

WorkingPaper

**ADAPT**

www.adapt.it

UNIVERSITY PRESS

Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

# Libere riflessioni sul socio lavoratore al tempo della crisi

**Massimiliano Maggio**

*Avvocato giuslavorista*

*Responsabile dell'ufficio Legislazione Lavoro e Relazioni sindacali di Legacoop Puglia*

**Working Paper n. 6/2016**

Il presente contributo è teso a fornire spunti di riflessione in materia di disciplina di socio lavoratore nelle società cooperative disciplinate dalla legge n. 142/2001<sup>1</sup> al fine di evidenziarne i punti deboli e immaginare, di conseguenza, eventuali correttivi alla normativa.

*In primis*, tuttavia, preme evidenziare che la seguente trattazione tralascerà o lambirà alcuni aspetti della complessiva (e complessa) disciplina del socio lavoratore invero importanti (finanche determinanti, in relazione a talune dinamiche), al fine di concentrarsi sulla problematica della posizione del socio lavoratore nella cooperativa in uno scenario di crisi di impresa.

Risulta imprescindibile impulsare l'analisi da un succinto *excursus* storico circa la considerazione del lavoro del socio in cooperativa, dividendo l'analisi in tre fasi: il periodo *ante* legge n. 142/2001, quello tra la legge n. 142/2001 e la legge n. 30/2003 e, infine, il periodo successivo all'entrata in vigore della legge "Biagi" fino a oggi.

**1.** Preliminarmente si rileva la natura anfibia<sup>2</sup> della cooperazione – unica forma di impresa meritevole di trovare uno spazio nella Carta costituzionale (all'articolo 45) – alla luce della sua natura di impresa economica e, al contempo, di movimento sociale organizzato.

*Ante* 2001, la peculiarità di questa forma di impresa, anche alla luce del tracciato costituzionale, ha condotto, dal crinale giuslavoristico, la dottrina (con determinante contributo, come vedremo, di quella giuscommerciale) e la stessa giurisprudenza a riflettere sulla natura del rapporto tra il socio e la società cooperativa, arrivando a esiti molto spesso divergenti, benché si possa certamente affermare come l'intera problematica non sempre abbia ghermito a pieno l'attenzione degli studiosi.

Nel corso degli anni, sino all'emanazione della legge n. 142/2001, si può dar conto esclusivamente di un'estensione selettiva di alcune tutele tipiche del lavoro subordinato – "accompagnate" dalla relativa competenza del Giudice del Lavoro<sup>3</sup> – al socio lavoratore, senza che, tuttavia, venisse messa in discussione l'autosufficienza del contratto sociale per legittimare il socio a svolgere prestazioni di lavoro a favore della cooperativa.

Sul punto, difatti, la giurisprudenza costituzionale era pacifica nel ritenere che proprio la selettiva estensione di taluni particolari istituti del lavoro subordinato al socio lavoratore confermerebbe l'impossibilità di equiparare *tout court* il socio lavoratore al lavoratore subordinato<sup>4</sup>, mentre la giurisprudenza di merito in maniera granitica immaginava possibile configurare un rapporto di lavoro subordinato tra il socio e la cooperativa solo se la prestazione fosse del tutto aliena dall'oggetto sociale della cooperativa stessa.

Su questa posizione, ma con vocazione ancora maggiormente accentratrice del rapporto associativo, si poneva chi immaginava il lavoro del socio come "mero" conferimento societario<sup>5</sup>.

---

<sup>1</sup> Ci si riferisce alle società cooperative nelle quali lo scopo mutualistico è quello di fornire al socio occasioni di lavoro qualitativamente e quantitativamente più vantaggiose rispetto a quelle che la persona del socio, da sola, sarebbe in grado di procurarsi nel mercato del lavoro.

<sup>2</sup> L. IMBERTI, *La disciplina del socio lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, Working Paper C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT, 2007, n. 61, 6.

