

Cooperative e dintorni n. 12/2018

Il regolamento del lavoro dei soci nelle cooperative di lavoro

di Marco Bellumore – responsabile Area vigilanza 2 DTL di Varese¹ e revisore di società cooperative

L'adozione da parte delle cooperative di lavoro del regolamento ex [articolo 6](#), L. 142/2001, disciplinante le tipologie dei rapporti di lavoro stipulabili con i soci, rappresenta un adempimento di particolare rilevanza, la cui predisposizione è anche occasione di crescita e di valorizzazione dello spirito mutualistico. Il regolamento, infatti, permette di disciplinare alcuni aspetti del rapporto di lavoro dei soci che ne possano consentire una gestione il più coerente possibile con le norme, cogliendo al contempo le opportunità che le stesse offrono in termini di flessibilità nel perseguimento dello scopo sociale della cooperativa.

La potestà regolamentare delle società cooperative

La potestà regolamentare delle società cooperative trova fondamento nell'[articolo 2521](#), ultimo comma, cod. civ., a norma del quale le stesse possono adottare regolamenti volti a determinare i criteri e le regole riguardanti lo svolgimento dell'attività mutualistica fra la società e i soci.

In realtà, già prima della riforma del diritto societario² che ha riscritto il predetto articolo del codice civile, lo strumento del regolamento era utilizzato per disciplinare i rapporti con i soci in ordine a modalità, condizioni e criteri di esecuzione dei rapporti di scambio mutualistico (conferimento di beni, lavoro e servizi da parte dei soci ovvero acquisti di beni o fruizione dei servizi offerti dalla cooperativa). La novità derivante dall'attuale versione dell'articolo 2521, cod. civ., è rappresentata dal fatto che, se in precedenza gli atti regolamentari trovavano fondamento in un'eventuale previsione statutaria che legittimava la compagine sociale a disciplinare alcuni aspetti del rapporto societario, ora la loro validità e importanza è accresciuta per il fatto di trovare fondamento in una previsione normativa.

I regolamenti rappresentano, pertanto, uno strumento facoltativo per la disciplina dei rapporti societari, fatta eccezione per 2 fattispecie per le quali l'adozione di un regolamento è obbligatoria in forza di specifiche norme che richiedono apposita regolamentazione:

¹ Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

² La riforma del diritto societario è stata attuata mediante i D.Lgs. 5/2003 e 6/2003, entrati in vigore il 1° gennaio 2004, che hanno modificato la disciplina delle società di capitali e delle società cooperative. In particolare, il D.Lgs. 6/2003 ha apportato sostanziali modifiche alla disciplina delle cooperative, innovandone in profondità le caratteristiche strutturali e funzionali.

- i rapporti con i soci lavoratori delle cooperative di lavoro (L. 142/2001);
- le modalità di raccolta, gestione e rimborso dei prestiti da soci (D.Lgs. 385/1993).

Finalità del regolamento nelle cooperative di lavoro

Nelle cooperative di lavoro, l'adozione del regolamento è prevista dall'[articolo 6](#), L. 142/2001, con la finalità di individuare le tipologie dei rapporti di lavoro che si intendono instaurare con i soci lavoratori, in adempimento dello scambio mutualistico.

È appena il caso di ricordare che in tali tipologie di cooperative il socio stabilisce, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali: il socio di fatto incorpora contemporaneamente sia le caratteristiche del lavoratore sia quelle dell'imprenditore. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale, nonché gli altri effetti giuridici.

Ambito di applicazione

Uno degli aspetti da puntualizzare concerne l'individuazione delle cooperative tenute all'adozione del regolamento ex [articolo 6](#), L. 142/2001. A tal fine, facendo riferimento all'[articolo 1](#), L. 142/2001, che definisce il campo di applicazione della stessa, si può affermare che l'obbligo di adottare il regolamento sussiste solo per le cooperative in cui il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione lavorativa del socio.

A ulteriore conferma, con la [circolare n. 34/2002](#) il Ministero del lavoro, nell'illustrare i contenuti della L. 142/2001, precisa che

“la legge si rivolge a tutte le cooperative di lavoro, operanti in diversi settori economici, in quanto ciò che assume un ruolo centrale è il rapporto mutualistico avente ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio”.

Con successiva [nota n. 6122/2006](#), il Ministero è tornato sulla questione esplicitando in maniera più puntuale che l'obbligo del regolamento sussiste solo per le cooperative che abbiano come oggetto della prestazione un'attività lavorativa resa dal socio.

A tal fine, pertanto, è necessario prioritariamente individuare nello statuto lo scopo sociale che si intende perseguire con l'adesione alla cooperativa, tenendo presente che in quelle di lavoro lo scopo è

rappresentato dall'offrire occasioni di lavoro ai propri soci, possibilmente alle migliori condizioni di mercato. È il caso di ricordare che lo scopo sociale non va confuso con l'oggetto sociale, che rappresenta invece l'attività o le attività che si intende svolgere per perseguire lo scopo sociale.

