

ALMA MATER STUDIORUM - UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI BOLOGNA

DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO DEL LAVORO

E DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

XVII CICLO

**IL RAPPORTO DI LAVORO DEL SOCIO DI
COOPERATIVA: QUALIFICAZIONE E TECNICHE
DI TUTELA**

TESI IN DIRITTO DEL LAVORO

(SETTORE SCIENTIFICO DISCIPLINARE IUS 07)

Coordinatore
Chiar.mo Prof.
Germano Dondi

Relatore
Chiar.ma Prof.ssa
Patrizia Tullini

Presentata da
Martina Vincieri

Esame finale anno 2006

INDICE

Capitolo I

IL PROBLEMA QUALIFICATORIO

1.1. Il lungo dibattito giurisprudenziale e dottrinale precedente alla l. n. 142/2001.....	p. 4
1.2. Il rapporto di lavoro “ulteriore” del socio ed il rapporto sociale: collegamento negoziale (in senso unidirezionale)?.....	p.11
1.3. Cause di estinzione del rapporto di lavoro e del rapporto associativo: autonomia o unicità?.....	p.20
1.4. I problemi di “rito” (giudice del lavoro o giudice ordinario?) nelle controversie tra soci e cooperative: le modifiche apportate all’art. 5, comma 2°, l. n. 142/2001 ed il nuovo rito speciale in materia societaria, ai sensi del d. lgs. n. 5/2003.....	p.27
1.5. Il rinnovato valore attribuito alla mutualità e al principio di democraticità interna alla cooperativa nella recente normativa nazionale e comunitaria.....	p.34

Capitolo II

I RAPPORTI TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA: TIPOLOGIE CONTRATTUALI ED ALTRO

2.1. L’instaurazione tra socio e cooperativa del rapporto di lavoro “in qualsiasi forma”.....	p.39
2.2. Tipologie negoziali flessibili e discipline applicabili: la verifica di compatibilità.....	p.50

2.3. Le “collaborazioni coordinate non occasionali”, il lavoro a progetto e la posizione giuridica del socio lavoratore.....	p.53
2.4. Lavoro autonomo: è un’ipotesi alternativa?.....	p.61
2.5. La cooperativa come mero fornitore di manodopera: tra patologia e fisiologia.....	p.69
2.6. Le cooperative sociali ed il socio lavoratore.....	p.76
2.7. Regolamento interno e tipi contrattuali.....	p.85
2.8. <i>Segue</i> : La certificazione del regolamento e i suoi effetti giuridici.....	p.91

Capitolo III

LE FONTI DI DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO DEL SOCIO: QUALI TUTELE?

3.1. La legge e “qualsiasi altra fonte” atta a regolare la materia (<i>ex art. 1, comma 3, l. n. 142/2001</i>).....	p.99
3.2. La contrattazione collettiva: quale presente e quale futuro? Le tutele sindacali estensibili al socio lavoratore.....	p.103
3.3. Il ruolo del regolamento interno ai sensi dell’art. 6, l. n. 142/2001.....	p. 110
3.4. La riduzione dell’ambito di inderogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno.....	p. 112
3.5. Regolamenti interni e statuti societari.....	p.117
3.6. L’esatta individuazione del trattamento economico minimo.....	p.121
3.7. <i>Segue</i> : La disciplina del ristorno e le norme che espongono il socio al rischio d’impresa.....	p. 126

BIBLIOGRAFIA	p. I
--------------------	------

Capitolo I

IL PROBLEMA QUALIFICATORIO

SOMMARIO: 1.1. Il lungo dibattito giurisprudenziale e dottrinale precedente alla l. n. 142/2001; 1.2. Il rapporto di lavoro “ulteriore” del socio ed il rapporto sociale: collegamento negoziale (in senso unidirezionale?); 1.3. Cause di estinzione del rapporto di lavoro e del rapporto associativo: autonomia o unicità?; 1.4. I problemi di “rito” (giudice del lavoro o giudice ordinario?) nelle controversie tra soci e cooperative: le modifiche apportate all’art. 5, comma 2°, l. n. 142/2001 ed il nuovo rito speciale in materia societaria, ai sensi del d. lgs. n. 5/2003; 1.5. Il rinnovato valore attribuito alla mutualità e al principio di democraticità interna alla cooperativa nella recente normativa nazionale e comunitaria.

Capitolo I
IL PROBLEMA QUALIFICATORIO

1.1. Il lungo dibattito giurisprudenziale e dottrinale precedente alla l. n. 142/2001.

In mancanza di una chiara legislazione di riferimento, la legge n. 142 del 2001 è intervenuta a regolamentare la materia cooperativistica, fino a quel momento per lo più affidata all'opera "di supplenza" dei giudici, dettando norme volte alla definizione e alla tutela della posizione del socio lavoratore delle cooperative "nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative" da parte del socio stesso. Una riforma "necessaria"¹, "a lungo attesa"², che ha tentato di porre fine allo stato di incertezza causato dalla "molteplicità di riferimenti normativi contraddittori"³ e soprattutto "dall'enorme contenzioso vertente sull'applicazione dei diversi istituti lavoristici ai soci di lavoro"⁴.

E' noto che le società cooperative sono caratterizzate da notevoli peculiarità rispetto alle altre società. In particolare, l'elemento essenziale delle cooperative è l'assenza di fini di speculazione privata e lo scopo mutualistico - come riconosce la stessa Carta Costituzionale (art. 45 Cost.; nonché art. 2511 c.c.) - consistente nel fornire beni o servizi ovvero occasioni di lavoro (cooperative di lavoro) ai propri soci, a condizioni più vantaggiose di quelle di mercato. Secondo la Relazione ministeriale al codice civile del 1942 (n. 1025), il fine mutualistico va inteso come vantaggio derivante dalla gestione dei servizi sociali a favore dei soci che "costituiscono contemporaneamente sia il gruppo che agisce come imprenditore sia i soggetti destinatari dei servizi offerti dalla società"; in questo senso, l'impresa cooperativa si qualifica come "impresa di

¹ MELIADÒ, *La nuova legge sulle cooperative di lavoro: una riforma necessaria*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, 345 ss.

² MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Torino, 2002, 1 ss.

³ IBID.

⁴ Cfr. la Circolare del Ministero del Lavoro 17 giugno 2002, n. 34.

servizio”⁵. Dunque, “si assiste ad un’inversione d’ordine fra obiettivi e vincoli rispetto all’impresa capitalistica”⁶: infatti, mentre per quest’ultima il profitto è l’obiettivo preminente, per l’impresa cooperativa è una “condizione di efficienza”, e “quelli che sono vincoli per l’impresa privata (occupazione, valorizzazione della professionalità, conseguimento di migliori condizioni di vita etc.) sono altrettanti fini dell’impresa mutualistica”⁷. A differenza dell’impresa capitalistica orientata verso obiettivi squisitamente economici, la società cooperativa si muove al di là delle mere istanze economiche, investendo valori morali e sociali più complessi e profondi⁸.

Il carattere da un lato imprenditoriale, dall’altro associativo, propri dell’impresa cooperativa, sono alla base delle difficoltà di inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro che si svolgono al suo interno.

E’ in presenza di una cooperativa di produzione e lavoro che emerge la problematica della qualificazione della prestazione resa dal socio⁹. Il socio lavoratore si trova infatti a rivestire il ruolo di prestatore di lavoro, oltreché di partecipante della qualità di imprenditore. Ne deriva un complesso contemperamento di opposte esigenze: quella di tutela dell’interesse del lavoratore che presta la propria opera nell’impresa sociale, e quella dell’impresa stessa.

⁵ Cfr. sul tema VERRUCOLI, *La società cooperativa*, Milano, 1958, 64 ss.; ID., voce *Cooperative (imprese)*, in *Enc. dir.*, 1962, X, 549; OPPO, *L’essenza della società cooperativa e gli studi recenti*, in *Riv. dir. civ.*, 1959, I, 369 ss.; SIMONETTO, *Società e mutualità*, in *Riv. dir. civ.*, 1964, I, 387 ss.; ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Milano, 1967, 227; PAOLUCCI, *La mutualità nelle cooperative*, Milano, 1974, 7 ss.; BASSI, *Cooperazione e mutualità. Contributo allo studio della cooperativa di consumo*, Napoli, 1976, 7; ID., *Delle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici, Artt. 2511- 2548, Il codice civile*, Commentario diretto da P. SCHLESINGER, Milano, 1988; BUONOCORE (a cura di), *Cooperazione e cooperative*, Napoli, 1977; ID., *Cooperazione e imprese cooperative*, in *Noviss. Dig. It.*, Appendice, vol. II, Torino, 1981, 794; NIGRO, *Art. 45*, in *Commentario alla Costituzione (Rapporti economici)*, a cura di BRANCA, Bologna-Roma, 1980, 1 ss. Per un’analisi della storia del movimento cooperativo in Italia cfr., inoltre, BASEVI, *Sintesi storica del movimento cooperativo italiano*, in *Riv. coop.*, 1953, n. 9; nonché RICCI GAROTTI – COSSARINI, *La cooperazione. Storia e prospettive*, Bologna, 1974.

⁶ BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Angeli, 1983, 27 ss.

⁷ IBID.

⁸ RICCI GAROTTI – COSSARINI, *La cooperazione. Storia e prospettive*, cit., 27 ss.

⁹ Così FRANZONI, *Mutualità e scambio nella società cooperativa*, in *Riv. critica dir. priv.*, 1983, 832 ss.

Alla luce della nuova disciplina, alla figura del socio lavoratore sono esplicitamente riconosciute alcune prerogative, quali il diritto-dovere di concorrere al rischio ed alla gestione dell'impresa, considerato da una parte della dottrina¹⁰ inconciliabile con la riconduzione della prestazione lavorativa del socio ad un rapporto di scambio a prestazioni corrispettive. Si tratta della questione, da tempo aperta, della compatibilità fra mutualità e scambio, ovvero della possibile coincidenza in una medesima persona dello *status* di socio e della qualità di lavoratore subordinato alle dipendenze della società¹¹. Per quanto non esista un principio generale che vieti ad un soggetto di essere titolare di diverse posizioni giuridiche in distinti rapporti, *in subiecta materia* la possibilità del cumulo ha suscitato molte perplessità, determinando il contatto tra i due contratti un inevitabile assorbimento dell'uno (di lavoro) nell'altro (sociale).

Si deve tuttavia considerare che nelle imprese cooperative, soprattutto di medie e grandi dimensioni, la effettiva partecipazione ed incidenza del socio sulle decisioni della cooperativa è una possibilità di carattere meramente formale. Si è assistito ad una assimilazione di fatto di tali società alla generalità delle imprese ed ad una profonda trasformazione del significato stesso di mutualità.

Dottrina e giurisprudenza¹² si sono interrogate a lungo sulla natura del rapporto fra il socio lavoratore e la cooperativa, che tuttora rappresenta uno dei

¹⁰ VALLEBONA, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, 813; nonché ID., *Il trattamento economico e previdenziale*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 43, il quale ravvisa una "palese incostituzionalità" della legge n. 142 del 2001 per contrasto con gli artt. 39 e 45 della Costituzione.

¹¹ Cfr. ampiamente sul problema MONTUSCHI, *Socio, amministratore di società e rapporto di lavoro subordinato*, in *Dir. economia*, 1963, 479 ss.

¹² Per l'analisi delle posizioni della giurisprudenza cfr.: GENGHINI, *Il rapporto di lavoro delle società cooperative*, in *Dir.Lav.*, I, 239; LASSANDARI, *Lavoro e associazione*, in CESTER (a cura di), *Diritto del lavoro*, II, *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino, 1998, 60 ss.; MISCIONE, *Il lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro*, in MISCIONE (a cura di), *Il lavoro in cooperativa*, 1996, Ipsoa, Milano, 32; RICCI, *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, in *Foro it.*, 2000, I, 913; ID., *Ancora sulla giurisprudenza in materia di lavoro nelle cooperative: garanzie dei crediti*,

nodi principali in materia, non avendo mai trovato “una soluzione coerente e convincente per tutti”¹³.

L’orientamento giurisprudenziale prevalente ha qualificato la prestazione lavorativa del socio come adempimento del contratto sociale, riconducendola al rapporto associativo e allo scopo mutualistico che lo distingue, non invece ad un contratto di scambio. L’attività di lavoro svolta dal socio è stata pertanto considerata quale conferimento sociale, non potendo costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato, perlomeno in tutti i casi in cui tale attività sia prevista dal contratto societario e inquadrabile fra quelle che il socio è obbligato ad adempiere in quanto tale¹⁴. E’ stata esclusa, inoltre, la sussistenza di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’art. 409, n. 3, c.p.c., poiché le prestazioni del socio, volte a consentire il raggiungimento dei fini istituzionali della cooperativa, non sono riconducibili a due distinti centri di interesse, requisito indispensabile per la sussistenza di questa collaborazione¹⁵. Sicché, l’occasione di lavoro offerta dalla società ai propri componenti rappresenta lo stesso utile sociale, il credito vantato dal socio a causa della sua partecipazione, in sostanza “il frutto dell’organizzazione da lui voluta ed attuata”¹⁶. Ne deriva l’inapplicabilità delle norme relative al lavoro subordinato, nonché, sul piano processuale, del rito del lavoro.

Alcune sentenze hanno, tuttavia, ammesso in astratto la possibilità della “coesistenza nello stesso soggetto della qualità di socio della cooperativa e di lavoratore subordinato alle dipendenze della medesima”, ma unicamente

licenziamenti e mobilità, tutela previdenziale, fiscalizzazione degli oneri sociali. Le prospettive de iure condendo, in Foro it., 2000, I, 1095 ss.

¹³ SMURAGLIA, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, in *Il lavoro nella giur.*, 2001, n.11, 1019.

¹⁴ Cass. Sez. Un., 28 dicembre 1989, n. 5813, in *Giustizia civ.*, 1990, I, 1537, con nota di FERRONI. In senso conforme: Cass. Sez. Un., 28 dicembre 1989, nn. 5814 e 5815; più di recente Cass. 20 settembre 2000, n. 12452 in *Guida al lavoro*, 2000, 36; Cass. 21 marzo 1997, n. 2557, in *Le Società*, 1997, 1029; Cass. 23 novembre 1996, n. 10391.

¹⁵ Cass. Sez. Un., 29 marzo 1989, n. 1530, in *Foro it.*, 1989, I, 2181; più di recente, Cass. 13 gennaio 1996, n. 221, in *Giur. it.*, 1996, I, 1219; Cass. 18 aprile 1995, n. 4324; Cass. 22 febbraio n. 1995, n. 2004.

¹⁶ BIAGI, *Lavoro associato-Cooperazione, Digesto comm.*, 1992, VIII, Torino, 208.

nell'ipotesi in cui l'attività di lavoro sia "diversa ed estranea" rispetto all'oggetto sociale¹⁷.

In proposito si è pronunciata, "con rara acutezza d'analisi"¹⁸, anche la Corte Costituzionale, che ha ribadito il principio della cd. unicità del rapporto fra socio e cooperativa ovvero l'impossibilità dell'esistenza in capo al socio di un distinto rapporto di lavoro e della conseguente estensione della disciplina lavoristica, all'infuori delle espresse previsioni contenute nella legge¹⁹. Nelle società cooperative si verifica, a giudizio della Corte, "un'assunzione da parte dei singoli soci di una quota del rischio d'impresa", che giustifica l'esclusione delle tutele e delle garanzie apprestate nei confronti dei lavoratori subordinati.

