve effettuare una prestazione



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

ma secondo gli orari suoi, cioè senza sentirsi vincolato anche dal punto di vista temporale. Quindi se sei un'operaio o un impiegato esecutivo avrai un'eterodirezione molto forte, però l'eterodirezione c'è sempre anche quando sali perché tu potrai essere un impiegato con funzioni direttive e dovrai rendere conto al datore di lavoro. A quel punto si avrà un'eterodirezione leggera ma comunque sempre presente; e pensate, anche i dirigenti, che sono lavoratori subordinati - quella dirigenziale è la più alta categoria però siamo ancora dentro il lavoro subordinato-, hanno una eterodirezione molto rarefatta ma esistente, perché alla fine devono rendere conto. Adesso vi dico brevemente quali sono gli indici solo perché questi sono gli indici che il lavoratore nelle cooperative deve provare per avere il riconoscimento della subordinazione. Biagi disse che se la cooperativa è di grandi dimensioni e c'è una spersonalizzazione del rapporto è assai più facile che si verifichi la subordinazione perché al lavoratore può capitare di ricevere ordini. La cooperativa manifesta la sua volontà attraverso le delibere assembleari: queste sono la voce e la volontà della cooperativa. È vero che si può dire al socio che nell'assemblea hai anche tu il diritto di partecipare, quindi fai sentire la tua voce e, alla fine, la delibera è come se provenisse da te; ma nella cooperativa di grandi dimensioni la voce del socio, la volontà del socio può contare poco, appunto perché la grande dimensione tende a svuotare il rilievo della manifestazione della singola volontà. Allora se hai la spersonalizzazione puoi sentirti obbligato, in qualche modo, ad attuare gli ordini che ti vengono impartiti - in base alle decisioni assembleari- dalla cooperativa che in tal modo diventa il tuo datore di lavoro. Allora è la cooperativa che ti eterodirige. C'è un'estraneità di soggetti, perché l'uno sei tu e l'altro è la cooperativa; anche se vi sia, poi il titolo per andare alle assemblee contamina, perché non c'è una perfetta estraneità della cooperativa rispetto al socio o viceversa. Tutto resta affidato -si intende il diritto del lavoro con le sue garanzie- all'esistenza del rapporto di lavoro soprattutto in termini di subordinazione. Ma questa presunzione di non subordinazione c'è an-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

cora, o non c'è più? La legge del 2001 che fine le ha fatto fare? Non è che i giudici abbiano proprio cambiato mente, però nella legge si obbliga la cooperativa a redigere un regolamento, in qualche modo si obbliga la cooperativa a dichiarare la natura dei suoi rapporti. Per “natura” vuol dire se è subordinato o se non è subordinato: tu puoi essere socio e lavorare come socio oppure puoi essere socio e lavorare come subordinato, puoi essere socio e lavorare come un autonomo. Diciamo ancora una cosa sulla differenza tra lavoratore subordinato e lavoratore autonomo: se sei subordinato sei eterodiretto, se sei un lavoratore autonomo sei autodiretto; se sei subordinato non hai un obbligo di risultato, hai l'obbligo di metterti a disposizione e di eseguire gli ordini che derivano dal datore; se sei autonomo certo che puoi assumerti degli obblighi ma hai un obbligo di risultato, cioè tu prometti l'effettuazione di un compito, l'esecuzione di un'opera, di un servizio, quello che vuoi ... però finché la esegui nessuno ti controlla, nessuno ti dice niente, nessuno ti eterodirige, tu la esegui secondo i criteri tuoi, senza vincolo di orario, in libertà e in autonomia. L'unica cosa è che tu devi raggiungere quello che hai promesso, per poterlo scambiare con il datore. C'è un'obbligazione di risultato. Il prestatore di lavoro subordinato ha invece obbligazione di mezzi: sei libero dal risultato e sei obbligato a metterti a disposizione durante il tempo per il quale ti sei impegnato (che sono le ore di lavoro) a prescindere da quello che sortirà dalla tua prestazione. In realtà poi, non è neanche un problema di cosa fai, perché i giudici hanno sempre detto che qualsiasi attività può essere resa sia come attività subordinata che come attività autonoma: l'importante è come la fai, non cosa fai. Nel diritto del lavoro conta il come, conta il fatto, conta la concretezza dello svolgimento del rapporto. Le parti del contratto individuale, che sono lavoratore e datore di lavoro - il contratto individuale di lavoro è sempre bilaterale, da un lato c'è il lavoratore dall'altro c'è il datore e c'è la contrapposizione di interessi; il contratto di società non è bilaterale, a parte il fatto che può essere però personale, comunque non c'è una contrapposizione di un socio con un altro ma



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi  
Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa



SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

stanno tutti insieme e hanno una comunione di scopo, quella è la mutualità, la comunione, mentre contratto di lavoro è il conflitto, lo scontro- non conta quello che dicono. Anzi spesso le parti lo dicono proprio per poter eventualmente ingannare ovvero non applicare la legislazione lavoristica: dicono che, per esempio, tra Tizio e Caio s'instaura un rapporto di lavoro autonomo tale per cui Caio s'impegna a eseguire questa prestazione senza vincolo di orario ecc. ecc. Hanno scritto nel contratto che è autonomo: questa è la qualificazione del rapporto operata dalle parti e si chiama anche *nomen iuris*; le parti possono farlo, però questa qualificazione non è vincolante per il giudice perché vale sempre quello che fai mai quello che dici -l'effettività. Se il lavoratore riesce a dimostrare che nella concretezza del suo rapporto ci sono gli indici della subordinazione, il giudice deve riconoscere la subordinazione e condannerà il datore di lavoro a corrispondere tutto quello che non è stato corrisposto. E la differenza è notevole, perché si tratta delle ferie (se non sono state date le ferie), il minimo (se il contratto collettivo prevedeva un minimo), una tredicesima, se c'è stato lavoro straordinario (che prima non veniva considerato) la maggiorazione, ecc.. Nella questione della subordinazione vale molto il giudizio sul fatto, e il giudice può giudicare in un modo o in un altro, quel che conta è il convincimento. Il problema della subordinazione è questo, bisogna identificare che vi siano i seguenti indici: se c'è inserimento del lavoratore nell'organizzazione produttiva del datore -che in questo caso è la cooperativa-; se c'è sottoposizione -questo indice è abbastanza importante perché se c'è questo possono mancare tutti gli altri- al potere direttivo, che è il potere tecnico, di controllo e disciplinare del datore -disciplinare vuol dire che se c'è un inadempimento e hai un rapporto di lavoro subordinato, il datore può punirti -e questa è una prerogativa del solo rapporto di lavoro subordinato perché nel rapporto di lavoro autonomo non esiste potere disciplinare-; il vincolo d'orario, che non è considerato granché importante, perché il vincolo d'orario non è estrinsecazione del potere direttivo, in quanto ci sono vincoli d'orario che possono essere concordati tra le