Così, mentre nelle cooperative di utenza (ad esempio le cooperative di consumo) i rapporti di lavoro che la cooperativa instaura sono meramente strumentali al perseguimento dell'oggetto, e come tali non differiscono dalla generalità dei rapporti di lavoro instaurati per le stesse mansioni da una società di altro tipo, nelle cooperative di lavoro, dove lo scopo che viene perseguito è quello di fornire occasioni di lavoro ai soci, il rapporto che si instaura fra soci e cooperativa non è strumentale al raggiungimento dello scopo, ma diviene parte integrante dello scambio mutualistico.

Approvazione e deposito

Non sono previsti termini particolari entro i quali adottare il regolamento, ma va da sé che lo stesso deve essere adottato prima dell'inizio dell'attività lavorativa dei soci e la sua entrata in vigore deve essere contestuale o successiva all'approvazione.

L'atto regolamentare, predisposto dall'organo di amministrazione della cooperativa, deve essere approvato dall'assemblea dei soci con le maggioranze previste per le assemblee straordinarie³ e consegnato a tutti i soci, o almeno messo a disposizione degli stessi, non solo in virtù del principio di trasparenza che deve caratterizzare gli enti cooperativi, ma anche perché in esso vi è una parte rilevante della disciplina del rapporto di lavoro.

La mancata adozione del regolamento non comporta sanzioni di alcuna natura, ma impedisce alla cooperativa di:

- inquadrare i propri soci con un rapporto di lavoro diverso da quello subordinato (Ministero del lavoro, [circolare n. 10/2004](#));
- deliberare l'adozione di piani di crisi aziendale;
- approvare piani di avviamento dell'attività per nuove categorie;
- deliberare la sospensione del rapporto di lavoro⁴.

Da tenere presente che la mancata adozione del regolamento, rilevata in sede di revisione ordinaria, può esporre la cooperativa alle pesanti conseguenze previste per il caso di irregolare

³ Articolo 2521, ultimo comma, cod.civ..

⁴ Ministero del lavoro, [interpello n. 1/2013](#).

funzionamento degli organi sociali ([articolo 2545-sexiesdecies](#), cod. civ.), con la revoca degli amministratori da parte dell'autorità governativa e l'affidamento della gestione della società a un commissario.

Il regolamento deve essere depositato entro 30 giorni dall'approvazione presso la DTL, oggi ITL, competente per territorio rispetto alla sede legale dell'ente cooperativo, per dare la possibilità all'organo ispettivo, in fase di ispezione, di verificare la rispondenza delle condizioni regolamentari con quelle concretamente applicate.

A tal proposito, si rendono necessarie 2 considerazioni.

La prima rappresenta, in realtà, una criticità: il deposito all'ITL del luogo ove la cooperativa ha la sede legale, unito all'unicità della posizione contributiva e assicurativa, pure aperte solitamente presso le rispettive sedi Inps e Inail del luogo ove l'ente ha sede legale, impediscono una piena "tracciabilità" dei movimenti della cooperativa sul territorio, impedendo di fatto agli organi ispettivi un'incisiva attività di vigilanza nei confronti degli enti cooperativi, che spostano lo svolgimento della propria attività in altre Province. A tale stato di cose potrebbe ovviarsi imponendo agli enti cooperativi specifico onere di comunicazione all'ITL nel cui territorio intende operare, con indicazione dell'unità locale in cui sarà impegnato il proprio personale.

La seconda considerazione riguarda la natura e gli effetti del deposito presso l'ITL. Esso rappresenta un adempimento meramente formale, che non incide sulla validità dello stesso, che decorrerà comunque dalla data di approvazione o dalla diversa data che potrà essere stabilita, eventualmente, in sede di approvazione. In sede di deposito, peraltro, non è prevista alcuna operazione di verifica⁵ dei contenuti del regolamento da parte dell'ufficio che riceve l'atto, né da un punto di vista formale né sostanziale e, quindi, senza possibilità di rifiutarne il deposito; eventuali verifiche sono riservate esclusivamente in un'eventuale successiva revisione o ispezione straordinaria *ex* D.Lgs. 220/2002 (Ministero del lavoro, [circolare n. 34/2002](#))⁶.

⁵ I regolamenti possono essere oggetto di esame da parte degli osservatori sulla cooperazione, insediati presso ogni DTL (oggi ITL) in attuazione di quanto previsto nel [protocollo sulla cooperazione](#) sottoscritto in data 10 ottobre 2007 dal Mise, le associazioni di rappresentanza del movimento cooperativo e Cgil, Cisl e Uil, con la finalità di orientare l'attività di vigilanza. In tale ambito con [lettera circolare n. 5314/2016](#) il Ministero del lavoro, nel fornire indicazioni operative in materia di proceduralizzazione delle attività dell'osservatorio, ha da ultimo precisato che l'attività di vigilanza dovrà essere orientata per il 70% nei confronti delle cooperative che non applicano i Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e il 30% su quelle che, invece, applicano tali contratti.

