

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

V.
RAPPORTI ASSOCIATIVI DI LAVORO

1.
**LA RIFORMA DELLA DISCIPLINA APPLICABILE
AL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA:
UNA RIFORMA MODELLO? (*)**

SOMMARIO: 1. Premessa. — 2. Il campo di applicazione della legge e la qualificazione del lavoro del socio di cooperativa. — 3. La disciplina applicabile al rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa. — 4. I diritti individuali e sindacali del socio lavoratore. — 5. Il trattamento economico del socio lavoratore. — 6. La disciplina previdenziale. — 7. La competenza funzionale per le controversie tra il socio lavoratore e la cooperativa. — 8. Il regolamento interno della cooperativa sulla tipologia dei rapporti da adottare con i soci lavoratori. — 9. La necessaria riforma della vigilanza in materia di cooperazione.

1. Premessa.

Proprio verso la conclusione della scorsa legislatura, dopo anni di attesa è stato raggiunto per il diritto del lavoro italiano un ragguardevole traguardo: è stata approvata la legge 3 aprile 2001, n. 142, recante la « Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore » (GU 23 aprile 2001, n. 94).

L'iter di questa legge è stato travagliato, avendo subito momenti di stasi, fino alla definitiva ripresa dei lavori che ha portato all'approvazione definitiva in Parlamento ⁽¹⁾. Dapprima, all'inizio della XII legislatura, le parti sociali si sono confrontate su di una nuova disciplina

(*) Pubblicato in *Guida al lavoro*, 2001, n. 45, 12-18, con la collaborazione di Marina Mobiglia.

⁽¹⁾ Approvazione definitiva alla Camera dei Deputati del 7 marzo 2001.

per i soci lavoratori di cooperativa. La negoziazione, però, non ha portato ad un accordo. Pertanto, constatato il mancato raggiungimento di una posizione comune degli attori sociali, il Governo Prodi ha nominato una Commissione di studio, presieduta da Stefano Zamagni, cui ha affidato la preparazione di un progetto di riforma della regolamentazione in materia. La Commissione, in soli tre mesi di lavoro, ha provveduto alla redazione del progetto, dopo aver approfondito gli aspetti ed i profili problematici della questione e svolto nuovi incontri con le organizzazioni interessate. Tuttavia, per l'approvazione del progetto si sono dovuti attendere tre anni, e superare le non poche difficoltà sorte durante il percorso in Parlamento.

Il testo approvato e divenuto legge non riproduce completamente il testo presentato dalla Commissione Zamagni, ma ne rispecchia i contenuti significativi.

La nuova legge è già importante per il fatto di aver introdotto una disciplina unitaria e chiara in una materia dove si erano registrate e sovrapposte in dottrina e giurisprudenza posizioni contrastanti sia sulla configurazione e natura del rapporto dei soci lavoratori con la cooperativa, sia sugli istituti applicabili ai soci lavoratori, mentre la certezza di riferimenti era oltremodo necessaria data la diffusione e la delicatezza del lavoro prestato in cooperativa ⁽²⁾.

Ma, venendo ai contenuti della legge n. 142/2001, essa assume ancora maggior rilievo per la tecnica di intervento legislativo adottata. Come vedremo, nelle sue disposizioni è manifestata l'attenzione alle reali esigenze di tutela rispetto agli aspetti definitori della tipologia contrattuale del rapporto dei soci lavoratori con le cooperative. E sono offerte soluzioni metodologiche innovative che, pur ribadendo per legge i trattamenti minimi inderogabili ed i diritti fondamentali, denotano fiducia nei confronti della libera ed effettiva contrattazione tra le parti individuali e collettive. Una via verso una flessibilità concordata che può essere di aiuto e guida nella predisposizione dei prossimi interventi di legislazione lavoristica, e quindi della modernizzazione del-

⁽²⁾ Riconosce l'utilità di questa legge Andreoni, che dichiara che essa « merita di essere segnalata per il suo intendimento di porre fine ai sempre più numerosi casi di cooperative spurie e comunque prive di ogni coordinata minima sui compensi erogati, sull'organizzazione del lavoro, sul costo contributivo »; cfr. ANDREONI, *La nuova legge sul socio lavoratore di cooperative*, disponibile sul sito internet <http://www.impre-sasociale.it>.

l'intero diritto del lavoro italiano ⁽³⁾. Sotto questo profilo, e riprendendo quanto già sottolineato all'indomani dell'approvazione del disegno di legge ⁽⁴⁾, sembra possibile parlare di una « riforma modello ».