Pervero, non sono mancate, più di recente, decisioni di segno contrario che hanno, viceversa, prospettato il superamento dell'inconciliabilità tra rapporto di lavoro e rapporto associativo, non sussistendo "alcuna insanabile contraddizione o incompatibilità tra la qualità di socio e la prestazione di lavoro subordinato, ancorché questa sia coincidente con le finalità sociali"²⁰. Nonostante l'affermazione di tali innovativi principi, ripresi successivamente nella legge n. 142/2001, si è, però, precisato che, "al fine di verificare la sussistenza di un rapporto di lavoro associativo ovvero di lavoro subordinato", resta indispensabile accertare la presenza o meno degli elementi identificativi

¹⁷ Cass. Sez. Un., 29 marzo 1989, n. 1530, cit.; nonché Cass. 19 febbraio 1987 n. 1796.

¹⁸ MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 2.

¹⁹ Cfr., in particolare, Corte Costituzionale 12 febbraio 1996, n. 30, in *Giur. it.*, 1996, I, 389.

²⁰ In tal senso Cass. 3 marzo 1998, n. 2315, in *Le Società*, 1998, 1035, con nota di BONFANTE, *Mutualità e lavoro subordinato: fine di una incompatibilità*; nonché in *Riv. It. Dir. Lav.*, 1998, II, 486, con nota di NOGLER, *Nuove incertezze sulla qualificazione della prestazione lavorativa del socio della cooperativa*, e in *Mass. giur. lav.*, 1998, 416, con nota di DE ROBERTIS, *Il socio di cooperativa di produzione e lavoro è davvero un lavoratore subordinato?*; si veda, inoltre, Cass. Sez. Un. 30 ottobre 1998, n. 10906, in *Foro it.*, 2000, I, 913, con nota di RICCI, *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, cit., in *Mass. giur. lav.*, 1999, 192, con nota di BOGHETICH, in *Le Società*, 1999, 305, con nota di BONFANTE, in *Riv. giur. lav.*, 1999, II, 349, con nota di MADERA, in *Il lavoro nella giur.*, 1999, 35, con nota di MANNACIO, circa il definitivo mutamento di orientamento della Cassazione, chiamata a pronunciarsi sulla determinazione della competenza per materia nelle controversie fra socio lavoratore e cooperativa.

della subordinazione, cioè quale è stata la comune intenzione delle parti all'atto della stipulazione del contratto, con quali modalità e comportamenti il rapporto si sia venuto svolgendo nel tempo ed, esattamente, “se il corrispettivo dell'attività lavorativa escluda o no un apprezzabile rischio o il prestatore di lavoro abbia un reale potere di controllo sulla gestione economica dell'impresa”²¹.

La problematica *de qua* è stata affrontata anche dalla dottrina, che ha prospettato soluzioni divergenti e persino inconciliabili tra loro.

Alcuni autori, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale maggioritario, hanno escluso la configurabilità di un rapporto di lavoro subordinato in capo al socio di cooperativa di produzione e lavoro, posto che nella cooperativa l'imprenditore non è un soggetto distinto dai soci, con il conseguente venir meno della contrapposizione di interessi tra datore e lavoratore; l'attività del socio viene svolta “in diretta esecuzione di un obbligo assunto con il contratto sociale, il che esclude la configurabilità di altra distinta fonte per il medesimo obbligo”²². Da ciò consegue che le utilità percepite dal socio non costituiscono retribuzione e restano estranee alle previsioni dell'art. 36 Cost.; l'inconfigurabilità di un rapporto di lavoro subordinato impedisce, inoltre, di equiparare l'esclusione del socio al licenziamento del dipendente e di applicare la normativa che limita il potere di recesso del datore di lavoro, nonché le disposizioni di tutela della libertà e dell'attività sindacale.

Secondo una diversa tesi la natura associativa del rapporto mutualistico non esclude che la prestazione del socio possa essere inquadrata in uno schema contrattuale tipico, quale quello di lavoro subordinato, per quanto la disciplina del relativo contratto si applichi solo in base ad un giudizio di compatibilità, ovvero valutando le reciproche interferenze tra il patto associativo ed il contratto di scambio “in termini di collegamento negoziale” e “chiedendosi se

²¹ Cass. 3 marzo 1998, n. 2315, cit.

²² Cfr. VALLEBONA, *Il lavoro in cooperativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1991, I, p.292; si veda anche DE ROBERTIS, *Il socio di cooperativa di produzione e lavoro è davvero un lavoratore subordinato?*, cit., 416 ss.; BUONOCORE, *Il socio della cooperativa di lavoro: la giurisprudenza ravviva un dibattito... ciclico*, in MISCIONE (a cura di), *Il lavoro in cooperativa*, cit., 21-22; VERRUCOLI, *La società cooperativa*, cit., 270; ID., voce *Cooperative (imprese)*, cit., 569.

e fino a che punto i profili associativi del rapporto modifichino la normale struttura e la funzione del contratto di lavoro subordinato²³.

Degno di nota è, inoltre, l'orientamento che ha considerato l'apporto lavorativo dei soci quale prestazione accessoria, in base al combinato disposto degli artt. 2516 e 2345 c.c., ove è previsto che l'atto costitutivo possa obbligare i soci ad eseguire prestazioni accessorie, in aggiunta ai conferimenti veri e propri; laddove, invece, l'atto costitutivo non disponga al riguardo, è ammessa la necessità di un rapporto contrattuale esterno (rispetto alla causa del contratto sociale) il cui contenuto è quello del rapporto di lavoro²⁴. Dunque, secondo questa ricostruzione, la normativa lavoristica sarà applicabile al lavoro in cooperativa a seconda del tipo di statuto adottato nel caso di specie.

Un altro settore della dottrina, ha, invece, riconosciuto la possibilità di una dualità di interessi tra socio e cooperativa e, dunque, di una duplicità di rapporti (sociale e di scambio) di cui l'uno del tutto autonomo rispetto all'altro²⁵: da un lato vi è un vincolo di partecipazione all'ente societario, ovvero un rapporto di società, avente ad oggetto l'esercizio in comune di un'attività imprenditoriale, dall'altro una molteplicità di rapporti di scambio per il perseguimento di singoli beni o servizi forniti dalla società ai propri soci, che, nell'ipotesi di cooperativa di lavoro, consistono in contratti di lavoro subordinato²⁶. L'esistenza di un rapporto di lavoro, accanto al rapporto associativo, consente di apprestare al socio lavoratore una disciplina protettiva, quale appunto quella lavoristica. In proposito, si è parlato di "un rapporto di lavoro cooperativo", strumentale alla realizzazione del fine mutualistico di assicurare migliori condizioni di lavoro, che "pur presentando le essenziali caratteristiche di ogni rapporto di lavoro (*faciendi necessitas*, onerosità, subordinazione), risente, per quanto concerne la disciplina applicabile,

²³ BASSI, *Delle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici. Artt. 2511-2548*, in *Il codice civile. Commentario* diretto da SCHLESINGER, cit., 102 ss.

²⁴ Così ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, cit., 236 ss.

²⁵ BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, cit., 137 ss.; FRANZONI, *Mutualità e scambio nella società cooperativa*, cit., 831 ss.; GALGANO, *Mutualità e scambio nelle società cooperative*, in *Rass. Dir. civ.*, 1985, 1051 ss.

²⁶ Cfr. BIAGI, *ult. op. cit.*, 133 ss.

dell'influenza esercitata dal coesistente profilo societario, così da segnalarsi come *rapporto di lavoro speciale*²⁷.

La riforma introdotta dalla recente legge del 2001 ha accolto, nella sua originaria formulazione, la tesi della cd. duplicità di rapporti, prevedendo in capo al socio l'esistenza di due rapporti contrattuali distinti, quello associativo e quello di lavoro. E' stata, quindi, in un primo momento avallata la possibilità del cumulo fra la posizione di socio e di lavoratore subordinato, parasubordinato o autonomo, in quanto il socio lavoratore (ai sensi dell'art.1, comma 3 della legge) "stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro". Ma le modifiche apportate dall'articolo 9 della legge delega n. 30 del 2003 hanno introdotto "nuove incertezze per il lavoro in cooperativa"²⁸, a partire dal tanto dibattuto e tuttora irrisolto problema qualificatorio.

1.2. Il rapporto di lavoro "ulteriore" del socio ed il rapporto sociale: collegamento negoziale (in senso unidirezionale)?

Nonostante il legislatore fosse da poco intervenuto, con la l. n. 142 del 2001, a dettare una unitaria disciplina del lavoro svolto in cooperativa e solo ora vengano pronunciate dai giudici le prime decisioni sulla riforma, diverse ed incisive modifiche sono state apportate dalla legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro.

Le modifiche toccano vari aspetti di ordine sia sostanziale che procedurale, quali l'esercizio dei diritti sindacali, la risoluzione del rapporto di lavoro del socio, la competenza a giudicare sulle relative controversie (giudice ordinario ovvero giudice del lavoro?), il ruolo del regolamento interno. A chiarire, certo non definitivamente, i nuovi dubbi che circondano la posizione giuridica del socio lavoratore è intervenuta una recente circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 18 marzo 2004, n. 10.

²⁷ BIAGI, *Lavoro associato-Cooperazione*, cit., 210.

²⁸ L'espressione è di MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro in cooperativa*, in *Foro it.*, 2003, 134 ss.

La riforma del 2001 ha recepito l'indirizzo, prospettato in dottrina²⁹, della sussistenza di un duplice rapporto, quello associativo e quello – “ulteriore e distinto” – di lavoro (subordinato, autonomo o in qualsiasi altra forma), prendendo atto della contrapposizione di interessi esistente tra il singolo socio e la cooperativa. La scelta compiuta dal legislatore sembra “sottintendere un giudizio negativo circa l'attitudine del rapporto associativo a garantire adeguata tutela al lavoratore”³⁰: il lavoro, infatti, in qualsiasi forma svolto, implicherebbe necessariamente alterità e non comunanza di interessi tra chi lo presta e chi lo utilizza, potendo la relativa prestazione essere dedotta solo in un rapporto derivante da un contratto di scambio. Dunque, è stato affiancato al lavoro cooperativo “come mezzo di attuazione della mutualità...un ulteriore meccanismo contrattuale che implica il riconoscimento in capo alla cooperativa della funzione e della qualità di datore di lavoro dei propri soci”³¹, nonché uno “sdoppiamento dell'unitaria posizione del socio lavoratore”³².

Come sostenuto, questa duplicità di rapporti è resa manifesta fin dal momento genetico, potendo “anche successivamente all'instaurazione del rapporto associativo” perfezionarsi quello di lavoro (art. 1, comma 3)³³.

Data l'unicità di posizione in capo al socio lavoratore, ma la duplicità di rapporti negoziali al suo interno, ci si è interrogati sul legame intercorrente tra questi due tipi di rapporti, da alcuni definito come collegamento negoziale³⁴, laddove il rapporto associativo costituisce la condizione dell'instaurazione di quello di lavoro.

E' stata rilevata, in proposito, la “specificità” propria del rapporto di lavoro, con il quale, ai sensi dell'art. 1, comma 3, l. 142/2001, il lavoratore

²⁹ BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, cit., 412.

³⁰ Cfr. NOGLER, TREMOLADA, ZOLI, *Note introduttive*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in *NLCC*, 2002, 340 ss.

³¹ V. la circolare ministeriale n. 34 del 2002.

³² TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *Arg. dir. lav.*, n. 1, 93.

³³ MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 21 ss.

³⁴ V. in tal senso MARESCA, *op. cit.*, 22; COSTI, *Il socio lavoratore tra contratto di società e rapporto di lavoro*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 12.

contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali; da ciò, infatti, deriverebbe la chiara finalizzazione, o secondarietà, di detto rapporto rispetto a quello associativo.

A caratterizzare in senso problematico la posizione del socio di cooperativa è, inoltre e soprattutto, l'elenco delle prerogative espressamente assegnate nella legge, incidenti nell'area del generale potere di organizzazione dell'impresa cooperativa, che condizionano l'esecuzione della prestazione: la relazione giuridica tra il socio lavoratore e la società cooperativa appare, infatti, del tutto diversa, se non "antitetica", rispetto a quella tra datore di lavoro e dipendente³⁵.

In questo quadro generale, ancora precario ed incerto, è intervenuta l'eliminazione, ad opera dell'art. 9 della legge n. 30/2003, della qualifica di "distinto" attribuita al rapporto di lavoro, che resta, tuttavia, "ulteriore" rispetto a quello sociale.

Quale, allora, l'esatta combinazione tra i due rapporti?

Il dibattito dottrinale si è nuovamente arricchito: mentre da un lato si è paventata una vera "controriforma" e, quindi, un ritorno al passato ovvero una "*reductio ad unum*" dei due rapporti, col prevalere del rapporto associativo in grado di assorbire quello di lavoro³⁶, dall'altro, al contrario, si è ritenuto trattarsi di una modifica quasi ininfluenza, dovendosi escludere che "i criteri ispiratori della riforma del 2001 restino travolti dal nuovo testo"³⁷.

Sicché sarebbe stata "enfaticizzata la stretta inerenza della prestazione di lavoro del socio allo scopo mutualistico" e maggiormente accentuata la "specificità" o "specialità" del rapporto di lavoro, in quanto ancillare rispetto a quello sociale, senza però "contraddire l'idea che il lavoro cooperativo risulta dalla convergenza di una pluralità di cause contrattuali"³⁸. E' sembrato, allora,

³⁵ Cfr. TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, cit., 94.

³⁶ Così RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Diritti, Lavori, Mercati*, 2003, n. 2; cfr. anche TARTAGLIONE, *Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, 71 ss.

³⁷ Cfr. in proposito MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro in cooperativa*, cit., 136.

³⁸ Così MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro in cooperativa*, cit.; cfr. anche ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di*

immutato lo schema introdotto dalla legge del 2001, rimanendo il rapporto di lavoro pur sempre “ulteriore” anche se meno autonomo. “Forzando questa proposta interpretativa” si è, finanche, sostenuto che la l. n. 30/2003 ha restituito “coerenza teorica” alla l. n. 142/2001, nella quale, la distinzione netta tra i due rapporti, “mal si combinava” con la funzionalizzazione di quello di lavoro agli scopi sociali³⁹.

Pare quest’ultima la lettura accolta nella menzionata circolare ministeriale n. 10 del 2004, secondo la quale “con tale modifica viene ulteriormente confermata la preminenza del rapporto associativo su quello di lavoro”, nonché “fugato ogni possibile dubbio sul fatto che il rapporto di lavoro sia strumentale al vincolo di natura associativa”⁴⁰.

In verità la precedente circolare n. 34 del 2002 già lasciava intravedere il carattere strumentale del rapporto di lavoro rispetto al fine mutualistico, che si traduce nella prevalente “influenza esercitata dal coesistente profilo societario”.

A sostegno della cd. “dipendenza” del rapporto di lavoro da quello associativo viene, inoltre, richiamato il nuovo articolo 5, comma 2, l. 142/2001 (come modificato dalla l. 30/2003), nella parte in cui prevede che “il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l’esclusione del socio (...)”: ove la cooperativa disponga, sulla base delle disposizioni codicistiche o statutarie, l’esclusione del socio, il provvedimento estingue *ipso iure* anche il rapporto di lavoro, senza necessità di un autonomo atto di licenziamento. Tale principio trova conferma anche nelle nuove norme contenute nel codice civile ed, in particolare, nell’articolo 2533, ultimo comma, ai sensi del quale “qualora l’atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale

cooperativa, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, IPSOA, 2003, 283 ss.

³⁹ V. CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull’art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, in MONTUSCHI - TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 2004, 1 ss.

⁴⁰ Cfr. DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, in *Arg. dir. lav.*, 2004, 66 il quale, pur rilevando la sussistenza di aspetti di opinabilità nella scelta del legislatore, afferma che “il contratto con cui si attua lo scambio mutualistico si prospetta come necessariamente strumentale rispetto a quello associativo, il cui scopo è dominante”.

determina la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti”, aventi ad oggetto, ex art. 1, comma 1, l. 142/2001, la prestazione di attività lavorative da parte dei soci.

