

Marco Biagi

Un giurista progettuale

a cura di

Luigi Montuschi
Michele Tiraboschi
Tiziano Treu

Scritti scelti

Collana
ADAPT - FONDAZIONE

"Marco Biagi"

n. 1

Giuffrè Editore

3.

MUTUALITÀ E CONFLITTO IN COOPERATIVA FRA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA AUTONOMA E DINAMICA SINDACALE (*)

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. L'esercizio dei diritti sindacali in una cooperativa di lavoro. Spunti giurisprudenziali ed evoluzione storica. — 3. Nascita e sviluppo di un sistema autonomo di contrattazione collettiva fra cooperative e sindacato. In particolare, il problema della sua vincolatività per i soci. — 4. Note sul primo contratto collettivo per dirigenti cooperativi (21 dicembre 1983). — 5. Considerazioni conclusive sulla natura giuridica del rapporto fra socio-lavoratore e cooperativa.

1. Premessa.

Cooperative e diritto del lavoro. Occasionali, frammentari e disorganici sono stati gli interventi di questa disciplina nei confronti della regolamentazione giuridica dei rapporti di lavoro all'interno delle cooperative. Con lodevoli eccezioni, s'intende, fra le quali va senz'altro segnalato il recente contributo del dott. Meliadò⁽¹⁾. Nel complesso tuttavia è facilmente registrabile una generale disattenzione dei giuslavoristi nei confronti di questa particolare forma di lavoro associato, certo l'esperienza più importante rinvenibile in Italia. Non a caso questo è, almeno per quanto mi consta, il primo convegno di una associazione fra gli studiosi di diritto del lavoro dedicato al tema delle cooperative.

I nostri manuali continuano a trattare distrattamente l'argo-

(*) Pubblicato in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1984, I, 594-613.

Relazione presentata al Convegno: *Il lavoro nelle cooperative*, svoltosi a Reggio Emilia il 25 febbraio 1984, a cura del Centro Nazionale Studi di Diritto del Lavoro Domenico Napoletano, sezione Emilia-Romagna.

(1) Cfr. MELIADÒ, *Il lavoro nelle cooperative e l'esclusione del socio*, in *RIDL*, 1982, 189.

mento, spingendosi tuttalpiù a riconoscere che si tratta di una materia « di non agevole sistemazione teorica » (2). Quella del cooperatore di lavoro è una figura, per così dire, di confine, dove lo *status* di socio di un organismo mutualistico è rivestito da chi nel contempo si obbliga a svolgere un'attività lavorativa nell'ambito di una struttura aziendale. Due distinte posizioni che continuamente interagiscono fra loro, reclamando ciascuna l'applicazione della propria tipica disciplina normativa.

Il problema centrale è dunque quello di accertare la natura giuridica del rapporto che lega il socio alla cooperativa (laddove infatti si tratti di semplici dipendenti è intuitivo che l'interesse è inferiore). Occorre chiedersi in sostanza due cose: 1) se vi sia un cumulo di posizioni giuridiche (di socio e di lavoratore subordinato); 2) se la sussistenza in senso sostanziale di un'attività lavorativa esplicita dal cooperatore comporti, per intuibili ragioni di protezione sociale, l'applicazione (almeno in certi limiti) della normativa dettata a tutela del lavoro subordinato. In altre parole, su un piano rigorosamente scientifico si tratta di un quesito classico, quello che consiste nel chiedersi se sia ammissibile la deducibilità di un rapporto di lavoro subordinato entro uno schema societario, in questo caso mutualistico-cooperativo.

Per dare risposta a tali domande occorre procedere non in modo dogmatico e preconcepito. Fra l'altro la sconcertante lacunosità del codice civile e della legislazione speciale in materia, l'assenza in buona sostanza di una normativa sul lavoro cooperativo lasciano il giurista privo dei suoi strumenti di lavoro più tradizionali. Ma il giurista, quello moderno, attento cioè anche al dato sociale sottostante, ha del materiale, anzi molto materiale su cui lavorare. Mi riferisco in particolare modo alla prassi statutaria, cioè al tenore delle clausole che formano gli atti costitutivi, e alla contrattazione collettiva autonoma, quella negoziata separatamente tra le associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali.

Poco coltivato, il terreno dell'indagine giuslavoristica sulle cooperative ha dato nel complesso scarsi frutti. Il disorientamento dottrinale e, più ancora, quello giurisprudenziale, sulla sistemazione teorica di questa particolare forma di lavoro associato non potrebbe essere più evidente. Ma si tratta di un terreno fertile, capace di offrire risultati interessanti ove gli si rivolga un'attenzione non distratta.

(2) Come la definisce PERA, *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1984, 415-595.

Per ragioni organizzative di divisione dell'ampia materia, la relazione del Dott. Meliadò ⁽³⁾ si occupa più da vicino del rapporto individuale socio-cooperativa. A me è stato assegnato il compito di approfondire il profilo collettivo, cioè la dinamica sindacale che si realizza nel microcosmo cooperativo. Intendo proporre qui alcune osservazioni sull'argomento con l'intento dichiarato di ricavare, se possibile, elementi utili a chiarire il problema giuridico centrale, quello appunto della natura giuridica del rapporto in parola. Guardare alla contrattazione collettiva diventa in questo caso soluzione obbligata, non solo per cercare risposta a singoli quesiti relativi a particolari istituti, ma anche e soprattutto per capire come in concreto si atteggi il rapporto, quale disciplina convenzionale gli sia in concreto riferibile, cercando di trarne attente conseguenze.