<sup>3</sup> Cass., sez. un., 30 ottobre 1996, n. 10906.

<sup>4</sup> C. cost. 12 febbraio 1996, n. 30.

<sup>5</sup> Tra gli altri, C. ZOLI, *Cooperativa di lavoro e tutela del socio*, in *LG*, 1994, 105 ss. Sulla stessa scia interpretativa A. VALLEBONA, *Il lavoro in Cooperativa*, in *RIDL*, 1991, I, 292-293, che arriverà a immaginare profili di incostituzionalità della l. n. 142/2001 laddove «impedisce ai lavoratori di associarsi

Ancora, altra lettura interpretativa del fenomeno era quella per cui il lavoro del socio in cooperativa potesse essere inquadrato in una logica di parasubordinazione, posto il carattere continuativo e coordinato della sua attività e lo squilibrio contrattuale tra collaboratore (il socio) e il committente (la cooperativa)<sup>6</sup>.

Accanto a queste teorie era presente, altresì, e sin dagli albori del dibattito in dottrina, quella secondo cui il problema andasse inquadrato in termini di collegamento funzionale tra il momento associativo e quello lavorativo che genera, di fatto una duplicità di rapporti (*rectius*: di contratti) in un unico contesto relazionale<sup>7</sup>.

Questa linea esegetica, inizialmente minoritaria ma via via sempre più consistente anche grazie all'apporto di autorevole dottrina giuscommericalistica, si consolidava intorno alla fine del secolo scorso quando l'approvazione della legge n. 196/1997 (che consentiva ai soci lavoratori di beneficiari degli strumenti di garanzia in caso di insolvenza del datore di lavoro) e una serie di pronunce della Corte costituzionale e della Corte di Cassazione, restituivano alla materia cooperativistica un rinnovato interesse immediatamente dirottato, dalla dottrina, sull'ancora irrisolto problema della natura giuridica del rapporto di lavoro tra socio e cooperativa, valorizzando, appunto, la tesi della duplicità di rapporti, seppur animati dall'evidente collegamento funzionale, che determinerebbe, in ogni caso, la prevalenza del rapporto associativo rispetto a quello – appunto funzionale a esso – di lavoro.

Difatti, sempre più inadeguato a disciplinare l'aspetto lavorativo veniva considerato il solo rapporto associativo, sia se ci si poneva l'obiettivo di smascherare fenomeni di falsa cooperazione che, conseguentemente, quello di impedire l'utilizzo di questa nobile forma giuridica di impresa a scopi smaccatamente elusivi delle norme imperative in materia di lavoro subordinato.

Si giunge, così, alla legge del 3 aprile 2001, n. 142 che, recependo le proposte del presidente della Commissione di Studio Zamagni, inaugura una nuova stagione per la disciplina della relazione tra il socio e la cooperativa, fondata sul riconoscimento della necessità di un rapporto (di un contratto) – diverso da quello associativo – squisitamente “di lavoro” (in forma subordinata, autonoma o parasubordinata ma mai occasionale).

**2.** Recependo l'interpretazione di quella dottrina, inizialmente minoritaria, che vedeva necessaria la configurazione, al fine della piena regolazione della posizione del socio lavoratore, di due diversi contratti (uno associativo, uno di lavoro), la legge n. 142/2001 sancisce – tra gli altri – siffatto principio prevedendo, al comma 3 dell'articolo 1 che «Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, 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. 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».

---

in cooperativa per lavorare, appunto, come soci e non come controparti della propria società» in *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *MGL*, 2001, 813.

<sup>6</sup> G. SANTORO-PASSARELLI, *Il lavoro “parasubordinato”*, Franco Angeli, 1979, 141-146.

<sup>7</sup> M. BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, 1983, 127-149.

