

# RELAZIONE DELLA "COMMISSIONE ZAMAGNI"

incaricata di predisporre un inquadramento legislativo della figura del socio lavoratore di cooperativa di lavoro.

Roma, 16 Aprile 1998

I. [Premessa](#) - II. [Inquadramento storico - dottrinario della questione](#) - III. [La posizione della Commissione](#) - IV. [Proposta di riforma della legislazione in materia di cooperativa di lavoro e soci lavoratori](#)

---

## I) Premessa

La ricostruzione del lavoro svolto nelle cooperative di lavoro che la Commissione propone in questa relazione induce ad avanzare l'ulteriore progetto, qui allegato come par. V, al fine di ricondurre la soluzione del problema esaminato all'interno di un più ampio provvedimento legislativo dedicato principalmente alla disciplina di forme lavorative diverse dal lavoro subordinato, ancorché recante alcune disposizioni riguardanti il lavoro dipendente in una logica di complessiva rimodulazione delle tutele.

I tre punti su cui si basa la ricostruzione prospettata dalla Commissione (configurazione del rapporto di lavoro nell'ambito di un rapporto di scambio ulteriore rispetto al contratto di società; facoltà di scelta della cooperativa fra le varie tipologie di lavoro, associato, subordinato o altro; controllo esterno della congruità di tali scelte) inducono infatti a sostenere l'opportunità di addivenire ad una disciplina non invasiva dell'autonomia contrattuale ma anzi ispirata al principio di libertà delle parti. Tale libertà non può ovviamente intendersi in senso assoluto, bensì relativo, dovendo restare soggetta a momenti di verifica, di controllo, quindi di validazione e di certificazione.

Si tratta della stessa logica che ispira un provvedimento che il Ministero del Lavoro sta studiando, denominato 'Statuto dei lavori', predisposto a cura di Marco Biagi. La Commissione ritiene che la soluzione del problema dell'inquadramento giuridico del socio di una società di cooperativa di lavoro possa essere convenientemente trovata all'interno di questo provvedimento. Il lavoro del socio viene, infatti, così considerato nell'ambito delle tipologie di attività lavorativa che, lungi dal richiedere sforzi definitivi in sede legislativa, destinati ad essere ben presto superati dall'incessante evolversi delle tipologie contrattuali, postulano invece un riconoscimento da validarsi o da certificarsi secondo procedure predeterminate.

La Commissione sottolinea l'importanza che l'originale impostazione progettuale sottesa al progetto per uno 'Statuto dei lavori' valga ad esaltare in tutte le sue potenzialità il ruolo delle parti sociali. Contratti o accordi collettivi stipulati fra le diverse organizzazioni potranno costituire un momento assai qualificante per predisporre schemi negoziati ed assetti di tutela a cui i soci potranno attenersi nell'esercizio della loro autonomia statutaria e regolamentare. Così lo statuto e/o il regolamento costituirà nella cooperativa l'originale fonte produttiva anche di regole in materia di attività lavorativa, sempre restando impregiudicata la necessità di validare e/o certificare tale fonte secondo apposite procedure.

La Commissione è consapevole che la proposta qui avanzata comporta l'affidamento della soluzione del problema oggetto della sua riflessione e del suo approfondimento ad un'iniziativa legislativa di carattere più generale, di notevole respiro e quindi per ciò stesso soggetta a tempi forse non brevi di approvazione. Tuttavia ritiene che questa sia la strada tecnicamente e scientificamente più corretta ed efficace, evitando in tal modo interventi legislativi di tipo particolare e per ciò stesso di inferiore credibilità. La Commissione

reputa infine che un ulteriore affinamento della proposta non possa che avvenire nel dialogo e nel confronto con le associazioni cooperative e con le organizzazioni sindacali che dovrebbero essere associati in uno sforzo progettuale capace di predisporre in forma definitiva il provvedimento.

D'altro canto, in previsione del fatto che il Governo potrebbe venire a trovarsi nell'urgenza di emanare un intervento legislativo in materia, la Commissione si è adoperata di stilare un articolato di legge che, muovendosi all'interno della filosofia sopra delineata, rappresenti un provvedimento ad hoc, sia pure di second best. (Cfr. par. IV).