⁶ In sede di revisione cooperativa vengono richiesti i dati relativi agli adempimenti riferibili alle cooperative nei cui confronti è applicabile la L. 142/2001, ossia a tutti quegli enti in cui l'adempimento del contratto sociale si concretizza nella prestazione lavorativa da parte del socio, prescindendo dalla categoria di iscrizione all'Albo delle società cooperative (produzione lavoro, trasporto, agricola, sociale, etc.). Il revisore dovrà verificare la correttezza delle tipologie dei rapporti di lavoro e la loro conformità al regolamento, senza che allo stesso siano richieste verifiche, peraltro richieste ad altri organi di vigilanza, in ordine all'effettiva prestazione lavorativa dei singoli soci (il revisore non avrebbe titolo, né poteri, per effettuare tali controlli), quanto, piuttosto, effettuare una verifica documentale di corrispondenza tra: a) il regolamento approvato dall'assemblea e le previsioni di cui all'articolo 6, L. 142/2001; b) i contratti stipulati con i soci e le previsioni del regolamento (in riferimento ai Ccnl in caso di lavoro subordinato, e quant'altro per le altre tipologie di prestazioni).

Il contratto collettivo di lavoro

Tra i contenuti obbligatori del regolamento, a norma dell'[articolo 6](#), comma 1, lettera a), L. 142/2001, vi è “il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato”.

La questione dell'individuazione del contratto collettivo da applicare è stata oggetto di accesi dibattiti, in quanto l'[articolo 3](#), comma 1, L. 142/2001, nel delineare il trattamento economico del socio lavoratore, stabilisce che

“le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine”.

Il tenore letterale della previsione normativa da ultimo riportata stimola alcune riflessioni.

La prima riguarda il fatto che, facendo la stessa riferimento alla contrattazione collettiva nazionale del settore e della categoria affine, di per sé stessa comporta, da un lato, che non vi sia possibilità di deroghe da parte della contrattazione decentrata, o comunque di minore livello, salvo che non vi siano contenute previsioni più favorevoli per il socio lavoratore, dall'altro, qualsiasi contratto di lavoro che possa definirsi “collettivo” e che abbia valenza sul territorio nazionale potrebbe essere idoneo a definire il trattamento economico del socio lavoratore.

La seconda riflessione concerne il criterio utilizzato dal Legislatore per individuare il Ccnl che fa riferimento al settore o alla categoria affine, criterio che contrasta con il principio generale affermatosi nel nostro ordinamento per i settori diversi da quello cooperativo, che si basa sull'adesione volontaria, espressa o tacita, da parte del datore di lavoro a uno o all'altro Ccnl; infatti, il ricorso al settore o categoria affine è utilizzato qualora si debba individuare il trattamento economico ex [articolo 36](#), Costituzione, nel caso non sia applicato alcun contratto, o qualora quello del Ccnl applicato risulti inadeguato.

La previsione di cui all'articolo 3, comma 1, L. 142/2001, per le ragioni sopra espresse, ha determinato nel tempo la “migrazione” di alcune cooperative verso Ccnl sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività, accompagnata magari dalla preventiva adesione alle medesime associazioni stipulanti, che prevedono minimi retributivi inferiori, favorendo così un fenomeno di “concorrenza al ribasso”.

Per contrastare tale fenomeno il Legislatore, in attuazione del [protocollo sulla cooperazione del 10 ottobre 2007](#)⁷, è intervenuto con il D.L. 248/2007, convertito dalla L. 31/2008, stabilendo che

“in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell’ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell’articolo 3, comma 1, L. 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”.

Tale previsione normativa, di fatto, ha sancito il superamento del disposto di cui all’[articolo 3](#), L. 142/2001, richiedendo che il Ccnl da adottare quale parametro di “congruità” del trattamento economico complessivo riservato ai soci lavoratori subordinati, laddove nella categoria ve ne siano più di uno, sia solo quello sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

In riferimento alla disposizione introdotta nel 2001, il Ministero del lavoro, con [lettera circolare n. 10310/2012](#), ha avuto modo di precisare in maniera inequivoca che

“sulla scorta della documentazione in possesso di questa Amministrazione, come elaborata dalla Direzione generale delle relazioni industriali e dei rapporti di lavoro, si fa presente che l’unico contratto da prendere come riferimento ai fini dell’individuazione della base imponibile contributiva ai sensi dell’articolo 1, L. 389/1989, come interpretato in via autentica ex articolo 2, comma 25, L. 549/1995, è il contratto collettiva nazionale sottoscritto da Cgil, Cisl e Uil/Agci, Legacoop, Confcooperative”.

Il Ministero prosegue, nella stessa nota, dando indicazioni operative al personale ispettivo perché

“laddove si riscontri l’applicazione di un diverso Ccnl da parte della cooperativa il personale di vigilanza dovrà procedere al recupero delle differenze retributive, mediante l’adozione di diffida accertativa”.