Ne risulta, allora, accentuato e rafforzato il collegamento tra i due rapporti, dipendendo la sorte di quello lavorativo dalle vicende e dalle regole proprie di quello sociale.

Le richiamate disposizioni concernenti in particolare la problematica della cessazione del rapporto di lavoro, che contribuiscono a ricostruire e qualificare la generale posizione di socio lavoratore, vanno poi coordinate con il primo periodo del primo comma dell’articolo 2, l. 142/2001 (non modificato), in base al quale non è applicabile l’art. 18 St. lav. ogni volta che col rapporto di lavoro venga a cessare anche quello associativo. Al di là delle perplessità che la norma ha sollevato, la dottrina è parsa concorde nel ritenere che la disciplina del momento estintivo costituisca la dimostrazione dello stretto legame esistente tra i due rapporti⁴¹. Questa soluzione, infatti, se da un lato riduce la tutela contro i licenziamenti dei soci lavoratori subordinati rispetto ai dipendenti di società con fini di lucro, dall’altro “trova giustificazione nel collegamento del rapporto di lavoro con quello associativo”⁴².

Il legislatore sembra in tal modo confermare il “nesso di inscindibilità” che porterebbe ad escludere che il rapporto di lavoro possa sopravvivere alla cessazione di quello sociale.

Pare, allora, sostenibile, se non addirittura “pacifico”⁴³, che la configurazione del rapporto tra contratto associativo e contratto di lavoro rappresenti un esempio di collegamento negoziale.

⁴¹ BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, 2004, 360.

⁴² ZOLI, *Lavoro e responsabilità sociale nell’esperienza delle società cooperative*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell’impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006, 179 ss.

⁴³ Così FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, Giuffrè, 2005, 96 ss.; cfr., inoltre, BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, cit., 355; RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, cit.; G. SANTORO PASSARELLI, *Le nuove frontiere del diritto del lavoro ovvero il diritto dei lavori*, in *Arg. dir. lav.*, 2002, 241 ss.; FIORAI, *Il “nuovo” lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia* in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, n. 94, 181 ss.; AMATO, *La tutela*

E', tuttavia, da chiarire l'esatta natura di questo collegamento, nonché le interferenze che l'un contratto può produrre sull'altro.

Anzitutto, occorre precisare che una pluralità di contratti si definiscono collegati quando, pur essendo autonomi in funzione della propria causa e conservando l'individualità del tipo negoziale, tra di essi sussiste un nesso di interdipendenza tale per cui le vicende dell'uno si ripercuotono sull'altro, condizionandone validità ed efficacia.⁴⁴

Dal collegamento cd. funzionale, sussistente quando i vari rapporti negoziali posti in essere "tendono a realizzare un fine pratico unitario", va poi tenuto distinto quello cd. genetico⁴⁵, in forza del quale "un negozio esercita un'azione (vincolativa o meno) sulla formazione di altro o di altri negozi"⁴⁶; nel primo caso, dunque, "il negozio incide sullo svolgimento e sul funzionamento del rapporto che nasce dall'altro", nel secondo, invece, un negozio determina il sorgere di un altro, concernendo il nesso proprio la fase formativa negoziale⁴⁷. Laddove, poi, questo nesso "che tiene avvinti i due negozi è genetico e funzionale insieme, acquisterà maggior rilievo il collegamento funzionale in quanto produttivo di più complessi effetti giuridici"⁴⁸.

Anche in merito a questo profilo problematico la dottrina sembra divisa.

Secondo alcuni il collegamento tra i due contratti (di lavoro e associativo) avrebbe natura "necessaria e genetica", nel senso che la qualità di socio del lavoratore sarebbe il presupposto giuridico essenziale per la costituzione del

economica prevista per il socio-lavoratore dalla legge n. 142/2001, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 189; MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, inserto n. 34, 19.

⁴⁴ BIANCA, *Diritto civile*, vol. 3, Milano, 2000, 481 ss.; sul collegamento negoziale cfr. VENDITTI, *Appunti in tema di negozi collegati*, in *Giust. Civ.*, 1954, I, 264; GASPERONI, *Collegamento e connessione tra i negozi*, in *Riv. dir. comm.*, 1955, I, 357; SCOGNAMIGLIO, *Collegamento negoziale*, in *Enc. Dir.*, Milano, 1960, VII, 375 ss.; MESSINEO, *Contratto collegato*, *ivi*, Milano, 1962, X, 48; FERRANDO, *I contratti collegati*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 1986, 256 ss.; ID., *Recenti orientamenti in tema di collegamento negoziale*, *ivi*, 1997, 233 ss.; LENER, *Profili del collegamento negoziale*, Giuffrè, 1999.

⁴⁵ Critiche sull'utilità di questa figura sono sollevate da LENER, *op. cit.*, 14 ss.

⁴⁶ BIANCA, *op. cit.*, 483.

⁴⁷ SCOGNAMIGLIO, *Collegamento negoziale*, *cit.*, 377.

⁴⁸ Così GASPERONI, *Collegamento e connessione tra i negozi*, *cit.*, 367.

rapporto di lavoro⁴⁹; diversamente secondo altri si tratterebbe di un'ipotesi di collegamento "sia funzionale sia genetico"⁵⁰.

Per vero sembra si possa concordare con quest'ultimo indirizzo interpretativo, rinvenendo relativamente ai due negozi in esame, un rapporto di accessorietà, *rectius* un nesso genetico e funzionale di interdipendenza, in ragione del quale il contratto di società costituisce presupposto ineliminabile per il sorgere stesso nonché per la regolamentazione del rapporto di lavoro del socio-lavoratore.

Le soluzioni dottrinali divergono anche sulla direzione stessa del collegamento, optando alcune per la unidirezionalità tra i due negozi⁵¹, altre per la reciprocità dei condizionamenti⁵².

L'interdipendenza dei rapporti negoziali è normalmente reciproca, nel senso che la sorte di ciascun rapporto è legata alla sorte dell'altro. E', però, possibile, che l'interdipendenza sia unilaterale, cioè che la sorte di un rapporto si ripercuota sull'altro ma non viceversa: sotto questo profilo si tende a distinguere tra collegamento con dipendenza unilaterale ovvero bilaterale.

In proposito, si deve chiarire che mentre la risoluzione del contratto associativo, per recesso o esclusione del socio è da considerarsi per esplicito disposto normativo, *ex art. 5, comma 2* (come modificato dalla l. 30/2003), causa automatica del venir meno del collegato contratto di lavoro, essendo caduta la precondizione che ne aveva giustificato la conclusione, qualche incertezza potrebbe suscitare l'ipotesi inversa. La costituzione e la vigenza del

⁴⁹ Cfr. D. GAROFALO, *La natura del collegamento tra i due rapporti*, in D. GAROFALO - M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, Ipsoa, 2002, 37 ss.; *contra* PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, 2006, 94, che ritiene l'ipotesi di collegamento genetico "insufficiente a spiegare le dinamiche che scaturiscono dai due contratti".

⁵⁰ BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, cit., 363.

⁵¹ PALLINI, *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, in *Riv. giur. lav.*, 2004, n. 2, 207; ID., *La "specialità" del rapporto di lavoro del socio di cooperativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, 371 ss.; TREMOLADA, *Estinzione del rapporto di lavoro*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 398.

⁵² Così M. DE LUCA, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro it.*, 2001, IV, 241; F. ALLEVA, *I profili giuslavoristi della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Riv. giur. lav.*, 2001, 3, 357 ss., per il quale "se viene meno il contratto di lavoro per motivo soggettivo (ad esempio per licenziamento o dimissioni) il collegato rapporto associativo dovrà, a sua volta, subire la stessa sorte".

rapporto di lavoro del socio sarebbero condizionate dalla sussistenza del rapporto sociale ma non viceversa. Si tratterebbe, in sostanza, di collegamento funzionale unidirezionale⁵³.

Tuttavia, posto che all'interno della fattispecie unitaria della posizione del socio lavoratore il rapporto di lavoro è strumentale rispetto all'adempimento dell'obbligo sociale di contribuire con la prestazione lavorativa al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, il suo venir meno avrebbe, in verità, dei riflessi anche sul vincolo sociale.

Come precisato, è possibile ravvisare un rapporto di accessorietà, in base al quale le vicende che investono il contratto accessorio (di lavoro) non si ripercuotono sul principale (sociale), a meno che non "concretizzino delle circostanze fattuali giuridicamente rilevanti anche secondo la disciplina legale e statutaria applicabile a quest'ultimo"⁵⁴. Del resto lo stesso articolo 2533, comma 1, c.c., ammette che l'esclusione del socio possa avere luogo "nei casi previsti dall'atto costitutivo".

Occorrerà, dunque, che l'ordinamento interno della società stessa preveda la cessazione del rapporto di lavoro quale possibile causa di estinzione di quello associativo: lo scioglimento del rapporto di lavoro determinerà, allora, sul rapporto sociale gli effetti stabiliti dallo statuto della cooperativa.

Ma qual è in concreto l'autonomia dei soci nell'individuazione di nuovi presupposti di scioglimento del vincolo? Secondo l'opinione prevalente dottrinale, nonché giurisprudenziale, in materia, anche le previsioni statutarie devono essere conformi alla *ratio* della disciplina legale, ed essere indicate in modo tassativo, sì da evitare l'attribuzione di una eccessiva discrezionalità all'organo deliberante⁵⁵. Pare, allora, doversi ritenere, che la libertà statutaria possa introdurre singole fattispecie che si configurino, però, come espressione

⁵³ Così FERLUGA, *op. cit.*, 100.

⁵⁴ PALLINI, *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, cit., 207.

⁵⁵ Cfr. BONFANTE, *Imprese cooperative*, in *Comm. c.c. Scialoja Branca*, Bologna-Roma, 1999, 510; VERRUCOLI, *La società cooperativa*, cit., 582; BASSI, *Delle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici*, cit., 638; in giurisprudenza v., ad esempio, T. Taranto 29 gennaio 1996, in *Soc.*, 1996, 917 e App. Bari 3 dicembre 1996.

ulteriore delle ipotesi già contemplate dal citato articolo 2533 c.c., escludendosi invece, quelle del tutto avulse dalle finalità della cooperativa.

Al riguardo, alcuni statuti, ammettono che l'esclusione debba essere deliberata, oltre che nei casi previsti dalla legge, nei confronti del socio che non adempia alla propria prestazione mutualistica con diligenza; in particolare, "la deliberazione di esclusione è obbligatoriamente pronunciata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti del socio che nell'esecuzione del rapporto di lavoro subisca un provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo".

E', allora, statutariamente ammessa la necessità di un nesso di dipendenza del vincolo sociale rispetto a vicende che rilevano solo sul versante del rapporto di lavoro. A differenza della previsione di legge (art. 5, comma 2, l. 142/2001), che mette in rilievo la unidirezionalità del collegamento tra il rapporto sociale e quello di lavoro, la normativa statutaria introduce elementi di bilateralità o reciprocità dei condizionamenti: una reciprocità "perfetta", affidata, però, all'autonomia delle parti.

Ciò, del resto, non contraddice con la funzione stessa, riservata al rapporto di lavoro, di contribuire al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa (art. 1, comma 3, l. n. 142/2001). Solo attraverso l'attività lavorativa i soci possono, infatti, perseguire il fine mutualistico, ricevendo in cambio il vantaggio mutualistico, consistente nei ristorni. Scopo della cooperativa (in particolare di produzione e lavoro) è, appunto, quello di "assicurare continuità di occupazione e migliori condizioni economiche, sociali e professionali, nonché un'adeguata remunerazione del capitale di rischio investito".

Come giustificare, altrimenti, la permanenza del socio, non più lavoratore, all'interno della compagine societaria?

Diversi regolamenti interni, prevedono, invece, la possibilità di conservare lo stato di socio, anche in mancanza dello svolgimento di attività lavorative: nel definire l'aspetto della risoluzione del rapporto di lavoro del socio lavoratore, è, così, stabilito che "l'interruzione del contratto di lavoro può essere causa di esclusione da socio, salvo che il consiglio di amministrazione, previa domanda

del socio, non provveda all'iscrizione dello stesso in altra sezione del libro soci”.

1.3. Cause di estinzione del rapporto di lavoro e del rapporto associativo: autonomia o unicità?

A fronte delle nuove regole legislative introdotte nel 2003, nonché delle perplessità a quelle legate, è, tuttora, opportuno porsi l'interrogativo sollevato all'indomani della riforma attuata con la legge n. 142/2001, se “il meccanismo escogitato dal legislatore - (collegamento negoziale? accessorietà del rapporto di lavoro a quello sociale?) - riuscirà a risolvere in modo persuasivo la controversa questione della qualificazione giuridica del lavoro prestato nelle cooperative”⁵⁶.

Una incisiva modifica apportata dalla legge delega n. 30 del 2003 è costituita dalla sostituzione del secondo comma dell'art. 5 della legge n. 142/2001. In luogo della precedente disposizione, che toccava esclusivamente gli aspetti processuali concernenti il riparto di competenza tra tribunale ordinario e del lavoro in caso di controversie fra socio e cooperativa, la nuova norma “introduce una regola sostanziale, incidente sul nesso tra i due rapporti (di lavoro e associativo)”⁵⁷, ai sensi della quale “il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli artt. 2526 e 2527 del codice civile”.

La cd. “controriforma” del 2003 tenderebbe a completare il disegno di rafforzamento del rapporto associativo rispetto a quello di lavoro, già presente nella legge del 2001, “facendo propria la tesi della inscindibilità” dei due rapporti e dell'automatismo dei meccanismi di estinzione⁵⁸. In particolare, risulterebbe non più controverso l'automatico venir meno del vincolo lavorativo, senza necessità di uno specifico atto di recesso, quale conseguenza

⁵⁶ MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 4.

⁵⁷ CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, cit., 20.

⁵⁸ IBID.

necessaria della cessazione di quello di società, come già sostenuto, anche se in modo minoritario, precedentemente al nuovo intervento del legislatore⁵⁹.

Legata alla novella è anche la riforma del diritto societario e, in particolare, delle società cooperative attuata con d.lgs. 17 gennaio 2003, n. 6, di riforma del titolo VI del libro V del codice civile: secondo il nuovo articolo 2533, ultimo comma, c.c. “qualora l’atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti”, aventi ad oggetto, *ex art. 1, comma 1, l. 142/2001*, la prestazione di attività lavorative da parte dei soci⁶⁰.

Ci si è, anzitutto, domandati se questa disciplina debba ritenersi derogabile o meno, considerato che la citata disposizione ammetterebbe la possibilità per l’atto costitutivo di disporre diversamente. Secondo le prime interpretazioni della dottrina, in verità non condivise da tutti, dovrebbe escludersi che il principio di inscindibilità tra i due negozi sia reso disponibile da parte della cooperativa, proprio “in virtù della specialità della disciplina delle cooperative di lavoro rispetto a quella delle cooperative in generale, che sul punto si fonda sul carattere essenziale della prestazione di lavoro per la stessa esistenza della cooperativa”⁶¹.

⁵⁹ DE LUCA, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, cit., 241; TREMOLADA, *Relazioni tra rapporto sociale e rapporto di lavoro*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 375; *contra* DONDI, *Cooperative di produzione e lavoro: primi appunti sulla riforma del socio lavoratore*, in *It. lab. e-journ*, 2002, in www.labourlawjournal.it. Cfr. in proposito le pronunce giurisprudenziali che, prima dell’entrata in vigore dell’art. 9, l. n. 30/2003, escludevano la cessazione automatica del rapporto di lavoro quale conseguenza della risoluzione di quello associativo: T. Milano, 1° febbraio 2003, in *Il lavoro nella giur.*, 2004, n. 2, 157 ss. e in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 543, e T. Bologna 24 luglio 2003, in *Mass. giur. lav.*, 2004, 519.