Da subito gli studiosi si dividono tra coloro i quali, individuando la sostanziale autonomia («ulteriore e distinto») dei due rapporti, ritiene perfettamente equilibrata la loro relazione e, di conseguenza la – pressoché – totale applicazione della disciplina (giuridica, contributivo-assistenziale, fiscale) tipica del particolare rapporto di lavoro instaurato dal socio<sup>8</sup> e chi, invece, ritiene cristallizzato nella norma, nonostante l’aspra formulazione, il principio del collegamento genetico e funzionale unidirezionale del rapporto di lavoro rispetto a quello, prevalente, associativo.

Collegamento genetico perché il rapporto di lavoro nasce in ragione del rapporto associativo («Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all’instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro»)<sup>9</sup>; collegamento funzionale perché il contratto di lavoro è, del tutto evidentemente, strumentale e funzionale al perseguimento dello scopo mutualistico della cooperativa.

Altro passaggio rilevante della norma in esame – che verrà più innanzi ripreso – è quello per cui «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».

Viene, così, sancita la necessità che venga operato un “vaglio di compatibilità” tra gli istituti tipici del lavoro subordinato (che è la forma di lavoro che, a ben vedere, maggiormente crea problemi interpretativi) con lo stato di socio.

Non si fa riferimento alcuno alle modalità e ai soggetti che dovrebbero concretamente operare questa valutazione di compatibilità.

Ancora, la legge prevede, all’articolo 6, l’obbligo<sup>10</sup> per la cooperativa di adottare un regolamento che disciplini compiutamente i rapporti di lavoro dei soci – e solo di essi<sup>11</sup> – con la cooperativa, con l’espressa previsione del CCNL di riferimento (per i soci lavoratori subordinati), delle tipologie di contratti di lavoro azionabili e – fattore non secondario ai fini della presente disamina – della possibilità che l’assemblea deliberi, a fronte di eventi oggettivamente verificabili e misurabili, lo stato di crisi che legittima l’impresa cooperativa a far fronte ad essa anche derogando *in pejus* gli standard minimi previsti dal CCNL di riferimento, finanche prevedendo un apporto economico da parte dei soci<sup>12</sup>.

---

<sup>8</sup> Anche se, sottolinea acutamente L. IMBERTI (*op. cit.*, 49), «affermare l’autonomia e separazione tra i due rapporti provocherebbe, in realtà, il rovesciamento della gerarchia del rapporto associativo e rapporto di lavoro, in particolare qualora il socio lavoratore abbia instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato. Infatti – considerata la disciplina particolarmente ampia e penetrante e per lo più inderogabile che assiste il lavoro subordinato –, numerosi profili caratteristici del rapporto associativo e della natura mutualistica della cooperativa verrebbero ad essere posti nel nulla».

<sup>9</sup> G. SANTORO-PASSARELLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro ovvero il diritto dei lavori*, in *ADL*, 241, seppur sostenendo la natura bidirezionale del collegamento funzionale, afferma che «l’acquisto della qualità di socio costituisce *condicio iuris* che attribuisce al socio il diritto, e alla cooperativa il relativo obbligo, di concludere il contratto di lavoro».

<sup>10</sup> Nessuna sanzione viene, tuttavia, prevista in caso di mancato assolvimento dell’obbligo. Si ritiene che questo debba essere rilevato in sede di revisione *ex d.lgs. n. 220/2002* e fatto oggetto di prescrizione da parte del revisore.

<sup>11</sup> Appare il caso di sottolineare che la disciplina dei rapporti di lavoro tra la cooperativa e i non soci si collocherà nell’alveo normativo tipico della forma di lavoro prescelta, senza esclusione alcuna.