L’[articolo 7](#), comma 4, D.L. 248/2007, convertito nella L. 31/2008, ha superato anche il vaglio della Corte Costituzionale, che, chiamata a pronunciarsi sulla legittimità costituzionale dello stesso rispetto all’[articolo 39](#), Costituzione, con [sentenza n. 51/2015](#), ha concluso per l’infondatezza della questione di legittimità, argomentando che la norma impugnata

⁷ Il [protocollo sulla cooperazione](#) è stato sottoscritto il 10 ottobre 2007 da Ministero del lavoro, Mise, Agci, Legacoop, Confcooperative, Cgil, Cisl e Uil, in attuazione del protocollo su previdenza, lavoro e competitività (c.d. protocollo sul *welfare*) siglato da Governo e parti sociali il 23 luglio 2007. Con il protocollo sulla cooperazione le parti stipulanti, al fine di contrastare le cooperative “spurie” e il *dumping* contrattuale praticato attraverso l’applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni datoriali e sindacali di non accertata rappresentatività che prevedono trattamenti retributivi potenzialmente in contrasto con la nozione di retribuzione sufficiente ex articolo 36, Costituzione, hanno convenuto in particolare: a) la costituzione di appositi osservatori sulla cooperazione presso le DTL, con il compito di fornire elementi utili per l’attività di vigilanza; b) iniziative affinché le cooperative adottino trattamenti economici complessivi ai soci lavoratori subordinati “non inferiori a quelli previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali per ciascuna parte comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento”.

“lungi dall’assegnare ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative efficacia erga omnes, in contrasto con quanto statuito dall’articolo 39, Costituzione, mediante recepimento normativo degli stessi, richiama i predetti contratti, e più precisamente i trattamenti 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’articolo 36, Costituzione”.

A seguito della pronuncia della Corte Costituzionale, il Ministero del lavoro, con [lettera circolare n. 7068/2015](#), ha ribadito l’invito al personale ispettivo di procedere al recupero delle differenze retributive mediante diffida accertativa in caso di applicazione da parte della cooperativa di un diverso Ccnl rispetto a quello stipulato fra le organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

A questo punto, per una ragione di mera completezza, si impone un rapido accenno all’altra questione concernente la parte di Ccnl che la cooperativa è tenuta ad applicare. Sul punto, tenuto conto del combinato disposto degli articoli [3](#) e [6](#), comma 2, L. 142/2001, il Ministero del lavoro ha precisato che la cooperativa non ha l’obbligo di dare integrale applicazione ai Ccnl di categoria, ma ha solo l’obbligo di corrispondere ai soci lavoratori trattamenti economici complessivi⁸ non inferiori ai minimi stabiliti dai Ccnl stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative della categoria corrispondente alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori; laddove per trattamenti economici complessivi devono intendersi la totalità delle competenze cui i lavoratori avrebbero avuto diritto con l’applicazione del Ccnl comparativamente più rappresentativo⁹.

In sostanza, il regolamento può prevedere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto alle clausole di carattere normativo (ad esempio, allungamento del periodo di prova, articolazione dell’orario di lavoro, modalità di recupero di straordinari, modalità di godimento di ferie e permessi),

⁸ In tal senso si veda la [circolare del Ministero del lavoro n. 34/2002](#), laddove è fatto presente che “la contrattazione collettiva viene a costituire ormai, nelle cooperative, parametro di riferimento per valutare la congruità della retribuzione corrisposta ai soci e delle deliberazioni sociali che alle stesse fanno riferimento ... La retribuzione del socio lavoratore subordinato deve essere pari ai minimi contrattuali non solo per la retribuzione di livello (o tabellare o di qualifica) bensì per il trattamento complessivo ivi comprese, quindi, le voci retributive diverse (straordinario, festivo) e le retribuzioni parziali differite”. Si veda anche la [circolare n. 10/2004](#), laddove il Ministero del lavoro precisa che “al socio lavoratore inquadrato con rapporto di lavoro subordinato debba essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali non solo per quanto riguarda la retribuzione di livello (tabellare o di qualifica, contingenza, Edr), ma anche per quanto riguarda le altre norme del contratto che prevedono voci retributive fisse ovvero il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, a fronte delle prestazioni orarie previste negli stessi contratti di lavoro (orario contrattuale) ... Che per i soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato sussiste l’obbligo di applicazione di istituti normativi che la legge disciplina per la generalità dei lavoratori (Tfr, ferie, ecc.)”.

⁹ Si veda Tribunale di Torino, sentenza 21 giugno 2014, laddove il Tribunale statuisce che “al fine di stabilire se sia stata violata o meno in concreto tale disposizione di legge (articolo 7, comma 4, D.L. 248/2007, convertito in L. 31/2008) deve essere effettuato un raffronto tra retribuzione in atto e retribuzione prevista dal contratto stipulato da organizzazione comparativamente più rappresentativa, che tenga conto non solo degli elementi base della retribuzione, ma del complesso di essa, come del resto recita la stessa disposizione di legge. In sostanza il raffronto va fatto tra la totalità delle competenze percepite e la totalità delle competenze cui i lavoratori avrebbero avuto diritto con l’applicazione del contratto comparativamente più rappresentativo”.

restando invece inderogabile in senso peggiorativo la disciplina contrattuale attinente al trattamento economico minimo di cui all'[articolo 3](#), comma 1, L. 142/2001.