⁶⁰ Cfr. in proposito CALLEGARI, *Esclusione del socio*, in COTTINO, BONFANTE, MONTALENTI (a cura di), *Il nuovo diritto societario*, Zanichelli, Bologna, 2004, 2539, che precisa come l’interpretazione del termine “rapporti mutualistici” determinerà il concreto spazio applicativo della norma.

⁶¹ Così CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull’art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, cit., 22; DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 71; *contra* DE ANGELIS, *La disciplina del lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003, n. 30*, in MONTUSCHI - TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 33 ss.

Qualche problema di coordinamento si pone, tuttavia, con un'altra norma contenuta nel codice civile (art. 2532), laddove, con riferimento al recesso del socio, consente, a differenza del citato art. 2533, ultimo comma, la continuazione dei rapporti mutualistici fra socio e società fino alla chiusura dell'esercizio in corso o di quello successivo. E' stato notato come questa asimmetria "potrebbe comportare una corsa del socio a far prevalere il recesso sull'esclusione", sì da godere del maggior termine di continuazione dei contratti⁶². La spiegazione dei diversi effetti prodotti sul vincolo lavorativo nelle due diverse ipotesi di recesso ed esclusione potrebbe rinvenirsi, come precisato, nel fatto che mentre il primo è atto esercitato dal socio e la società potrebbe avere interesse a rinviare la non preventivata cessazione dell'apporto delle relative prestazioni, il secondo è atto d'iniziativa degli organi sociali⁶³.

Proprio argomentando sulla disposizione *de qua*, non è stata esclusa la possibilità, in via teorica, della prosecuzione del rapporto mutualistico anche in caso di interruzione del vincolo sociale⁶⁴. In verità, diverse "considerazioni di coerenza sistematica", oltrechè ragioni di simmetria tra norme, non ammetterebbero che "un atto estremo come l'esclusione possa ragionevolmente consentire che l'ex socio continui a fruire a tempo indeterminato di un vincolo lavorativo concepito in una visione mutualistica non più attuale"⁶⁵. Dunque, prima o poi, il rapporto di lavoro collegato allo *status* di socio è destinato a cadere insieme alla perdita di tale veste⁶⁶.

Accertata la natura del collegamento che lega i due diversi vincoli contrattuali, è opportuno indagarne gli effetti e le implicazioni concrete sulle vicende estintive dei relativi rapporti. Anzitutto, occorre valutare i distinti

⁶² SCHIRÒ, *sub* art. 2533, in LO CASCIO (a cura di), *La riforma del diritto societario*, Milano, 2003, 130; si veda anche GENCO, *La struttura finanziaria*, in GENCO (a cura di), *La riforma delle società cooperative*, Milano, 2003, 67 ss.

⁶³ Così DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 70.

⁶⁴ V. SCHIRÒ, *sub* art. 2532, in LO CASCIO (a cura di), *La riforma del diritto societario*, cit., 127 ss.

⁶⁵ Cfr. DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 71.

⁶⁶ IBID.

ambiti di operatività delle cause di esclusione da un lato e di licenziamento dall'altro.

Si è detto che le ragioni dell'estinzione del rapporto associativo diventano, secondo il nuovo dettato normativo, le medesime ragioni che possono giustificare l'estinzione del rapporto di lavoro e ciò sulla base di "un vero e proprio assorbimento di disciplina"⁶⁷. Insomma, una volta cessata l'*affectio societatis*, non avrebbe più motivo di esistere insieme al vincolo sociale quello collegato di lavoro.

Ci si deve chiedere, tuttavia, se queste cause di cessazione del rapporto di società siano o meno assimilabili a quelle proprie del rapporto lavorativo e se la loro diversità non comporti un arretramento di tutela per il socio lavoratore, il cui rapporto potrebbe cessare, secondo le regole civilistiche, in un numero maggiore di ipotesi.

A giudizio della stessa dottrina commercialistica, il fondamento dell'esclusione del socio di cooperativa pare estremamente vario ed assume "una connotazione particolare legata alle finalità mutualistiche dell'istituto, per molti versi accentuate dalla riforma del diritto societario"⁶⁸.

Possono ricorrere ragioni che concernono la persona del socio oggettivamente considerata, e che, normalmente, non potrebbero legittimare un licenziamento, quali la mancanza o perdita dei requisiti previsti per la partecipazione in società (art. 2533, comma 3), l'interdizione, inabilitazione o condanna a una pena che comporti l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici (art. 2286), o ancora la dichiarazione di fallimento del socio (2288, comma 1).

Nonostante le opinioni fortemente critiche sollevate dalla maggioranza degli interpreti, si è tentato di dare rilievo a questi motivi di esclusione anche nel rapporto di lavoro, sostenendo come "una causa di esclusione del socio possa avere sempre rilevanza disciplinare e giustificare un teorico licenziamento",

⁶⁷ CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, cit., 24.

⁶⁸ BONFANTE, *La riforma della cooperazione*, in AMBROSINI (a cura di), *La riforma delle società. Profili della nuova disciplina*, Torino, 2003, 205.

considerando la condotta da tenere nel rapporto sociale quale “oggetto di una sorta di diligenza preparatoria ai fini del rapporto di lavoro”⁶⁹. Così, ad esempio, il mancato pagamento della quota associativa ovvero la mancata partecipazione alle assemblee, intesi come inadempimenti del generale obbligo di partecipare attivamente alla vita sociale e alla gestione della cooperativa, rileverebbero anche disciplinarmente, in quanto funzionali al corretto svolgimento del lavoro assegnato⁷⁰.

Inoltre, ai sensi dell’art. 2533, comma 2, tra le cause di esclusione del socio destinate a ripercuotersi sul rapporto di lavoro, vi possono essere ragioni di carattere soggettivo, come “gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico” e, quindi, pare, delle obbligazioni del rapporto di scambio sottostante; dunque, ragioni più ampie di quelle che integrano gli estremi della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo di licenziamento. Si deve, in ogni caso, trattare di inadempimenti “gravi”, ovvero, di “non scarsa importanza”, secondo il principio di diritto previsto per la risoluzione del contratto in genere ai sensi dell’art. 1455 c.c., quindi tali da impedire o anche solo ostacolare il perseguimento del fine sociale⁷¹.

Gli inadempimenti del rapporto mutualistico rilevanti ai fini della risoluzione del rapporto associativo possono, persino, essere ulteriormente ampliati dall’autonomia negoziale, posto che ai sensi dell’art. 2533, n. 1, c.c., “l’esclusione del socio può avere luogo in tutti i casi previsti dall’atto costitutivo”.

Sembrerebbe, in sostanza, che i gravi inadempimenti delle obbligazioni che derivano dal contratto associativo siano, comunque, rilevanti sul piano del rapporto di lavoro; conseguentemente, risulta inapplicabile la tutela reintegratoria dell’art. 18 St. lav., non potendosi reinserire come lavoratore un soggetto che abbia dimostrato di non possedere i requisiti minimi essenziali per

⁶⁹ Così MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la l. n. 142 del 2001)*, in *Dir. prat. lav.*, 2001, inserto n. 34, VI.

⁷⁰ Per un’analisi di queste problematiche cfr. BUONCRISTIANI, *Esclusione o licenziamento del socio lavoratore di cooperativa?*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 2003, 1336 ss.

⁷¹ CALLEGARI, *Esclusione del socio*, cit., 2533 ss.

la partecipazione alla cooperativa nonché per il mantenimento dello *status* di socio lavoratore, come inteso dalla l. n. 142/2001.

Nel silenzio della legge, potrebbe, invece, essere ammissibile l'ipotesi inversa, ossia, il ripristino del rapporto di lavoro del socio illegittimamente licenziato, quando non sia venuto meno anche il rapporto associativo.

Un aspetto molto delicato è, poi, quello che attiene al regime giuridico da applicare ovvero alle regole procedurali da rispettare in ipotesi di recesso ed esclusione del socio con conseguente ed automatica cessazione del vincolo lavorativo. Dal punto di vista delle tecniche di tutela e delle norme processuali, come da quello delle regole sostanziali, la disciplina pare interamente ricondotta a quella societaria, a conferma dell'accentuata prevalenza del rapporto sociale su quello lavorativo⁷².

Relativamente alla formazione dell'atto di esclusione dalla cooperativa, l'art. 2533 c.c. non richiede alcun procedimento particolare, né coinvolgimento diretto del soggetto interessato: viene, infatti, unicamente, precisato che il potere di esclusione è attribuito al consiglio di amministrazione o, se l'atto costitutivo lo prevede, all'assemblea. Pertanto, unicamente in caso di discussione in assemblea il socio avrà la possibilità di "difendersi", ma senza aver previamente ricevuto una formale contestazione, né potendo contare su di un termine di difesa, come sancito, invece, dall'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori in ipotesi di licenziamento per motivi disciplinari. In verità, secondo un'interpretazione costante della giurisprudenza, il provvedimento non deve contenere un generico richiamo ai motivi previsti dalla legge o dallo statuto, bensì proprio gli specifici addebiti rivolti al socio⁷³; ai fini della validità ed efficacia dell'esclusione non si ritiene, però, necessario che il socio li contesti preventivamente ma solo che ne sia a conoscenza⁷⁴.

Resta salvo il diritto di proporre, successivamente, opposizione al tribunale contro la delibera di esclusione: del resto, in mancanza di un separato atto di

⁷² ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 287.

⁷³ Cass. 17 ottobre 1989, n. 4207, in *Soc.*, 1990, 459; Cass. 12 gennaio 1988, n. 143, in *Giust. Civ.*, 1988, I, 959; più di recente T. Bari, 5 dicembre 1997.

⁷⁴ Cass. 5 agosto 1994, n. 7308, in *Foro it.*, 1995, I, 1546.

licenziamento, autonomamente impugnabile, la tutela del socio lavoratore, assorbita da quella societaria, si realizzerà attraverso l'impugnazione dell'atto di esclusione e secondo le regole proprie di quest'ultimo.

Ciò non significa, tuttavia, necessariamente un arretramento di tutela rispetto alle garanzie procedurali apprestate dalla disciplina lavoristica nei confronti del lavoratore illegittimamente estromesso dal rapporto di lavoro. Secondo le nuove disposizioni del codice civile, infatti, l'annullamento della delibera di esclusione comporta la ricostruzione della situazione anteriore e il risarcimento del danno, che nel caso del socio lavoratore è pari alla retribuzione spettante fino alla data di rientro nella compagine societaria. Quindi gli effetti retroattivi prodotti dall'annullamento dell'atto di esclusione sarebbero in un certo senso assimilabili a quelli indicati nell'articolo 18 St. lav., nonché di certo più favorevoli se confrontati con quelli propri della tutela obbligatoria, di cui all'art. 8, l. n. 604/1966.

Nella medesima prospettiva va anche considerato che la tutela contro l'esclusione del socio prescinde dal numero dei partecipanti ovvero dalla consistenza della società, applicandosi indifferentemente sia alle piccole che alle grandi cooperative.

Secondo l'orientamento pressoché unanime della dottrina⁷⁵, laddove si verifichi, invece, un licenziamento intimato dalla cooperativa al di fuori di alcun provvedimento di esclusione, continuano a trovare applicazione tutte le disposizioni e garanzie concernenti il rapporto di lavoro subordinato, quanto alle ragioni giustificatrici del recesso, agli aspetti procedurali, nonché a quelli sanzionatori (ossia l'art. 18 St. lav.).

Se da una parte non sono mancate critiche severe alle nuove regole, comportanti un deciso abbassamento delle soglie di tutela dei soci lavoratori, quanto meno laddove incidono sulle causali stesse alla base dell'estinzione del rapporto di lavoro, dall'altra è stato invocato l'art. 45 della Costituzione, norma in grado di giustificare la configurazione del rapporto di lavoro in

⁷⁵ Cfr. ad esempio FERLUGA, *op. cit.*, 111, nonché ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 291.

termini strumentali rispetto alla realizzazione degli scopi mutualistici della cooperativa⁷⁶.

Sicché, la regolamentazione del momento estintivo del rapporto di lavoro del socio di cooperativa che rappresenta, forse, uno degli aspetti più controversi della materia, dovrà, intanto, trovare una conferma, nonché il necessario coordinamento e integrazione, attraverso la normativa sul funzionamento dell'impresa sociale⁷⁷.

1.4. I problemi di “rito” (giudice del lavoro o giudice ordinario?) nelle controversie tra soci e cooperative: le modifiche apportate all’art. 5, comma 2°, l. n. 142/2001 ed il nuovo rito speciale in materia societaria, ai sensi del d. lgs. n. 5/2003.

Aspetto rilevante e “tra i più tormentati”⁷⁸ è quello della competenza del giudice del lavoro ovvero del giudice ordinario nelle controversie sorte fra socio lavoratore e cooperativa.

La problematica è, come noto, strettamente connessa alla preventiva qualificazione giuridica del rapporto: il contrasto circa la natura giuridica del rapporto del socio con la cooperativa si riflette, infatti, anche sull'inquadramento processuale da attribuirsi alle relative controversie. Quali, dunque, le regole processuali da estendere ai rapporti *de quibus*?

In mancanza di una chiara legislazione di riferimento, le oscillanti pronunce giurisprudenziali avevano trovato una coerente soluzione con la nota sentenza delle Sezioni Unite della Cassazione⁷⁹; la Corte, nonostante la prevalente concezione unitaria del rapporto tra socio e cooperativa, aveva sostenuto la

⁷⁶ ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 290.

⁷⁷ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2005, n. 3, 711.

⁷⁸ RIVERSO, *La nuova disciplina delle competenze sulle controversie tra socio e cooperativa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore*, cit., 70 ss.

⁷⁹ Si tratta di Cass. Sez. Un., 30 ottobre 1998, n. 10906, in *Foro it.*, 2000, I, c. 912, con nota di RICCI, *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, cit.

competenza del giudice del lavoro per tutte le controversie che inerivano alla prestazione lavorativa del socio.

L'art. 5, comma 2° (l. n. 142/2001) - che prevedeva la competenza funzionale del giudice del lavoro per le controversie riferentisi ai rapporti di lavoro stipulati "in qualsiasi forma", ferma restando la competenza del giudice civile ordinario per le controversie inerenti al rapporto associativo - è stato sostituito dalla previsione secondo la quale "le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del Tribunale ordinario".

Con riferimento alla disciplina introdotta dalla legge del 2001, precedentemente alle modifiche apportate dal legislatore nel 2003, la giurisprudenza di merito ha per lo più riconosciuto la competenza esclusiva del giudice del lavoro⁸⁰, anche in caso di domande plurime, relative cioè sia all'esclusione per motivi sociali sia al licenziamento: è stato, infatti, affermato che la domanda di impugnazione dell'esclusione del socio da una cooperativa di lavoro, proposta congiuntamente alla domanda di impugnazione del licenziamento, "deve essere esaminata dal Tribunale secondo il rito del lavoro, poiché tale rito è munito di *vis* attrattiva prevalente rispetto a quello ordinario"⁸¹.

All'indomani del nuovo intervento legislativo, l'interrogativo che è stato sollevato in dottrina è se il giudice del lavoro sia ancora competente, posto che il legislatore sembra privilegiare il rito ordinario, seppur relativamente "alla prestazione mutualistica". I problemi interpretativi derivano soprattutto dall'uso di questa ambigua ed equivoca espressione⁸².