<sup>12</sup> In una trattazione generale della problematica in analisi, quello del Regolamento *ex art. 6, l. n. 142/2001* meriterebbe sicuramente una ben più approfondita disamina; tuttavia, per le ragioni evidenziate

**3.** Ad ogni buon conto, a dirimere (o meglio, a tentare di dirimere) la diatriba dottrinale – non di poco conto se solo si pensa, per esempio, ai riverberi in tema di competenza giurisdizionale che sposare una tesi interpretativa o l'altra provocherebbe – interviene il legislatore che con la legge n. 30/2003 (la legge “Biagi”, dal nome del compianto professore che l'ha ispirata con il suo *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia* dell'ottobre 2001<sup>13</sup>) e, segnatamente, con l'articolo 9, modifica la legge n. 142/2001, conducendo il dibattito dottrinale verso un'interpretazione univoca circa la natura del rapporto di lavoro del socio con la cooperativa.

La prima azione in tal senso è l'abrogazione delle parole «e distinto» dal testo del terzo comma dell'articolo 1: si sancisce, così, con ancora più forza e in maniera vieppiù definitiva, la strumentalità del rapporto di lavoro rispetto a quello associativo e la prevalenza di quest'ultimo sul primo in ottica di collegamento genetico-funzionale unidirezionale.

Il rapporto di lavoro, difatti, è “ulteriore” rispetto al contratto associativo ma non più “distinto” da esso, quasi a voler cristallizzare nella norma il confluire della sua causa negoziale in quella, prevalente, del contratto associativo stesso, finalizzato al perseguimento dello scopo mutualistico.

Ulteriori interventi del legislatore del 2003, confermativi di questo indirizzo esegetico, possono sintetizzarsi nella previsione, all'articolo 2, comma 1, di un (ulteriore) vaglio di compatibilità tra lo *status* di socio e l'esercizio dei diritti sindacali di cui al titolo III dello Statuto dei lavoratori<sup>14</sup> e l'introduzione di un secondo comma all'articolo 5 attraverso il quale viene stabilito che il rapporto di lavoro si estingue automaticamente ogni qual volta venga a cessare il rapporto associativo per dimissioni del socio o sua esclusione<sup>15</sup> e che la competenza delle controversie sorte in ragione dell'applicazione concreta di siffatte previsioni è attribuita al “tribunale ordinario”<sup>16</sup>.

---

in premessa, è volontà di chi scrive non appesantire l'elaborato per consentire di arrivare agilmente all'obiettivo prefissato: l'analisi della posizione del socio lavoratore in uno scenario di crisi d'impresa.

<sup>13</sup> Si legge nel Libro bianco, in materia di lavoro in cooperativa: «II.3.7. Lavoro in cooperativa. La recente riforma della disciplina giuridica del socio di una cooperativa di produzione e lavoro è un modello assai interessante, anzitutto sul piano del metodo. Il legislatore, travolgendo una giurisprudenza di legittimità acriticamente arroccata su posizione formaliste di chiusura, ora ammette che si possa stipulare un contratto di lavoro subordinato, autonomo, parasubordinato od altre tipologie contrattuali entro cui collocare la prestazione del cooperatore di lavoro. Si supera dunque il principio del *numerus clausus* a favore di una soluzione aperta che quasi arieggia la tradizione contrattuale anglosassone. Interessante è anche notare la possibilità di derogare ai minimi salariali contrattuali in caso di crisi aziendale o start-up di nuova imprenditorialità. Non solo ma si afferma che in caso di collaborazioni non occasionali (cioè coordinate e continuative) i compensi dovranno essere ragguagliati ai prezzi di mercato, senza interventi della contrattazione collettiva. Si tratta di innovazioni legislative importanti che vanno ben al di là dell'area del lavoro cooperativo. Il Governo invita le parti sociali ad approfondire queste aperture metodologiche, assai interessanti per realizzare un'opera di complessiva modernizzazione del quadro regolatorio del mercato del lavoro».

<sup>14</sup> «L'esercizio dei diritti di cui al titolo III della citata legge n. 300 del 1970 trova applicazione compatibilmente con lo stato di socio lavoratore, secondo quanto determinato da accordi collettivi tra associazioni nazionali del movimento cooperativo e organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative».