2. L'esercizio dei diritti sindacali in una cooperativa di lavoro. Spunti giurisprudenziali ed evoluzione storica.

In tema di diritti sindacali in cooperativa l'orologio dei magistrati della Corte di Cassazione si è fermato al 18 novembre 1972. In quel giorno infatti con la sentenza n. 3426 ⁽⁴⁾ il Supremo Collegio dichiarò, come aveva fatto precedentemente e come, seppur con temporanei ripensamenti, avrebbe fatto in futuro, il principio dell'inconfigurabilità fra il socio e la cooperativa di un rapporto di lavoro subordinato. Come corollario la Corte proclamò l'inapplicabilità nelle cooperative di lavoro dell'art. 39 Cost., in tema di libertà di organizzazione sindacale. Si negò in quell'occasione ai soci il diritto di indire una riunione sindacale. Per questa ragione fu riconosciuto legittimo il provvedimento di esclusione di un socio adottato dal Consiglio di amministrazione, con l'addebito di aver indetto tale riunione senza l'autorizzazione degli organi sociali e con grave intralcio al regolare svolgimento del lavoro.

Purtroppo non si trattò di un infortunio, di un episodio isolato. La Cassazione ribadì l'idea alcuni anni dopo con la sentenza 9 ottobre 1979, n. 5214 ⁽⁵⁾, una decisione da cui traspare con evidenza la convinzione che non solo lo Statuto dei lavoratori ma anche l'art. 39 Cost.

⁽³⁾ Vedi MELLIADÒ, in *RIDL*, 1984, I, 697 ss.

⁽⁴⁾ Vedi Cass. 18 novembre 1972, n. 3426, in *DF*, 1973, 424.

⁽⁵⁾ Vedi Cass. 9 ottobre 1979, n. 5214, in *GComm*, 1980, II, 815 ss.

non possa trovare applicazione al di là dei rapporti di lavoro subordinato.

L'approccio della giurisprudenza nei confronti della dinamica sindacale che si realizza in una cooperativa di lavoro non avrebbe potuto essere più deludente. A dimostrazione di ciò basta considerare una chiara contraddizione rilevabile fra l'orientamento appena riferito in relazione all'art. 39 Cost. e quello elaborato circa l'applicabilità dell'art. 36 Cost. Nel 1966 ⁽⁶⁾ la Cassazione affermò infatti che le cooperative di lavoro hanno nei confronti dei soci un obbligo retributivo « sostanzialmente corrispondente al salario delle analoghe categorie di lavoratori » e quindi che anche su tali imprese incombe il dovere di corrispondere la giusta retribuzione di cui appunto si parla nell'art. 36 Cost. Una tale affermazione, ribadita poi in successive sentenze, è assai utile per chiarire in realtà la portata effettiva del rischio di impresa per il socio di una cooperativa. Ma è soprattutto rilevante in quanto è convinzione della Suprema Corte che il precetto costituzionale da ultimo citato non si applichi a rapporti diversi da quello di lavoro subordinato.

L'art. 36, sì; l'art. 39, no. Due garanzie, a ragione o a torto ritenute di esclusiva pertinenza del lavoro subordinato, vengono arbitrariamente l'una concessa, l'altra negata al lavoro in cooperativa. In tal modo la Cassazione dimostra una sensibilità quasi *pietatis causa* nei confronti della condizione economica del singolo cooperatore alla quale segue una lettura paralizzante dello spirito mutualistico quando si passa a considerare la dimensione collettiva e sindacale. Davvero non vedo come possa conciliarsi l'affermazione di un principio, quello della « giusta retribuzione », riferibile ai soli lavoratori subordinati, con la negazione del fondamentale principio di libertà di organizzazione sindacale.

Occorre impostare diversamente il ragionamento. Proprio la configurabilità di un interesse economico del socio-lavoratore distinto da quello della cooperativa, confermata dall'applicabilità dell'art. 36 Cost., testimonia che la mutualità non implica necessariamente assenza di conflitto: ammettere un'autonoma pretesa retributiva del cooperatore, per di più costituzionalmente tutelata al pari di quella dei lavoratori subordinati, significa anzi segnare « un altro punto a favore del salario nel conflitto fra capitale e lavoro insito nella mutualità spuria

⁽⁶⁾ Vedi Cass. 22 agosto 1966, n. 2269, in *FI*, 1966, I, c. 1293 ss.

accolta dal nostro codice per la cooperativa » (7). Non corrisponde quindi alla realtà affermare che l'economia cooperativa, avendo superato la dualità datore-prestatore di lavoro, rifiuta qualunque schema di contrapposizione sindacale.

Per convincersi di ciò è sufficiente guardare a quanto effettivamente avviene nelle cooperative di lavoro, specie in quelle industriali, dove ben spesso si determina un rapporto dialettico tra Consiglio di amministrazione (o Direzione aziendale) da un lato, e Consiglio di fabbrica, dall'altro. Da tempo insomma in cooperativa si è affermata solidamente una presenza sindacale che ha provveduto a rimuovere l'equivoco dell'inconciliabilità tra scopo mutualistico e forma conflittuale.

Certo non si è trattato di un processo né breve né indolore. Il movimento cooperativo ha tentato con tenacia per molto tempo di resistere alla penetrazione sindacale. In genere il rifiuto di accordare legittimazione al sindacato si è basato sull'argomento secondo cui il lavoratore, quale iscritto a tale organizzazione, si sarebbe posto in un insanabile conflitto con se stesso nella sua qualità di socio. Di qui appunto la contraddizione di delegare al sindacato la difesa del cooperatore in quanto prestatore d'opera e al movimento cooperativo la tutela della concorrente qualità di lavoratore associato e di imprenditore. Di qui ancora l'antitesi fra democrazia societaria (necessità di far valere i propri interessi nelle sedi istituzionalmente idonee, innanzitutto in assemblea) e democrazia sindacale (interesse ad appartenere all'organizzazione che concorre alla determinazione del proprio trattamento economico e delle altre condizioni di lavoro).

A superare tale contraddizione contribuì la tendenza, protrattasi in molte realtà fino agli anni '70, ad ammettere all'interno dell'impresa cooperativa solo forme *sui generis* di presenza sindacale. Per lungo tempo si è infatti parlato di Commissione sindacale o di Consiglio sindacale di cooperativa, volendo così sottolineare la specialità, l'originalità della sindacalizzazione del socio, vista più in una prospettiva ideale che come adesione ad una pratica rivendicativo-conflittuale. In fondo, affermava un cooperatore nel non lontano 1978, « la tessera sindacale ha la stessa motivazione della tessera di partito » (8).

