

379
15

Sent. 379 / 15



TRIBUNALE DI PARMA

- Sezione Lavoro -

Nelle cause riunite nn. 1004/2014, n. 1006/2014, n. 1008/2014, n. 1058/2014, n. 1060/2014 e n. 1062/2014 R.G.L.

R.S. 379 / 15

Cron.....

promosse in opposizione ad atto di precetto da:

LEADER SERVICE Soc. Coop.a r.l. – con gli avv.ti Francesco Gismondi, Giorgio Pagliari e Matteo Soncini;

- opponente -

contro

DURDICA BUSNOVAC, ROSELLA TORRI, ZAIRA VALVERDE SOTELO, FATHIA DINAR, VINCENZA GIMMELLI e JANET EDET JAMES - con gli avv.ti Luciano Petronio, Mauro Mazzoni e Matteo Petronio;

- opposte -

All'udienza del 26 novembre 2015, sono comparsi i procuratori delle parti, i quali insistono nei rispettivi scritti e discutono la causa.

IL GL

Dato atto di quanto sopra, al termine della discussione, decide la causa come da dispositivo ed emette la seguente

Sentenza

pubblicandola mediante lettura del dispositivo e della motivazione alla presenza delle parti:

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

IL TRIBUNALE DI PARMA

in funzione di giudice unico per le controversie da trattarsi col rito del lavoro, in persona del Dr. Roberto Pascarelli, definitivamente pronunciando, ai sensi degli artt. 281 sexies e 429 c.p.c.

OSSERVA

Leader Service soc. coop., con separati ricorsi, adiva il Tribunale di Parma in funzione di Giudice del lavoro, chiedendo l'accoglimento delle seguenti conclusioni:

“Voglia l'Ill.mo Giudice adito, previa sospensione dell'esecuzione e dell'efficacia esecutiva del titolo, anche inaudita altera parte: 1. disapplicare ogni atto amministrativo ostativo ivi compresa la diffida accertativa emessa dalla DTL di Parma in atti; 2. dichiarare che la Leader Service nulla deve alla precettante in forza della diffida ex art.12 del D.lgs. 124/04, in quanto tale credito è inesistente e comunque estinto e conseguentemente dichiarare l'inefficacia, illegittimità e invalidità del precetto in atti ex adverso notificato. 3. con vittoria di spese, diritti ed onorari.”

Si costituivano in giudizio le resistenti chiedendo respingersi i ricorsi, sull'assunto della loro infondatezza in fatto ed in diritto.

Dopo la comparizione personale delle parti, lo scrivente Giudice disponeva la riunione dei procedimenti ed, esperito con esito negativo il tentativo di conciliazione, fissava per la discussione delle controversie l'odierna udienza, concedendo, su richiesta delle parti, termine sino al 03/11/2015 per il deposito di eventuali note conclusionali.

Tanto premesso circa lo svolgimento delle cause qui riunite, rileva il Tribunale, che le domande proposte dalla società ricorrente appaiono infondate e, pertanto, devono essere respinte.

La ricorrente fonda le proprie domande sulla propria iscrizione alla UNCI (Unione Nazionale Cooperative Italiane) e lamenta il fatto che la Direzione territoriale del Lavoro di Parma la abbia diffidata, con le diffide accertative in atti, sulle quali si basano i precetti opposti, a corrispondere alla proprie dipendenti, odierne convenute, un trattamento economico stabilito da un CCNL diverso da quello in concreto applicato (in quanto era stato applicato il contratto collettivo multiservizi sottoscritto da UNCI-FESICA-CONFSAL, in luogo di quello, a dire della DTL di Parma, dovuto, sottoscritto



da Confetra, Conftrasporto, Anita, ANCST Legacoop, Confartigianato da una parte e CGIL, CISL e UIL dall'altra).

A tale proposito, si deve rilevare come l'art. 7, comma 4, del D.L. n. 248/2007, convertito, con modificazioni, nella legge n. 31/2008, stabilisce che "fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria, applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge n. 142/2001, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria".