<sup>15</sup> La riforma del diritto societario di cui alla l. delega n. 366/2001, attuata con il d.lgs. n. 6/2003, riformando l'intera materia societaria, e quindi anche le disposizioni relative alle società cooperative, ha riscritto completamente la disciplina del recesso e, soprattutto dell'esclusione del socio (prima affidate agli artt. 2527 e 2528 c.c.) rimarcando, in particolare, all'interno dell'art. 2533 (*Esclusione del Socio*) il collegamento genetico-funzionale unidirezionale tra il rapporto di società e quello mutualistico, attraverso la previsione per cui lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti

A oggi, pertanto, al di là di un orientamento ondivago della giurisprudenza<sup>17</sup> che, tuttavia, va consolidandosi verso la – condivisibile, per chi scrive – linea interpretativa secondo cui, alla luce della indiscussa “supremazia” del rapporto associativo, l’estinzione del rapporto mutualistico (ossia, l’“ulteriore” rapporto di lavoro) come fisiologico automatismo della delibera di esclusione ai sensi dell’articolo 5, comma 2, legge n. 142/2001 e dell’articolo 2533, comma 4, c.c. è priva di autonomia e, pertanto, non necessita di apposito provvedimento, essendo autosufficiente la comunicazione della delibera di esclusione, impugnabile entro sessanta giorni dinanzi il Giudice Ordinario, la problematica del socio lavoratore di cooperativa inizia a venire fuori dalla disputa prettamente esegetica per dare spazio a questioni che, alla luce delle persistente e ormai strutturale crisi economica, attengono alla tenuta delle norma nel complessivo sistema di regole dell’ordinamento giuridico italiano.

**4.** Presa coscienza della natura della figura del socio lavoratore di cooperative di lavoro (un imprenditore – seppur *pro quota* e decisamente *sui generis*<sup>18</sup> – prima di tutto e, funzionalmente a siffatta condizione, un lavoratore subordinato), pare giunto il momento di analizzare i comportamenti di esso all’interno della società cooperativa al fine di saggiare, avendo ben chiaro lo scenario normativo attualmente in vigore, eventuali distorsioni di un sistema che, anticipando le conclusioni, così com’è pare non reggere dinanzi alla persistente crisi economica che ha investito il nostro tessuto di imprese.

In disparte le (ovvie) considerazioni relative all’intangibilità delle misure di tutela del socio lavoratore nelle cooperative “spurie”<sup>19</sup>, le riflessioni che seguono prendono abbrivio dalla constatazione di un dato: l’aumento vertiginoso delle vertenze di lavoro dei soci lavoratori nei confronti delle cooperative nell’ultimo quinquennio, sovente accompagnate da conflittuali relazioni sindacali.

Siamo, pertanto, in presenza di un evidentissimo corto circuito: un socio che aziona strumenti di rivendica nei confronti della (sua) cooperativa per motivazioni non riconducibili al rapporto associativo<sup>20</sup>.

Appare d’uopo cercare di operare un’indagine in relazione alle motivazioni che possono muovere il socio in tal senso.

---

mutualistici pendenti, fatta salva diversa previsione statutaria. È, altresì, previsto, che contro la delibera di esclusione il socio può proporre opposizione entro sessanta giorni dalla comunicazione.

<sup>16</sup> Si tratta, del tutto evidentemente, di un’imprecisione del legislatore che ha voluto indicare la competenza del giudice ordinario, contrapponendola a quella del giudice del lavoro.

<sup>17</sup> Illuminante è, sul punto, L. IMBERTI, *Canti e controcani nella giurisprudenza della Cassazione in materia di esclusione e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa*, in *DRI*, 2016, n. 3, 819-828.

<sup>18</sup> Non fosse altro per la completa assenza di qualsivoglia carattere lucrativo dell’impresa cooperativa che, si ripete, persegue lo scopo mutualistico, con l’espressa previsione del divieto di distribuzione di utili, se non nelle forme del ristorno, comunque corrisposto ai soci lavoratori in ragione della quantità e qualità del lavoro prestato.