Si tratta di una riforma che, tra l'altro, allo stato attuale risulta avvantaggiare le cooperative rispetto alle altre imprese, come risulterà dall'illustrazione delle nuove soluzioni adottate dal legislatore che saranno descritte specificamente nei prossimi paragrafi.

2. Il campo di applicazione della legge e la qualificazione del lavoro del socio di cooperativa.

Innanzitutto la legge chiarisce all'art. 1, comma 1, che le sue disposizioni si applicano « alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l'organizzazione del lavoro dei soci » ⁽⁵⁾.

Come si è già notato in dottrina ⁽⁶⁾, questa formulazione lascia intendere che il legislatore non limita la disciplina alle sole cooperative di produzione e lavoro, ma comprende tutte le cooperative in cui l'attività mutualistica è perseguita per mezzo di prestazioni di lavoro.

Per quanto riguarda la figura del socio lavoratore di cooperativa, la legge è molto chiara nel disporre che ad esso fanno capo due diversi e distinti rapporti giuridici: il rapporto associativo ed il rapporto di lavoro (che il socio « stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo »).

⁽³⁾ Un'impostazione diametralmente opposta è, invece, rinvenibile nel disegno di legge sulla parasubordinazione, la cui approvazione avrebbe dovuto precedere quella della riforma del lavoro dei soci lavoratori di cooperativa, ma è procrastinata perché la Camera non ha confermato il testo approvato dal Senato a metà legislatura. Ad avviso di chi scrive, anche quel disegno di legge dovrebbe spingersi in questa direzione, traendo spunto dalle soluzioni già qui trovate.

⁽⁴⁾ BIAGI, *Il socio di cooperativa: una riforma modello*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 marzo 2001. Per rilevanti commenti alla nuova regolamentazione, che tengono conto anche dello stato della disciplina sino ad ora, cfr., oltre agli articoli dottrinali già ed in seguito richiamati, l'ampia trattazione di MELIADÒ, *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *RIDL*, 2001, I, 25, che già si era in passato diffusamente occupato della materia, e quella di ALLAMPRESE, *Brevi note sul testo del d.d.l. sul socio lavoratore di cooperativa approvato dal Senato*, disponibile sul sito internet <http://www.impresasociale.it>

⁽⁵⁾ Il regolamento a cui la norma si riferisce è trattato *infra*, par. 8.

⁽⁶⁾ ANDREONI, *La riforma della disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *LG*, 3, 2001, 205, che cita ad esempio le cooperative sociali.

Quanto al rapporto associativo, ad esso si fa riferimento nel comma 2 dell'art. 1, che recita: « I soci lavoratori di cooperativa: *a*) concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa; *b*) partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda; *c*) contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione; *d*) 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 ».

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro, esso è disciplinato dal successivo comma 3 dell'art. 1, secondo cui l'attività lavorativa può essere prestata « in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali ».

Si tratta di una significativa apertura, dunque, verso ogni tipologia di lavoro per il socio di cooperativa, senza che sia imposto dal legislatore alle parti un solo modello possibile. Almeno con riferimento al lavoro prestato in favore della cooperativa, la legge ha espressamente riconosciuto che una stessa attività lavorativa possa essere resa a diverso titolo, in base alla volontà delle parti. In altre parole, è lasciata alle parti la possibilità di determinare in concreto quali siano le modalità di svolgimento e le caratteristiche della prestazione lavorativa e di scegliere coerentemente la tipologia di contratto di lavoro più adatta a tali fini (7).