Alla luce di quanto sopra esposto si potranno avere le seguenti ipotesi:

- assenza del Ccnl sottoscritto dalle associazioni nazionali del movimento cooperativo (Agci, Confcooperative, Legacoop): la cooperativa dovrà identificare il Ccnl di riferimento rifacendosi al Ccnl del settore privato più affine per dimensione aziendale (industria, Api, artigianato, etc.) e per l'attività svolta dalla cooperativa, purché sottoscritto dalle associazioni datoriali e dalle OO.SS comparativamente più rappresentative;
- cooperativa aderente a una delle associazioni del movimento cooperativo (Agci, Confcooperative, Legacoop): la cooperativa dovrà applicare il Ccnl di categoria sottoscritto dall'associazione cui aderisce; obbligo esteso sia alla parte economica sia a quella normativa;
- cooperativa non aderente ad alcuna delle associazioni del movimento cooperativo (Agci, Confcooperative, Legacoop): la cooperativa dovrà applicare il Ccnl di categoria sottoscritto dalle associazioni del movimento cooperativo e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore; obbligo, peraltro, limitato al trattamento economico complessivo non inferiore ai minimi definiti dal suddetto Ccnl.

Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci

L'[articolo 6](#), comma 1, lettera b), L. 142/2001, stabilisce che il regolamento interno debba indicare le

“modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato”.

La disposizione normativa in parola va interpretata nel senso che, una volta illustrata l'organizzazione aziendale della cooperativa, per ogni articolazione della stessa dovranno essere illustrate le modalità con cui saranno svolte le prestazioni lavorative dei soci destinati a essa, cosicché l'astratta modalità di svolgimento della prestazione lavorativa diviene parametro di riferimento vincolante nella scelta della tipologia di contratto di lavoro che si andrà a stipulare con ogni singolo socio.

Cosa diversa, chiaramente, è la verifica in concreto del tipo negoziale riferito al singolo socio, per la quale varranno le regole generali sul controllo del tipo negoziale, così come si è conformato nel concreto suo esplicarsi. Se, infatti, la volontà negoziale contrasta con la dinamica del rapporto, è a quest'ultima che deve farsi riferimento per le imputazioni del tipo contrattuale.

Normativa applicabile ai soci non subordinati

A norma dell'[articolo 6](#), comma 1, lettera c), L. 142/2001, nel regolamento devono essere richiamate le normative vigenti per i contratti diversi da quello subordinato. Trattandosi di diverse tipologie di rapporto, per quanto il novero sia stato drasticamente ridotto dal D.Lgs. 81/2015 in tema di riordino dei contratti, e di normative soggette a continue modifiche, è opportuno, fatta un'elencazione delle singole tipologie contrattuali, procedere a una previsione generica che preveda l'applicazione delle normative vigenti.

Piano di crisi aziendale

Tra i contenuti obbligatori del regolamento interno vi è l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare all'occorrenza un piano di crisi aziendale (articolo 6, comma 1, lettera d, L. 142/2001).

Il piano di crisi aziendale è uno strumento di natura prettamente endo-societaria – in quanto non è prevista la partecipazione di altri soggetti esterni (organizzazioni sindacali) e di alcun avallo sindacale¹⁰ – sulla base del quale i soci, riuniti in assemblea, decidono le soluzioni da adottare per far fronte alle difficoltà emergenti e preservare la situazione economica della società. La predisposizione del piano di crisi aziendale deve, per quanto possibile, essere finalizzato a salvaguardare i livelli occupazionali e deve prevedere:

- la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui all'[articolo 3](#), comma 2, lettera b, L. 142/2001 (i ristorni);
- il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
- l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi di cui alla lettera d, forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

Alcune precisazioni si rendono necessarie. Rispetto al divieto di distribuzione di utili è da ritenere che lo stesso riguardi i lavoratori di eventuali settori produttivi della cooperativa non interessati dalla crisi, atteso che una tale previsione sarebbe altrimenti superflua, perché una cooperativa in crisi difficilmente avrà la possibilità di ripartire utili e/o ristorni e, comunque, quandanche l'involuzione dell'andamento della gestione non abbia ancora prodotto una perdita di esercizio, è prudente non procedere ad alcuna

¹⁰ [Interpello n. 7/2009](#), nel quale il Ministero del lavoro, nel fornire indicazioni in ordine alle condizioni necessarie per ricorrere a tale strumento, ne delinea le differenze con la disciplina di cui alla L. 223/1991, in parte abrogata dal D.Lgs. 148/2015, cui comunque anche le società cooperative possono ricorrere.

distribuzione di eventuali avanzi di gestione e destinare gli stessi a riserva per fronteggiare le difficoltà future.