(7) Vedi così GALGANO, *Le società per azioni. Le altre società di capitali. Le cooperative*, Zanichelli, Bologna, 1974, 258.

(8) La frase è di BATTISTULI, in *Lega Nazionale Cooperative e Mutue*, Atti e documenti del XXX Congresso, Roma, 10-14 gennaio 1978, 215.

Progressivamente però anche nelle cooperative ha finito per radicarsi la nuova forma di rappresentanza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, sorta all'inizio degli anni '70, il Consiglio di fabbrica, specie nelle unità aziendali di apprezzabili dimensioni. Ciò non vale tuttavia ad escludere una sorta di connaturata schizofrenia del cooperatore in relazione alle questioni sindacali, perché davvero la sua personalità si caratterizza per un « io indiviso » dove convergono soggettività di impresa e prestazione d'opera subordinata. È quindi comprensibile che si siano superate le considerazioni, più teoriche che altro, su un sindacato genericamente « diverso » e ci si sia orientati più in concreto a favore di una prassi di incompatibilità fra la posizione di membro del Consiglio di amministrazione e quella di delegato componente del Consiglio di fabbrica, così da evitare le più aperte contraddizioni.

Rimane il fatto che non è facile indicare quali possano essere i compiti del sindacato all'interno di una struttura autogestita qual è una cooperativa di lavoro. È vero che l'affiliazione sindacale del socio serve a collegare la dialettica interna presente anche negli organismi mutualistici con la più vasta realtà esterna del sistema di relazioni industriali, così da evitare situazioni di arretratezza (ad es. pratiche di sottosalarario) ovvero al contrario una difesa corporativa di condizioni privilegiate. Altrettanto chiara appare la funzione di controllo cui il sindacato può assolvere circa la validità della soluzione cooperativa sul piano sociale oltre che su quello economico, per una piena realizzazione del principio di mutualità, vigilando ad esempio sull'equa distribuzione del lavoro fra soci e non soci, verificando l'effettiva attuazione del principio della « porta aperta » e, più in generale, stimolando la partecipazione della base sociale al fine di scongiurare possibili involuzioni burocratiche.

La funzione sindacale non è affatto annullata dalla pratica autogestionaria. Quest'ultima postula anzi un ruolo propositivo e non meramente conflittuale o rivendicativo dell'organizzazione storica dei lavoratori, anche perché il cambiamento delle strutture entro le quali viene eseguita la prestazione lavorativa non elimina la necessità di un'azione a sua tutela. Numerose sono le esperienze straniere, prima fra tutte quella jugoslava, utili a dimostrare quanto bisogno ci sia del sindacato per evitare che la spinta all'autogestione sia burocratizzata e quindi svuotata di significato.

In ogni caso in cooperativa la legittimità della presenza sindacale discende dall'esistenza obiettiva di contrasti determinati dalla contrad-

dizione fra accumulazione e salario (anche se essa non ha in cooperativa natura antagonistica, ma è sempre ricomponibile in quanto i due termini sono in definitiva gestiti dalla stessa persona) e dalla limitata realizzazione degli stessi principi dell'autogestione. Da un lato infatti i criteri manageriali di gestione riducono i soci in una condizione subalterna e si incrina il diaframma che li divide dai comuni lavoratori dipendenti, instaurandosi così una tipica dialettica conflittuale (più o meno accentuata a seconda dei casi) fra Direzione cooperativa (o Consiglio di amministrazione) e Consiglio di fabbrica. Dall'altro l'imperfetto funzionamento dei canali partecipativi, già istituzionalmente insufficienti (come nelle società ordinarie, anche nelle cooperative i soci sono chiamati a discutere un bilancio consuntivo senza poter intervenire nella decisione della scelta futura dell'impresa), provoca di fatto una delega gestionale al sindacato per la difesa della condizione del socio, quando non addirittura una vera e propria delega decisionale. Allorché poi la pratica aziendale vada oltre gli stessi limiti della mutualità spuria (ad esempio a causa di un anomalo incremento del numero dei non soci), si riscontra ancor più chiaramente lo stato di conflitto fra la cooperativa ed il socio-lavoratore che trova nel sindacato la naturale espressione.

3. Nascita e sviluppo di un sistema autonomo di contrattazione collettiva fra cooperative e sindacato. In particolare, il problema della sua vincolatività per i soci.

Il risultato più tangibile dell'azione del sindacato in cooperativa è certamente la nascita e il consolidamento della contrattazione autonoma. Si tratta di un fenomeno poco studiato ma estremamente interessante in quanto non solo fornisce una disciplina di tipo convenzionale riferibile al trattamento economico-normativo del cooperatore di lavoro ma riesce assai utile per la qualificazione giuridica del rapporto in parola.

Non è possibile in questa sede esaminare il pur avvincente capitolo dei rapporti fra cooperazione e sindacato durante il periodo corporativo ⁽⁹⁾. Eppure fin da allora il problema dell'inquadramento sin-

⁽⁹⁾ Su questa ed altre tematiche fuggevolmente toccate nella presente *Relazione* sia consentito rinviare a BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1983, 288 ss.

dacale di questo tipo di imprese era oggetto di attenta valutazione da parte dei giuristi del lavoro, un interesse che inspiegabilmente venne meno con la caduta di quell'ordinamento. Si discuteva già a quell'epoca animatamente della vincolatività dei contratti collettivi conclusi per imprese similari, con una netta propensione della dottrina a dare soluzione affermativa al problema. Tema che riemerse, ma con inferiore impegno scientifico, durante la breve esperienza della legge Vigorelli.