<sup>19</sup> Chiameremo così le false cooperative: quelle imprese che, sotto le mentite spoglie della società mutualistica, democratica, solidale, celano dinamiche gestionali tipiche delle imprese lucrative, caratterizzate dalla presenza di un padrone e di una platea di (spesso a loro insaputa) soci lavoratori, molto spesso contrattualizzati con forme di lavoro precarie e con retribuzione grandemente al di sotto degli standard minimi previsti dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

<sup>20</sup> Non si tralascino le (patologiche) relazioni sindacali che, quasi sempre, precedono vertenze di questo tipo, che si innescano mai preventivamente e costruttivamente ma a sempre a “danno creato” e sempre sull’errato presupposto dicotomico (datore-lavoratore subordinato) tipico delle imprese non cooperative.

La mancata regolarità nel pagamento delle retribuzioni è, senza dubbio alcuno, nel medio periodo, la motivazione immediata scatenante lo scollamento dell'autoconsiderazione del socio all'interno della società cooperativa. Osservazione che, tuttavia, non può costituire una risposta soddisfacente alla nostra analisi: è decisamente abnorme una reazione siffatta laddove il socio, normalmente ingerito nella gestione della società cooperativa<sup>21</sup>, ben conosce le motivazioni della sofferenza economico-finanziaria della società che genera il mancato (o ritardato) pagamento della retribuzione oppure ben potrebbe agire, in caso di *mala gestio*, con gli strumenti tipici del diritto societario per far emergere lacune degli amministratori e far valere i suoi diritti di socio (e, di conseguenza, di lavoratore).

Dobbiamo, pertanto, proseguire nella ricerca della motivazione recondita che, unita a fattori contingenti (di solito, si ripete, l'irregolare pagamento delle retribuzioni), ingenera nel socio un'inversione di autoconsiderazione che conduce lo stesso ad accantonare il "sentirsi prima di tutto socio e poi lavoratore" in favore del "sentirsi lavoratore dipendente"<sup>22</sup>.

Si può pensare, in questo senso, a una scarsa "cultura cooperativistica" del socio, intesa come poca dimestichezza con i concetti di mutualità, solidarietà, democraticità, accompagnata da una scarsa conoscenza degli aspetti normativi fondamentali disciplinanti il lavoro del socio nella cooperativa<sup>23</sup>.

Oppure si potrebbe immaginare di individuare il fattore problematico nei fenomeni di cooperazione *border line*, rappresentata da quelle imprese cooperative nelle quali il socio, benché partecipi formalmente alla vita sociale (partecipando alle assemblee, facendo parte degli organi amministrativi)<sup>24</sup>, non si senta parte attiva nelle scelte politiche e di indirizzo della cooperativa stessa, poiché affidate, di fatto, a una *leadership* forte e radicata.

Tuttavia, e in disparte le situazioni innanzi evidenziate, per la sola portata numerica delle vertenze (giudiziarie, amministrative e sindacali) azionate dai soci lavoratori nei confronti delle cooperative, sarebbe fuorviante, ai nostri fini, ridurre l'intera problematica a una mera questione culturale e/o di cooperazione *border line*.

Dobbiamo, pertanto, prendere atto che anche nelle cooperative "genuine" è presente la problematica dell'inversione dell'autoconsiderazione che il socio ha di se stesso all'interno della società cooperativa (con tutto ciò che ne consegue in ordine alle tutele azionabili) che, laddove non accompagnata da nessun fattore esogeno scatenante, rappresenta una patologia del complesso normativo vigente benché in esso sia ben codificata (all'articolo 1, comma 3, ultimo periodo<sup>25</sup>) la necessità di operare il già

---

<sup>21</sup> Non necessariamente come membro dell'organo amministrativo ma anche come semplice partecipante all'assemblea dei soci, con tutti i poteri che lo *status* di socio attribuisce ai sensi delle disposizioni codicistiche.