## **II) Inquadramento storico - dottrinario della questione.**

2.1 Quantunque non sia in contestazione la figura di lavoratore dipendente, del lavoratore in una cooperativa non di lavoro o in una cooperativa di lavoro quando la prestazione sia diversa dall'omero sociale, si discute da tempo se il rapporto di lavoro di un lavoratore socio di cooperativa di lavoro sia di natura associativa, come ritengono la Corte di Cassazione e, con alcune sfumature, le centrali cooperative e oppure meramente subordinato come sostengono le associazioni sindacali.

Al fine di una valutazione delle soluzioni adottabili, pare opportuna una ricostruzione del problema del socio lavoratore nella sua oggettiva complessità, muovendo dai concetti di scambio mutualistico e di scopo di mutualità. Invero, la distinzione fra scopo mutualistico e scambio mutualistico rappresenta un dato culturale sul quale esiste piena convergenza in dottrina e giurisprudenza.

Quello mutualistico costituisce il fine cui tende la cooperativa, un fine che si estrinseca, nella sua versione tradizionale, nella possibilità di offrire beni o servizi al socio alle migliori condizioni possibili (gestione di servizio) oppure ai non soci consumatori o lavoratori la migliore prestazione (mutualità esterna). In tale contesto, lo scambio mutualistico rappresenta il mezzo di attuazione della mutualità. Più precisamente lo scopo mutualistico si realizza attraverso un rapporto contrattuale di scambio ulteriore rispetto al contratto sociale.

Le ragioni che hanno determinato l'affermarsi di questa distinzione fra mutualità e scambio mutualistico sono strettamente collegate all'evoluzione della concezione mutualistica. Generale sempre più sensibile alle ragioni del mercato e comunque sempre più disponibile a favorire le cosiddette operazioni con i terzi non soci. Invero, la progressiva necessità della cooperativa di operare con terzi al fine di migliorare la prestazione mutualistica è stata infatti la leva che ha portato a configurare lo scambio mutualistico quale vicenda contrattuale ulteriore rispetto al contratto sociale.

Tale necessità è venuta ad incidere sull'architettura giuridica del principio mutualistico e, principalmente, sul rapporto obbligatorio fra socio e società. L'esigenza di favorire, di fronte alla concorrenza con le imprese ordinarie, maggiori libertà ed elasticità gestionale

della cooperativa sul mercato, ha fatto maturare le tesi più permissive, e comunque legittime, sulla mutualità. In particolare, fra esse, la convinzione che il socio non ha un obbligo di avvalersi delle prestazioni mutualistiche ma, nello stesso tempo, neppure un diritto soggettivo perfetto ad esse.

La cooperativa ha, cioè, verso il socio un obbligo a cercare di creare le occasioni (di lavoro o di beni) più favorevoli ma tali occasioni possono concretarsi solo con un meccanismo contrattuale ulteriore rispetto al vincolo sociale che lascia libera la società di preferire il terzo quando ciò sia ritenuto utile per le finalità mutualistiche della cooperativa.

Questo risultato è difficilmente ottenibile se si muove invece dalla concezione della prestazione mutualistica come adempimento del contratto sociale. In progressivo affermarsi di queste ragioni ha influito a sua volta sul diverso modo di intendere, sotto un profilo formale, la natura del rapporto di scambio, oscillando fra la configurazione dello stesso come contratto atipico o tipico (di vendita, di locazione, di lavoro subordinato ecc.).

Come criterio ermeneutico si può ritenere che il contratto di scambio tenda ad identificarsi con ipotesi contrattuali tipiche quando la cooperativa operi sul mercato indifferentemente con soci e terzi offrendo a costoro una prestazione sostanzialmente identica. Quanto più ci si allontana da questo modello di mutualità cosiddetta esterna, tanto più assume rilievo il collegamento con il vincolo sociale che può colorare, più o meno intensamente, il rapporto di scambio che assume così connotati atipici. Il cammino unanime degli interpreti nel considerare il rapporto di scambio come vicenda contrattuale ulteriore rispetto al vincolo sociale ha trovato inaspettatamente un punto di arresto nel settore delle cooperative di lavoro.