Essenziale è invece guardare al momento in cui storicamente si diede avvio alla costruzione di un sistema autonomo di rapporti sindacali nelle cooperative. A volerlo datare, si può con buona approssimazione indicare il 15 novembre 1962. Si concluse infatti quel giorno il consiglio direttivo dell'Associazione nazionale delle cooperative di produzione e lavoro (ANCPL), aderente alla Lega nazionale delle cooperative e mutue (LNCM), fin da allora l'organizzazione più rappresentativa del settore. In quell'occasione per la prima volta, almeno per quanto consta, si iniziò a delineare con una certa originalità una strategia dei rapporti fra sindacato e cooperazione quali autonomi agenti negoziali. Il punto centrale fu non a caso la rivendicazione del diritto ad una contrattazione autonoma: alle organizzazioni sindacali si chiese di riconoscere nei fatti, al tavolo contrattuale, la specialità dell'impresa cooperativa, la sua diversità da una qualunque azienda a scopo di lucro.

Il movimento cooperativo insomma dimostrò di volersi svincolare dallo « stato delegato » in cui era di fatto costretto. Altre organizzazioni imprenditoriali avevano fino a quel momento negoziato e concluso contratti collettivi recepiti di fatto anche nelle cooperative. Si pensò allora che una contrattazione separata avrebbe provocato « da un lato il rafforzamento unitario delle maestranze delle cooperative », esaltando « dall'altro il potere contrattuale del sindacato stesso » che avrebbe così potuto allargare la sua politica a favore della categoria ⁽¹⁰⁾. Propositi ed intendimenti ambiziosi e lineari ad un tempo.

Dal 1962 numerose e spesso travagliate sono state le fasi attraverso cui è passata l'esperienza della contrattazione autonoma. Nelle

⁽¹⁰⁾ Così testualmente il Documento conclusivo del Direttivo dell'Associazione nazionale delle cooperative di produzione e lavoro sui rapporti cooperazione e sindacati, del 14-16 novembre 1962, inedito. In senso del tutto analogo si era già espressa la Relazione di attività dal 1° al 2° Congresso della stessa ANCPLAP, in *Atti del 2° congresso nazionale dell'Associazione nazionale delle cooperative di produzione e lavoro, abitazione e pesca*, Reggio Emilia, 1-3 febbraio 1962, Roma, 1963, 10-11.

tornate dal '63 al '66 vi furono grandi aspettative: si pensò davvero in quel periodo che tutti i più importanti profili del rapporto di lavoro avrebbero dovuto e potuto ricevere al separato tavolo contrattuale una originale trattazione, in modo da riflettere « la condizione di libertà e democraticità del rapporto fra il lavoratore e l'azienda cooperativa rispetto all'impresa privata » (11).

All'entusiasmo iniziale ben presto si sostituì una più matura consapevolezza delle difficoltà connaturate ad un esperimento che per la prima volta vedeva la cooperazione come agente contrattuale. Ci si accorse che il rapporto con il sindacato poteva accendersi di un'imbarazzante conflittualità, difficile da accettare da parte di un movimento cooperativo abituato invece a trattare in modo assai più diplomatico. Ci si rese conto inoltre che il contratto collettivo di fatto impediva di determinare la remunerazione del cooperatore su un piano diverso da quello del lavoratore subordinato. Si fece insomma strada la consapevolezza della difficoltà di forgiare soluzioni contrattuali differenziate ma nel contempo compatibili con la necessità dell'impresa cooperativa di rimanere competitiva sul piano produttivo e di mercato. Così la delusione rispetto alle speranze iniziali favorì proposte (nei primi anni '70) di un drastico ridimensionamento dell'esperienza: fu avanzata l'idea di rinunciare a veri e propri contratti collettivi, strumento inadatto vista l'inesistenza di autentiche controparti, e di emanare al loro posto dei semplici regolamenti unilaterali, ancorché previa consultazione delle organizzazioni sindacali.

Lo storico biennio '68-'69 non passò senza lasciar traccia anche sul rapporto sindacato-cooperazione. Risultò infatti chiaro che la contrattazione autonoma era ormai diventata una realtà irreversibile, anche se le parti si scambiarono a quell'epoca reciproche, vivaci accuse. Le cooperative rimproverarono al sindacato di aver concepito il negozio collettivo separato « prevalentemente come mezzo per verificare gli istituti economici del contratto ed accrescere il costo del lavoro ». Il sindacato mosse alle cooperative l'accusa di aver considerato il tavolo contrattuale autonomo solo come « mezzo per sottrarre i lavoratori dipendenti...alla partecipazione agli scioperi per i contratti » (12).

(11) Così testualmente si legge in Camera confederale del lavoro — Federazione provinciale cooperative e mutue, Bologna, *Documento conclusivo, parte II: Rapporti fra sindacati e aziende cooperative*, Budrio, 27-28 giugno 1966, 5-6.

(12) Vedi in questi termini il *Documento delle Segreterie CGIL, CISL, UIL* della

Ma si trattava dei classici bisticci in famiglia, cioè sorti fra soggetti legati da vincoli profondi, ricomposti ben presto proprio in virtù dell'intensa politicizzazione propria sia delle centrali cooperative sia delle organizzazioni sindacali. Così, vuoi per la ricorrente incapacità delle organizzazioni dei lavoratori di elaborare una strategia rivendicativa realmente differenziata, vuoi per l'insopprimibile disagio della cooperazione nell'interpretare il ruolo di controparte contrattuale, gli anni '70 hanno in qualche modo spento nel contempo le speranze e i timori che avevano caratterizzato il decennio precedente. La contrattazione autonoma infatti non ha prodotto un effetto dirompente delle caratteristiche autogestionarie dell'impresa cooperativa. Essa ha finito per conservare un'indiscutibile rilevanza più per l'intrinseco significato strumentale che per i contenuti innovativi espressi nel corso delle diverse tornate. Simbolo di una sorta di « pace separata » stretta fra i due movimenti, essa rappresenta la continua verifica della proclamata « specialità » dei loro rapporti, assumendo in linea tendenziale una funzione di punta.

Non è questa la sede per entrare nel merito dei contenuti di questo sistema contrattuale. Più avanti tuttavia verranno dedicate alcune valutazioni sulla più importante novità registrabile negli ultimi anni, il contratto collettivo, per dirigenti di imprese cooperative firmato il 21 dicembre 1983. Occorre invece a questo punto soffermarsi sulla questione dell'efficacia giuridica, della vincolatività di questi contratti.