(7) Come noto, la configurazione del rapporto del socio lavoratore con la cooperativa è stata oggetto di un vivacissimo dibattito giurisprudenziale e dottrinale. La tesi giurisprudenziale tradizionale, supportata anche da buona parte della dottrina, riteneva che il lavoro prestato dal socio nell'ambito delle finalità istituzionali della cooperativa costituisse adempimento del patto sociale e fosse riconducibile al solo ed unico rapporto associativo, ritenuto incompatibile con il lavoro subordinato in quanto faceva difetto una condizione di antagonismo tra socio e cooperativa. Ascrivibili allo stesso filone erano le pronunce che sostenevano la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato per attività estranee all'oggetto sociale, o allorquando il rapporto associativo celava, date le effettive modalità di svolgimento della prestazione, un rap-

Ma vi è di più: il legislatore, indicando quali possano essere le tipologie tra cui le parti sono libere di scegliere, utilizza una formula aperta: si può lavorare in forma subordinata, autonoma, parasubordinata « o in qualsiasi altra forma ».

Appare dunque chiaro che, almeno in cooperativa, non solo si permette alle parti di scegliere la tipologia del rapporto, ma questa scelta non è neppure limitata dalla prospettazione di rigide alternative: si supera quindi il principio del *numerus clausus* nelle tipologie contrattuali lavoristiche, per ammettere la possibilità per le parti di concordare le più varie soluzioni negoziali idonee e realizzare i loro interessi.

Finalmente, il nostro legislatore ha sancito il superamento degli schemi tradizionali del nostro diritto del lavoro ed ha manifestato un'apertura che ci porta più vicino alle scelte di *common law* e che, se non rimarrà confinata al mondo particolare delle cooperative, potrà concorrere al rinnovamento del nostro diritto del lavoro.

3. La disciplina applicabile al rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa.

Dall'esistenza in capo al socio di cooperativa del rapporto associativo con essa e dalla scelta operata dalle parti in merito all'assetto negoziale conferito al parallelo rapporto di lavoro, conseguono, coe-

porto di lavoro subordinato. Si ricordano, per questo orientamento, Corte costituzionale, 12 febbraio 1996, n. 30, in *GI*, 1996, I, 389; Cass., 17 novembre 1999, n. 12777, in *GCM*, 1999, 2284; Cass. 17 luglio 1998, n. 7046, in *Rep. Foro It.*, 1998, n. 773; Cass. 11328/1994; Cass. n. 11381/1992; Cass. 8 settembre 1988, n. 5095, in *NGL*, 1988, 436. Tuttavia, recentemente si erano registrate aperture verso la configurazione di un rapporto di lavoro subordinato anche per le attività ricomprese nell'oggetto sociale, e ciò sulla semplice base della volontà delle parti di apportare come conferimento sociale un rapporto di lavoro da svolgersi nella forma e secondo le modalità del lavoro subordinato (Cass. n. 2315/1998, ma già Cass. n. 3146/1992). In dottrina, sulla base di quest'asserita mancanza di incompatibilità, erano anche emerse posizioni a favore della libera scelta di conferire in cooperativa una prestazione di lavoro autonomo (in particolare, NOGLER, *Nuove incertezze sulla qualificazione della prestazione lavorativa del socio di cooperativa*, in *RIDL*, 1999). Sulla questione, in dottrina, tra i molti, cfr. già BIAGI, *Lavoro Associato* (voce), in *Enciclopedia Giuridica Treccani*, e BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, F. Angeli, Milano, 1983, 75 ss., nonché RICCI, *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, in *FI*, 2000, n. 3, I, 913.

rentemente, effetti giuridici differenti e diversità nella disciplina applicabile.

Come regola generale in materia, l'art. 1 della nuova legge, al secondo paragrafo del comma 3, chiarisce che: « Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte ».

Differenze di regolamentazione si riscontrano, quindi, in base alla differente tipologia di rapporto singolarmente considerata, sia ai fini delle tutele applicabili sia ai fini fiscali e previdenziali.

La disciplina applicabile non è solo quella espressamente prevista nella nuova legge, ma anche, purchè compatibile con la posizione del socio lavoratore di cooperativa, quella risultante da altre « leggi o da qualsiasi altra fonte ». Questa formulazione così comprensiva sembra lasciare intendere che anche fonti quali gli usi o la contrattazione collettiva possano essere utilizzati per regolare questa materia ⁽⁸⁾.