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi  
Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa



SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

parti. Il quarto indice è la retribuzione: se c'è la subordinazione è a tempo, cioè che ti retribuiscono per il tempo che sei rimasto a disposizione e non per il risultato; invece il lavoratore autonomo viene retribuito in base al risultato, in base a ciò che ha prodotto. Perché nel caso del lavoro subordinato il rischio di un eventuale impossibilità ricade sul lavoratore. Per esempio, se il lavoratore subordinato si ammala, la malattia è un'impossibilità di prestare la propria opera; il rischio ricade sul datore perché il lavoratore subordinato ha comunque diritto sia di vedersi conservato il posto di lavoro sia di vedere mantenuta la retribuzione. Se si ammala, invece, un lavoratore autonomo il rischio della malattia ricade su di lui perché non può avere risultati. Il *nomen iuris* non vale come indice: è quello che pensano e che dicono le parti al momento della conclusione del contratto. Il problema della subordinazione, nell'ambito della cooperativa, porta a riconoscere la duplicità del rapporto perché c'è un rapporto sociale e c'è un rapporto di lavoro che possono stare insieme, perché lo dice la nostra legge: "il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro". Questo è il riconoscimento della duplicità. Poi la legge dice anche che non è detto che tutti i rapporti di lavoro del socio di una cooperativa siano in forma subordinata: "in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale -co.co.co.- con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali". C'è poi un pasticcio perché si dice che con questi rapporti di lavoro si contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali, cioè insomma la famosa duplicità di posizione. Le parole "e distinto" le trovate tra parentesi perché la legge del 2001 aveva previsto entrambi gli aggettivi "ulteriore e distinto" per dire: c'è rapporto sociale ma c'è il rapporto di lavoro, ma attenzione se c'è rapporto di lavoro lo devi proteggere specie se è subordinato. Poi il nostro articolo 9 della legge Biagi, non riuscendo a tornare indietro del tutto -perché in realtà quel che non si voleva era riconoscere la duplicità-, l'unica cosa che sono



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

riusciti a fare era eliminare le parole "e distinto". C'è ulteriore ma non c'è distinto, quindi c'è un tentativo di riandare verso la nebbia, che era quella nella quale il rapporto sociale copriva il rapporto di lavoro. Perché il rapporto sociale non lo controlli, mentre il rapporto di lavoro è controllabile dall'esterno; il rapporto sociale è regolato dalle regole che si danno gli stessi soci perché c'è un atto costitutivo, c'è uno statuto, ci possono essere dei regolamenti. C'è un'assoluta libertà al riguardo: se la società decide che è possibile escludere il socio per certi motivi - perché, diciamo, per quel tipo di società è necessario avere anche una impostazione ideologica particolare-, ebbene la società lo può prevedere. Ma se tu vedi che quello, oltre ad essere un socio è un lavoratore e il socio, escluso per questi motivi ideologici, si reca davanti al giudice a chiedere l'annullamento dell'esclusione -perché quello in fondo sarebbe un licenziamento discriminatorio. Allora vale come esclusione o vale come licenziamento? Cosa fai prevalere? E peraltro, la società può o meno chiederti certe conformità in termini di comportamento? Perché se quel socio è anche un lavoratore e guarda caso subordinato, il giudice può dire "io valuto questo come un licenziamento illegittimo"; l'unica cosa che non potrà fare e condannare alla reintegrazione che invece potrà fare nei confronti di un lavoratore normale, perché tu non puoi imporre alla cooperativa un rapporto sociale. Il giudice potrà stabilire la reintegrazione soltanto nel caso in cui non sia caduto il rapporto sociale. Il giudice non potrà mai imporre alla cooperativa di ammettere tra i suoi soci un soggetto che, per il suo statuto, non può starci. Ci può essere anche un conflitto tra regole del diritto del lavoro e regole dello statuto. Qualora vengano instaurati questi ulteriori rapporti di lavoro derivano i relativi effetti, cioè si applicano le disposizioni di natura fiscale, previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici effettivamente previsti dalla presente legge, nonché da altre leggi e da qualsiasi altra fonte, in quanto compatibili con la posizione del socio. Ci si può chiedere, però, quante tipologie ci sono di rapporti di lavoro che il socio può intrattenere con la sua cooperativa? Le tipologie fondamentali sono tre.



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

All'inizio io ho collocato il rapporto di lavoro subordinato, anche eventualmente atipico. Il rapporto subordinato tipico è il rapporto normale, cioè a tempo pieno e indeterminato - che è quello che ti dà una certa stabilità di posizione. Però quando parliamo di part-time, contratto a termine, di somministrazione etc. facciamo riferimento ad altrettanti rapporti di lavoro subordinato. Il part-time è un contratto di lavoro inferiore al tempo pieno -il tempo pieno lo deducete dal contratto collettivo-; il contratto a termine è caratterizzato invece dal fatto che all'interno del contratto è inserita una clausola con una scadenza; la somministrazione di manodopera -di cui possono valersi anche le cooperative, anche se più che valersene, fino a poco tempo fa, erano le cooperative che facevano somministrazione di manodopera-, caso raro perché la cooperativa può già disporre dei soci a meno che non abbia necessità di professionalità che non si trovano al proprio interno - in realtà è esattamente il contrario perché, fino al 1997 anno del cosiddetto pacchetto Treu che ha riconosciuto il lavoro interinale, la somministrazione di manodopera era vietata; poi si è affermato che potesse essere fatta tale somministrazione da apposite agenzie "di fornitura". Le cooperative, fino al '97, si sono poste sempre in una posizione delicata, di fatto mandando in giro i propri soci facendo opere per terzi utilizzatori e quindi somministrando i propri soci come manodopera. Ma lo potevano fare? Quella non era una violazione del divieto di manodopera? In effetti poteva anche essere configurata come una violazione e, in realtà, è sempre stata consentita -e lo è tuttora anche se abbiamo il decreto legislativo 276 del 2003 che, agli articoli 20 e seguenti, prevede la somministrazione di manodopera con una certa disciplina- perché le cooperative potevano sempre dire che “noi non mandiamo in giro i lavoratori subordinati ma mandiamo in giro i nostri soci”. Questi non sono subordinati e, visto che non sono subordinati, non si applica il divieto d'intermediazione di manodopera - che era previsto dalla famosa legge del '60 ora abrogata- che riguarda solo i lavoratori subordinati. Con la prevalenza del rapporto societario sul rapporto di lavoro, perché