Va ricordato innanzitutto a tale riguardo che non possono ormai nutrirsi riserve sul ruolo di soggetto negoziale che le associazioni cooperative possono assumere, così da concludere contratti collettivi di diversi livelli in corrispondenza alla propria organizzazione interna. Ciò è ampiamente dimostrato dalla prassi ma è anche confermato dalla legge 18 novembre 1977, n. 902 che ha provveduto alla destinazione del patrimonio delle disciolte organizzazioni sindacali fasciste. Tale legge ha infatti menzionato le tre centrali cooperative (Lega, Associazione, Confederazione) fra le organizzazioni dei datori di lavoro maggiormente rappresentative.

Ma l'aver accertato questa capacità negoziale non significa ancora aver dimostrato la vincolatività degli accordi per entrambe le categorie di lavoratori occupati in questo tipo di imprese, soci e non soci.

zona imolese, *Note di orientamento per il dibattito sui problemi relativi al rapporto sindacati-cooperazione*, 3 aprile 1971, Imola, inedito.

Anche se la risposta al quesito sembrerebbe quasi scontata se non si vuol cancellare la principale ragion d'essere della stessa contrattazione autonoma.

Un punto appare incontrovertibile. A dispetto di formulazioni contrattuali non facilmente decifrabili concernenti il campo di applicazione e i destinatari, le parti stipulanti non hanno mai mostrato, tenuto conto anche del comportamento assunto nelle fasi successive alla firma, nel momento della gestione, di ritenere la particolare natura del rapporto fra cooperativa di lavoro e soci un ostacolo insuperabile per riferire anche a questi ultimi i contenuti del negozio collettivo autonomo. Infatti fin dall'inizio degli anni '60 le cooperative, pur affermando in un'apposita dichiarazione a verbale la natura associativa (e non subordinata) del rapporto con i soci, già convenivano sulla necessità che il contratto concluso per i dipendenti costituisse il riferimento per il loro trattamento.

Più recentemente, come nel caso del Ccnl per le cooperative edilizie del 2 febbraio 1982, si è giunti a formulare un'apposita clausola dove si conviene che « il trattamento minimo per il socio della cooperativa è quello previsto » appunto dallo stesso contratto. È vero che altri testi negoziali, quello per le cooperative metalmeccaniche e quello per le cooperative agricole, non contengono ancora clausole di tenore così esplicito. Anzi, nel caso dell'agricoltura le resistenze in tal senso sembrano essere ancor più pronunciate.

Il carattere compromissorio di alcune formulazioni tuttora rinvenibili (il contratto è semplice punto di riferimento; la natura del rapporto è associativa) non impedisce di constatare una lenta ma univoca evoluzione della volontà dei contraenti di considerare il risultato del processo negoziale valido per tutti i lavoratori occupati. Dopo tutto anche il contratto collettivo *iubet, non docet*.

A conforto di tale conclusione si potrebbe addurre la sicura riferibilità alle cooperative dell'art. 36 dello Statuto dei lavoratori e dell'art. 14 della legge 29 aprile 1949, n. 264 in materia di collocamento ordinario. Ma vale forse più la pena ricordare che il problema della vincolatività per i soci del contratto collettivo non pare neppure avvertito in quelle cooperative di apprezzabili dimensioni dove da tempo si è radicata una prassi di negoziazione a livello aziendale. In questi accordi o non si accenna per nulla al problema o, dove se ne parla, si legge la formula secondo cui il contratto è valido « per tutti i lavoratori (soci e non soci) occupati presso la cooperativa ». Anzi, talvolta si

conviene anche qualcosa di più e cioè che al Consiglio di fabbrica sono « normalmente demandate tutte le funzioni di rappresentanza dei lavoratori (soci ed ausiliari) ed è l'organo riconosciuto dall'azienda cooperativa come unico agente contrattuale del rapporto di lavoro ».

Se a questo livello di contrattazione il quesito sulla vincolatività degli accordi appare ormai scolastico, c'è davvero da chiedersi se esso possa fondatamente porsi in riferimento ai livelli superiori. Piuttosto quando si parla di contrattazione aziendale non ci si può nascondere l'effetto potenzialmente divaricante della già dilemmatica posizione del socio-lavoratore, prodotto dal fatto che le due parti negoziali sono composte da soggetti legati fra loro anche da un vincolo associativo. La prassi si è però incaricata di sdrammatizzare questo possibile contrasto fra una doppia fedeltà (alla cooperativa e al sindacato) e di ciò si trova traccia eloquente in quelle clausole contrattuali che ricordano come fine ultimo anche dell'attività negoziale svolta dalle parti rimanga quello del perseguimento della mutualità, cioè della ricerca comune di condizioni migliori per il lavoratore, richiedendo al sindacato un comportamento rispettoso della particolare posizione ricoperta fra gli iscritti dai cooperatori.

Ma non basta. Istituti mutuati dalla contrattazione svolta per i dipendenti da imprese private similari, come il c.d. diritto di informazione, possono divenire nelle aziende cooperative strumento per una maggiore partecipazione di una base sociale sovente apatica e, specie laddove si è affermato un evidente gigantismo industriale, è proprio la contrattazione aziendale a consentire un confronto « sistematico e produttivo » con il sindacato. Ciò ha finito per smentire l'allarmismo di chi ritiene contrattazione collettiva e autogestione termini inconciliabili oppure ancora si ostina a rifiutare allo strumento contrattuale un qualsiasi ruolo nel determinare la retribuzione del socio. Non a caso addirittura talvolta si è convenuto che il Consiglio di amministrazione effettui con il Consiglio di fabbrica un preventivo esame congiunto dei problemi prima di convocare le assemblee di settore e l'assemblea generale dei soci, consegnandogli in anticipo i bilanci consuntivi e di previsione, nonché ogni altro schema di delibera da adottarsi in materia di nuovi investimenti, piani economici di fattibilità, ristrutturazioni e mobilità del personale.