In questo ambito, infatti, a fronte di una dottrina tendenzialmente schierata a favore della cumulabilità in capo al socio lavoratore di un duplice rapporto contrattuale, si è collocato l'opinione della Suprema Corte imperniata sulla sussistenza di un unico rapporto contrattuale, quello societario, in capo al socio lavoratore. Si tratta di un orientamento che si riallaccia alle tesi in auge sotto il codice abrogato. L'opinione dell'unicità del rapporto sembrava peraltro essere stata messa da parte dall'affermarsi delle tesi a favore del riconoscimento di un contratto di scambio ulteriore rispetto al vincolo sociale.

Come è noto, queste tesi si erano affermate negli anni '60 attraverso il tentativo di inquadrare la prestazione lavorativa nell'ambito delle cosiddette prestazioni accessorie.

Successivamente, si era fatta strada l'ipotesi dell'inquadramento della prestazione lavorativa nell'ambito di un contratto di scambio ulteriore rispetto al vincolo sociale che, pur non necessariamente riconducibile allo schema del lavoro subordinato, in quanto caratterizzato dai requisiti di cui all'art.409 c.p.c. avrebbe dovuto prevedere la devoluzione al giudice del lavoro delle eventuali controversie. Quest'ultima opinione si è ampliata infine nelle tesi, non solo dottrinarie, che riconoscono nel lavoro in cooperativa le caratteristiche di un contratto tipico di lavoro subordinato cui sono di conseguenza applicabili gli istituti di questo contratto, primo fra tutti lo statuto dei lavoratori.

2.2 La Suprema Corte dopo essere giunta con le proprie argomentazioni all'anticamera di questa tesi, ha preferito posizionarsi, in contrasto col modo di essere di tutti gli altri settori cooperativi, attorno all'orientamento dell'unicità del rapporto sociale in capo al socio. Le conseguenze di questa impostazione sono assai gravi. Innanzitutto, il socio lavoratore non vanta per le proprie prestazioni lavorative un credito di lavoro e la sua aspettativa di

remunerazione va ricondotta nell'ambito della disciplina del diritto all'utile. Ossia nell'ambito di un istituto che domanda agli organi societari non solo la determinazione, ma anche la distribuzione degli utili. Un'altra conseguenza è rappresentata dal fatto che le controversie fra socio e cooperativa sono di competenza del giudice ordinario; così, ad esempio, il grave inadempimento dà luogo, senza le garanzie dello statuto dei lavoratori all'esclusione da socio la cui legittimità dovrà essere valutata dal giudice ordinario in termini di corretto adempimento del contratto sociale.

Il presupposto di un siffatto orientamento parrebbe risiedere in considerazioni di carattere giuridico legate alla particolarità del livello mutualistico delle cooperative. Come è noto, si tende in generale ad escludere che esista per i soci della cooperativa l'obbligo di avvalersi dei servizi mutualistici. Un siffatto obbligo sussisterebbe invece per le cooperative di lavoro in quanto si sostiene che senza di esso la cooperativa non avrebbe la possibilità di raggiungere lo scopo per cui è sorta. Questa tesi presuppone peraltro che sussista quanto meno un obbligo della cooperativa a preferire il socio al terzo. Si indebolisce sotto un profilo sostanziale se la cooperativa, come è in effetti, risulta essere libera di operare con soci o terzi anche al di fuori di un rapporto di prevalenza con i primi. In questo caso viene a mancare la ragione di fondo che fa ritenere sussistente un obbligo del socio lavoratore a prestare la propria opera in quanto viene meno il carattere di necessità di tale prestazione per il perseguimento dell'oggetto sociale. NÉ d'altro canto, va ancora aggiunto, sotto un profilo giuridico la riconducibilità dell'obbligo a prestare nell'ambito del contratto sociale è di per se ostativa alla configurabilità di un rapporto di scambio ulteriore caratterizzato da un obbligo a contrarre da parte del socio.