⁸⁰ Cfr. T. Genova 26 luglio 2002, in *D&L*, 2002, II, 1005, con nota di BALESTRO, *Esclusione dalla cooperativa, licenziamento e processo*, ove si precisa che "quando siano fatte valere in giudizio l'illegittimità dell'esclusione dalla cooperativa del socio lavoratore e l'illegittimità del contestuale licenziamento, la competenza del giudice del lavoro sussiste unicamente in relazione alla seconda questione".

⁸¹ Così T. Genova 12 novembre 2002, in *D&L*, 2003, 467, con nota di BALESTRO; T. Milano 12 dicembre 2002, *ivi*, 198.

⁸² Cfr. ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 292; nonché RIVERSO, *La controriforma sulla competenza in materia di controversie tra socio lavoratore e cooperativa attuata con la l. art. 9 della l. n. 30/2003*, in *Il lavoro nella giur.*, 2003, 1021 ss.; *contra* DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 75, il quale

La riforma del 2003, definita un “confuso affastellarsi di operazioni di ritaglio della previgente disciplina di singole parole ed espressioni”⁸³, a giudizio di alcuni avrebbe attribuito al giudice civile le controversie riguardanti sia gli aspetti associativi sia quelli lavoristici, anche concernenti l’estinzione dei rapporti⁸⁴. “Il significato letterale e concettuale della disposizione non dovrebbe, dunque, dar adito a dubbi”, comportando l’attrazione nel rito societario di tutte le controversie che riguardano l’attività lavorativa del socio: cosicché “la prestazione lavorativa è prestazione mutualistica”⁸⁵. Sarebbe, pertanto, ribadita la preminenza del rapporto sociale, dovendosi negare qualsiasi competenza del giudice del lavoro in merito all’automatica estinzione del vincolo lavorativo quale conseguenza del venir meno del vincolo sociale⁸⁶.

Peraltro, queste considerazioni difficilmente potrebbero valere nell’ipotesi in cui si sciogla solo il primo, attraverso il licenziamento del prestatore di lavoro, in mancanza della contemporanea estinzione del secondo, ovvero laddove si controverta intorno ad una “lite lavoristica pura”⁸⁷ (ad esempio in tema di

sottolinea che “benché un enunciato più diffuso sarebbe stato opportuno, tuttavia la formula non risulta equivoca”.

⁸³ In tal senso GUARISO, *Primi appunti sulla “controriforma” del lavoro in cooperativa*, in *D&L*, 2003, 39 ss.

⁸⁴ DE ANGELIS, *La disciplina del lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003*, n. 30, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore*, cit., 40 ss.

⁸⁵ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 75, secondo il quale costituisce eccezione alla generale competenza del giudice ordinario “il caso in cui venga prospettata la simulazione del contratto associativo e/o la non genuinità della compagine mutualistica e quindi la ricorrenza esclusiva di un ordinario rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato”.

⁸⁶ TARTAGLIONE, *Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, 70 ss.

⁸⁷ Queste considerazioni critiche sono sollevate da RIVERSO, *La nuova disciplina delle competenze sulle controversie tra socio e cooperativa*, cit., 93, per il quale sarebbero evidenti i profili di incostituzionalità del nuovo dettato normativo in relazione al principio di eguaglianza per la diversità di trattamento che viene a crearsi tra soci lavoratori e gli altri prestatori non soci occupati all’interno della stessa azienda; *contra* DE ANGELIS, *La disciplina del lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003*, n. 30, cit., 43, che ha escluso possa porsi un dubbio di costituzionalità con riguardo alla differenza di rito, “tanto più che il lavoro cooperativo presenta connotati diversi dal lavoro *tout court* che giustificano una diversa disciplina processuale”; nonché DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 77, secondo il quale “non v’è nulla di incostituzionale, essendosi prescelto il rito ed il giudice specializzati in ordine a quello, fra i due rapporti che intercorrono fra socio e cooperativa, che è preminente”.

demansionamento o inquadramento professionale): v'è da chiedersi, in particolare, se il giudice civile avrà la preparazione tecnica necessaria per esaminare queste problematiche giuslavoristiche⁸⁸.

Secondo altri, invece, sarebbe confermata la competenza per materia del giudice del lavoro, dovendosi intendere per “prestazione mutualistica”, deferita al Tribunale ordinario, ogni prestazione che trova il proprio titolo nel contratto di società e non in quello di lavoro⁸⁹. La legge continuerebbe, dunque, ad attribuire a colui che conferisce un'attività lavorativa nell'ambito di una cooperativa la veste di lavoratore, ulteriore rispetto a quella di socio, mantenendo il contratto di lavoro una propria autonomia giuridica. Permanendo questa duplicità di rapporti, anche la cessazione dell'“ulteriore” rapporto lavorativo sarà regolata dalle norme sul processo del lavoro, ovvero dagli artt. 409 e seguenti c.p.c., pur in mancanza di un distinto atto di licenziamento⁹⁰.

Le recenti decisioni di merito, nonché di legittimità, sembrano aderire a quest'ultima soluzione. E' stato così ribadito che in base all'art. 5, comma 2, l. n. 142 del 2001, nel testo risultante dalla modifica apportata dall'art. 9, l. n. 30 del 2003, “le controversie relative al rapporto di lavoro e non afferenti al rapporto associativo appartengono alla competenza del giudice del lavoro”, costituendo il rapporto di lavoro “il titolo giuridico dello svolgimento dell'attività lavorativa nell'ambito della società cooperativa, cui si rendono applicabili le relative discipline sostanziale e processuale”⁹¹.

E' stata accolta, dunque, un'interpretazione restrittiva del nuovo disposto normativo, che opererebbe unicamente con riguardo alle “prestazioni che la società assicura ai suoi soci in termini più vantaggiosi rispetto ai terzi” ovvero

⁸⁸ RIVERSO, *La nuova disciplina delle competenze sulle controversie tra socio e cooperativa*, cit., 94.

⁸⁹ MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, in *Foro it.*, 2003, 139 ss.; nonché D. GAROFALO, *Gli emendamenti alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa contenuti nel d.d.l. 848 B*, in *Il lavoro nella giur.*, 2003, 5 ss. e FIORAI, *Le modifiche alla disciplina del lavoro in cooperativa*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 18, 20 ss.

⁹⁰ GUARISO, *op. cit.*, 41.

⁹¹ Cfr. T. Parma 1° marzo 2004, in *Il lavoro nella giur.*, 2004, n. 10, 977 ss., con nota di FERRAÙ, *Giudice competente per le controversie tra socio lavoratore e società cooperativa*; nonché T. Lecce 14 agosto 2003, in *Foro it.*, 2003, c. 3452.

“alle controversie relative al rapporto associativo in senso stretto” (ad esempio in materia di ristorni o attribuzioni mutualistiche) o, eventualmente, alle ipotesi di recesso ed esclusione per ragioni attinenti alla relazione societaria, con “impossibilità di estensione alle controversie riguardanti i diritti sostanziali e previdenziali dei lavoratori”⁹². Sicché, laddove il provvedimento espulsivo venga adottato in virtù di “un comportamento inadempiente del socio” posto in essere nella qualità e a causa della sua posizione di lavoratore dipendente, si dovrebbero ritenere applicabili, secondo questo indirizzo, le garanzie previste dall’art. 7 dello Statuto dei lavoratori, “ben più pregnanti di quelle necessarie per l’adozione del provvedimento di espulsione”; creandosi, altrimenti, “un vuoto di tutele che il legislatore del 2001 non ha voluto lasciare, né il legislatore del 2003 ha voluto creare”⁹³. In conformità a quanto stabilito nella citata pronuncia della Cassazione a Sezioni Unite (Cass. n. 10906/1998), è stato negato che l’art. 9 della legge delega possa avere introdotto “un’eccezione alla regola generale di cui all’art. 409 c.p.c.”.

La questione, tuttora controversa, non è di poco conto, considerate le diversità esistenti tra le due discipline processuali volte a tutelare differenti situazioni. Le peculiarità del rito del lavoro (ad esempio la possibilità per il giudice del lavoro di ammettere d’ufficio in ogni momento qualsiasi mezzo di prova, *ex art. 421 c.p.c.*) sono giustificate proprio dalla condizione di debolezza del prestatore di lavoro e rispondono all’esigenza di garantire, attraverso una tutela processuale differenziata, l’eguaglianza sostanziale ai sensi degli artt. 3 e 2 Cost.

Anche in ordine a questo punto la recente circolare del Ministero del Lavoro (n. 10/2004) ha ribadito la “prevalenza” del rapporto sociale, precisando che il secondo inciso del secondo comma dell’art. 5 - norma che, nella prima parte,

⁹² Così Cass. 18 gennaio 2005, n. 850, in *Riv. Giur. Lav.*, 2005, 737 ss., con nota di PARGLIONI, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 2005, n. 3, 706 ss., con nota di PALLINI, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005, n. 16, 859 ss.; *contra* T. Milano 28 aprile 2003, in *D&L*, 2003, 734 ss., con nota di GUARISO, *Il socio lavoratore tra rito ordinario e rito del lavoro*, ove si afferma che “ai sensi dell’art. 5 l. n. 142/2003 come modificato all’art. 9, l. n. 30/2003, rientrano nella competenza del giudice ordinario non solo le questioni attinenti al rapporto associativo, ma anche tutte le controversie relative al rapporto ulteriore di lavoro”.

⁹³ In questo senso T. Lecce, 14 agosto 2003, cit.

si riferisce all'estinzione del rapporto di lavoro a seguito di recesso o esclusione del socio - prevede la competenza del giudice ordinario "nelle controversie tra socio lavoratore e cooperativa relativamente alla delibera di accettazione del recesso o di esclusione"; dunque, la competenza del giudice ordinario "attrae" gli aspetti del rapporto di lavoro, "in quanto diretta conseguenza dello scioglimento del vincolo associativo".

Occorre, infine, precisare – in seguito alla riforma sul Giudice unico - che l'attribuzione delle controversie alla cognizione dell'uno ovvero dell'altro giudice non pone più un problema di competenza (per materia), bensì di rito e di ripartizione degli affari all'interno del Tribunale, quale unico ufficio giudiziario. Inoltre, ai sensi del d. lgs. 17 gennaio 2003, n. 5 - di definizione dei procedimenti in materia di diritto societario - in vigore dal 1° gennaio 2004, il rito in materia societaria, e dunque in materia di società cooperative, è anch'esso (come quello di lavoro) un rito speciale, applicato da un giudice a composizione collegiale.

Si tratta, allora, di un'ipotesi di concorso tra riti speciali, per la cui disciplina è necessario fare riferimento all'art. 1, comma 1, del d. lgs. n. 5/2003, in base al quale il rito societario prevale sugli altri - superandosi il favore per il rito del lavoro (come stabilito dall'art. 40, comma 3°, c.p.c.) - anche in virtù di quanto disposto dall'art. 281 *nonies* c.p.c. circa la prevalenza del collegio sul giudice monocratico.

In materia, degna di nota è una recente ordinanza del Tribunale di Genova del 22 dicembre 2005, con la quale è stata addirittura rinviata alla Corte Costituzionale la questione di legittimità del citato art. 9, comma 1, lett. d), l. n. 30/2003, per violazione degli artt. 3, 24, 35 e 36 Cost. La norma, infatti, secondo il giudice di merito, avrebbe sottratto al giudice del lavoro, sottoponendole al giudice ordinario, le controversie tra soci e cooperative, attinenti alle prestazioni lavorative rese dal socio e comprese nell'oggetto sociale. La nozione "prestazione mutualistica", cui allude l'articolo, "viene definita dall'art. 1, l. n. 142/2001, che espressamente qualifica oggetto del rapporto mutualistico le prestazioni di lavoro offerte dal socio": di conseguenza, attraverso una lettura combinata delle due disposizioni (art. 1,

comma 1, l. n. 142/2001 e art. 9, comma 1, lett. d), l. n. 30/2003) deriva che l'attività di lavoro prestata dal socio confluisce nell'oggetto sociale".

Si tratta, allora, di una "netta inversione di rotta", posto che le citate innovazioni in ordine al rito da applicare, a giudizio del Tribunale, "non producono i loro effetti nel solo ambito processuale", bensì sfociano nel diritto sostanziale, comportando "una massiccia riduzione" di tutele per il socio lavoratore.

Come precisato nell'ordinanza, sorgono gravi sospetti di legittimità costituzionale della normativa del 2001, modificata nel 2003, per contrasto con gli artt. 3, 24, 35 e 36 Cost., nella parte in cui, attribuendo al tribunale ordinario le controversie promosse dal socio ed attinenti ad attività lavorative comprese nell'oggetto sociale, ed applicando il "costoso e paritario" rito societario, riduce le garanzie già riconosciute al socio lavoratore: il rito societario, regolato dal d.lgs. n. 5 del 2003, come sottolineato, è privo "di un qualsiasi connotato di tutela per la parte debole del rapporto di lavoro", e dunque, considerato "agli antipodi dello spirito informatore" dello stesso diritto del lavoro.

1.5. Il rinnovato valore attribuito alla mutualità e al principio di democraticità interna alla cooperativa nella recente normativa nazionale e comunitaria.

Tra gli argomenti sollevati a sostegno della cd. duplicità dei rapporti giuridici intercorrenti tra socio e cooperativa ed, in particolare, dell'esistenza e configurabilità di un autonomo rapporto di lavoro subordinato, v'è principalmente quello della necessaria tutela da apprestare al socio lavoratore, soprattutto nelle imprese cooperative di medie e grandi dimensioni, ove l'effettiva partecipazione ed incidenza sulle decisioni della cooperativa è divenuta una possibilità di carattere meramente formale. Si è, infatti, assistito ad un' assimilazione di fatto di tali società alla generalità delle imprese ed ad una profonda trasformazione del significato stesso della mutualità. Questo

significato pare, tuttavia, destinato nuovamente a mutare, a seguito dei più recenti interventi del legislatore sia nazionale che comunitario.

La dottrina (giuridica e non), “posta di fronte ad una profonda evoluzione del quadro normativo che ha complessivamente ridisegnato il profilo dell’organizzazione cooperativa nell’economia di mercato del nuovo secolo”, dovrà, dunque, di nuovo, confrontarsi “con questa difficile e tormentata nozione di mutualità”⁹⁴.

Con il d. lgs. n. 6 del 2003 risulta notevolmente accentuato il principio di democraticità interna alle società cooperative, attenuandosi, conseguentemente, l’esigenza che il socio lavoratore sia tutelato quale prestatore di lavoro subordinato, a cui era per solito assimilato⁹⁵. Ciò si desume, ad esempio, dalle norme che contengono la possibilità per l’atto costitutivo di prevedere lo svolgimento di assemblee separate (che diventano obbligatorie laddove la società cooperativa ha più di tremila soci, *ex art.* 2540, 1° e 2° comma, c.c.) e il voto espresso per corrispondenza o con altro mezzo di telecomunicazione (art. 2538, ultimo comma, c.c.).

Tra le motivazioni di carattere generale presenti nella relazione di accompagnamento alla riforma del diritto societario, in modo coerente con il dettato dell’art. 45 della Costituzione, si ribadisce la distinzione tra le imprese ordinarie lucrative e le cooperative in virtù della “funzione sociale” di queste ultime, connessa allo scopo mutualistico; dunque si conferma l’importanza del criterio mutualistico, al fine d’identificare la società cooperativa.

Del tutto in linea con la normativa italiana è, più in generale, quella comunitaria, contenuta nel Regolamento CE del 22 luglio 2003, n. 1435, che definisce lo *status* ed il funzionamento della Società cooperativa europea (operativa dal 18 agosto 2006) e nella Direttiva 2003/72/CE, che completa lo statuto della Società cooperativa europea per quanto riguarda il coinvolgimento

⁹⁴ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *Dir. rel. Ind.*, 2005, n. 3, 713.