La constatazione che il rapporto fra una cooperativa di lavoro e i suoi soci è non solo suscettibile di una regolamentazione attraverso lo strumento del contratto collettivo, ma che talvolta, come nel caso di

aziende di discrete dimensioni, si tratta dell'unico modo di realizzare una gestione mutualistica nel trattamento dei lavoratori occupati, è un dato di estremo rilievo nella ricerca della sua qualificazione giuridica. L'applicazione dei contratti collettivi vale infatti a comprimere sensibilmente (anche se non ad escludere) il carattere di imprenditorialità presente nella figura del socio e può senz'altro essere considerato indice della configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato. Si obietterà che solo poco tempo fa, il 4 maggio 1983, con sentenza n. 3068, la Corte di Cassazione⁽¹³⁾ ha ancora una volta ribadito che è « del tutto inapplicabile nei confronti dei soci lavoratori la tutela dei diritti sindacali ». Certo occorre prender atto del consolidarsi di questo orientamento giurisprudenziale. Ciò non toglie che sia sempre più difficile capire l'idea, la concezione che del lavoro in cooperativa ha in mente il Supremo Collegio che si rifiuta di prendere in considerazione tutta l'evoluzione dal '62 ad oggi in materia di rapporti collettivi. Non solo ma fino a quando si ritiene « influente » la distinzione fra mutualità pura e spuria, dimenticando decenni di studi della dottrina commercialistica, è arduo intavolare un dialogo scientifico e non basato su apriorismi concettuali. Tutto il pensiero della Cassazione in materia è una continua ipostatizzazione, come quando nella citata sentenza si giunge a dire, considerando la posizione dei soci e non soci, che i primi si pongono nei rapporti coi secondi più « come datori di lavoro che come colleghi nel rapporto di dipendenza ». Parole comprensibili se pronunciate da De Ambris, Luzzati o da Andrea Costa che però operarono parecchio tempo fa.

Se uno dei compiti dell'impresa cooperativa, è quello di rendersi più libera dai conflitti di ripartizione del reddito, esso deve venire effettivamente socializzato valorizzando appieno il lavoro dei soci in una prospettiva mutualistica che necessariamente comprende l'accettazione, seppur su di un piano di originalità, anche della dinamica e dei risultati della contrattazione sindacale.

4. Note sul primo contratto collettivo per dirigenti cooperativi (21 dicembre 1983).

Alcune osservazioni devono ora essere riservate ad una assoluta novità non solo nel microcosmo cooperativo ma nell'intero ambito del

⁽¹³⁾ Vedi Cass. 4 maggio 1983, n. 3068, in *GC.*, 1983, 1, 1939.

nostro diritto sindacale, cioè al primo contratto collettivo per dirigenti di imprese cooperative.

Alcuni esponenti della Lega hanno in proposito parlato di un « evento di portata storica »⁽¹⁴⁾. Luciano Lama⁽¹⁵⁾ ha più cautamente detto che si è percorso « un nuovo tratto del non facile processo della pattuizione collettiva nell'area dirigenziale ». Al di là degli effimeri commenti del giorno dopo è certo che questo contratto collettivo innova contemporaneamente in due direzioni. La contrattazione collettiva autonoma si arricchisce di un nuovo capitolo che forse simboleggia il completamento di un ciclo evolutivo, riempiendo una lacuna resasi nel tempo sempre più evidente. Accanto a ciò è di immediata rilevanza il riconoscimento della figura del dirigente in un'impresa cooperativa, in passato negata e addirittura demonizzata. Essa rompe con la tradizione non solo per certe sue caratteristiche fisionomiche (si tratta in molti casi di un lavoratore che è anche socio), ma soprattutto per il fatto che ne ha assunto la rappresentanza un sindacato che organizza anche le altre categorie di lavoratori, la Federazione unitaria CGIL, CISL, UIL. Ed a quest'ultimo proposito l'aggettivo « storico » non è forse del tutto sprecato.

Già prima della conclusione di questo contratto collettivo regionale (per ora) di lavoro, la figura del dirigente in cooperativa poteva ritenersi ammissibile. Numerosi atti costitutivi prevedevano infatti la figura del direttore che, secondo quanto disposto dall'art. 2396 c.c. e dall'art. 45, R.D. n. 178/1911, deve essere nominato dal Consiglio di amministrazione. Negli statuti più recenti a tale previsione si era aggiunta o sostituita, a seconda dei casi, quella di nominare uno o più direttori tecnici ovvero una nuova struttura denominata « direzione collegiale » od « operativa », competente per gli aspetti gestionali (elaborazione, esecuzione e coordinamento) delle strutture direzionali e sociali della cooperativa. La prassi statutaria già contemplava quindi la funzione dirigenziale e ne forniva anzi una certa tipologia, distinguendo ad esempio il direttore amministrativo dai direttori dei diversi servizi e conferendo loro prerogative di norma concesse solo ai sindaci e agli amministratori.

(14) Così TRAMBAGLIO, *Al giro di boa i dirigenti coop*, in *Quarantacinque*, 1983, 13.

(15) In tal senso si esprime il Segretario generale della CGIL, nella lettera del 9 gennaio 1984 (Uff. segreteria: prot. n. 0090/67) indirizzata alle Segreterie regionali CGIL, e alle Segreterie nazionali delle categorie.

Accanto a queste clausole statutarie ne convivevano altre (seppur nettamente minoritarie) di segno opposto, come quella secondo cui « coloro che hanno la qualifica di dirigenti non possono divenire soci », da cui si fa discendere la regola secondo la quale « se un socio accetta la nomina a dirigente dell'azienda decade da socio ». Pur indispensabili nella gestione di complessi industriali, soprattutto di apprezzabili dimensioni, essi venivano in quest'ottica considerati una presenza contrastante con il principio di mutualità e quindi con una pratica autogestionaria che postula una continua partecipazione della base sociale ai processi decisionali. Non senza una punta di retorica si affermava infatti che « il Consiglio di amministrazione è il "dirigente" dell'azienda ». Tipica espressione dell'impresa lucrativa dove è massima o, quantomeno, assai elevata la concentrazione di capitale, a scapito del fattore lavoro, la figura del dirigente viene di conseguenza ritenuta estranea alla cultura e alla stessa concezione di fondo di un'impresa cooperativa.