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*

*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**

Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

il rapporto societario nasconde il rapporto di lavoro, le cooperative potevano -e l'hanno sempre fatto e lo faranno - effettuare una prestazione di manodopera che è una vera somministrazione di manodopera ma che non incorre in nessun tipo di divieto, perché il divieto è una garanzia che riguarda solo il lavoro subordinato. Tutto questo può essere interrotto dal socio che dica "io però sono subordinato", e allora il giudice riguarderà la cosa partendo dalla presunzione di non subordinazione e potrà riscontrare -qualora il socio riesca a dimostrare che è stato eterodiretto- anche una violazione del divieto di somministrazione (nel caso in cui non siano rispettate le disposizioni del decreto 276 del 2003), a meno che la cooperativa non sia autorizzata, e iscritta all'albo che viene depositato e tenuto presso il ministero del lavoro -però per avere l'autorizzazione voi sapete che i requisiti sono altissimi, si tratta di cooperative che hanno riserve di liquidità notevoli e inaccessibili anche per cooperative di sole medie dimensioni. E delicatissimo questo rapporto che ha la cooperativa con le risorse umane; perché le risorse umane sono per la cooperativa tante cose: sono soci ed elemento da utilizzare (lavoratori). Un altro rapporto di lavoro che può essere utilizzato è quello del lavoro a progetto. Qui siamo in un ambito esterno a quello della subordinazione, perché il lavoro a progetto è, per definizione, lavoro non subordinato, al massimo è lavoro autonomo o parasubordinato. Prima del decreto legislativo 276 del 2003 non esisteva il lavoro a progetto come fattispecie, però esistevano le collaborazioni coordinate e continuative. Le collaborazioni coordinate e continuative sono quell'area magmatica, informe che costituiva per le imprese veramente un grande polmone di flessibilità, con la quale il datore poteva utilizzare una prestazione di lavoro di un soggetto, magari anche una prestazione di carattere continuativo, magari anche una prestazione guidata (cioè in cui il datore diceva al soggetto quello che doveva fare, quindi ai limiti dell'eterodirezione) senza però considerare quella prestazione come subordinata. E sempre stato molto comodo per le imprese utilizzare questo schema. Si aveva cioè una prestazione umana, continuativa, intelligente, coor-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

dinata da usare in azienda o in società senza qualificarla come lavoro subordinato. E' chiaro che non era neanche una prestazione occasionale, perché i due poli sono la subordinazione e l'autonomia e in mezzo ci stavano i co.co.co.. L'operazione posta in essere dalla cosiddetta riforma Biagi è stata esattamente quella di obbligare le imprese, senza distinguere tra società cooperative o meno, a definire un progetto da allegare al contratto di co.co.co.. Infatti il lavoratore a progetto viene anche chiamato oggi co.co.co.pro.. A cosa serve il progetto? E poi, che cos'è il progetto? Il progetto è il motivo, che bisogna redigere per iscritto, per il quale il lavoratore può stare in azienda, prestare la propria opera senza essere subordinato. Cioè, io sono qui in azienda, ho di vincoli di orario etc. ma non sono subordinato perché ho un risultato da raggiungere, però una volta che io abbia raggiunto il risultato me ne vado. Il progetto è la spiegazione per cui un lavoratore può stare in azienda senza essere subordinato, ma dev'essere una spiegazione convincente. Se tu hai bisogno in azienda di una persona che stia anche per sole cinque settimane non puoi fare un contratto di prestazione occasionale, perché ora la legge Biagi ha introdotto dei criteri -il contratto non deve superare trenta giorni nell'anno solare di riferimento e il compenso non deve superare i 5000 euro-; se però tu hai bisogno di una certa continuità e di una certa collaborazione -tale per cui tu puoi dire ad una persona fai questo, fai quello etc.- allora devi farti per forza un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, perché non c'è alternativa. Il co.co.co., per stare in azienda deve avere un progetto e nel progetto sarà scritto "il risultato cui tende quel soggetto con la sua prestazione, con la sua collaborazione è, per esempio, aggiornamento e revisione dei sistemi informatici aziendali ..." e lo spieghi. Meglio il progettino sarà fatto, meglio è. Quindi il progetto è la garanzia della genuinità del rapporto. Se il progetto è genuino il rapporto può essere veramente un rapporto non subordinato; se il progetto è una scusa, è un pretesto, a quel punto il lavoratore può recarsi dal giudice per chiedere il riconoscimento della subordinazione -e non solo- e del tempo indeter-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

