



Martedì 01/07/2014

Regolamento interno di cooperativa ex art. 6 Legge n. 142/2001. Interpello Ministero del Lavoro n. 1/2013

A cura di: Rag. Paola Chistoni

La legge 3 aprile 2001, n. 142, all'articolo 6, ha sancito l'obbligo, per le cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio, di definire un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono instaurare con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro 30 giorni dalla sua approvazione presso le Direzioni Territoriali del Lavoro competenti per territorio.

Il Regolamento interno previsto dalla normativa deve contenere:

- a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;
 - b) le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
 - c) il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello
 - d) 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 siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili;
 - e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
 - f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.
- Salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

Negli ultimi anni sono stati presentati al Ministero del Lavoro diversi interpelli da parte delle Centrali Cooperative in particolare in merito alla sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori nel caso la



cooperativa delibere la crisi aziendale.

L'Interpello più recente è il n. 1/2013 nel quale la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva si è espressa indicando le seguenti linee:

- la L. n. 142/2001 (modificata dall'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30) prevede una particolare disciplina del rapporto di lavoro instaurato con il socio lavoratore, il quale con la propria adesione, stabilisce con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, contribuendo al raggiungimento degli scopi sociali.

L'attribuzione al socio lavoratore dei diritti derivanti dal rapporto di lavoro comporta il riconoscimento alla cooperativa di datore di lavoro che al contempo deve garantire le tutele minime poste a presidio del socio stesso.

Come premesso l'art. 6, comma 1 lett. d) della Legge attribuisce all'assemblea la facoltà di deliberare all'occorrenza un piano di crisi aziendale, volto sì a salvaguardare i livelli occupazionali, ma volto anche a ridurre temporaneamente i trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art. 3, nonché a divieto per l'intera durata del piano di distribuire gli eventuali utili conseguiti dalla società.

Con la sottoscrizione del contratto associativo il socio lavoratore aderisce a tutte le clausole stabilite dal regolamento interno.

Il Ministero del Lavoro ha evidenziato con cfr. nota 14 febbraio 2012 prot. n. 37/2598 e interpello n. 7/2009) il "carattere di eccezionalità della deliberazione aziendale dello stato di crisi, ciò proprio al fine di evitare che vengano perpetrati abusi in danno dei soci lavoratori, stante il principio generale dell'inderogabilità in peius del trattamento economico minimo di cui al comma 1 dell'art. 3 previsto dalla contrattazione collettiva in ordine all'attività prestata dai soci con rapporto di lavoro subordinato".

La Legge 30/2003 ha eliminato la previsione che impediva al regolamento interno di inserire disposizioni derogatorie anche in peius rispetto alle clausole previste dai contratti collettivi rimanendo, per contro, inderogabile la disciplina contrattuale sul trattamento economico complessivo di cui all'art. 3, comma 1.

Il regolamento interno può quindi modificare soltanto aspetti normativi contemplati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore come l'allungamento del periodo di prova e introdurre altri istituti normativi non disciplinati dal contratto collettivo, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento nei confronti dei soci lavoratori (cfr. Cass. sent. n. 22816/2009).

In caso di riduzione dell'attività lavorativa, nelle ipotesi di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, il regolamento interno può prevedere l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro e delle reciproche obbligazioni contrattuali, evitando così il rischio di eventuali licenziamenti.

In conformità ai principi di trasparenza e parità di trattamento, il Ministero ritiene comunque necessario che "le cause legittimanti la sospensione temporanea dell'attività, per le quali non è presentata richiesta di



ammortizzatori sociali, siano specificatamente individuate dal regolamento interno e di volta in volta deliberate dal consiglio di amministrazione della cooperativa o comunque da chi abbia titolo secondo statuto. Unitamente alle previsioni di cui sopra, risulta di fondamentale importanza che nell'ambito del regolamento interno siano declinate inequivoche condizioni che consentano, nel periodo di sospensione concordata delle reciproche prestazioni, un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della cooperativa, mediante specifica individuazione di criteri oggettivi di turnazione/rotazione del personale."

Fonti:

- L. 142/01

- L. 30/2003

- Interpello Ministero del Lavoro - Direzione Generale per l'Attività Ispettiva n. 1/2013

Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

Rag. Paola Chistoni