La nuova legge regola compiutamente la disciplina delle possibili tipologie di rapporto di lavoro del socio di cooperativa ⁽⁹⁾ relativamente ai diritti individuali e collettivi (art. 2), ai trattamenti economici (art. 3), al trattamento previdenziale (art. 4), al riconoscimento di un privilegio generale sui beni mobili della cooperativa ed al diritto processuale (art. 5), a profili di intervento tramite il regolamento interno della cooperativa (art. 6).

4. I diritti individuali e sindacali del socio lavoratore.

L'art. 2 della legge n. 142/2001 impone a tutti i soci lavoratori il rispetto dei principi fondamentali in tema di libertà sindacale e tutela

⁽⁸⁾ Molti sono, nella legge, i richiami alla contrattazione collettiva in diversi settori, ed un richiamo ai compensi medi in uso è rinvenibile nell'art. 3, comma 1, in tema di trattamento economico del socio lavoratore non subordinato.

⁽⁹⁾ La regolamentazione del rapporto associativo dell'intervento legislativo qui commentato: una volta definito, come abbiamo già avuto modo di vedere, il ruolo del socio lavoratore in quanto associato alla cooperativa (art. 1, comma 2), nessuna norma specifica è più dedicata alla materia. La disciplina del rapporto associativo resta esclusivamente contenuta nel codice civile, che regola le imprese cooperative al Titolo VI del Libro V (in particolare, artt. da 2511 a 2545).

della salute, a prescindere dalla forma contrattuale adottata (subordinata, autonoma, parasubordinata o altro ancora).

Il legislatore in tal modo manifesta chiaramente di non aver rinunciato, pur consentendo una ampia libertà nella scelta della tipologia contrattuale, ad affermare con rigore la necessità di assicurare almeno nei minimi un'effettiva tutela del socio lavoratore di cooperativa.

Le norme che si applicano per ogni tipologia di lavoro sono gli artt. 1 (« Libertà di opinione »), 8 (« Divieto di indagini sulle opinioni »), 14 (« Diritto di associazione e di attività sindacale ») e 15 (« Atti discriminatori ») dello Statuto dei lavoratori⁽¹⁰⁾ nonché le disposizioni del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e del d.lgs. 14 agosto 1996, n. 494, fondamentali norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro, ma solo « in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa »⁽¹¹⁾.

Oltre a queste tutele minime per tutti i soci lavoratori, coerentemente con il già menzionato impianto generale stabilito dall'art. 1, comma 3, secondo paragrafo, sono poi estese ai soli soci che hanno un rapporto di lavoro subordinato tutte le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutte quelle contenute nello Statuto dei lavoratori, ma « con esclusione dell'art. 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo ».

Come già rilevato in dottrina, la norma può essere interpretata nel senso che l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che dispone la tutela reale in caso di licenziamento invalido, venga meno quando il licenziamento « sia disposto contestualmente alla (ed a causa della) perdita della qualifica di socio »⁽¹²⁾. In questo caso, infatti, il licenziamento sarebbe una mera conseguenza dell'esclusione

⁽¹⁰⁾ Osserva ANDREONI, *La Nuova legge*, cit., che anche gli artt. 2 (« Guardie giurate »), 4 (« Impianti audiovisivi ») e 6 (« Visite personali di controllo ») dello *Statuto dei Lavoratori*, non espressamente richiamati dalla nuova legge, appaiono comunque applicabili ai soci lavoratori di cooperative dato che, riguardando l'organizzazione del lavoro in quanto tale, « sembrano di generale applicazione ».

⁽¹¹⁾ Questa limitazione appare dettata dall'aver tenuto conto dell'ampia libertà negoziale accordata alle parti in merito alla scelta delle modalità di svolgimento del rapporto, che si ripercuotono sulla pertinenza ed applicabilità delle singole norme di sicurezza, da valutarsi nel caso concreto.

⁽¹²⁾ Così ANDREONI, *La riforma*, cit., 206; *La nuova legge*, cit. L'autore, nel secondo dei due articoli citati, prende posizione sulla norma osservando che la necessità di questa « relazione consequenziale tra i due rapporti esclude il rischio politico-giu-

del socio con riferimento al rapporto associativo, e giustamente sarebbe sufficiente, anche per la verifica della legittimità del licenziamento, l'accertamento della validità, nel diritto commerciale, dell'esclusione del socio. Come noto, la norma che regola questa materia è l'art. 2527 c.c.