minato. Quel che chiedono i giudici per il riconoscimento del progetto e dell'autonomia è la specificità della prestazione, perché qualche impresa è stata tentata di assumere, con contratto di lavoro a progetto, lavoratori che poi adibiva a mansioni come tutti gli altri. Questo rapporto di lavoro a progetto è un rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato che Biagi ha introdotto- [questa è un'altra anima della riforma Biagi di cui si è detto che voleva introdurre la flessibilità per favorire l'impresa; flessibilità vuol dire consentire all'impresa di usare manodopera in modo meno rigido, meno garantistico. Perché, per qualcuno, la flessibilità crea precarietà? Perché in genere i contratti flessibili sono a termine. La cosa che crea precarietà non sono gli orari di lavoro, il vero elemento è la scadenza del contratto. Quasi tutti i contratti atipici sono a termine ... anche le cooperative hanno i sindacati e se c'è il sindacato c'è la subordinazione protetta; il sindacato nasce agli inizi del 900 per riequilibrare perché si dice che è lavoratore subordinato da solo è debole. Il diritto del lavoro è un diritto che si è sviluppato per tutelare il diritto dei lavoratori, il sindacato è un momento collettivo, non è la somma ma la sintesi degli interessi dei lavoratori, l'unica che sia in grado di acquisire certe forme di garanzia nell'interesse dei lavoratori. Se le cooperative hanno un sindacato c'è un interesse collettivo, se c'è un interesse collettivo c'è bisogno di difendere qualcuno, se c'è bisogno di difendere qualcuno allora, in qualche modo, anche i soci lavoratori di una cooperativa sono lavoratori subordinati perché, tecnicamente parlando, il soggetto debole è il lavoratore subordinato. E infatti così è: avete i contratti, avete gli minimi, e avete certe forme di garanzia. Dal 2001, attribuendo certe forme di garanzia c'è anche il rischio di comprometterne lo schema di base, può venire snaturata. La cooperativa può fare quello che c'è scritto nel contratto collettivo.]

Terza tipologia quella del rapporto di lavoro autonomo. Autonomo vuol dire che la cooperativa, se vuole, può dire anche “tutti i miei soci sono lavoratori autonomi”, basta però che rispetti quello che dice. Lavoro autonomo è quando tu puoi dire che la prestazione è occasionale, però



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

per essere tale deve rispettare i requisiti previsti della riforma Biagi - che sono due requisiti: pecuniario e temporale. Queste sono le tre forme. Tu, però, puoi anche essere un socio che non lavora, puoi conferire altro - per esempio somme di denaro- però se conferisci lavoro, il tuo lavoro deve essere inquadrato in una di queste tre tipologie.

Al punto uno di queste tipologie di rapporti di lavoro va inserito rapporti di lavoro subordinato tipico e atipico, perché io ho considerato gli atipici in aggiunta. È chiaro che il rapporto di lavoro subordinato tipico è la fattispecie fondamentale, che va scontata in assoluto. Adesso vediamo, prima di passare al trattamento economico normativo, questo regolamento interno. Una delle grandi novità della legge del 2001, che è in sintonia con la sua intenzione rivoluzionaria del cambiare la figura del socio dal punto di vista della considerazione dell'ordinamento, è questa: è come se la legge volesse contrapporsi a quella presunzione di non subordinazione che hanno sempre usato i giudici. La legge vuole un po' capovolgere e dice: voglio facilitare l'opera del lavoratore e allora obbliga, ai sensi di questo articolo 6, la cooperativa a pronunciarsi -quello che prima poteva non fare- sui propri rapporti eventuali di lavoro, definendo un regolamento che è un regolamento sulla tipologia. In altre parole attraverso un'assemblea la cooperativa deve stendere un regolamento all'interno del quale la cooperativa deve dire di quali rapporti di lavoro si avvale, meglio ancora se allega documentazione. A questo punto abbiamo una dichiarazione della cooperativa ed è la dichiarazione che in qualche modo la espone, perché al giudice se arriva a uno di quei lavoratori a dire "il mio rapporto di lavoro è di tipo subordinato e voglio la condanna a tutte le differenze", il giudice non farà più uso della presunzione di non subordinazione perché la prima cosa che deve dire alla cooperativa è: "fammi vedere il regolamento". Allora il regolamento sostituisce la presunzione, dopodiché non è ancora detto nulla, perché il giudice non è obbligato a seguire il regolamento; il giudice terrà conto del regolamento e poi, se i lavoratori riusciranno a dimostrare in modo rigoroso che quel che



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

dice il regolamento è falso, allora riconoscerà il rapporto vero. Il regolamento darà un po' più di forza al lavoratore: il lavoratore saprà come è inquadrato nel regolamento, anzi, il regolamento è definito dall'assemblea e all'assemblea ci vanno i lavoratori. Quindi loro stessi sono chiamati a definire la tipologia del proprio rapporto di lavoro. Si ritiene che questa novità del regolamento sia stata una novità molto interessante, in quanto momento di rottura rispetto all'elaborazione precedente, in quanto i rapporti di lavoro della cooperativa dovrebbero risultare coerenti con le tipologie previste. C'è sempre il pericolo che non ci sia coerenza, se non c'è coerenza allora si porta la prova contraria. Io ho riportato solamente un comma dell'articolo 6, perché il regolamento è importante e beneficia di una forma di pubblicità, perché deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la direzione provinciale del lavoro. Punto numero due: il trattamento. Il trattamento si divide in trattamento economico e normativo. L'economico è quanto spetta in termini di: se c'è un rapporto di lavoro subordinato si parla di contribuzione altrimenti in termini di compenso al socio lavoratore. Il trattamento normativo è tutto il resto, cioè come viene computato il socio, che inquadramento gli si dà, che tipo di sanzioni disciplinari -se del caso. Tutto quello che non riguarda il trattamento economico è normativo. Veramente il trattamento economico e normativo non è definito direttamente dalla legge ma dai contratti collettivi, soprattutto quelli nazionali collettivi di settore. Diciamo che il trattamento economico è composto essenzialmente da queste due parti - il riferimento normativo è l'articolo 3 della legge 142- : la prima ed insostituibile parte del trattamento economico di qualsiasi lavoratore subordinato è il minimo. Minimo, in Italia, vuol dire quello che è previsto dal contratto collettivo, perché in Italia i minimi (le tariffe) non sono di base legale. Voi in un documento vi trovate un numerino - che di solito è un minimo orario, perché la prestazione di lavoro subordinata viene calcolata sul tempo in quanto non hai mai un obbligo di risultato- che è il minimo al disotto del quale il datore di lavoro non può andare, pena che il lavoratore chieda al giudice una