2.3 Al di là di questa spiegazione di tipo giuridico vi sono anche ragioni sostanziali. Si teme, soprattutto, che la configurabilità del lavoro in cooperativa nell'ambito di un rapporto di scambio ulteriore voglia significare l'apertura indifferenziata alla qualificazione di tutto il lavoro in cooperativa come lavoro subordinato. In altri termini si vuole evitare che la remunerazione del socio lavoratore sfugga alla logica del rischio di impresa configurandosi come diritto scaturente da un contratto ulteriore di subordinazione che impedirebbe o renderebbe più difficile una maggiore remunerazione nei periodi favorevoli, ma, soprattutto, una rinuncia degli emolumenti nei periodi di crisi.

La presunta incompatibilità del lavoro subordinato con il lavoro in cooperativa è tutta qui. Essa si sostanzia dunque nella preoccupazione che l'inquadramento obbligatorio e indifferenziato del socio lavoratore come dipendente comporti l'impossibilità di funzionamento delle realtà minori della cooperazione escludendo quella funzione di sussistenza dell'istituto cui gran parte del movimento cooperativo organizzato è tutt'ora legato. Chiarite le ragioni sostanziali di incompatibilità che stanno alla base dell'atteggiamento giurisprudenziale sul lavoro in cooperativa, va sottolineato come gli attuali orientamenti legislativi abbiano rafforzato la tesi della prestazione lavorativa del socio nell'ambito di un contratto ulteriore rispetto a quello sociale.

Alla risalente applicabilità anche a questi lavoratori del trattamento previdenziale e assicurativo, si sono via via aggiunte disposizioni in tema di Cassa di integrazioni e guadagni, licenziamenti collettivi, indennità di mobilità; attraverso circolari o sentenze si è ritenuto applicabile anche alle cooperative il rapporto di lavoro part-time. In altre parole emerge una disciplina del lavoro cooperativo che per le sue caratteristiche sembra meglio giustificarsi qualora venga riferita ad un contratto distinto da quello sociale, sia esso autonomo o subordinato. Va poi aggiunto che siffatte innovazioni legislative trovano la loro ratio non tanto nel volere evitare discriminazioni verso il lavoro in cooperativa, quanto

nell'affermarsi, soprattutto nelle grandi cooperative, di una concezione di mutualità esterna che ha come fine la tutela del lavoro in se piuttosto che l'incremento delle economie dei singoli soci. Sono, in altre parole, il portato di una trasformazione di una mutualità che ha sostituito come fattore di intervento al ritorno l'impresa toucourt.

La scelta volontaria delle parti di configurare come lavoro subordinato l'attività lavorativa del socio costituisce, quindi, limitatamente all'ipotesi in oggetto, una sorta di garanzia del raggiungimento dello scopo mutualistico. Diventa cioè una scelta obbligata e indispensabile per il funzionamento della società ai massimi livelli di efficienza risultando impossibile in caso contrario per la cooperativa riuscire ad avvalersi di maestranze qualificate. Non così stanno le cose invece per le cooperative di lavoro ispirate ad una gestione di servizio al socio e in cui l'amministrazione passa per lo più attraverso l'assemblea dei soci. In questo caso (si pensi in particolare alla nuova figura della piccola società cooperativa) il lavoro assume tutte le caratteristiche della prestazione lavorativa di un socio di società di persone ed è quindi doverosamente inquadrabile, anche in funzione della causa sociale, nell'ambito del cosiddetto lavoro autonomo o associato.