<sup>22</sup> E, in quanto dipendente, completamente estraneo alle dinamiche relative all'andamento della cooperativa: un portatore di soli diritti e non di responsabilità. A ben vedere è esattamente il percorso mentale inverso rispetto a quello, del tutto auspicato invece, che deve sostanziare i percorsi di *workers buyout*.

<sup>23</sup> In relazione a questo aspetto pare d'obbligo muovere una critica al mondo della rappresentanza (cooperativa e sindacale) che, invero, avrebbe tra i suoi compiti anche quello di vigilare sul pieno coinvolgimento dei soci lavoratori nella gestione della cooperativa.

<sup>24</sup> Formalmente, pertanto, cooperative "genuine" a tutti gli effetti.

<sup>25</sup> «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».

menzionato “vaglio di compatibilità” tra i diritti tipici del tipo di rapporto di lavoro in essere tra il socio e la cooperativa e lo *status* stesso di socio.

Se nel primo periodo dell’articolo 2 della legge n. 142/2001, è lo stesso legislatore a farsi carico di effettuare questa valutazione di compatibilità, laddove esclude espressamente l’applicabilità dell’articolo 18 della legge n. 300/1970 ogni qualvolta venga a cessare, con il rapporto di lavoro, anche quello associativo<sup>26</sup>, in tutti gli altri casi in cui, alla luce della richiamata disposizione dell’articolo 1, comma 3, il vaglio di compatibilità si rende necessario, l’indeterminatezza della norma lascia aperto uno squarcio dispositivo all’interno del quale, del tutto evidentemente, vanno ad annidarsi i comportamenti patologici in analisi.

Si pensi, per esempio, al fatto che una delibera assembleare contenente un piano di crisi con contestuale apporto economico da parte dei soci (nelle forme, per esempio, di “congelamento” di retribuzioni arretrate non percepite) resa ai sensi dell’articolo 6, comma 1, lettere *d* e *e*, della legge n. 142/2001, perfettamente valida e non impugnata nei modi e nei termini previsti dalle disposizioni codicistiche (articoli 2519 e 2377 c.c.), possa non costituire un impedimento a che un socio (finanche uno che abbia votato favorevolmente alla delibera in assemblea), con un’acrobatica manovra di *dietro front*, impugni dinanzi al giudice del lavoro (oppure con gli strumenti amministrativi di cui al decreto legislativo n. 124/2004) il mancato pagamento delle stesse retribuzioni oggetto del “congelamento”.

A ben vedere, questi sarebbero strumenti del tutto incompatibili «con la posizione del socio lavoratore» ma che, in assenza di apposita previsione normativa (*rectius*: di specifica valutazione di compatibilità operata dal legislatore), a oggi paiono pacificamente azionabili, e con ottime probabilità di accoglimento, da parte socio lavoratore<sup>27</sup>.

È evidente, alla luce di quanto osservato, il *vulnus* di un sistema normativo che pone – o dovrebbe porre – la posizione di socio, con tutte le prerogative, gli obblighi e le responsabilità, in posizione di preminenza rispetto a quella di lavoratore, strumentale alla prima e funzionale al perseguimento dello scopo mutualistico della società cooperativa; sistema normativo che, evidentemente, fatica a reggere l’impatto violento della crisi economica che va, ancora oggi, stravolgendo ogni logica ritenuta, fino a qualche anno addietro, cristallizzata nel panorama dell’ordinamento giuridico italiano.

Una soluzione, benché non convincente fino in fondo<sup>28</sup>, potrebbe rinvenirsi dalla lettura del combinato disposto degli articoli 6 della legge n. 142/2001, 83 del decreto legislativo n. 276/2003 e 2113 c.c.