Per quanto riguarda le forme di apporto economico dei soci è da tener presente che lo stesso può consistere nel conferimento di parte della retribuzione, con conseguente riduzione della stessa anche sotto il minimo prescritto, in conformità con quanto previsto dall'[articolo 6](#), comma 2, L. 142/2001, che, nello stabilire il principio generale dell'inderogabilità *in pejus* del trattamento economico minimo di cui all'[articolo 3](#), comma 1, L. 142/2001, prevede esplicitamente alcune eccezioni, tra cui proprio quelle conseguenti alla deliberazione del “piano di crisi aziendale”¹¹. In particolare, l'assemblea potrà deliberare, per esempio, la soppressione delle mensilità aggiuntive, delle maggiorazioni per lavoro straordinario, delle integrazioni dei trattamenti previdenziali e assistenziali, apporti da parte dei soci lavoratori in termini di ore di lavoro gratuito predeterminate, disponibilità alla flessibilità temporale nelle prestazioni lavorative.

Sull'argomento, si segnala la recente sentenza della Corte di Cassazione [n. 19096/2018](#), nella quale la Suprema Corte, nel pronunciarsi sul quesito se, nell'ambito del piano di crisi, l'ente cooperativo possa prevedere la riduzione delle retribuzioni al di sotto del trattamento minimo, previsto per prestazioni analoghe dai Ccnl del settore o della categoria affine, enuncia alcuni importanti principi in merito ai rapporti tra la cooperativa in stato di crisi e i propri soci lavoratori.

La risposta della Corte è positiva, ma solo in relazione alla temporaneità dello stato di crisi che legittima gli interventi derogatori individuati dall'articolo 6, comma 2, L. 142/2001, temporaneità che è stata ritenuta rilevante ai fini della possibilità di deliberare riduzioni retributive nell'ambito di una crisi aziendale.

La deliberazione che prevede la riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi del socio lavoratore, e forme di apporto anche economico da parte di questi, in deroga al principio generale del divieto di incidenza *in pejus* del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, è condizionata alla necessaria temporaneità dello stato di crisi e, quindi, all'essenziale apposizione di un termine finale ad esso.

Secondo la Corte, al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, la deliberazione del “piano di crisi aziendale” deve contenere elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare:

- l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge;
- la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi;

¹¹ Si veda Ministero del lavoro, [interpello n. 7/2009](#).

– uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame.

In tal senso si era già pronunciato anche il Ministero del lavoro con il già citato [interpello n. 7/2009](#), che, in relazione alla possibilità di richiedere ai soci forme di apporto economico che possono consistere anche nel conferimento di una parte della retribuzione, richiama la necessità che gli organi societari procedano con trasparenza, con apposita delibera assembleare, garantendo nel contempo una corretta informazione preventiva a tutti i soci lavoratori in merito agli effetti retributivi dell'adozione della delibera del piano di crisi.

Nell'ottica della richiamata necessità di trasparenza, pertanto, è opportuna un'apposita previsione nel regolamento in cui siano indicati, sulla base di dati oggettivi, gli indicatori economico-finanziari sulla base dei quali è rilevabile lo stato di crisi: risultato d'impresa, fatturato, risultato operativo, indebitamento etc..

Dopodiché, nel momento in cui la situazione di crisi si dovesse concretizzare, sarà necessario adottare una delibera assembleare che abbia natura e carattere di eccezionalità e che si colleghi all'oggettiva e riconoscibile situazione di crisi; in essa devono essere indicati elementi adeguati e sufficienti a far emergere: l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge; la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi; uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi previsti.

Da tenere presente che, durante il piano di crisi, ed esclusivamente per il periodo di durata dello stesso, pur potendosi operare delle riduzioni delle retribuzioni ai lavoratori, non si applica il principio dell'adeguamento delle stesse ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva, e l'obbligazione contributiva andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto, tuttavia, del minimale contributivo di cui all'[articolo 1](#), comma 2, D.L. 338/1989¹².

Sospensione dell'attività lavorativa

Una delle criticità riguardanti l'operatività delle società cooperative riguarda la distribuzione del lavoro tra i soci e, in particolare, le modalità con le quali è possibile fronteggiare le eventuali situazioni di carenza di lavoro.

¹² Ministero del lavoro, [interpello n. 48/2009](#).

Per affrontare tale problematica è necessario tenere presente l'[articolo 1](#), comma 2, lettera d), L. 142/2001, laddove è previsto che i soci lavoratori

“mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa”,

nonché quanto sostenuto dal Ministero del lavoro con la [nota n. 2598/2012](#)¹³, secondo cui anche per le società cooperative vige l'obbligo di garantire ai propri soci lavoratori, con cui abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro pattuito all'atto dell'assunzione e, conseguentemente, le eventuali riduzioni di orario al di sotto delle soglie contrattuali nei confronti dei soci lavoratori necessitano sempre di un accordo sindacale, perché altrimenti si è in presenza di una fattispecie impropria di lavoro a chiamata e, quindi, di una riduzione unilaterale dell'orario di lavoro, inammissibile nel nostro ordinamento giuridico.

Su tali premesse, il Ministero è intervenuto¹⁴ specificando che rientra tra le prerogative del regolamento interno anche quella di prevedere la sospensione dei rapporti di lavoro, con conseguente sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, ossia prestazione lavorativa da una parte e corresponsione della retribuzione dall'altra, quando si palesino riduzioni dell'attività lavorativa dovute a causa di forza maggiore o di circostanze oggettive, ovvero di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, tali da richiedere interventi di ammortizzatori sociali.