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

condanna all'adeguamento retributivo - certo, a questo punto è il lavoratore che si deve attivare, prima di rivolgersi al giudice proverà a chiedere allo stesso datore di lavoro, alla stessa cooperativa l'adeguamento. Allora se è la legge voi vi trovate proprio un provvedimento legislativo con tutte le categorie, i settori e, per forza, i livelli di inquadramento; se è il contratto per ogni settore vi trovate per la parte economica, che copre due anni (poi deve essere aggiornata), i minimi salariali, tariffari. Pensate che i primi contratti collettivi, quelli dei primi del '900 che già contenevano i minimi - il contratto collettivo è nato con i minimi di salario e i massimi di orario- si chiamavano concordati di tariffa, in quanto la voce principale era la tariffa. Il concetto di minimo nel diritto del lavoro è fondamentale perché il minimo è la garanzia. Guardate che il minimo è un'alterazione delle leggi economiche perché il lavoro, come qualsiasi bene, si offre e si domanda sul mercato; se io lascio questo bene alla logica del libero mercato posso avere l'applicazione della legge della domanda e dell'offerta, e se sul mercato ci sono grosse quantità di quel bene il prezzo crolla, se il bene è raro il prezzo sale. Questo significherebbe che in periodi di disoccupazione dovrebbe essere lasciato fluttuare e ci sarebbero periodi in cui meno si pagherebbe il prezzo del lavoro. La logica del diritto del lavoro è una logica di tutela e il minimo è una rigidità in quanto il prezzo resta lo stesso e le imprese non possono fare il giochino maggior quantità minor costo. E in Italia questo minimo è sempre stato fissato dai contratti collettivi e la legge non è mai intervenuta perché ogni sindacato protegge la propria categoria. Allora in ogni settore noi possiamo avere minimi diversi. In questo caso non c'è mancato rispetto del principio d'uguaglianza, perché da noi non sono ammesse le comparazioni inter-categoriali: oi diciamo che la retribuzione è sufficiente se rispetta il minimo del contratto collettivo di lavoro. Il fatto che i minimi siano superiori o inferiori dipende dalla forza del sindacato e dalla sua posizione strategica. Ad esempio nelle ferrovie dello Stato i macchinisti hanno una posizione strategica, perché la loro astensione è grado di fare una certa leva sulla



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

controparte. Nel diritto sindacale e del lavoro italiano vale il rapporto di fatto, vale il rapporto di forza, ma è la legge che ha voluto fosse così, perché il sistema avrebbe potuto essere completamente diverso. Poteva essere controllato dall'esterno, noi invece abbiamo voluto che il sindacato fosse libero, che esplicasse liberamente la sua forza, che le relazioni sindacali fossero autonome, anche libere da certe ingerenze statali e abbiamo voluto che ci fosse, alla base della disciplina del rapporto di lavoro, la legge - sì, abbiamo una base legale e questa base legale, soprattutto per quanto riguarda la retribuzione, è minima, non esiste perché quasi tutte le componenti della retribuzione sono previste dai contratti collettivi, a partire dai minimi. Il concetto di minimo, peraltro, trova applicazione soltanto nel rapporto di lavoro subordinato. Nel rapporto di lavoro autonomo, non essendoci più la retribuzione a tempo ma a risultato, le parti si possono mettere d'accordo. Magari ci sono dei minimi che si sviluppano secondo la zona, la categoria però si difende da sola, non ha bisogno del minimo contrattuale garantito. Il trattamento economico è costituito soprattutto dal trattamento economico complessivo -per complessivo s'intende un po' tutto, non soltanto il minimo contrattuale- che dev'essere non inferiore ai minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine. È il minimo che realizza il principio di sufficienza per la nostra dottrina e giurisprudenza: cioè, se un lavoratore è complessivamente pagato in modo tale che ciò che riceve non risulti inferiore, si considera sufficiente. Quando si parla di trattamento economico complessivo vuol dire tutto, il tutto tu lo paragoni con il minimo; ed è quello che fa il giudice visto che è tenuto ad applicare soltanto il minimo. Il parametro di riferimento è il minimo tariffario contrattuale collettivo. Poi certo che ci possono essere trattamenti economici ulteriori, in genere è meglio che ci siano. Innanzitutto ci sono i trattamenti economici ulteriori previsti dal contratto collettivo di lavoro: un'indennità, una maggiorazione per straordinario perché se sei subordinato si applica anche la normativa sull'orario di lavoro. A titolo di maggio-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

razione retributiva il datore di lavoro è libero di conferire, di corrispondere e il lavoratore è libero di percepire trattamenti a titolo di maggiorazione che hanno anche un nome: lavoristicamente parlando li si può chiamare superminimi, premi. Non sono mai automatismi come lo scatto di anzianità, generalmente previsto dal contratto collettivo; spesso quello rientra nel concetto di minimo -succede, non in tutti i settori, che quando un lavoratore beneficia di uno scatto in pratica gli si aumenta il minimo. Qualche volta è separato, perché nella redazione della busta paga l'impresa fa ciò che vuole, ci sono schemi di un tipo, schemi di un altro. Sui superminimi individuali abbiamo il grosso problema della parità di trattamento generica, che non esiste nel nostro ordinamento. Abbiamo un limite alle differenziazioni che si chiama non discriminazione. Una discriminazione si ha quando diventa violazione di qualcosa: o della legge o del contratto collettivo. Purtroppo grosse discriminazioni non ci sono perché i superminimi individuali sono rari. I grossi super minimi vengono elargiti ai dirigenti per i quali non c'è il discorso della parità. Per il resto, i super minimi li avrai collettivi. Questo è un discorso sulla maggiorazione retributiva che è un discorso eterogeneo, perché le maggiorazioni retributive sono tante e mutano a seconda della fonte. E poi c'è il ristorno, che è un istituto tipico della cooperativa e in genere viene definito come una specie di rimborso che la cooperativa fa, per non dire che è un utile in pratica, perché lo scopo della cooperativa non è distribuire utili ma è la realizzazione dello scopo mutualistico. Il ristorno, tra l'altro, non è una voce retributiva in senso stretto perché è retribuzione solo tutto quello che dipende dal rapporto di lavoro. Il ristorno dipende dal rapporto sociale: il socio ha questa duplicità di rapporto, quindi qualcosa gli arriverà per il rapporto di lavoro e l'altra per il canale del rapporto sociale. Il TFR è un istituto legale che viene corrisposto alla cessazione del rapporto e in genere i contratti lo prevedono anche per i soci di cooperativa: perché se c'è il rapporto di lavoro subordinato sicuramente lo applichi a norma di legge, altrimenti l'estensione sicuramente dev'essere resa obbligatoria da