Alla luce di questa interpretazione, pare ipotizzabile che l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori continui ad applicarsi laddove il socio venga licenziato ma il rapporto associativo continui, o laddove il rapporto associativo venga a risolversi solo in conseguenza dell'addebito o inadempimento addotto a sostegno del licenziamento del socio lavoratore, cosicché rilevi principalmente, ai fini del recesso, il rapporto di lavoro subordinato, e non quello associativo ⁽¹³⁾.

Con riferimento, infine, all'esercizio dei diritti sindacali, la nuova legge prevede che: « In relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative ». La contrattazione che può disciplinare questi diritti, quindi, è solo quella a livello nazionale del settore cooperativo, stipulata dalle associazioni che soddisfino il comune requisito di rappresentatività, nell'ordinamento attuale individuato nell'essere « comparativamente più rappresentative ». Una soluzione discutibile che sembra privare il secondo livello di contrattazione a livello aziendale o territoriale di uno spazio di intervento.

5. Il trattamento economico del socio lavoratore.

Anche in materia retributiva le soluzioni sono moderne e innovative. L'art. 3, comma 1, della nuova legge richiama i trattamenti minimi garantiti dalla legge con riferimento al trattamento « complessivo »,

ridico di subire il *pressing* della Confindustria, teso ad estendere l'esenzione dall'articolo 18 per altri rapporti di lavoro. Per questi ultimi, infatti, manca comunque il presupposto del rapporto associativo e dunque l'effetto di trascinamento ipotizzato dalla legge ».

⁽¹³⁾ Poiché, come vedremo al paragrafo 7, vi sono conseguenze anche sulla competenza funzionale del Giudice nel decidere eventuali controversie, l'accertamento finalizzato a chiarire quale sia stato il rapporto cui la risoluzione si riferiva dovrà essere svolto con molta attenzione e cautela, e potrà dare origine a posizioni contrastanti tra le parti.

vale a dire non solo relativamente ai minimi tabellari o simili, ma anche a tutti gli elementi che occorrono a determinare il compenso di fatto percepito ⁽¹⁴⁾.

La norma prevede che, fermo restando quanto previsto dall'art. 36 dello Statuto dei Lavoratori ⁽¹⁵⁾, al socio lavoratore deve essere corrisposto un « trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore », per i soci lavoratori subordinati, « ai minimi previsti per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine: invece per gli altri rapporti di lavoro ai « contratti o accordi collettivi specifici oppure, in mancanza di questi, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo ».

Relativamente a quest'ultima disposizione, molto importante è il riferimento anche ad eventuali « contratti o accordi collettivi specifici », con cui il legislatore già ammette la riferibilità della contrattazione collettiva alle varie tipologie possibili di lavoro non subordinato. Dunque, spetterà a (presenti, futuri) contratti collettivi il compito di delineare il regime di tutela anche di questi soggetti. A tal proposito risulta chiaro il riferimento alle collaborazioni coordinate non occasionali. In assenza di intesa raggiunta in sede collettiva occorre rifarsi alle tariffe di mercato che certo forniscono un parametro adeguato per le prestazioni autonome o parasubordinate.

Dunque, poiché alle cooperative ⁽¹⁶⁾ non è permesso richiamare minimi retributivi inferiori a quelli definiti dalla contrattazione collettiva o — per i lavoratori autonomi o parasubordinati — ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe ⁽¹⁷⁾, viene delineato un rigoroso sistema

⁽¹⁴⁾ Si pensi, nel caso di lavoro subordinato, alle mensilità aggiuntive, ma anche ad elementi quali il pagamento dello straordinario. In questo senso, ANDREONI, *La riforma*, cit., 206; *La nuova legge*, cit.

⁽¹⁵⁾ Articolo recante « Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo Stato e dagli appaltatori di opere pubbliche », che prevede per le imprese beneficiarie di agevolazioni o appaltatrici di lavori pubblici l'obbligo di applicare ai dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi della categoria e della zona (obbligo esteso dalla Corte costituzionale, con sentenza 19 giugno 1998, n. 226, ai concessionari di pubblico servizio). Giustamente la nuova legge richiama questa norma, perché essa viene particolarmente in rilievo per le cooperative.