Il regolamento previsto dal più volte citato articolo 6 della legge n. 142, certificato nei modi e dai soggetti di cui all’articolo 83 del decreto legislativo n. 276/2003, potrebbe contenere l’enucleazione degli strumenti di tutela tipici del prestatore di lavoro subordinato inibiti ai soci lavoratori durante lo stato di crisi deliberato, ai sensi dello

---

<sup>26</sup> Anche in questo caso, la tematica meriterebbe approfondite riflessioni, soprattutto in merito alla necessità di adeguare il principio normativo in oggetto alla luce delle modifiche intervenute in materia di licenziamenti individuali con la l. n. 92/2012 e con il d.lgs. n. 23/2015, che dovranno, per evidenti ragioni, essere rimandata ad altra sede.

<sup>27</sup> L’assemblea dei soci, peraltro, non è una delle sedi contemplate dall’art. 2113, comma 4, c.c. all’interno delle quali il lavoratore può disporre dei propri diritti senza che l’atto dispositivo sia invalido e, in quanto tale, annullabile.

<sup>28</sup> La certificazione del regolamento è, a oggi, istituto decisamente poco utilizzato e che fatica a decollare alla luce dell’eccessiva burocratizzazione della procedura e dei differenti orientamenti delle commissioni di certificazioni, ancora oggi caratterizzanti l’attività delle stesse.

stesso articolo 6, dall'assemblea dei soci, proprio in quanto incompatibili con lo stato di socio.

Ponendoci dal versante prettamente giuslavoristico, difatti, la "rinuncia" da parte del socio lavoratore a questi strumenti operata attraverso il regolamento certificato ai sensi dell'articolo 83, decreto legislativo n. 276/2003, supererebbe anche in limite posto dall'articolo 2113 c.c., che al quarto comma prevede la non impugnabilità delle rinunce e transazioni rese dai lavoratori nelle sedi protette (tra le quali anche la commissione di certificazione)<sup>29</sup>.

Fermo restando quanto sopra, tuttavia, nel periodo storico in cui, di fatto, si sta riscrivendo la disciplina del lavoro subordinato, cercando di superare concetti granitici come l'orario e il luogo di lavoro e mettendo finanche in discussione la (fin ora certa) riconducibilità degli obblighi del prestatore di lavoro alla mera obbligazione di mezzi all'evidente fine di responsabilizzare il lavoratore e orientare al risultato il suo ruolo nell'impresa, appare, in materia di cooperative di lavoro, decisamente non più procrastinabile un intervento legislativo teso a eliminare o, quantomeno, mitigare le distorsioni innanzi evidenziate per far sì che venga restituita centralità al rapporto associativo, così come i legislatori del 2001 e del 2003 hanno coraggiosamente sancito.

In questo senso, si ritiene fondamentale tradurre finalmente in disposizioni legislative specifiche il principio di prevalenza del rapporto associativo su quello di lavoro, attraverso una compressione selettiva dei diritti tipici del lavoratore subordinato al socio lavoratore, soprattutto in momenti di conclamata crisi della società cooperativa.

In questo senso, non si potrà che procedere attraverso la normazione dello strumento del vaglio di compatibilità previsto nella legge di riferimento delle cooperative di lavoro.

Si potrebbe, pertanto, partire dall'individuazione dei casi di crisi aziendale per mezzo di una ricognizione quantitativa degli elementi caratterizzanti la stessa per poi passare a inibire ai soci della cooperativa in crisi l'utilizzo degli strumenti (di alcuni strumenti) di tutela tipici del lavoratore subordinato, o consentirli solo in casi particolari e a fronte di consistenti allegazioni da parte del socio lavoratore.

È evidente che si tratterebbe di un'altra scelta coraggiosa da parte del legislatore – probabilmente osteggiata dal fronte sindacale – che, però, avrebbe il fine ultimo di salvaguardare la tenuta di un complessivo sistema, quello riconducibile alla cooperazione di lavoro, tanto nobile da trovare spazio all'interno della nostra Carta costituzionale, oltretutto decisivo per le sorti dell'economia italiana.

---

<sup>29</sup> Con i limiti previsti dall'art. 80, d.lgs. n. 276/2003.