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

qualche altra fonte. Parliamo poi del trattamento normativo. Sul trattamento normativo ci sono molte prospettive interessanti da affrontare. La legge più garantistica per i lavoratori, più cristallina, la meno contaminata dall'ottica della flessibilità (che viene considerata negativa dal lavoratore) è lo Statuto dei lavoratori. Sappiate anche che questa è una legge del '70. Guardate che il diritto del lavoro ha cominciato a contaminarsi a partire dal '76 - '77, il periodo d'oro non è durato indefinitamente: perché dal '76-'77 è arrivata già la legislazione che ha cercato di bloccare la scala mobile, quindi è cominciata una legislazione che imponeva sacrifici. Fino al '70, '72, '73 il diritto del lavoro ha avuto una crescita in termini di garanzie; cioè tutto quello che è successo dal '48, anno di entrata in vigore della costituzione, fino al '70 è stata un'accumulazione, poi c'è stata la discesa ... adesso siamo a valle, abbiamo la legge Biagi, la flessibilità. Però il problema è questo: dipende dall'interesse che vuoi realizzare. Una volta il diritto del lavoro era un diritto puro perché si occupava solamente dei lavoratori, quindi al diritto del lavoro non interessava l'impresa, che è la controparte. Nel momento iniziale il diritto del lavoro doveva tutelare il lavoratore, tant'è che uno dei tratti della legislazione lavoristica era la unilaterità: unilaterale, a favore del lavoratore. Poi c'è stata la crisi e con la crisi la disoccupazione -che è un problema di rilievo europeo-: se tu inizi a pensare ai disoccupati, per forza poi ti devi preoccupare delle imprese. Perché se l'impresa ha un costo del lavoro che tutto farebbe fuorché assumere un lavoratore in più, a quel punto il tuo sistema è bloccato; abbiamo bisogno dell'impresa che assuma. Allora il diritto del lavoro ha incominciato a pensare alle imprese ed è stata introdotta la flessibilità. La riforma Biagi ha cercato di preoccuparsi dell'impresa e lo ha fatto per creare occupazione; e da qui nasce la storia dei rapporti flessibili e precari: perché se tu dici alle imprese "tu potrai assumere solo con rapporto tipico" cioè a tempo indeterminato, l'impresa ci pensa su un attimo prima di farlo. Il costo del lavoro in Italia non è indifferente, non siamo in Cina, proprio perché abbiamo avuto alle spalle tutta la vicenda cumulativa. Il co-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi  
Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa



SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

sto del lavoro, anche in termini di sicurezza e di previdenza, è elevato, mentre facendolo solamente sui salari noi siamo un po' indietro perché non abbiamo avuto nessun riconoscimento di rinnovo o aumenti minimi. Il costo del lavoro è complessivo perché dovete tener conto anche della previdenza -che pesa in busta paga- e dell'assicurazione Inail, e c'è anche il fisco. La nostra situazione è migliore di quella dell'Inghilterra, dove più lavori più hai diritti, mentre da noi appena hai un rapporto di lavoro subordinato hai una serie di diritti. Nel periodo attuale significa che l'impresa o non assume o utilizza lavoro nero, tende a non dichiarare, cioè c'è un'evasione fiscale, contributiva e previdenziale. Io aspetto ancora che mi sia dimostrata la formula: più flessibilità più occupazione. Quello che voleva fare Biagi è dire: “incentiviamo l'impresa ad assumere”; e bisogna distinguere la piccola dalla grande impresa e il contesto a volte è complesso. Flessibilizziamo, diamo cioè alle imprese la possibilità di assumere di più a termine, ed è certo che crei più precarietà. Il problema è capire fino che punto la flessibilità ti crea un'occupazione diciamo non precaria gratuitamente ma precaria necessaria: cioè fino a che punto veramente la flessibilità serve ai lavoratori di ritorno, perché sicuramente serve alle imprese - perché oggi c'è il mito anche dell'impresa snella. La flessibilità fa parte del diritto del lavoro moderno, che è quello che si deve far carico della propensione delle imprese ad assumere, che dovrebbe poi risolvere il problema della disoccupazione: flessibilità contro rigidità, e la rigidità è una garanzia. Nel diritto del lavoro classico la garanzia è una garanzia se è rigida, cioè se nessuno la può toccare. C'è stata la *querelle* sull'articolo 18, una delle più grandi garanzie introdotte dallo statuto dei lavoratori è la tutela della reintegrazione contro i licenziamenti illegittimi: pur di incentivare le imprese ad assumere -ma questa è una proposta mai passata- si era deciso, per esempio per le imprese che avessero 14 dipendenti che non assumevano il quindicesimo altrimenti dovevano applicare l'articolo 18, di non computare i nuovi assunti per un periodo di 2-3 anni. E la flessibilità non l'ha introdotta tutta la legge Biagi, noi è dall'80 che



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

stiamo flessibilizzando; e la flessibilità è anche atipicità del rapporto, cioè dire alle imprese “tu scegli il tipo di rapporto”, perché il diritto del lavoro delle origini era quello che diceva “di rapporto ce n'è uno solo, ed è quello a tempo pieno e indeterminato”. Poi si è sgretolato tutto ma qualcosa di buono è successo: nel 2001 hanno emanato la legge sulle cooperative che ha riconosciuto il rapporto di lavoro. Ai soci di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge del 70 n. 300 che è lo statuto, però si esclude l'articolo 18. Questo perché l'articolo 18 prevede che il licenziamento è illegittimo quando non è sorretto da una giusta causa o da un giustificato motivo soggettivo o oggettivo, e il lavoratore deve essere integrato. Integrato vuol dire che il tuo rapporto non viene mai considerato interrotto; e tutte le retribuzioni che hai perso per effetto del licenziamento illegittimo ti vengono corrisposte attraverso un'indennità, che viene computata dal giudice, e che ha come riferimento il numero dei mesi per cui non c'è stata prestazione per causa di licenziamento illegittimo, più una garanzia di un cinque mesi minimo di mensilità. Il problema è che tu non puoi imporre a una cooperativa, attraverso la reintegrazione del rapporto di lavoro, un socio; perché la valutazione per la possibilità di un soggetto di stare o meno fuori da una società, è solo della cooperativa. L'articolo 18 non si applica tutte le volte che con il rapporto di lavoro è venuta meno anche la qualità di socio. Ma quasi sempre è così. Se invece, è venuto meno solo il rapporto di lavoro ma tu continui ad essere socio, allora si potrebbe anche applicare il 18 perché tu non vai contro la valutazione della cooperativa che non ti vuole come socio. Lo statuto dei lavoratori prevede tutta una serie di diritti: tutta la serie dei diritti della persona; c'è il diritto ad avere una procedimentalizzazione dell'esercizio del potere disciplinare; c'è il divieto in capo al datore di indagini sulle opinioni religiose, politiche, personali del lavoratore che non abbia attinenza con la prestazione lavorativa; c'è il principio di non discriminazione (l'articolo 15); c'è il riconoscimento della possibilità, per i lavoratori, di costituire organismi di rappresentanza sindacale (la RSA, rappresentanza sinda-