Sta di fatto che esigenze di mercato e alcune decisioni giurisprudenziali favorevoli al riconoscimento di tale qualifica ⁽¹⁶⁾ hanno già da qualche tempo costretto il movimento cooperativo a cedere sulla pregiudiziale di principio. Così in alcuni recenti accordi si sono individuati i profili descrittivi di nuovi raggruppamenti professionali, denominati di volta in volta « fascia quadri cooperativi » (v. il Regolamento integrativo provinciale di Bologna per le imprese cooperative delle costruzioni: 31 marzo 1980), « quadri cooperativi » (accordo regionale 1° gennaio 1980 fra le tre centrali e la FLC) o « funzionari direttivi » (accordo regionale 1° maggio 1981, stipulato per il settore metalmeccanico tra l'Associazione regionale cooperative di produzione e lavoro, aderente alla Lega e la FLM). Come dire che in cooperativa avrebbero potuto esserci dei soggetti retribuiti come se fossero dirigenti.

Il nuovo contratto regionale, sottoscritto il 21 dicembre 1983, ha superato queste soluzioni un po' bizantine, di dubbio significato sostanziale, inadatte in ogni caso a frenare l'emorragia di soggetti attratti dal settore privato. Ma se la cooperazione ha finalmente superato l'ancestrale timore che il dirigente potesse compromettere la natura mutualistica dell'impresa autogestita, il sindacato ha fatto qualcosa di più. Esso ha compiuto davvero un salto qualitativo verso una concezione

⁽¹⁶⁾ Vedi Pret. Cento, 27 luglio 1979, in *FI*, 1980, I, 269; Trib. Ferrara, 10 ottobre 1979, Soc. Maglificio Klark c. Cacciari, ined.

più moderna della propria funzione, ha insomma voltato pagina, assumendo la tutela e la rappresentanza di soggetti che l'iconografia tradizionale del movimento operaio aveva sempre visto come « nemici » o almeno irriducibili antagonisti, estranei comunque ai propri interessi di classe. Nel mondo cooperativo era maturata l'occasione di allargare significativamente la propria capacità rappresentativa nei confronti dei lavoratori a più alta professionalità: assai intelligentemente il sindacato non se l'è lasciata sfuggire.

Non è qui il caso di indagare sul fatto che i dirigenti d'azienda sono rimasti pressoché sempre « ai margini della dialettica sindacale » (17). Né è questa la sede per ragionare sulla separatezza in cui tuttora rimangono le associazioni dei dirigenti del settore privato, veri esempi di sindacati di mestiere. È bene tuttavia ricordare in una prospettiva generale che l'art. 39, comma 1, Cost. detta un principio a monte del quale non può certo essere inibita ad un dirigente l'iscrizione ad un sindacato cui aderiscano altre categorie di lavoratori, così come da tempo ormai accade in un ordinamento sindacale simile al nostro, quello francese.

Il punto invece da affrontare consiste nell'accertare l'effettiva capacità del sindacato confederale di rappresentare i lavoratori in questione ed esso deve essere risolto con riferimento al tenore dei suoi statuti interni. Nei testi attualmente in vigore non compare più l'esclusione dei « lavoratori che nelle aziende rappresentano il capitale », a meno che in tal senso non si voglia intendere l'art. 3 dello statuto CGIL, secondo cui il programma di azione di tale Confederazione « è ispirato all'autonomia di classe », « antagonistico rispetto ai processi del sistema capitalistico », o l'art. 6 il quale enfatizza « il carattere antagonistico dei rapporti tra sindacato — in quanto espressione degli interessi dei lavoratori dipendenti — e padronato privato e pubblico ». Nemmeno nel caso delle altre due Confederazioni sono ormai rinvenibili elementi preclusivi all'ammissione di soggetti in possesso della qualifica dirigenziale.

Se dunque gli statuti sindacali sono cambiati, non v'è ragione perché non debba mutare l'opinione dei giuristi. Che senso ha parlare di « radicale contraddizione » fra l'essere dirigente e l'isciversi ad un sindacato confederale? Che fondamento può ormai avere l'opinione

(17) Come osserva RIVA SANSEVERINO, *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1978, 52.

per cui proprio tale iscrizione sarebbe indice contrario per il riconoscimento della qualifica? Evidentemente ancora pesa su questi orientamenti un certo astrattismo giurisprudenziale proprio della teorica dell'*alter ego*. E in ogni caso questa teorica non ha nulla a che fare con l'impresa cooperativa.

Nell'azienda mutualistica il dirigente è infatti senz'altro qualcosa di diverso dalla corrispondente figura presente in un'impresa privata. Qui non c'è la posizione del soggetto che collabora con l'imprenditore tanto da vicino così da poterlo in ipotesi sostituire. Nella visione di alcuni sindacalisti che hanno preso parte alle trattative del contratto regionale di lavoro, « si staglia una figura che partecipa come tutti gli altri soci all'autogestione dell'azienda cooperativa e si differenzia quindi dal dirigente dell'azienda privata che fa da supporto alla proprietà »⁽¹⁸⁾.

Chiariti questi punti si tratta di vedere se i due soggetti che hanno firmato il contratto sul versante sindacale avessero il potere di farlo.

Per quanto riguarda il « Coordinamento sindacale unitario dei dirigenti di impresa, cooperativa aderente alla Federazione unitaria regionale dell'Emilia-Romagna », si tratta di una creatura ancora ad uno stato embrionale. Nell'impossibilità di tracciarne un profilo pur essenziale, basti qui ricordare che alcune decine di soggetti, quasi tutti in possesso della qualifica dirigenziale e già iscritti ad una delle tre confederazioni, elessero mesi addietro una delegazione incaricata di condurre le trattative e di concludere il contratto che fu poi effettivamente firmato. Una fattispecie sindacale dunque non ancora definibile in termini di associazione, priva com'è ad esempio di uno statuto, ma un'entità su cui spiega certamente la propria tutela l'art. 39 Cost.

