

## **Il ruolo degli accordi collettivi nella deliberazione del piano di avviamento delle società cooperative**

di Sirio Solidoro

L'Associazione nazionale Consulenti del lavoro ha presentato istanza di interpello, per ricevere parere circa le modalità di deliberazione dei piani di avviamento delle società cooperative. Com'è noto, la l. n. 142/2001, che contiene la disciplina statutaria delle cooperative, nell'art. 6, comma 1, lett. *f*, prevede che le società ad oggetto – in seno al regolamento interno – possono adottare un piano di avviamento nei limiti di quanto stabilito dagli accordi collettivi, conclusi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Tale piano di avviamento consiste in una transitoria deroga *in pejus*, rispetto a quanto contenuto negli accordi collettivi, efficace sotto il profilo retributivo e delle condizioni lavorative, nonché giustificata dal presupposto vincolo mutualistico e della ispirazione socio-culturale. La possibilità concessa all'assemblea di adottare un piano di avviamento è, naturalmente, limitata al momento dell'avvio dell'attività economica svolta in forma cooperativistica, che si suppone non agevole sotto il profilo economico-finanziario. Per tali ragioni, secondo alcuni, si tratterebbe di un contratto di inserimento plurilaterale a beneficio non del singolo lavoratore, ma della nuova unità produttiva.

L'Associazione nazionale Consulenti del lavoro ha così chiesto: se tale deroga *in pejus*, insita nel piano di avviamento, possa o meno essere deliberata dalle società interessate a prescindere dagli accordi collettivi nazionali; se l'intesa con le parti sociali possa anche avvenire con le rappresentanze sindacali comparativamente più rappresentative a livello locale.

Con riferimento al primo quesito, la Direzione ha affermato la necessaria partecipazione delle parti sociali all'adozione del piano di avviamento che, in caso contrario, risulterebbe nullo perché in violazione di legge. Le ragioni di tale convincimento risiedono nel fatto che la deroga concerne aspetti di rilevanza costituzionale, qual è la retribuzione. Pertanto, il rinvio all'ordinamento intersindacale e al contenuto degli accordi collettivi, sulle modalità di deliberazione di un piano di avviamento, non può essere eluso, perché legittimato dalla stessa normativa statuale. Ciò non toglie, che le modalità derogatorie potranno anche essere contenute in alcune clausole, senza la necessità di un accordo collettivo *ad hoc*.

Inoltre, la Direzione del Ministero del lavoro ha negato un possibile coinvolgimento delle rappresentanze sindacali locali, al posto di quelle nazionali. In vero, alla luce di quanto contenuto nella suddetta normativa, in assenza di contraria previsione, le organizzazioni sindacali partecipanti devono avere "carattere nazionale", perché di tale levatura sono le rispettive associazioni del movimento cooperativo.

Alla luce di entrambe le risposte fornite si evince che in assenza di specifici accordi collettivi, il piano di avviamento non potrà essere unilateralmente deliberato dalle società cooperative, nemmeno con la compartecipazione delle rappresentanze sindacali locali. Questo, al giusto fine di salvaguardare concretamente le condizioni di lavoro e la retribuzione, che tuttavia assumono

dei connotati diversi rispetto alla tipologia del lavoratore subordinato, trattandosi di società cooperative aventi quindi scopo mutualistico.

**Sirio Solidoro**

Scuola internazionale di Dottorato in Diritto delle relazioni di lavoro

Adapt – Fondazione Marco Biagi

Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

\* Per ulteriori approfondimenti, il testo dell'Interpello 12 ottobre 2009, n. 71, può essere consultato in *Boll. Adapt*, 2009, n. 30. Si veda anche G. CIVOLANI, L. SCHIAVO, *Cooperative di produzione e lavoro e crisi aziendale*, in *DRI*, 2009, n. 2, 439 ss.