Sul punto la Corte Costituzionale con sentenza 26.3.2015, n. 51, decidendo circa la legittimità costituzionale dell'art. 7, comma 4 del D.L. n. 248/2007, convertito, con modificazioni, dall'art. 1, co.1 della L. n. 31/2008, sulla scorta della ordinanza di rimessione del Tribunale di Lucca in ordine alla applicazione del "CCNL multiservizi stipulato da UNCIFESICA- CONFSAL", in luogo di quello sottoscritto da Confetra, Conftrasporto, Anita, ANCST Legacoop, Confartigianato da una parte e CGIL, CISL e UIL dall'altra, per quanto riguarda i trattamenti economici riconosciuti ai propri dipendenti (e, quindi, decidendo un caso identico a quello che ci occupa) – ha rigettato la proposta questione di legittimità, confermando la piena validità dello "art. 7, comma 1, del d.l. n. 248 del 2007 ... (che) richiama i ... contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative" (che sono, in tale settore merceologico, Confetra, Conftrasporto, Anita, ANCST Legacoop, Confartigianato da una parte e CGIL, CISL e UIL dall'altra), "e più precisamente i trattamenti economici complessivi minimi ivi previsti, quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere al socio lavoratore, ai sensi dell'art. 36". La sentenza prosegue affermando che "l'articolo censurato si propone di contrastare forme di competizione salariale al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che, da tempo, ritiene conforme ai

requisiti della proporzionalità e della sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi firmati da associazioni comparativamente più rappresentative”.

Il Tribunale di Lucca aveva sollevato una questione di legittimità costituzionale della norma in esame per una presunta violazione dell'art. 39 della Costituzione in quanto nell'imporre al giudice di applicare al socio lavoratore di una società cooperativa un trattamento retributivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di settore stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, pur in presenza di una pluralità di fonti collettive, in assenza di una previa valutazione, ex art. 36 della Costituzione, del contratto collettivo applicato dalla società cooperativa, vi sarebbe stata una indebita estensione dell'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi stipulati da alcune associazioni sindacali.

La questione, sotto l'aspetto prettamente operativo, ha interessato gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro e la stessa Amministrazione centrale, più volte censurati da datori di lavoro e associazioni che, nel settore, hanno fatto riferimento al contratto UNCI – Confsal, piuttosto che a quello sottoscritto da AGCI, Confcooperative, Legacoop – CGIL, CISL e UIL.

La norma oggetto di impugnativa trae origine da un protocollo ministeriale del 2007 nel quale l'Esecutivo aveva preso l'impegno di contrastare, in un settore particolarmente a rischio, che accordi sottoscritti da associazioni di non accertata rappresentatività, andassero a ledere la nozione di retribuzione sufficiente ex art. 36 Cost., secondo l'interpretazione fornita dalla giurisprudenza in collegamento con l'art. 2099 c.c. .

Il Dicastero del Lavoro, sulla base delle previsioni contenute nella disposizione oggetto di censura, ha provveduto, negli anni, ad una intensa attività ispettiva nel settore della cooperazione, provvedendo, in moltissimi casi, ad emanare diffide accertative per crediti patrimoniali ex D.L.vo n. 124/2004, sulla scorta del fatto che in molte imprese cooperative non venivano rispettati i parametri retributivi previsti dalla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La risposta della Consulta ha precisato che la norma impugnata si inserisce in un contesto normativo che trova la propria origine fondante nella legge n. 142/2001 ove il

Legislatore si è posto l'obiettivo di tutelare, sulla scorta di indirizzi giurisprudenziali e dottrinari, nella forma più ampia possibile, i soci che, oltre quello associativo, hanno sottoscritto con l'impresa anche un ulteriore rapporto di natura subordinata (art. 1, comma 3).