Per questi caratteri fra il Coordinamento unitario e la Federazione CGIL, CISL, UIL, non è stato formalizzato un rapporto di « assistenza » nell'attività negoziale. L'attività di assistenza è infatti generalmente ritenuta da dottrina e giurisprudenza⁽¹⁹⁾ non quale integrazione della capacità rappresentativa (come è avvenuto nel nostro caso), ma viene esercitata a titolo di semplice controllo e ausilio tec-

⁽¹⁸⁾ In questi termini la dichiarazione rilasciata da Morgani (Segreteria CGIL Emilia-Romagna) a Barbieri su *Rassegna sindacale*.

⁽¹⁹⁾ Sul punto si veda la completa trattazione offerta da GRANDI, *Rappresentanza e rappresentatività sindacale*, in *Nuovo tratt. dir. lav.*, diretto da Riva Sanseverino e Mazzoni, Cedam, Padova, 1971, I, 79 ss.

nico. Dunque la rappresentatività reale ad intraprendere il negozio collettivo era caratteristica propria delle tre confederazioni, almeno sotto il profilo del vincolo associativo intercorrente con quel primo gruppo di dirigenti. Né c'è da stupirsi troppo che associazioni sindacali complesse abbiano, assieme al Coordinamento, assunto in via diretta la rappresentanza di quei lavoratori. È vero infatti che di norma i singoli si associano individualmente e direttamente all'associazione di grado inferiore, ma è altrettanto chiaro che essi sono vincolati all'osservanza dei contratti collettivi stipulati dall'associazione complessa in virtù del rapporto di co-appartenenza che viene ad instaurarsi con quest'ultima ⁽²⁰⁾.

Nessuna doppia tessera quindi, del Coordinamento e di una delle tre Confederazioni, come pure in un primo momento si era pensato. L'originalità della soluzione, il suo carattere innovativo sta proprio nell'aver riconosciuto *in toto* la capacità negoziale del sindacato confederale, in vista di un contratto che non a caso ed ancora per la prima volta investe i dirigenti su un piano intercategoriale.

5. Considerazioni conclusive sulla natura giuridica del rapporto fra socio-lavoratore e cooperativa.

Non è possibile in questa sede inoltrarsi nell'esame del contenuto del contratto collettivo per i dirigenti cooperativi. Val la pena però ricordare almeno che nell'« Intesa preliminare e campo di applicazione » le parti « si danno atto che questo contratto si applica a tutti i lavoratori che rientrano nelle caratteristiche della declaratoria », anche se ovviamente nel contempo « il dirigente socio rimane vincolato al rispetto dei patti associativi ».

Ed è proprio da questa chiara formulazione in ordine alla vincolatività dell'accordo che può trarsi spunto per alcune considerazioni conclusive. Tutto il sistema di relazioni industriali sviluppatosi nelle imprese cooperative, dall'affermarsi di una presenza sindacale all'evolversi della contrattazione autonoma, dimostra che il lavoro in cooperativa non può essere suscettibile di interpretazioni che lo riconducano semplicemente agli schemi tradizionali del lavoro associato e del

⁽²⁰⁾ Vedi in tal senso Grandi, *op. cit.*, 75; GHEZZI, ROMAGNOLI, *Il diritto sindacale*, Zanichelli, Bologna, 1982, 90-91; CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, *Diritto del lavoro. I. Il diritto sindacale*, Utet, Torino, 1983, 97.

lavoro subordinato. Certo, in termini tecnici tutta la dinamica sindacale fin qui esplorata non avrebbe senso, non si spiegherebbe se, accanto alla qualità di socio, al cooperatore non dovesse riconoscersi la contemporanea condizione di lavoratore dipendente. Di qui l'inattendibilità della giurisprudenza di Cassazione cui si è fatto più volte riferimento. I contratti collettivi, da ultimo anche quello dei dirigenti, dimostrano *ad abundantiam* che non in via residuale od eccezionale, né solo in virtù di un procedimento analogico, bensì di regola, la normativa laburistica costituisce una fonte, ancorché non esclusiva, regolatrice della condizione del cooperatore di lavoro.

Si tratta allora di lavoro parasubordinato? Questo è fuor di dubbio a mente dell'art. 409, n. 3, c.p.c., ma si tratta di una definizione che non coglie tutta l'originalità del lavoro cooperativo. Esso fa ormai sicuramente parte del capitolo dei nostri manuali dedicato ai rapporti speciali. In questo caso però il carattere di specialità non è addebitabile all'esistenza di un'organica disciplina legislativa *ad hoc* (così come avviene per l'apprendistato, il lavoro a domicilio, quello familiare, ecc.) od alla circostanza che l'applicabilità anche dei più generali principi lavoristici debba subordinarsi all'emanazione di un'apposita normativa. Qui la particolarità consiste nel fatto che la regola di generale riferibilità della legislazione posta a tutela del lavoro subordinato subisce alcune eccezioni, anche rilevanti, laddove deve ammettersi la prevalenza della disciplina societaria (o comunque delle clausole statutarie afferenti alla condizione di socio).

Le imprese cooperative sono oggi soggette a profonde trasformazioni e devono affrontare le difficili sfide del mercato. Molti miti del passato sono caduti ed hanno fatto posto a nuove realtà. Il caso dei dirigenti ne è eloquente dimostrazione. Ma resta immutata l'anima dell'esperienza cooperativa: la mutualità, quella mutualità che significa costante ricerca del miglioramento delle condizioni di lavoro. Da questa regola occorre non discostarsi mai e questo vale sia per il movimento cooperativo sia per quello sindacale. Diversamente si calpestebbe una tradizione storica che è ormai patrimonio di tutti.