Considerata la delicatezza della questione, il Ministero impone alcune condizioni, in ossequio ai principi di trasparenza e parità di trattamento dei soci lavoratori, per le cooperative che vogliano ricorrere all'istituto della sospensione del rapporto di lavoro; nello specifico, il regolamento deve:

– indicare in modo specifico le cause che legittimano la sospensione temporanea dell'attività lavorativa e le relative modalità di utilizzo che, di volta in volta, devono essere deliberate dal CdA o da chi abbia titolo secondo statuto; non ci si può limitare a previsioni generiche, perché si vuole impedire di attribuire un'eccessiva discrezionalità in capo al CdA;

¹³ Il Ministero del lavoro aveva risposto a una propria articolazione territoriale in relazione alla stabilità di orario dei soci lavoratori delle cooperative di lavoro a fronte della prassi, in vigore nel movimento cooperativo, di prevedere l'istituto della sospensione come alternativa al licenziamento per la soluzione di difficoltà temporanee che non siano necessariamente collegate a piani di crisi aziendali. Sull'argomento si veda anche la nota del Ministero del lavoro n. 14886/2013.

¹⁴ Si veda l'[interpello n. 1/2013](#), nel quale, tra l'altro, il Ministero ritiene l'istituto della sospensione dei rapporti di lavoro coerente al già citato articolo 1, comma 2, lettera d), L. 142/2001, che subordina le occasioni di lavoro per i soci lavoratori alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la propria cooperativa.

– individuare le condizioni che consentano, nel periodo di sospensione delle reciproche prestazioni, un equilibrato utilizzo della forza lavoro della cooperativa mediante criteri di turnazione e rotazione del personale delle unità produttive coinvolte.

I ristorni

Nel regolamento interno è possibile anche disciplinare l'istituto del ristorno, compatibilmente e a ulteriore specificazione e dettaglio delle previsioni statutarie, necessariamente caratterizzate da formulazioni generiche. La riforma del diritto societario (D.Lgs. 6/2003) dispone, infatti, che gli atti costitutivi delle cooperative debbano determinare *“i criteri di ripartizione dei ristorni proporzionatamente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici”*.

Il ristorno è l'istituto giuridico attraverso il quale si realizza la mutualità, cioè si compendia il vantaggio economico per il socio, commisurato al grado di partecipazione di questi alla vita e attività della cooperativa. In pratica le cooperative, in caso di positivi risultati di gestione, potranno restituire ai propri soci determinate somme di denaro, realizzando, pertanto, in modo migliore, il proprio scopo mutualistico a beneficio dei soci stessi.

Alla luce di quanto evidenziato, è necessario evidenziare, però, che non sussiste in ogni caso un diritto soggettivo del socio all'attribuzione del ristorno, in quanto lo stesso deriva dall'andamento economico della società e dalla volontà dell'assemblea, la quale potrebbe comunque, in caso di positivo risultato, deliberare di non attribuire ristorni ai soci, bensì di accantonare l'intero risultato economico alle riserve indivisibili, in previsione di investimenti futuri o di futuri accadimenti aziendali.

L'attribuzione dei ristorni ai soci dovrà soggiacere ad alcuni criteri e limitazioni.

Il primo limite è dato dal pareggio di bilancio: non si ritiene ammissibile l'erogazione di ristorni che causino, al netto delle imposte di competenza, la chiusura del bilancio in perdita, in quanto in tal caso si verrebbe a configurare un'indebita attribuzione di patrimonio ai soci.

Il secondo limite è dato dalle esigenze di garantire la c.d. “continuità aziendale” e di rispettare il principio della prudenzialità, che deve informare l'attività degli amministratori. In pratica non sarebbe corretto distribuire ai soci “sino all'ultimo euro”, ma si dovrebbero sempre tenere presente le esigenze della società, che dovrà perdurare nel tempo ed essere in grado, anche negli esercizi futuri, di garantire il conseguimento dello scopo mutualistico: in quest'ottica i ristorni non potranno andare a discapito dei prudenziali accantonamenti ai fondi rischi e oneri (se determinati) o, più genericamente, alle riserve indivisibili, con la parziale agevolazione dell'[articolo 12](#), L. 904/1977.

Il terzo limite è posto dall'inammissibilità di distribuire, quali ristorni ai soci, i risultati netti che non derivano dall'attività posta in essere con i soci stessi, bensì quelli derivanti dall'attività svolta con i terzi: in tal caso si riterrebbe opportuno accantonare gli utili derivanti da tali attività alle riserve indivisibili. L'ultimo limite è quello tipico delle cooperative di lavoro, previsto dall'[articolo 3](#), comma 2, lettera b), L. 142/2001, in base al quale il ristorno da distribuire non può superare il 30% dei trattamenti retributivi complessivi di cui all'articolo 3, comma 1, lettera b), L. 142/2001.