⁹⁵ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 67.

dei lavoratori⁹⁶: in particolare, ivi si precisa come ai lavoratori debba essere garantita la condivisione delle decisioni della società attraverso la loro informazione, consultazione e partecipazione⁹⁷. Principi simili si riscontrano nei “*considerata*” del Regolamento CE: le cooperative, infatti, sono definite come “persone giuridiche disciplinate da principi di funzionamento particolari e diversi da quelli applicabili agli altri operatori economici” e la Società cooperativa europea “dovrebbe avere per oggetto principale il soddisfacimento dei bisogni dei propri soci e/o la promozione delle loro attività economiche e sociali”. E’, dunque, ribadito a livello europeo che la cooperativa si caratterizza per la gestione dell’impresa verso i soci.

L’obiettivo di questa normativa è quello di creare uno strumento giuridico transnazionale adeguato a rispondere alle sempre crescenti necessità del mondo cooperativo, eliminando gli ostacoli posti dalle diverse e particolaristiche legislazioni nazionali. Così il citato Regolamento, pur dando vita ad una regolamentazione che non sostituisce né modifica le differenti legislazioni degli Stati membri, dovrebbe svolgere l’importante ruolo di armonizzazione delle stesse.

Questo rinnovato valore attribuito alla mutualità⁹⁸, quale tratto distintivo che caratterizza le società cooperative, compensa, in un certo senso, la (più o meno apparente) minore tutela apprestata al socio in relazione alla prestazione lavorativa quale conseguenza del cd. “neo – predominio” del rapporto associativo (ai sensi delle modifiche introdotte dall’art. 9, l. n. 30/2003). La

⁹⁶ Cfr. TARTAGLIONE, *Il coinvolgimento dei lavoratori nella futura società cooperativa europea*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 37, 14 ss. Sulla dimensione partecipativa delineata dalla direttiva sulla SCE cfr. L. ZOPPOLI, *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Relazione tenuta in occasione delle giornate di studio AIDLASS, Lecce maggio 2005.

⁹⁷ Aspetto principale della direttiva 2003/72/CE - nonché della direttiva 2001/86/CE sul coinvolgimento dei lavoratori nella società europea - è rappresentato dalle norme sulla partecipazione organica dei lavoratori alla gestione dell’impresa; cfr. sul tema GUARIELLO, *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2003, 12; WEISS, *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2003, 119 ss.; PILATI, *Prospettive comunitarie della partecipazione dei lavoratori*, in *Lav. Dir.*, 1999, 63 ss.

⁹⁸ Pessimista sul “reale impatto” dell’intervento comunitario in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell’impresa è però PIZZOFERRATO, *La fine annunciata del modello partecipativo nello Statuto della Società Europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, I, 35 ss.

novella sembra, pertanto, “muoversi nella prospettiva di un recupero della cooperazione autentica, in armonia, con quanto emerge dalla riforma del diritto societario”.⁹⁹

Dunque, anche “scontando” una certa subalternità del contratto di lavoro rispetto a quello di società, nonché un probabile arretramento della relativa tutela, “il saldo finale non sarà del tutto negativo se risulteranno valorizzate le opportunità concesse al socio lavoratore dalle regole di funzionamento della cooperativa”¹⁰⁰.

Peculiari e “del tutto inediti”¹⁰¹ sono, in proposito, i diritti riservati espressamente ai soci di lavoro ai sensi dell’art. 1, comma 1, l. n. 142 del 2001, concernenti la partecipazione alla direzione e alla conduzione dell’impresa sociale, nonché alle decisioni in merito alle scelte strategiche e alla realizzazione dei processi produttivi dell’azienda.

Da questo punto di vista assume, inoltre, rilevanza l’introduzione per la prima volta nel nostro ordinamento della garanzia della parità di trattamento nella costituzione ed esecuzione dei rapporti mutualistici, sancita dall’art. 2516 c.c.

Si tratta dell’affermazione della necessità di rispettare la parità di trattamento negli scambi mutualistici quale corollario del principio di democrazia presente nelle cooperative, cosicché una medesima prestazione mutualistica non sia offerta a condizioni di favore solo ad alcuni soci.

La norma, che mira ad evitare discriminazioni fra i soci stessi, sancisce definitivamente la regola per la quale “l’attuazione della mutualità passa attraverso un rapporto di scambio ulteriore rispetto al vincolo sociale”¹⁰². E’ stato precisato che la parità di trattamento, esulando dalle vicende proprie del

⁹⁹ Cfr. CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull’art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, cit., 7.

¹⁰⁰ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, cit., 719.

¹⁰¹ IBID.; cfr., inoltre, MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, cit., 18, che sottolinea “il livello, l’ampiezza e l’intensità della partecipazione del socio lavoratore alla gestione dell’impresa cooperativa sul piano quali - quantitativo”.

¹⁰² Così BONFANTE, *sub art. 2516 c.c.*, in *Il nuovo diritto societario*, cit., 2409 ss.

rapporto sociale, si riferisce solamente alla costituzione ed esecuzione dei rapporti di scambio mutualistico - vicende contrattuali ulteriori rispetto al contratto di società - per mezzo dei quali si persegue ed attua lo scopo mutualistico¹⁰³.

Qualche perplessità suscita, comunque, la perdurante mancanza nelle nuove regole codicistiche di una esatta definizione di “scopo mutualistico”, probabilmente legata al timore, da alcuni manifestato, che una definizione troppo precisa della “mutualità” rappresenti un limite allo sviluppo del movimento cooperativo¹⁰⁴.

Sia la revisione generale dell'ordinamento societario (d. lgs. n. 6 del 2003) sia la disciplina della posizione del socio nell'ambito delle cooperative “nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative” (art. 1, comma 1, l. n. 142/2001) “richiamano ed evocano un'idea di mutualità (naturale o “prevalente”: cfr. art. 2512 c.c.) che continua ad essere anzitutto presupposta, più intuita e tacitamente accettata, che realmente esplicitata e condivisa”¹⁰⁵.

¹⁰³ IBID.

¹⁰⁴ PAOLUCCI, *La mutualità dopo la riforma*, in *Le Società*, 2003, 402 ss.

¹⁰⁵ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, cit., 713.

Capitolo II

I RAPPORTI TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA: TIPOLOGIE CONTRATTUALI ED ALTRO

SOMMARIO: 2.1. L'instaurazione tra socio e cooperativa del rapporto di lavoro "in qualsiasi forma"; 2.2. Tipologie negoziali flessibili e discipline applicabili: la verifica di compatibilità; 2.3. Le "collaborazioni coordinate non occasionali", il lavoro a progetto e la posizione giuridica del socio lavoratore; 2.4. Lavoro autonomo: è un'ipotesi alternativa?; 2.5. La cooperativa come mero fornitore di manodopera: tra patologia e fisiologia; 2.6. Le cooperative sociali ed il socio lavoratore; 2.7. Regolamento interno e tipi contrattuali; 2.8. *Segue*: La certificazione del regolamento e i suoi effetti giuridici.

Capitolo II

I RAPPORTI TRA SOCIO LAVORATORE E COOPERATIVA:
TIPOLOGIE CONTRATTUALI ED ALTRO**2.1. L'instaurazione tra socio e cooperativa del rapporto di lavoro "in qualsiasi forma".**

La tematica del lavoro in cooperativa continua a destare interesse fra gli operatori del diritto, posto che contribuisce ad arricchire il dibattito in tema di flessibilità dell'impiego della forza lavoro. L'art. 1, comma 3, della legge del 2001, infatti, non toccato da modifiche, tuttora contiene il riferimento al lavoro che potrà essere svolto "in qualsiasi forma", potendo tale formula comprendere l'instaurazione di rapporti contrattuali diversi da quello subordinato o autonomo, in un'ottica di superamento del "principio del *numerus clausus*"¹ delle fattispecie contrattuali.

Viene espressamente riconosciuto che una medesima prestazione di lavoro può essere resa a diverso titolo a seconda delle intese raggiunte dalle parti contrattuali.

Dunque potrebbe sorgere, accanto al rapporto associativo, ogni tipo contrattuale, tipico o atipico che sia, finalizzato alla realizzazione dello scopo mutualistico della cooperativa.

Com'è stato sottolineato il legislatore non ha voluto precludere al socio lavoratore alcun rapporto di lavoro rispetto a quelli previsti dalla disciplina vigente². Occorre, però, individuare esattamente a quali tipologie contrattuali, aventi ad oggetto una prestazione lavorativa, si possa fare riferimento e,

¹ BIAGI, *Progettare per modernizzare*, in TREU, *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Bologna, Il Mulino, 2001, 276 ss.; nonché ID., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 281, il quale sottolinea come, in seguito alla riforma della disciplina giuridica del socio lavoratore, "l'impresa cooperativa oggi dispone di maggiore flessibilità del datore di lavoro privato".

² MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 24 ss.

dunque, quali siano quelle da ricomprendere nell'ampia formula utilizzata nella l. n. 142/2001, soprattutto all'indomani dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 276 del 2003.

Non è stato nemmeno escluso che l'espressione "in qualsiasi forma" sia rivolta proprio a identificare il lavoro gratuito del socio volontario³. La norma (art. 1, comma 3) individuerrebbe, in tal senso, una varietà tipologica aperta, inclusiva di ogni rapporto avente ad oggetto l'esecuzione di una prestazione di lavoro, "a prescindere dalla causa scambistica o liberale del contratto"⁴: la previsione si giustificerebbe, dunque, come riferentesi proprio al lavoro volontario e gratuito.

V'è tuttavia da chiedersi se il socio lavoratore che intenda mettere gratuitamente a disposizione della società le sue energie lavorative rientri davvero nel campo di applicazione della l. n. 142 del 2001, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa. La legge, inoltre, presuppone un rapporto di lavoro, che invece per i soci volontari mancherebbe⁵.

Il medesimo interrogativo va posto, poi, con riferimento alle tipologie negoziali disciplinate per la prima volta ovvero solo modificate dalla cd. riforma Biagi. Il decreto del 2003, senza nulla specificare, lascia irrisolto il problema dell'applicabilità della disciplina dettata per le forme flessibili di lavoro ai contratti stipulati tra socio e cooperativa.

Di certo, le istanze di flessibilità sono avvertite dalle imprese cooperative nella stessa misura di quelle ordinarie. Nei rapporti con le società cooperative si rende, però, necessaria non solo l'esigenza di contemperare l'uso di tipologie flessibili e precarie con la tutela del prestatore nel mercato del lavoro, quanto, piuttosto, la compatibilità della crescente richiesta di flessibilità con lo stesso modello cooperativo.

³ Cfr. PIZZOFERRATO, *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 125 ss.

⁴ IBID.

⁵ Così MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, cit., XVI.

Sul punto occorre, invero, richiamare la previsione dell'articolo 1, comma terzo, l. n. 142/2001, che sottopone ad una verifica di compatibilità con la posizione del socio lavoratore la disciplina di ciascuna tipologia contrattuale entro cui può essere dedotta la prestazione lavorativa.

In linea generale e in via del tutto teorica non si può escludere che il socio lavoratore possa instaurare con la società cooperativa datrice di lavoro qualsiasi rapporto lavorativo tra quelli contemplati dalla riforma del mercato del lavoro, con i quali contribuire al raggiungimento degli scopi sociali.

Occorrerà, però, verificare concretamente se l'utilizzo delle nuove figure negoziali permetta o meno alla società cooperativa di perseguire il fine mutualistico che le è proprio e che la distingue dall'impresa lucrativa: la cooperativa, in particolare di produzione e lavoro, dovrà adoperarsi al fine di garantire le più ampie occasioni di lavoro ai propri soci, "conseguendo una continuità di occupazione e le migliori condizioni economiche, sociali e professionali consentite dalla situazione di mercato"⁶. L'obbligo che su di essa grava consiste non solo nel procurare occasioni di lavoro e nell'offrirle ai propri soci, ma anche nel creare condizioni vantaggiose di stabilità, sicurezza e remuneratività, così da eliminare qualsiasi forma di sfruttamento dei lavoratori.

Del resto, la cooperazione è stata ritenuta, per sua stessa natura, "strumento di valorizzazione del lavoro": strumento di "diretta valorizzazione, nel caso delle cooperative di produzione e lavoro"⁷.

V'è da chiedersi, allora, se le richiamate finalità sociali costituiscano nello stesso tempo dei limiti per la cooperativa, che riducono la possibilità di ricorrere, nei rapporti con i soci, all'ampia area delle tipologie di lavoro flessibili.

Così, più in particolare, si può sostenere che i trattamenti riservati ad un normale lavoratore assunto a tempo determinato siano davvero "condizioni di favore" da estendere nei confronti dei soci? Ed, ancora, la discontinuità ed

⁶ Così è specificato, in particolare quanto ai soci lavoratori, nel CCNL del 9 febbraio 2000 per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini, rinnovato di recente con il verbale di accordo del 24 maggio 2004.

⁷ Così GALGANO, *La cooperazione nel sistema costituzionale*, in *Nuovo dir. agr.*, 1977, 413.

incertezza che contraddistingue la figura del lavoratore intermittente che vantaggio potrebbe procurare ad un socio, che intenda contribuire col proprio lavoro al perseguimento dello scopo sociale?

Il problema attiene esattamente alla richiamata “compatibilità” tra la disciplina dei lavori flessibili, a volte addirittura precari, e la peculiare posizione del socio lavoratore.

Queste considerazioni dovrebbero valere almeno in un contesto di mutualità cd. pura, quale quello teorizzato oltrechè nella Carta Costituzionale all’art. 45, anche nelle nuove disposizioni contenute nel codice civile, a seguito della recente riforma del 2003⁸.

Diverso è, invece, il discorso se riferito alle grandi imprese cooperative di oggi ove, tendenzialmente, l’organizzazione del lavoro è assimilata a quella della generalità delle imprese: nessun regime preferenziale verrebbe, allora garantito ai soci lavoratori, non essendovi differenza, nei fatti, tra un’impresa cooperativa, che non dovrebbe perseguire per definizione fini speculativi, e un’impresa lucrativa. Il significato stesso della mutualità in questo caso pare, infatti, restringersi al solo reperimento dell’opportunità del lavoro.

Un primo dubbio sorge in merito all’instaurazione di un contratto di lavoro a tempo determinato, utilizzabile più spesso nelle cooperative che operano in settori soggetti alla stagionalità ovvero in ipotesi di esigenze di intensificazione dell’attività lavorativa: la verifica di compatibilità con la posizione di socio lavoratore dovrebbe, appunto, riguardare la disciplina del contratto a termine.

La necessaria temporaneità della prestazione insita in questa fattispecie negoziale costituirebbe, invero, un ostacolo al raggiungimento dello scopo sociale: si potrebbe, infatti, procedere alla conclusione con il socio lavoratore di un nuovo contratto a termine, ovvero ad una sua proroga (per una durata complessiva del contratto non superiore a tre anni), unicamente nel rispetto dei requisiti previsti dal d. lgs. n. 368 del 2001, rimanendo, poi, del tutto eventuale una futura assunzione a tempo indeterminato. Verrebbe, in sostanza, a mancare

⁸ Cfr. MARASÀ, *Caratteri essenziali della cooperativa dopo la riforma*, in *La riforma del diritto societario*, Giuffrè, 2004, 83 ss., secondo il quale “carattere essenziale della riforma” è “una forte rivalutazione della mutualità tradizionale”.

la continuità, per mezzo della quale il socio garantirebbe con il proprio lavoro il perseguimento del fine sociale.