### **III) La posizione della Commissione.**

Il quadro sopra tratteggiato consente di assumere le seguenti conclusioni in merito al mandato affidato alla Commissione. Innanzitutto occorre osservare come le soluzioni di compromesso che le centrali cooperative e i sindacati hanno elaborato nel corso degli anni novanta servano, ad avviso della Commissione, assai poco per superare l'equivoco della natura del rapporto di lavoro in cooperativa che era e resta il problema centrale da risolvere

La realtà della cooperazione di lavoro è varia e complessa, dipendendo la sua morfologia da molti fattori. Ridurre schematicamente questa realtà a solo lavoro associato (il socio lavoratore imprenditore di se stesso) o a lavoratore subordinato significa falsificare la realtà. Non vi è dubbio che nelle cooperative in cui la gestione sociale è portata avanti dai soci in assemblea, il rapporto di lavoro abbia le caratteristiche del lavoro autonomo. Nelle grandi imprese cooperative non ci si può nascondere dietro il dito del lavoro associato. Qui in genere le caratteristiche sono quelle del lavoro subordinato.

Non è detto, peraltro, che a piccole realtà cooperative o a grandi realtà imprenditoriali sempre e comunque vada applicato rispettivamente il modello del lavoro autonomo o di quello dipendente. Ciò dipende dalle circostanze che devono essere vagliate caso per caso. Questa varietà di scelte rende indispensabile inquadrare il lavoro in cooperativa come riconducibile ad un rapporto di scambio ulteriore rispetto al contratto sociale. Solo così sarà infatti possibile consentire alla cooperativa di scegliere il tipo di rapporto che ritiene più adeguato al proprio funzionamento, ma anche, non ultimo, alle sue finalità mutualistiche.

Va da sé, poi, che l'inquadramento del lavoro di un contratto di scambio ulteriore, variamente qualificabile, consentirebbe di completare questa scelta con una legislazione speciale ad hoc concordata fra le parti sociali. Il punto nodale di una tale impostazione, che lascia in sostanza libera la cooperativa di scegliere il tipo di rapporto, riguarda il soggetto controllore di questa scelta. Indubbiamente la soluzione ottimale sarebbe quella di configurare tale controllo nell'ambito dello statuto dei lavori da parte dell'organo certificatore ivi previsto. In alternativa, tenuto conto di particolari ragioni di urgenza, si

potrebbe immaginare, nell'ambito di una soluzione a stralcio, una commissione provinciale paritetica sindacati-centrali cooperative.

#### **IV) Proposta di riforma della legislazione in materia di cooperativa di lavoro e soci lavoratori.**

### **ARTICOLO 1**

#### **SOCI LAVORATORI DI COOPERATIVA**

1. I soci lavoratori di cooperativa di lavoro stabiliscono con la propria adesione, o successivamente, ulteriori e distinti rapporti di lavoro con cui contribuiscono al raggiungimento dei scopi sociali, secondo quanto previsto dal regolamento ai sensi del successivo articolo 5, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e stato di attività, nonché al volume di lavoro per essa disponibile.

2. In particolare, nell'ambito del rapporto associativo, il socio:

a) concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione dei organi sociali ed alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;

b) partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;

c) contribuisce economicamente alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione.

3. Le disposizioni della presente legge si riferiscono alle cooperative di lavoro nelle quali

lo scopo mutualistico sia perseguito attraverso la prestazione di attività lavorative da parte del socio sulla base di previsioni statutarie e regolamentari che definiscono l'Organizzazione del lavoro dei soci ai sensi dell'articolo 5.

### **ARTICOLO 2**

#### **TRATTAMENTO ECONOMICO DEL SOCIO LAVORATORE**

1. Nei casi previsti dall'articolo 36 della legge 90 del 28 marzo 1970, n.300, le cooperative nelle quali

previsioni statutarie o regolamentari configurino un'Organizzazione del lavoro dei soci fondata

sulla dipendenza funzionale, ossia sul carattere continuativo e obbligatorio della prestazione,

sono tenute a corrispondere ai soci lavoratori interessati, salvo quanto previsto all'art.5. commi 3

e 4) un trattamento non inferiore a quello definito dalla contrattazione collettiva nazionale per i

lavoratori dipendenti, a parità di durata e di qualità della prestazione.