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

cale aziendale) e molto altro ancora. Poi si applicano ancora tutte le altre disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro -è una materia molto importante ed è appena stato emanato un testo unico in materia di tutela della salute e sicurezza del prestatore di lavoro: ora cooperativa o non cooperativa lì si dice che c'è da tutelare la salute del lavoratore, si applica comunque tutta la normativa che si applica ai lavoratori subordinati. Non si parla più del decreto legislativo 626 del '94, l'abbiamo superato, siamo al testo unico. Passiamo al terzo punto: i diritti sindacali. Il legislatore è perfettamente consapevole che nella cooperativa i diritti sindacali portano il conflitto e che quindi conflitto e cooperativa sono termini tra di loro in notevole contraddizione. La prima cosa che va sottolineata è che qui non si parla di applicazione di diritti sindacali: qui si parla di forme specifiche, in relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, di esercizio dei diritti sindacali che possono essere individuate in sede di accordi collettivi. Forme specifiche vuol dire che i sindacati possono addirittura opporsi oppure cambiare le modalità di applicazione dei diritti previsti dallo statuto dei lavoratori. E il sindacato che prevede che tipo di diritti sindacali possono essere garantiti ai lavoratori delle aziende. Ma com'è il sindacato del settore cooperativistico? Il sindacato è forte? Debole? Perché qui si gioca tutto su un tavolo di contrattazione collettiva. I diritti sindacali sono previsti dallo statuto dall'articolo 20 al 27, perché il 28 non è un diritto ma è una tutela giurisdizionale specifica ed è il procedimento di repressione della condotta anti-sindacale. Forme specifiche vuol dire che se il contratto collettivo del settore applicato richiama l'articolo 20 (che prevede dieci ore annuali di assemblea collettiva) senza modificarlo, allora i soci avranno queste dieci ore annuali, eccetera eccetera. Ma nel contratto collettivo delle cooperative ci può anche essere scritto che hanno solamente due ore, cioè può peggiorare la situazione -anche se il contratto collettivo non può mai peggiorare la situazione prevista dalla legge, ma qui è la legge che lo prevede: i contratti collettivi del settore cooperativistico possono introdurre forme specifiche di esercizio dei diritti



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

sindacali. Forma specifica vuol anche dire, qualche volta, peggioramento. Qui si è previsto il filtro dei sindacati di settore e peraltro in questo modo si è anche effettuata una valutazione dei sindacati di settore, perché in pratica li si è invitati a tradire dicendogli che sei libero di prevedere la forma specifica che vuoi. Se il contratto collettivo tace si dovrebbe applicare la legge. Conseguenzialmente si è posto un grosso problema nel settore delle cooperative, cioè di capire se fossero ammesse delle RSA all'interno delle cooperative. Qualche giudice si è pronunciato in merito facendo ancora prevalere il rapporto mutualistico: se prevale il rapporto sociale la RSA che ci sta a fare? Se prevale il rapporto di lavoro la RSA ha una sua funzione, perché se ci sono rapporti di lavoro subordinato è giusto che i dipendenti abbiano la rappresentanza sindacale che li difende e li protegge. La RSA viene vista come un organismo che tende a mantenere una certa pax aziendale, un equilibrio tra datori e lavoratori -dipende un po' da come la si intende. Però qui siamo di fronte ad una eterogeneità di esperimenti. Le RSA non sono obbligatorie, sono obbligatorie se i lavoratori le richiedono in generale e se l'azienda supera i 15 dipendenti - perché nel diritto del lavoro c'è sempre il requisito numerico, il diritto del lavoro non è uno, ma ci sono tanti diritti del lavoro a seconda delle dimensioni delle imprese. L'altro problema è: poniamo che ci sia un rappresentante sindacale in azienda e che questo si senta discriminato in quanto rappresentante sindacale e che, pure, questo voglia proteggere i lavoratori subordinati e ravvisi, in certi comportamenti del datore, un comportamento antisindacale. Un comportamento antisindacale è qualsiasi comportamento che possa intrattenere il datore e che leda i diritti di libertà-attività sindacale e il diritto di sciopero. Nelle cooperative, l'eventuale rappresentante sindacale ha la possibilità di ricorrere ai sensi dell'articolo 28 (repressione della condotta antisindacale)? Anche qui in giurisprudenza si creano doppi-tripli orientamenti. C'è qualcuno che dice: "in base alla legge del 2001 i lavoratori delle cooperative sono lavoratori come tutti gli altri, quindi hanno i diritti sindacali e quindi hanno anche la possibilità di difendere i diritti



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

sindacali attraverso l'articolo 28". La legge però non è chiara, anzi la legge sembra ammettere che le peculiarità del sistema cooperativo conducono a forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali. La rappresentanza sindacale può anche non essere costituita -o perché l'impresa ha un numero di lavoratori inferiore a 15 o perché lavoratori non ci pensano; perché se l'impresa come numero dei lavoratori supera i 15, sono questi che si devono attivare per richiederla- però ciò non significa che non ci siano i diritti sindacali, perché anche i lavoratori in qualità di singoli hanno i loro diritti sindacali e sono quelli a titolarità individuale. E come si fa a farli valere? Qui si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali, nel caso in cui manchi la RSA. Però ben venga la RSA, perché la stessa cooperativa -soprattutto se di grandi dimensioni- può avere necessità di parlare con il sindacato, perché il sindacato si occupa di mille questioni, non è più il sindacato che deve solamente stabilire quali sono i minimi contrattuali. Ci sono quelli che dicono che è possibile adesso, perché se applichi lo statuto -si applica tutto tranne il 18- la RSA è prevista dal 19. Se ci fosse una lesione di un diritto sindacale -in assenza di una RSA che fa la voce grossa in azienda- il lavoratore può recarsi dal sindacato esterno e chiedere che per lui - se non sei un soggetto collettivo non puoi chiedere che sia esperita l'azione per la repressione della condotta antisindacale- ricorra e agisca. Ma la RSA con chi parla, visto che la cooperativa è l'assemblea?