⁽¹⁶⁾ Attraverso i loro regolamenti interni, come vedremo al paragrafo 8.

⁽¹⁷⁾ Per completezza, è necessario ricordare che, nel disegno di legge governativo, all'art. 6 (disciplinante il regolamento interno) era anche prevista la possibilità per l'assemblea di deliberare di scendere sotto i minimi collettivi nell'ambito dei piani di

di tutela per i lavoratori pur nell'ambito ed in coerenza con la libertà negoziale delle parti nella scelta del tipo di rapporto da instaurare. A questo modello potrebbe altrettanto adeguatamente ispirarsi la futura regolamentazione delle collaborazioni coordinate non occasionali.

Oltre ai minimi garantiti, poi, lo stesso art. 3 prevede, al comma 2, la possibilità di comprendere trattamenti economici ulteriori, naturalmente facoltativi e la cui deliberazione può avvenire ad opera dell'assemblea dei soci della cooperativa.

Essi possono essere erogati a diverso titolo: *a*) maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite negli accordi nazionali del settore cooperativo stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative; *b*) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, come ristoro. In quest'ultimo caso, i trattamenti integrativi non possono eccedere la misura del 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi (includendo quelli minimi e quelli a titolo di maggiorazione retributiva appena menzionati), e possono avvenire in uno dei tre modi seguenti: 1) integrazioni delle retribuzioni, 2) aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato (in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 24, decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302), 3) oppure distribuzione gratuita dei titoli di cui all'art. 5, legge 31 gennaio 1992, n. 59.

Ancora relativamente al trattamento economico, è possibile accennare alla previsione dell'art. 5, comma 1, della nuova legge. In esso viene infatti chiarito che il riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsto dall'art. 2751-*bis*, numero 1), c.c., al fine dell'attribuzione del privilegio generale sui beni mobili del datore di lavoro, « si intende applicabile » (si tratta quindi di interpretazione autentica) anche ai soci lavoratori di cooperativa, nei limiti del trattamento economico minimo e della maggiorazione retributiva accordata in base all'accordo collettivo nazionale per le cooperative stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Anche da questo punto di vista, quindi, si garantisce in modo chiaro la tutela del socio lavoratore di cooperativa, superando le incertezze del passato ⁽¹⁸⁾.

crisi o di avviamento. Ma la disposizione (che ben poteva essere mantenuta perché le deroghe sarebbero state contrattate) non compare più nel testo della legge n. 142/2001.

⁽¹⁸⁾ A conclusione di questo paragrafo, è opportuno ricordare che al termine

6. La disciplina previdenziale.

In merito alla contribuzione previdenziale ed assicurativa, coerentemente con l'impianto della nuova legge, l'art. 4 ribadisce che alle diverse tipologie di rapporti di lavoro si applicano le rispettive normative vigenti, pur rinviando all'art. 6 per la definizione della materia in sede regolamentare.

In particolare, è specificato che i trattamenti economici dei soci lavoratori aventi un rapporto di lavoro subordinato sono considerati reddito da lavoro dipendente, ad eccezione di quelli ricevuti a titolo di ristoro (art. 4, comma 2).

Inoltre viene accordata una delega al Governo per l'emanazione, entro sei mesi dall'entrata in vigore della legge, di una disciplina di riforma del D.P.R. 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, al fine di determinare le retribuzioni convenzionali di riferimento in materia. Il principio direttivo fondamentale a tal fine è la progressiva equiparazione (da attuarsi con gradualità entro 5 anni, tenendo conto anche delle differenze settoriali e territoriali), della contribuzione dei soci lavoratori di cooperativa rispetto a quella dei lavoratori dipendenti dalle altre imprese (art. 4, comma 3).