2. Ai fini di cui al primo comma, restano comunque esclusi i trattamenti economici a corresponsione o ad ammontare incerti ovvero correlati ad incrementi di produttività, qualità ed altri elementi di competitività assunti come indicatori dell'andamento economico dell'impresa e dei suoi risultati, compresi quelli di cui all'articolo 2 del D.L. 25 marzo 1997, n.67, convertito nella legge 25 marzo 1997, n.135. I predetti trattamenti sono stabiliti dal Consiglio di amministrazione secondo criteri e parametri definiti dall'assemblea.

3. Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea in sede di approvazione del bilancio di esercizio, in misura non superiore al 30% di quanto previsto dai precedenti commi 1 e 2.

4. I trattamenti di cui al precedente comma 3 possono essere erogati in tutto o in parte:

a) a titolo di maggiorazione retributiva;

b) ad aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dall'articolo 24 del D.L.C.P.S. 14 dicembre 1947, n.1577, e successive modificazioni ed integrazioni, ovvero a distribuzione gratuita dei titoli di cui all'articolo 5 della legge 31 Gennaio 1992, n.59.

5. I trattamenti economici di soci lavoratori, ad eccezione di quelli previsti dalla lettera b) del comma precedente, costituiscono ad ogni effetto reddito da lavoro dipendente.

6. Ai fini della determinazione previdenziale ed assicurativa obbligatoria di cui all'articolo 1 della

legge 7 dicembre 1989, n.389, si fa riferimento al trattamento economico del comma 1. Restano

salve le disposizioni di cui al D.P.R. 30 aprile 1970, n.602 e le norme in materia previdenziale

previste per le cooperative sociali di cui alla legge 8 novembre 1991, n.351.

### **ARTICOLO 3**

#### **TRATTAMENTO FISCALE**

1. Qualora le somme erogate ai soci lavoratori siano destinate ad aumento del capitale sociale, ai sensi del precedente articolo 2, comma 4, si applica il trattamento fiscale di cui all'articolo 3, comma 2, lettera g), del Decreto legislativo 2 settembre 1997, n.314.

2. Il comma 3 dell'articolo 11 del D.P.R. 29 settembre 1973, n.601 è così sostituito:

"Nella determinazione del reddito delle società cooperative di produzione e lavoro sono ammesse

in deduzione le somme erogate ai soci lavoratori a titolo di integrazione delle retribuzioni ai sensi

dell'articolo 2, comma 4, lettera a) della legge ....".

803. L'articolo 47, lettera a) del D.P.R. 22 dicembre 1986, n.917 è sostituito dal seguente:

"a) i compensi percepiti ai sensi dell'articolo 2, commi 1 e 2, della legge ..., dai lavoratori soci delle cooperative di lavoro, esclusi quelli di cui all'articolo 2, comma 4, lettera b), della medesima legge ...."

#### **ARTICOLO 4**

##### **NORMA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA**

1. Ai trattamenti economici di cui al precedente articolo 2, commi 1, 2 e 3 lettera a), si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2120 del codice civile.

2. In riferimento alle retribuzioni ed ai trattamenti dovuti ai prestatori di lavoro, previsti dall'articolo 2751 bis, n.l, del codice civile, si intende applicabile anche ai soci lavoratori di cooperative di lavoro nei limiti del trattamento economico di cui all'articolo 2, commi 1 e 2. La presente norma costituisce interpretazione autentica delle disposizioni medesime.

3. Salvo espresse e contrarie disposizioni di legge, le norme previste per il mantenimento dell'occupazione, la garanzia del salario, la promozione dell'impiego e la formazione professionale, comprese le relative agevolazioni e riduzioni degli oneri sociali e in materia fiscale, si intendono applicabili nei confronti delle cooperative di lavoro, di cui all'articolo 2, comma 1, della presente legge, nonché dei loro soci.

#### **ARTICOLO 5**

##### **CERTIFICAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO IN COOPERATIVA**

1. La cooperativa disciplina con apposito regolamento approvato dall'assemblea il tipo di rapporto

e le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci.