La ragione giustificatrice del contratto a termine, che deve riflettere esigenze e bisogni transeunti, da soddisfare entro un certo periodo, è spesso specificata nei contratti collettivi, non avendo il d.lgs. n. 368/2001 “affatto ostacolato la funzione creatrice dell’autonomia collettiva”⁹; come precisato, quanto all’individuazione delle causali giustificatrici, “la fonte collettiva si è accreditata come strumento regolatore”¹⁰. Tra i contratti collettivi rinnovati più di recente, si può esaminare il CCNL per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell’edilizia e attività affini, che, pur non riferendosi direttamente ai soci lavoratori, ammette la possibilità di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo determinato nelle ipotesi di opere o lavorazioni che non possono essere programmate e realizzate con il personale in forza; di lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse da quelle normalmente impiegate; di copertura di posizioni lavorative non ancora stabilizzate; di operazioni di manutenzione straordinaria di impianti¹¹.

Degna di nota è la previsione contenuta in un recente regolamento di una cooperativa di produzione e lavoro, che nega che il socio possa instaurare, tra le varie forme di rapporto di lavoro, appunto il contratto a termine, “in quanto non compatibile con il mantenimento del rapporto associativo”: la tipologia contrattuale che la società stabilisce con i propri soci lavoratori è, infatti, solo quella del rapporto di lavoro subordinato cd. *standard*, mentre “è esclusa ogni altra forma”. Questa precisazione, oltre a riflettere le esigenze ed il contesto di un’impresa cooperativa a mutualità pura, non parrebbe, nemmeno, contraddire l’aperta disposizione legislativa di cui alla legge n. 142/2001, essendo proprio il regolamento interno lo strumento volto a definire e specificare le tipologie di rapporti che si intendono attuare in forma alternativa con i soci lavoratori.

⁹ MONTUSCHI, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2006, 116.

¹⁰ IBID.

¹¹ Cfr. l’art. 30 *bis*, lett. B), del citato rinnovo contrattuale del 24 maggio 2004 del CCNL del 9 febbraio 2000 per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell’edilizia e attività affini.

Questione diversa è quella che attiene alla possibilità per le società cooperative di instaurare un rapporto di lavoro a termine, di durata non superiore a 12 mesi, con un socio iscritto nelle liste di mobilità (art. 8, comma 2, e 4, l. n. 223/1991). In passato l'Inps, in alcune circolari, aveva negato questa possibilità, sul presupposto che la prestazione lavorativa del socio costituiva un mero adempimento del patto sociale; non potendo configurarsi sul piano giuridico l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato, non poteva, conseguentemente, essere invocata l'applicazione delle norme che disciplinano tale tipologia di rapporto di lavoro¹².

Sul punto è intervenuto, di recente, il Ministero del Lavoro, che, in risposta ad un interpello dal Consiglio dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Verona, ha, al contrario, ammesso l'applicabilità alle cooperative dei benefici contributivi, riservati dalla legge al "datore di lavoro", per l'assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di mobilità¹³. Ciò sarebbe conforme alle previsioni contenute nella l. 142/2001, in particolare all'art. 1, comma 3, ai sensi del quale dall'instaurazione dei rapporti di lavoro (subordinati o autonomi) derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla legge.

Si tratta, in ogni caso, di una peculiare ipotesi di lavoro a termine, soggettivamente motivata, che va distinta dalla fattispecie di contratto a tempo determinato, disciplinata dal d. lgs. n. 368 del 2001.

Non si può, invece, escludere che i regolamenti interni, tra le diverse tipologie contrattuali da attuare con i soci lavoratori, contemplino, ad esempio, contratti *part-time*, oggetto di notevoli modifiche ad opera del d. lgs. n. 276/2003, stabilendo che il compenso sia ridotto e proporzionato alla quantità del lavoro prestato. Nonostante qualche incertezza in merito all'applicabilità del contratto a tempo parziale ai soci lavoratori, alcune circolari e note ministeriali hanno chiarito che le agevolazioni contributive previste per il lavoro subordinato a tempo parziale trovano applicazione anche con riguardo

¹² Si tratta della circolare Inps n. 8/1998 e del messaggio n. 22923 dell'11 marzo 1999.

¹³ Si tratta della risposta del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ad un interpello del 18 luglio 2005 dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Verona, pubblicata in *Guida al lav.*, 2005, n. 31, 56.

ai soci di cooperative di produzione e lavoro che prestino la loro attività sociale con orario ridotto¹⁴. In materia di previdenza ed assistenza, dunque, le cooperative sono state considerate, anche in passato, a tutti gli effetti datori di lavoro nei confronti dei loro soci che prestino attività lavorativa all'interno della società.

Ugualmente dovrebbe potersi ritenere ammissibile la scelta dello "speciale"¹⁵ contratto di lavoro ripartito, definito così "forse per distinguerlo da quello normale di cui all'art. 2094 c.c."¹⁶, introdotto per la prima volta nel nostro ordinamento dal d. lgs. n. 276/2003, che ne rimanda la regolamentazione alla contrattazione collettiva. Elementi di novità, nonché di "complicazione"¹⁷ del contratto sono l'obbligazione condivisa tra i due lavoratori ed il vincolo di solidarietà che li lega: si tratterebbe, precisamente, di un'ipotesi di "deroga", concernente "l'infungibilità della persona del prestatore di lavoro", nel senso che "i due condebitori risultano fungibili l'uno all'altro"¹⁸.

L'utilità di questa forma negoziale è facilmente rinvenibile nell'ampia flessibilità fruibile in relazione alle modalità temporali della prestazione ripartita, che consente ai due *job sharers* un'adeguata armonizzazione del lavoro con i tempi di vita e con le esigenze familiari. La caratteristica del contratto, cioè l'assunzione di un'obbligazione solidale da parte dei prestatori di lavoro, non può considerarsi pregiudizialmente incompatibile con la contestuale posizione di soci in capo ai lavoratori. Quanto alla disciplina, inoltre, in assenza di contratti collettivi, trova applicazione, ai sensi dell'art. 43

¹⁴ Cfr. la nota del Ministero del lavoro del 7 marzo 1997, n. 5/25558/70 e la circolare INPS 26 marzo 1997, n. 78, in *Dir. Prat.Lav.*, 1997, 1690.

¹⁵ Sulla nozione di "specialità" riferita all'articolazione tipologica dei rapporti di lavoro cfr., in dottrina, GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Milano, 1987, 331 ss., nonché ID., *Il lavoro e i lavori*, in *Lav. Dir.*, 1989, 6 ss., e ID., *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in PEDRAZZOLI (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Bologna, 1989, 77 ss.

¹⁶ V. per un commento MONTUSCHI, *Lavoro ripartito*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI, Zanichelli, 2004, 437 ss.

¹⁷ IBID.

¹⁸ Così, antecedentemente all'introduzione dell'istituto nel nostro ordinamento, GRANDI, *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *Arg. Dir.Lav.*, 1999, n. 2, 340 ss.

del decreto n. 276, la normativa generale del lavoro subordinato, ove compatibile, naturalmente, con la particolare natura del contratto.

Considerazioni un po' diverse possono essere svolte in merito alla nuova e tanto dibattuta figura contrattuale del lavoro intermittente o a chiamata, la cui natura giuridica è tutt'altro che certa. Molte sono le perplessità sollevate dalla dottrina sulla qualificazione di questo istituto, che è stato, comunque, ricondotto dal pressoché unanime indirizzo interpretativo nell'alveo della subordinazione, almeno per quanto concerne la tipologia con obbligo di risposta in capo al lavoratore. Al di là del vivace dibattito non ancora sopito, si dovrebbe dubitare che il socio lavoratore possa usufruire di questa flessibile figura contrattuale, prestando il proprio lavoro, quale strumento per il perseguimento dei fini sociali della cooperativa e, dunque, quale oggetto dello stesso rapporto associativo, al momento della chiamata del datore, rimanendo, al contrario, in attesa di nuove occupazioni nei periodi di non lavoro. Rispetto ad altre tipologie negoziali, prese in esame, la discontinuità di occupazione insita nell'ipotesi considerata è, probabilmente, contraria all'interesse della società al conseguimento dello scopo sociale, nonché all'essenza stessa della prestazione mutualistica. Il lavoro intermittente, in sostanza, difficilmente consentirebbe di garantire migliori condizioni economiche, sociali e di crescita professionale ai soci.

Per la verità, simili incertezze potrebbero essere sollevate in merito alla somministrazione di lavoro, e, dunque, alla fornitura da parte dell'impresa cooperativa di soci lavoratori presso imprese utilizzatrici, al fine di ricoprire determinati e temporanei incarichi lavorativi: possibilità che, invece, pare pacificamente ammessa dal d. lgs. n. 276 del 2003.

Un riferimento, inoltre, ai "soci lavoratori intermittenti" è contenuto in un singolare contratto collettivo nazionale per le cooperative del settore dello spettacolo, antecedente alla riforma del mercato del lavoro del 2003, con il quale si è inteso regolamentare il lavoro intermittente dei soci delle cooperative, quale strumento "tipico e usuale" in questo settore, pur in

manca di una previsione legislativa di riferimento¹⁹. Ciò non deve stupire se si considerano le caratteristiche che contraddistinguono coloro che lavorano in questo particolare settore: il prestatore d'opera intermittente, infatti, "tende a ritornare sistematicamente, ma a distanza di tempo, per non stancare il pubblico, nei luoghi dove ha precedentemente lavorato". Si tratta, dunque, di un'eccezione giustificata dalle peculiarità tipiche del lavoro artistico o creativo.

Tra le varie forme di rapporti di lavoro subordinato concretamente instaurabili possono essere ricompresi nella previsione legislativa *de qua* anche i contratti di lavoro cd. formativi. Ci si riferisce, anzitutto, al contratto di apprendistato, ampiamente riformato dalla recente riforma del mercato del lavoro, non rilevando, come precisato, "che il giovane assunto non possa essere socio, in quanto non è in grado di esercitare – necessitando di una formazione - il mestiere che costituisce l'oggetto sociale della cooperativa"²⁰. La regolamentazione introdotta dalla legge del 2003 dovrebbe rendere compatibile l'istituto dell'apprendistato con la figura del socio lavoratore²¹. Una conferma in tal senso è, anzitutto, ricavabile dal contenuto di diversi regolamenti interni approvati dalle società cooperative, che consentono di stipulare contratti di natura subordinata, nelle varie tipologie possibili, anche formative. Ulteriore conferma è rinvenibile nell'art. 2527, comma 3, c.c., secondo il quale l'atto costitutivo della società può prevedere l'esistenza di una "categoria speciale" di socio "in ragione dell'interesse alla sua formazione ovvero del suo inserimento nell'impresa". Una sorta di soci "in prova"²² o,

¹⁹ Cfr. il CCNL per le cooperative e i soci lavoratori intermittenti dello spettacolo del 24 giugno 2002.

²⁰ FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, cit., 225.

²¹ Si veda, ad esempio, il riferimento al contratto di apprendistato come disciplinato dal d.lgs. n. 276/2003, seppur relativamente ai lavoratori e non ai soci lavoratori, contenuto nel recente accordo integrativo (21 settembre 2005) del CCNL 22 luglio 2003 per le cooperative agricole di trasformazione. In dottrina cfr. DONDI, *Cooperative di produzione e lavoro: primi appunti sulla riforma del socio lavoratore*, cit., il quale ritiene compatibili con la posizione del socio, nell'ambito del vincolo della subordinazione, i rapporti cd. speciali, quali apprendistato e contratto di formazione e lavoro.

²² BONFANTE, *Requisiti dei soci*, in COTTINO, BONFANTE, CAGNASSO, MONTALENTI (a cura di), *Il nuovo diritto societario*, Zanichelli, 2004, 2497.

come sono stati definiti, “*in fieri*”²³, i cui diritti ed obblighi sono indicati nello statuto, fermo restando che il loro numero non può essere superiore al terzo del totale della compagine sociale. Tranne il caso in cui lo statuto fissi un termine di durata inferiore, trascorsi cinque anni dalla ammissione in questa categoria, i soci *de quibus* diventano a tutti gli effetti soci cooperatori, potendo godere degli stessi diritti loro spettanti. Queste esigenze formative e di inserimento, avvertite soprattutto nelle cooperative di lavoro caratterizzate da un rapporto mutualistico che necessita di una sperimentazione prima di assumere carattere di stabilità, possono essere soddisfatte, ad esempio, proprio dal contratto di apprendistato.

Più problematica è la possibilità di utilizzare contratti di inserimento professionale, disciplinati dagli artt. 54 ss. del d. lgs. n. 276/2003, e sostitutivi, nel settore privato, dei contratti di formazione e lavoro. Secondo alcuni, infatti, ai sensi dell’articolo 54, comma 2, le società cooperative non sarebbero incluse tra i soggetti individuati tassativamente dalla legge quali possibili datori di lavoro²⁴. In verità, si dovrebbe ritenere che all’interno della voce “imprese”, la norma citata si riferisca anche alle imprese cooperative.

Sembra trattarsi di una *species* peculiare di contratto, per la quale si giustifica un adattamento delle regole e delle tutele proprie del tradizionale contratto di lavoro. A caratterizzare questa nuova figura non è la finalità formativa, meramente eventuale, quanto piuttosto l’obiettivo preminente di sostenere le cd. categorie svantaggiate del mercato del lavoro, attraverso un inserimento mirato in azienda: sono questi i diretti destinatari ai quali si rivolge la normativa in esame, in quanto aventi difficoltà ad entrare o rientrare, senza adeguata assistenza nel mercato del lavoro. Beneficiari delle tutele apprestate dalle nuove regole non sono più, quindi, solo i giovani in cerca di prima occupazione, che potevano fruire degli strumenti dei contratti formativi, bensì, soprattutto, le altre categorie indicate all’art. 54 del decreto, posto che

²³ TONELLI, *Requisiti dei soci*, in SANDULLI, SANTORO (a cura di), *La riforma delle società*, Torino, 2003, 97 ss.

²⁴ V. FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, cit., 214.

unicamente per l'assunzione di queste figure, tramite i novelli contratti di inserimento, sono previsti gli incentivi economici (art. 59, comma 3).

Anche in considerazione della diversa finalità, non più formativa, del contratto, dovrebbe forse ammettersi la sua compatibilità con la complessa posizione del socio lavoratore, peraltro con esclusivo riferimento alle categorie di persone precisamente elencate all'art. 54, comma 1, ed in ragione del riferimento testuale di cui al citato art. 2527, comma 3, c.c., che ammette una categoria speciale di soci che tenga conto proprio delle esigenze di inserimento degli stessi nell'impresa.

Si tratterebbe, però, di una mera opportunità temporanea di lavoro, applicandosi, in quanto compatibili, le disposizioni dettate per il contratto a tempo determinato²⁵: dunque, il contratto, per di più non rinnovabile, non garantirebbe ai soci una continuità occupazionale, né un vantaggio in termini economici.

In passato, pur nel silenzio della legge, il dubbio sull'estensione della disciplina del contratto di formazione e lavoro al rapporto cooperativo è stato risolto positivamente dalla giurisprudenza, nonché dalla prassi amministrativa. Non sono mancate decisioni che hanno equiparato, ai fini dell'applicazione delle agevolazioni contributive, la posizione del socio di cooperativa a quella del lavoratore dipendente assunto con contratto di formazione e lavoro²⁶: è stato così sottolineato che “il lavoro attraverso l'associazione cooperativistica è

²⁵ Cfr. sul punto MONTUSCHI, *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, cit., 123, per il quale l'estensione delle norme sul contratto a termine al contratto di inserimento è “più virtuale che effettiva”; *contra* SANTONI, *Nuovi lavori e tipo contrattuale*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani, tomo II, 1245 ss., che precisa come l'estensione della disciplina di cui al d.lgs. n. 368/2001 confermerebbe “la precedente caratterizzazione del contratto di formazione e lavoro volta a consentire un inserimento professionale mediante un'esperienza lavorativa mirata, la quale già in passato si concretava in una delle possibili manifestazioni del contratto a tempo determinato”.