7. La competenza funzionale per le controversie tra il socio lavoratore e la cooperativa.

L'art. 5, comma 2 della nuova legge, definisce la competenza funzionale del giudice nelle controversie tra il socio lavoratore e la cooperativa. Sempre in conseguenza dell'instaurazione della duplicità di rapporti in capo al cooperatore, la disciplina è duplice: restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie inerenti al rapporto associativo, mentre sono assegnate al giudice del lavoro (con applicazione del procedimento di cui agli artt. 409 e seguenti c.p.c. e delle procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai de-

dell'*iter* parlamentare è caduto l'art. 3-*bis*, che era presente nel testo approvato dalla Commissione Lavoro del Senato e nel quale si regolavano i criteri delle gare d'appalto. Scopo della norma era risolvere i problemi legati all'effettivo adempimento dell'obbligo previsto dall'art. 36 dello *Statuto dei Lavoratori*. La norma è stata eliminata da questa legge solo perché assorbita nella legge 7 novembre 2000, n. 327, emanata in adempimento degli impegni presi dal Governo nel « Patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione » del 22 dicembre 1998. Cfr. ANDREONI, *La riforma ecc.*, cit., 207.

creti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387) le controversie relative al rapporto di lavoro, in qualsiasi forma svolto.

Ancora una volta, è confermata la chiara scelta del legislatore verso una logica di « modulazione delle tutele » a prescindere dall'effettiva qualificazione del rapporto di lavoro.

8. Il regolamento interno della cooperativa sulla tipologia dei rapporti da adottare con i soci lavoratori.

L'art. 6 della nuova legge disciplina il regolamento interno che le cooperative devono adottare ⁽¹⁹⁾ e depositare tempestivamente ⁽²⁰⁾ presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (art. 6, comma 1).

Il regolamento ha ad oggetto la « tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori »: la sede regolamentare deve dunque provvedere e disciplinare il regime in concreto applicabile ai veri rapporti di lavoro. Il testo originario del disegno di legge prevedeva (su idea dell'allora ministro di lavoro Tiziano Treu) la sperimentazione di un innovativo meccanismo di « certificazione preventiva », tramite la validazione (in sede amministrativa o sindacale) delle tipologie contrattuali prescelte nel regolamento, così da determinare *ex ante* l'ammissibilità delle scelte di tipologia effettuate ed evitare l'eventuale contenzioso successivo circa la qualificazione del rapporto. La formulazione attuale elimina, invece, la certificazione, stabilendo solo il deposito del regolamento ed il controllo in sede di attività di vigilanza sulle cooperative: così disponendo il legislatore ha sciupato un'importante opportunità di riforma del diritto del lavoro, che non possiamo che segnalare con rammarico.

La precisazione che la tipologia del rapporto deve essere prevista « in forma alternativa » conduce a ritenere che, in relazione ad ogni tipo di attività lavorativa, il regolamento debba prevedere un'apposita disciplina di « qualsiasi altra forma » compresa la tipologia riassunta nella formula lasciata alla libera determinazione delle parti e che a maggior ragione postula una chiara regolazione ⁽²¹⁾.

⁽¹⁹⁾ Entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della legge. Il regolamento deve essere approvato dall'assemblea.

⁽²⁰⁾ Entro 30 giorni dall'approvazione

⁽²¹⁾ Sul punto, cfr. ANDREONI, *La riforma*, cit., 208; *La nuova legge*, cit., che in-

Contenuti essenziali del regolamento sono:

- per i soli soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, il richiamo ai contratti collettivi applicabili (lettera *a*);
- per i soli rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, il richiamo espresso alle normative di legge vigenti (lettera *c*);
- per tutte le tipologie di lavoro, 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 » (lettera *b*); determinazione per esempio delle mansioni (e per i lavoratori subordinati presumibilmente) dell'orario di lavoro;
- l'attribuzione all'assemblea della « facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali », e dovendo essere altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi a titolo di ristorno; il divieto di distribuzione di eventuali utili per l'intera durata del piano; la facoltà di deliberare forme di apporto, anche economico, alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie (lettere *d* ed *e*); Come già accennato la formulazione in questi termini delle misure che possono essere prese nell'ambito di un piano di crisi aziendale non rispecchia il testo originale del disegno di legge, che prevedeva la possibilità di derogare *in pejus* ai trattamenti collettivi (e ciò con riferimento anche ai piani di avviamento) ⁽²²⁾;
- al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano d'avviamento, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nei contratti collettivi nazionali per le cooperative stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (lettera *f*).

terpreta la norma nel senso che, se per esempio per la mansione di revisore dei sistemi informatici è prevista sia la figura di lavoro subordinato sia altra figura, la diversa previsione deve essere dettata in forma alternativa specificando le modalità concrete che giustificano, volta per volta, l'una o l'altra forma.