Il vero sindacato è il sindacato dei lavoratori subordinati così come il vero sciopero è quello dei lavoratori subordinati. Oggi possono protestare anche l'avvocato ma, cos'ha detto la corte costituzionale? Che non è un vero sciopero, perché tu il vero sciopero lo fai contro il datore di lavoro. Oggi si ammette che ci possono essere vari tipi di manifestazione di protesta, però non li chiami sciopero. Non li inquadri più dell'articolo 40 -relativo allo sciopero- ma nell'articolo 21 che riguarda la libertà di opinione: lo sciopero è un diritto, la libertà di opinione è una libertà. Con lo sciopero tu sei esonerato dal pagare le conseguenze della tua astensione, cioè non ti



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

*Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi*  
*Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa*



**SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE**  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

chiedono il risarcimento dei danni. Cioè le conseguenze sono diverse a seconda del tipo di inquadramento. I lavoratori di una cooperativa possono scioperare? I primi a pagarne le conseguenze sono i lavoratori stessi, in fondo, perché nella cooperativa c'è questa situazione di duplicità della posizione del socio. Che poi è la stessa situazione del lavoro familiare: vedi il caso della moglie che lavora per il marito, non si è mai voluta riconoscere la subordinazione. Così come la cooperativa che si vuole proteggere da certe invasioni esterne, anche la famiglia viene protetta. Poi proteggendo un contesto, rendendolo immune dai controlli consenti che al suo interno possa avvenire di tutto. È come l'azienda di tendenza, che in Italia è quell'azienda che persegue uno scopo ideologico, politico, culturale - pensate un po' alla Cgil, che è un'organizzazione, ha i suoi dipendenti ed è di tendenza perché persegue un certo scopo. La Cgil può chiedere ai suoi dipendenti una certa coerenza ideologica? Può farlo. Ciò che non potrebbe fare una qualsiasi altra impresa, un'azienda di tendenza può farlo, perché non è discriminatorio, perché si tende a proteggere la tendenza. I giudici, però, hanno escogitato una distinzione: va bene proteggere la tendenza però bisogna valutare le mansioni, distinguendo tra le mansioni di tendenza e le mansioni neutre. Questa distinzione, però, non l'ha fatta la legge ma l'hanno fatta i giudici; il diritto del lavoro è quasi tutto di origine giurisprudenziale. Arriviamo all'ultima slide: le controversie di lavoro. Prima era stato stabilito, da parte della legge del 2001, con una soluzione abbastanza drastica, che tutte le controversie per motivi di lavoro che riguardavano il socio e la cooperativa fossero decise dal giudice del lavoro, che ha una sensibilità lavoristica, tende a capire e a proteggere il lavoratore perché conosce i materiali. La legge Biagi, volendo appunto attenuare i tratti di rivoluzionarietà della legge del 2001, ha invece distinto il tipo di rito. Secondo questa legge le controversie relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario; invece, quelle relative al rapporto di lavoro sono di competenza del giudice del lavoro. Ebbene la prestazione mutualistica cosa è? Vedete che in questo



Centro Interdipartimentale Volontariato e Impresa Sociale  
CIVIS



Ministero dello Sviluppo Economico

Direzione Generale per le piccole e medie imprese e gli enti cooperativi  
Divisione III - Politica e programmazione dello sviluppo cooperativo, promozione ed educazione cooperativa



SEMINARI UNIVERSITARI DI ALTA FORMAZIONE IN TEMA DI COOPERAZIONE  
Cooperazione e territorio: strumenti istituzionali e buone pratiche

modo siamo punto e a capo, cioè chi decide cos'è prestazione mutualistica? Ovviamente lo decide il giudice: se il tribunale ritiene che l'oggetto di quella controversia non sia lavoristico deve dichiarare la propria incompetenza e rimandare tutto al tribunale ordinario. E ancora una volta la valutazione del confine tra la prestazione lavoristica e la prestazione mutualistica è rimessa al giudice stesso; è rimessa *in primis* alla parte, perché è poi il lavoratore che deve avere l'iniziativa. E questa difficoltà di distinguere alla fine crea incertezza; ed è l'incertezza uno dei portati negativi di questa alluvionale ultima legislazione, perché in fondo il lavoratore stesso non sa su cosa può contare. E se deve aspettare da un soggetto terzo la valutazione del suo tipo di tutela, in realtà, quella non è una vera tutela. La legge del 2001 era molto decisa, tendeva veramente a spartire i due piani; la legge Biagi ha voluto riattenuare il tutto e ha riportato indietro senza però eliminare la novità. E questo ha avuto il significato di aumentare l'incertezza. Come dicevano gli antichi, il diritto non deve tanto essere giusto ma deve essere certo. Un ruolo enorme nella eliminazione di queste incertezze spetta al contratto collettivo, ai sindacati. Tutto quello che può essere precisato a livello di contrattazione collettiva, ben venga; però lì abbiamo da scontare altre incertezze che sono quelle della forza del sindacato. Le disposizioni del contratto collettivo sono disposizioni bilaterali, perché sono disposizioni sulle quali si è formata e cade la volontà delle imprese o della cooperativa e dei lavoratori rappresentati dal sindacato. Quel che c'è è bilateralmente vincolante, quel che c'è fissa un punto di equilibrio. A volte, per la troppa esigenza di certezza, la garanzia viene creata in maniera imperfetta. I diversi valori vanno bilanciati, e bisogna vedere che spazi di trattativa ci sono.