Il ristorno, se relativo a soci lavoratori subordinati, non costituirà base imponibile per l'applicazione dei contributi previdenziali e assicurativi.

Nel caso gli amministratori decidessero di ripartire ristorni, preventivamente dovranno essere individuati i criteri per la determinazione degli importi da erogare; i criteri possono essere i più vari e devono far riferimento alla quantità e qualità del lavoro svolto nella cooperativa e ognuno di essi dovrà essere riferito a parametri oggettivi, ad esempio:

- criteri di quantità: ore effettivamente lavorate, nell'anno di riferimento, con esclusione di quelle retribuite e non lavorate (es. infortunio, malattia, maternità, congedi, etc.);
- criteri di qualità: anzianità maturata quale socio lavoratore; qualifica; partecipazione alle assemblee dei soci; tipologia di rapporto; produttività.

Certificazione del regolamento interno

Il regolamento può essere soggetto a certificazione ai sensi dell'[articolo 83](#), D.Lgs. 276/2003, da parte di una delle commissioni di certificazioni di cui all'[articolo 76](#), D.Lgs. 276/2003.

A differenza di quanto avviene per la certificazione dei contratti di lavoro¹⁵, la certificazione del regolamento costituisce un atto unilaterale che precede l'instaurazione del contratto di lavoro.

Infatti, a differenza di quanto avviene per la qualificazione dei singoli contratti di lavoro, in caso di certificazione dell'atto di deposito del regolamento interno della cooperativa, con riguardo al suo contenuto, ha una caratteristica particolare regolata dall'[articolo 83](#), D.Lgs. 276/2003, in quanto non c'è istanza comune e volontaria delle parti. L'attivazione della procedura prende le mosse da una delibera

¹⁵ La certificazione dei contratti di lavoro, introdotta dal D.Lgs. 276/2003 con l'obiettivo di ridurre il contenzioso in materia, è una procedura volontaria mediante la quale le parti possono chiedere e ottenere da determinati soggetti, denominati commissioni di certificazione, un accertamento sulla qualificazione del contratto, volto a dare alle parti una maggiore certezza sulla natura e sulle caratteristiche del modello contrattuale da loro adottato. Possono essere oggetto di certificazione: tutti i contratti di lavoro; rinunce e transazioni; il regolamento di cooperative. Gli organi abilitati alla certificazione sono: gli enti bilaterali costituiti dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro nell'ambito territoriale di riferimento o a livello nazionale; le ex DTL, oggi ITL, le Province, il Ministero del lavoro, le università pubbliche e private registrate nell'Albo istituito presso il Ministero del lavoro. Il provvedimento di certificazione, che ha natura di atto amministrativo, può essere impugnato sia avanti il giudice del lavoro, in caso di erronea qualificazione del contratto, di vizi del consenso o di difformità tra il programma negoziale certificato e la sua successiva attuazione, sia avanti il TAR, in caso di violazione della procedura o eccesso di potere.

degli organi della cooperativa (CdA; assemblea), in quanto l'oggetto della procedura è soltanto il regolamento, che ha carattere di generalità e astrattezza, indirizzato a un numero indeterminato di soci e di potenziali soci.

In altre parole, una volta che il regolamento interno è stato certificato, l'adesione del socio alla società cooperativa implica l'efficacia della certificazione anche nei confronti del socio stesso.

Per quanto riguarda la valenza certificatoria, nel caso del regolamento interno, la certificazione attiene al contenuto del regolamento e non dei singoli contratti che si instaureranno; certificare il regolamento, infatti, significa essenzialmente sancire la legittimità delle clausole contrattuali con i soci lavoratori. Da qui la convinzione riguardante la possibilità che, attraverso la qualificazione del regolamento, si arrivi a depotenziare il contenzioso, che, secondo l'[articolo 75](#), D.Lgs. 276/2003, è l'obiettivo principale dell'istituto della certificazione. Da questo punto di vista la risposta non può essere analoga alle altre ipotesi di certificazioni, in quanto il regolamento rappresenta un qualcosa che è antecedente ai singoli contratti di lavoro, con l'ulteriore conseguenza che non produrrebbe neanche gli effetti dell'[articolo 79](#), D.Lgs. 276/2003, in termini di efficacia giuridica, proprio perché non coinvolge nella procedura il socio lavoratore interessato.

Sull'argomento, da ultimo, si evidenzia che l'organo deputato alla certificazione del regolamento interno è la commissione di cui all'[articolo 8](#), D.M. 21 luglio 2004, istituita presso la Provincia, composta da un presidente, nominato da tale organo, e, in misura paritetica, da membri nominati delle associazioni di rappresentanza del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Seminari di specializzazione

eC Euroconference
Centro Studi Tributari

Seminario di 1 giornata intera

COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO: CASI PRATICI PER LA CORRETTA GESTIONE

Il corso affronta numerose questioni di carattere societario, fiscale e giuslavoristico per la corretta gestione delle cooperative di produzione e lavoro. Prendendo spunto da un caso pratico, si esamina la normativa e la prassi, al fine di affrontare le problematiche da differenti punti di vista.

ACCEDI AL SITO