⁽²²⁾ In particolare, come sottolineato da ANDREONI, *La riforma ecc.*, cit., 208; *La nuova legge*, cit., il legislatore ha alla fine scelto meccanismi che gravino solo sul reddito dei soci, restando quindi legati alla dimensione associativa e non a quella lavorativa. Una tale scelta cautelativa non appare giustificata, perché, come già rilevato, una diminuzione dei trattamenti retributivi, se negoziata tra le parti nell'esercizio della loro autonomia privata appare del tutto accettabile.

Il caso previsto dalla lettera *d*), sembra l'unico in cui il regolamento possa contenere disposizioni derogatorie *in pejus* rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali del settore o della categoria affine, pena la nullità della clausola (v. art. 6, comma 2). Per il resto, come già rilevato commentando l'assetto generale disposto dalla nuova legge a tutela del socio lavoratore, nessun peggioramento rispetto ai suddetti limiti può essere introdotto dalla libera contrattazione tra le parti.

9. La necessaria riforma della vigilanza in materia di cooperazione.

A completamento del nuovo quadro, poi, la legge si conclude con la dettagliata delega al Governo per l'ammodernamento ed il riordino delle norme in materia di vigilanza sulle cooperative e loro consorzi (art. 7).

Per fare un cenno alle linee essenziali cui si dovrà improntare la riforma, segnaliamo che particolare attenzione dovrà essere data alla revisione della disciplina dei collegi sindacali delle società cooperative e, nell'ambito dell'abrogazione del Capo II del Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577 (vale a dire la legislazione fondamentale in tema di cooperative), all'individuazione delle altre norme da abrogare in quanto incompatibili con le innovazioni introdotte in attuazione della delega.

Per quanto riguarda l'attività di vigilanza in materia di cooperazione, il suo esercizio ordinario mediante revisione cooperativa sarà finalizzato non solo al miglioramento della gestione e della democrazia cooperativa ed al controllo sull'effettiva natura mutualistica, ma anche (come già rilevato) alla « verifica dei regolamenti adottati dalle cooperative e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori ».

L'esercizio di tale vigilanza, fermi restando i compiti attribuiti dalla legge al Ministero del lavoro e della previdenza sociale ed agli uffici periferici competenti, è conferito in certi casi anche alle Centrali cooperative (« associazioni nazionali di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo » di cui all'art. 5, Decreto Legislativo del Capo provvisorio dello Stato n. 1577/1947) ⁽²³⁾, e, mediante

⁽²³⁾ Esprime una posizione critica su questa scelta, per vari motivi, ANDREONI, *La riforma*, cit., 208; *La nuova legge*, cit.

apposite convenzioni, può essere loro affidata l'esecuzione di revisioni anche per le società cooperative non aderenti ad esse.

È, inoltre, conferita facoltà al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di « disporre e far eseguire da propri funzionari ispezioni straordinarie, per accertamenti a campione o sulla base di esigenze di approfondimento derivanti dalle revisioni cooperative e qualora se ne ravvisi l'opportunità ». Tra le finalità di queste ispezioni straordinarie, sono compresi gli accertamenti dell'esatta osservanza delle norme di legge, regolamentari, statutarie e mutualistiche, ed in particolare della « correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva rispondenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore ».

È prevista la necessaria istituzione dell'Albo nazionale delle società cooperative, articolato per provincia e situato presso le Direzioni provinciali del lavoro, ai fini della fruizione dei benefici, anche di natura fiscale ⁽²⁴⁾, con cancellazione delle cooperative (cui consegue la perdita dei benefici) che si sottraggono all'attività di vigilanza o che non rispettano le finalità mutualistiche.

È altresì disposta l'applicazione della gestione commissariale di cui all'art. 2543 c.c. in caso di reiterate e gravi violazioni del regolamento interno sulla tipologia dei rapporti di lavoro.

⁽²⁴⁾ Raccordando ruolo e modalità di tenuta dell'Albo con le competenze specifiche delle Camere di Commercio.