2. Ai fini della certificazione il regolamento dovrà in ogni caso disciplinare:

a) in caso di rapporto di lavoro ai sensi del precedente articolo 9, comma 1, le modalità di attribuzione delle qualifiche e delle mansioni, la disciplina degli orari di lavoro ed i periodi di riposo in conformità con le disposizioni di legge, il regime disciplinare, le ipotesi di cessazione dell'attività lavorativa anche in deroga al disposto delle norme di legge;

b) in caso di rapporto di lavoro di natura diversa da quella di cui al precedente punto a) l'oggetto della prestazione lavorativa, i criteri di determinazione del corrispettivo e la disciplina dei rimborsi spese, i poteri e le forme di controllo della cooperativa sull'esecuzione della prestazione lavorativa, le ipotesi che posano comportare lo

scioglimento del rapporto associativo, anche in relazione a cause di risoluzione del rapporto di lavoro;

c) le modalità di perseguimento ed attuazione dello scopo mutualistico alla luce di quanto indicato dall'articolo 1, lettere a), b), e c) e del tipo di rapporto di lavoro adottato.

3. Il regolamento dovrà prevedere che, al fine di promuovere nuova imprenditorialità ovvero di salvaguardare i livelli occupazionali, rispettivamente nelle cooperative di lavoro di nuova costituzione ovvero in quelle che versino in stato di crisi aziendale, l'assemblea della cooperativa possa deliberare un piano di avviamento ovvero di crisi aziendale.

4. I piani di cui al precedente comma possono comportare la riduzione temporanea dei trattamenti economici dei soci previsti di cui all'articolo 9, comma 1, della presente legge nella misura massima del 30%. La riduzione temporanea del trattamento ha effetto anche ai fini dell'articolo 1 della legge 7 dicembre 1989, n.389. Per l'intero periodo di durata del piano è vietata la distribuzione tra i soci degli eventuali utili conseguiti nella gestione dell'impresa. Le riduzioni legate ai periodi di crisi sono alternative all'utilizzo dei benefici derivanti dalle leggi per il mantenimento dell'occupazione e la garanzia del salario.

5. Il regolamento di cui al presente articolo deve essere certificato secondo la procedura di cui all'articolo della presente legge.

6. In ogni caso, le controversie inerenti ai rapporti di lavoro svolti in cooperativa rientrano tra quelle previste dall'articolo 409, n.3, c.p.c. Il regolamento, nell'ambito della procedura di certificazione di cui all'articolo 5 della presente legge, può prevedere l'adozione di una procedura arbitrale, ai sensi degli articoli 806 e ss. c.p.c. La composizione del collegio arbitrale deve comunque contemplare una rappresentanza paritetica della cooperativa e del socio.

## **ARTICOLO 6**

### **PROCEDURA DI CERTIFICAZIONE**

1. Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro, le cooperative possono ottenere, secondo la procedura volontaria stabilita dalla presente legge, la certificazione del rapporto di lavoro adottato.

2. Il regolamento di cui al precedente articolo 5 sarà sottoposto alla Commissione di certificazione costituita presso la Direzione provinciale per l'impiego. Tale Commissione sarà a composizione tripartita, con la partecipazione paritetica dei rappresentanti delle Associazioni nazionali delle cooperative e delle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, e svolgerà su richiesta delle cooperative, funzioni di consulenza ed assistenza.

3. Qualora insorga una controversia sull'esatta qualificazione del rapporto di lavoro, successivamente alla certificazione della Commissione, le parti potranno rivolgersi alla stessa Commissione per un tentativo di conciliazione, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 5, comma 6, della presente legge.

4 La certificazione del rapporto di lavoro potrà in ogni caso avere valore sul piano probatorio, anche verso terzi, solo in caso di corrispondenza tra quanto previsto dal Regolamento e quanto di fatto realizzato nello svolgimento della prestazione lavorativa.

5. Le attività e le funzioni della commissione di certificazione possono essere svolte da Enti bilaterali costituiti su iniziativa delle Associazioni di rappresentanza delle cooperative e delle Organizzazioni sindacali comparative più rappresentative al livello geografico interessato

6. La procedura di cui al presente articolo è obbligatoria per le cooperative che intendono stipulare contratti di appalto o convenzioni con enti pubblici.