L'art. 7, comma 4, della legge n. 31/2008, non ha, assolutamente, afferma la Corte, l'obiettivo di assicurare una efficacia *erga omnes* al contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ma soltanto quello (nel rispetto della libertà sindacale tutelata dalla nostra Carta fondamentale), attraverso il recepimento dei trattamenti economici applicati alla maggior parte dei soci lavoratori interessati, di definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico da corrispondere secondo la previsione dell'art. 36 della Costituzione, pur nella provvisorietà (indefinita) dell'art. 7 che fa riferimento "alla completa attuazione delle normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative".

Ciò che il Legislatore ha voluto, giustamente, evitare sono state forme di "dumping economico" con competizioni salariali al ribasso in un settore a forte rischio di elusione per la problematicità delle operazioni di alcune prestazioni lavorative e per la "marginalità sociale" di molti prestatori di lavoro (soggetti extra comunitari o scarsamente professionalizzati) i quali, sovente, quasi a loro insaputa, sono associati all'impresa.

Pertanto, del tutto legittimamente la circolare del Ministero del Lavoro n. 10310 dell'1.6.2012 ha precisato che per il settore delle pulizie "l'unico contratto da prendere come riferimento...è il contratto collettivo nazionale sottoscritto da CGIL, CISL e UIL/AGCI, Legacoop, Confcooperative"; il ricorso avverso la suddetta circolare è stato respinto dal TAR Lazio, che ha precisato che "in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali è quella stabilita dai contatti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria". Pertanto, ancorché la controversia trattata non metta in discussione la maggiore rappresentatività delle organizzazioni sindacali ricorrenti (UNCI e CONFSAL), ciò che continua a non essere

adeguatamente supportato da idonea prova è che le stesse siano anche "comparativamente più rappresentative nella categoria", secondo la normativa vigente, con la conseguenza di non poter ritenere preferibile il contratto collettivo dalle stesse stipulato ai fini dell'individuazione della base imponibile contributiva.

Per questi motivi, assorbenti rispetto ad altro aspetto della vertenza, le domande proposte dalla società ricorrente devono essere integralmente respinte.

Le spese di lite, liquidate come da dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

disattesa ogni ulteriore, istanza, domanda ed eccezione così decide:

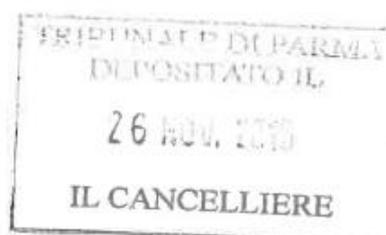
1) respinge i ricorsi proposti dalla società opponente, confermando, per l'effetto, che Leader Service Società Cooperativa è tenuta al pagamento della somma di € 1.929,00# in favore della sig.ra Durdica Busnovac, di € 1.938,23# in favore della sig.ra Rosella Torri, di € 1.806,34# in favore della sig.ra Zaira Valverde Sotelo, di € 1.721,27# in favore della sig.ra Fathia Dinar, di € 929,35# in favore della sig.ra Vincenza Gimmelli e di € 1.327,18# in favore della sig.ra Janet Edet James, dovute loro, al lordo di ritenute previdenziali e fiscali, per i titoli di cui alle premesse delle rispettive memorie difensive, oltre rivalutazione monetaria (da determinarsi ai sensi degli artt. 429, 3° comma c.p.c. e 150 disp. att. al c.p.c.) ed interessi legali dalle singole scadenze al saldo;

2) condanna, infine, la società opponente, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, al pagamento delle spese di lite, liquidate in € 1.735,00 per la fase di studio delle cause qui riunite; in € 740,00 per la loro fase introduttiva ed in € 1.540,00 per la relativa fase decisoria, avuto riguardo ai parametri di cui al D.M. 55/2014, oltre al 15% rimborso forfettario spese generali, IVA e CPA che seguono come per legge.

Parma, 26 novembre 2015

IL GIUDICE DEL LAVORO

Dr. Roberto Pascarelli



UFFICIO AMMINISTRATIVO
2015/11/26/15