²⁶ Così, in particolare, Cass. 30 ottobre 1992, n. 11807, in *Dir. Lav.*, 1992, II, 447, con nota di MARIANI, ove si precisa che: “la norma istitutiva dei contratti di formazione e lavoro è suscettibile d'interpretazione estensiva nei confronti della cooperazione dei giovani che si affacciano al mondo del lavoro e che per tale loro modo d'introdursi in attività produttive consentono alle imprese cooperative di fruire dello sgravio degli oneri sociali di cui all'art. 3, comma 6, della legge n. 863/1984”. Sui soci con contratto di formazione e lavoro si veda anche la circolare ministeriale n. 5/28324 del 24 novembre 2000.

un settore di attività suscettibile di conseguire lo scopo di favorire l'occupazione", in modo da concorrere "alla intenzione legislativa e quindi rientrare di pieno diritto negli obiettivi generali della legge n. 863/1984"²⁷.

In conclusione, è lecito ritenere che l'ulteriore rapporto di lavoro che il socio instaura con la cooperativa, oltre a quello associativo, possa assumere la forma di una tipologia flessibile di lavoro, che si distacca dal prototipo normativo del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, purché ciò consenta al socio stesso di contribuire al perseguimento degli scopi sociali. Nell'individuazione del tipo negoziale si dovrà, in ogni caso, tenere conto di diversi elementi, come le caratteristiche dell'organizzazione aziendale, il contesto nel quale la prestazione deve essere eseguita, le modalità di svolgimento dell'attività di lavoro nonché le capacità professionali, di cui il socio è in possesso.

2.2. Tipologie negoziali flessibili e discipline applicabili: la verifica di compatibilità.

Una volta ammessa la possibilità per le cooperative di instaurare con i propri soci contratti di lavoro flessibili o con finalità formative, si può, conseguentemente, ritenere che si applichi la disciplina sostanziale del rapporto prescelto, purché compatibile con la posizione del socio lavoratore.

Alla qualificazione giuridica dei rapporti di lavoro consegue, appunto, l'individuazione della disciplina applicabile e delle tutele da apprestare al socio lavoratore. Dall'instaurazione dei differenti rapporti derivano infatti "i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge", nonché quelli stabiliti da altre leggi o da qualsiasi altra fonte, "in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore" (art. 1, comma 3, l. n. 142/2001).

In mancanza, dunque, di ogni previsione da parte della legge, opereranno le disposizioni di altre leggi o fonti, con qualche perplessità in ordine alla equiparazione o meno della fonte legale rispetto alle altre: fra le altre fonti atte

²⁷ Cfr. Cass. 22 gennaio 1997, n. 638, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, II, 767, con nota di FORTUNAT.

a regolare la materia potrebbero essere compresi anche la contrattazione collettiva ovvero i regolamenti interni.

E' interessante esaminare la tecnica di tutela utilizzata dal legislatore, che, come è stato sottolineato, sembra già anticipare alcune delle idee che sono alla base di un generale "Statuto dei lavori", che è ancora in fase di elaborazione²⁸.

Obiettivo di tale progetto è, come specificato anche nel Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia, l'estensione di alcuni diritti fondamentali, costituenti uno "zoccolo duro e inderogabile" di tutele, a tutti i rapporti "aventi ad oggetto l'esecuzione di attività in qualunque forma prestata"²⁹.

La l. n. 142/2001 intende applicare a tutti i rapporti di lavoro intrapresi dal socio un nucleo comune di norme (concernente ad esempio il trattamento economico, *ex art. 3*), per poi procedere ad una differenziazione delle ulteriori discipline proprie del tipo contrattuale prescelto. L'attenzione non è più rivolta al lavoro subordinato tradizionale, bensì alla figura del "lavoro in qualsiasi forma", nella prospettiva di un riconoscimento di parità giuridica delle diverse forme di lavoro.

Significativa è la precisazione del giudizio di compatibilità con lo stato di socio lavoratore. Al riguardo già la circolare ministeriale n. 34 del 2002 aveva chiarito che "la regola di generale riferibilità", a seconda della tipologia contrattuale prescelta, della conseguente normativa, è subordinata al rispetto della prevalente disciplina societaria. Secondo tale interpretazione, il rapporto di lavoro subisce l'influenza, in ordine alla disciplina applicabile, del profilo societario, in quanto "strumentale alla realizzazione del fine mutualistico". La regolamentazione del rapporto di lavoro dovrà essere, pertanto, sottoposta al

²⁸ MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 5 ss.

²⁹ Cfr. sull'argomento BIAGI, *Le ragioni in favore di uno "Statuto dei nuovi lavori"*, in *Impresa e Stato*, 1998, n. 46; MAGNANI, *Verso uno "Statuto dei lavori"?*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 3, 1998, 311 ss.; NAPOLI, *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 3, 1998, 297 ss.; BIAGI, TIRABOSCHI, *Le proposte in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno "Statuto dei lavori"?*, in *Lav. Dir.*, 1999, n. 4, 571 ss.; più di recente v. MAGNANI, *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, n. 2, 209 ss.; NOGLER, *Statuto dei lavori e certificazione*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, n. 2, 235 ss.; TREU, *Statuto dei lavori e Carta dei diritti*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2004, n. 2, 193 ss.; PROIA, *Verso uno Statuto dei lavori?*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2006, 61 ss.

preventivo controllo di compatibilità finalizzato a garantire l'integrità e le prerogative della posizione del socio lavoratore.

La novella del 2003 ha accentuato questo aspetto, in particolare, relativamente alla tutela dei diritti sindacali del socio: anche per l'applicazione del titolo III dello Statuto, così come ai sensi dell'art. 1, comma 3, l. 142/2001, per la complessiva normativa del lavoro subordinato, è stata, infatti, introdotta la regola-filtro della compatibilità, rimessa, quanto alla sua determinazione, alla contrattazione collettiva.

In particolare, la disposizione contenuta nell'art. 1, comma 3, ha la finalità di "rafforzare i principi generali in materia di concorso tra norme generali e speciali", concorso che il legislatore sottopone "al filtro della compatibilità della disciplina lavoristica con la posizione del socio lavoratore"³⁰. Si è, tuttavia, ritenuto che nell'applicazione pratica "tale filtro avrà una scarsa selettività", ed il socio lavoratore risulterà destinatario di gran parte della legislazione dedicata al lavoratore subordinato³¹.

Il richiamo al principio della "compatibilità", considerato da alcuni "banale" e di "irrisolvibile problematicità"³², deve, secondo altri, essere inteso "quale logico corollario della connessione funzionale tra i due rapporti"³³, entrambi orientati al raggiungimento degli scopi sociali.

2.3. Le "collaborazioni coordinate non occasionali", il lavoro a progetto e la posizione giuridica del socio lavoratore.

L'intervento del legislatore del 2001 sembra, di certo, aver valorizzato il ricorso per le società cooperative ad una pluralità di modelli negoziali capaci di soddisfare gli intenti cooperativistici.

E' significativo l'utilizzo, ex art. 1, comma 3, l. n. 142/2001, del termine "collaborazione coordinata non occasionale", che si differenzia dal contenuto

³⁰ MARESCA, *op. cit.*, 27 ss.

³¹ IBID.

³² MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001*, cit., XII.

³³ FIORAI, *Il "nuovo" lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, cit., 211.

di cui all'art. 409 c.p.c., n. 3 e che va, comunque, letto e interpretato alla luce delle nuove tipologie contrattuali introdotte dal legislatore con il d. lgs. n. 10 settembre 2003, n. 276.

Si può sostenere che l'espressione *de qua* faccia riferimento ad un *genus* ulteriore rispetto alle collaborazioni coordinate e continuative?

In verità, il richiamo alla “non occasionalità” piuttosto che alla continuità è probabilmente dovuto “alla ragione contingente, tutt'altro che tecnica”³⁴, che la medesima espressione è comparsa nella versione del progetto di legge Smuraglia, approvato dal Senato, che si applicava, appunto, “ai rapporti di collaborazione, di carattere non occasionale, coordinati con l'attività del committente”.

La legge n. 142/2001 non menziona anche l'ulteriore requisito, previsto dall'art. 409 c.p.c., della prevalente personalità della prestazione d'opera continuativa e coordinata. Secondo alcuni se ne dovrebbe dedurre che per il rapporto di lavoro, che insieme a quello associativo caratterizza la posizione unica di socio lavoratore, “la personalità non è affatto richiesta”, potendo essere utilizzato anche lavoro altrui³⁵. Da altra parte si è però rilevato come la personalità della prestazione del socio, ancorché non richiamata dall'articolo 1, è, tuttavia, desumibile dal comma 1 dello stesso articolo, che indica la prestazione lavorativa come oggetto del rapporto mutualistico, e dal comma 2, lett. d), che vincola il socio a mettere a disposizione della cooperativa la propria professionalità³⁶.

Come si è, poi, precisato, nemmeno l'approvazione del regolamento interno consentirebbe alla cooperativa di essere in assoluto libera di scegliere i tipi contrattuali utilizzabili, nel senso di poter disporre degli stessi a prescindere

³⁴ NOGLER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 366 ss.

³⁵ MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001*, cit., V.

³⁶ Così DONDI, *Certificazione e regolamento interno delle cooperative di lavoro*, in ID., *Il lavoro in cooperativa nelle recenti riforme*, 2004, ed. provvisoria, 106.

dalla natura del rapporto e, soprattutto, dalle disposizioni di legge in materia; il regolamento avrebbe, infatti, un “contenuto vincolato”³⁷.

Si rende, allora, necessario un adeguato coordinamento con le collaborazioni coordinate continuative, *rectius* oggi con i lavori a progetto, nonché con le cd. prestazioni occasionali, che da quelle si distinguono. Ci si può chiedere, in particolare, se la legge n. 142/2001 impedisca il ricorso a collaborazioni occasionali ovvero a progetto. Si può ritenere che la peculiarità della posizione del socio lavoratore rappresenti un motivo per escludere l’assoggettamento alle regole generali disposte dal d. lgs. n. 276/2003? La questione si pone in termini problematici proprio alla luce del mancato coordinamento con la successiva riforma Biagi, che non ha minimamente tenuto conto della legge n. 142.

Tra le innovazioni di maggior rilievo introdotte dalla riforma del mercato del lavoro, v’è la previsione della “nuova” fattispecie del lavoro a progetto³⁸.

Secondo quanto disposto dall’art. 61, affinché i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa definiti dall’art. 409, n. 3, c.p.c., siano regolari, è necessaria la loro riconducibilità ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore, in funzione del risultato. L’utilizzo di questi termini (progetto, programma, fase) costituisce una “assoluta novità” per il diritto del lavoro, sollecitando l’interesse dei primi commentatori, “soprattutto verso la ricerca delle caratteristiche di oggetto e contenuto che ciascuno dei termini dovrebbe possedere”³⁹. Ai sensi del successivo articolo 62, sono, inoltre indicati, i requisiti del contenuto del contratto stesso, tra i quali la precisazione della durata.

³⁷ In questi termini cfr. SMURAGLIA, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, in *Il lavoro nella giur.*, 2001, n. 11, 1021. Si veda, inoltre, la relazione di ZOLI, *Il lavoro autonomo del socio di cooperativa*, svolta in occasione del Convegno nazionale AGI a Bologna il 28 novembre 2005.

³⁸ Così TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 98.

³⁹ Cfr. PROIA, *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L’omaggio dell’Accademia a Mattia Persiani*, tomo II, Cedam, 2005, 1406, che sottolinea come si tratti di termini utilizzati, peraltro, in modo diverso in tre diverse disposizioni dello stesso d. lgs. n. 276/2003.

Le finalità che tale normativa intende perseguire consistono nell'esigenza che il rapporto di collaborazione sia costituito secondo uno schema che metta in luce il carattere autonomo del contenuto della prestazione lavorativa, nonché delle modalità di esecuzione della stessa. Più in particolare il significato della previsione dell'obbligo di riconducibilità ad un "progetto o programma di lavoro" parrebbe avere "natura formale – procedimentale", mirando ad imporre la predeterminazione non solo del risultato finale atteso, ma anche del piano che dovrà condurre alla realizzazione di quel risultato⁴⁰.

Sono contemplate, tuttavia, alcune eccezioni alla regola generale; particolari ipotesi di rapporti, tra i quali quelli alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, non essendo ad essi applicabile gran parte della riforma, sono stati, infatti, esclusi dal campo di applicazione del decreto, rimanendo riconducibili all'art. 409, n. 3, c.p.c. Ne deriva il venir meno dell'unitaria fattispecie del lavoro cd. parasubordinato, nonché una differente disciplina dei rapporti di collaborazione coordinata continuativa residualmente ammessi: alla fattispecie "eccezionale" continueranno ad applicarsi le preesistenti regole, mentre per il lavoro a progetto dovranno essere rispettate disposizioni nuove ed aggiuntive, a tutela del collaboratore⁴¹. Notevole importanza ha assunto il problema dell'individuazione dei rapporti di lavoro per i quali si rende necessaria la previsione del progetto o programma, considerate le conseguenze sanzionatorie stabilite dall'art. 69, comma 1, in caso di mancanza del progetto medesimo⁴².

⁴⁰ IBID.

⁴¹ TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 99.

⁴² Sui profili di incostituzionalità dell'art. 69 cfr.: PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 745 ss., secondo cui «l'aver stabilito una presunzione tanto inevitabile su dati tanto insicuri, non può reggere un giudizio di ragionevolezza – secondo il principio della proporzionalità ed adeguatezza della norma rispetto allo scopo – in un eventuale scrutinio di costituzionalità»; VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, 22. In dottrina è scaturito un vivace dibattito in merito all'interpretazione delle nuove norme di cui agli artt. 61 ss. del d. lgs. n. 276/2003. Tra le diverse opinioni sull'argomento si veda: PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2003, 661; G. SANTORO PASSARELLI, *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, n. 1, 27; ID. *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Arg. Dir. Lav.*, n. 1, 2005, 95-113; PEDRAZZOLI, *Tipologie contrattuali a*

Al di là della differente formula utilizzata dal legislatore nella legge n. 142/2001, che fa riferimento alla “non occasionalità” piuttosto che alla “continuità”, occorre, dunque, verificare l’operatività della normativa sul lavoro a progetto nei confronti del socio di cooperativa, posto che il decreto n. 276 non sembra prevedere, tra le ipotesi di esclusione di cui all’art. 61, comma 3, i rapporti del socio lavoratore.

In proposito, è stato, tuttavia, rilevato come il particolare meccanismo abrogativo introdotto dal d. lgs. n. 276, implicherebbe, per quanto riguarda i soci lavoratori, la permanenza in vigore della disciplina sulle collaborazioni coordinate e continuative⁴³. Occorre, in particolare, fare riferimento alle cd. abrogazioni implicite, che vanno ad aggiungersi a quelle espresse, e che sono desumibili da una ricognizione della legislazione esistente e dal meccanismo abrogativo predisposto dall’art. 85 del d. lgs. n. 276/2003: ai sensi dell’art. 85, lett. i), devono considerarsi abrogate “tutte le disposizioni legislative e regolamentari incompatibili con il presente decreto”. Poiché il contenuto del d. lgs. n. 276/2003 non è, affatto, incompatibile con la disciplina della posizione giuridica del socio lavoratore, non può ritenersi implicitamente abrogata la relativa normativa⁴⁴. La legislazione vigente, quanto al socio lavoratore, “prevede *nominatim* la possibilità di instaurare collaborazioni coordinate e continuative”, con la conseguenza che “i rapporti di collaborazione stabiliti con la propria adesione o successivamente all’instaurazione del rapporto associativo, sono esenti dall’obbligo di riconduzione a progetto”⁴⁵.

Da altra parte della dottrina si è precisato, però, che queste affermazioni non sembrano “tenere nel debito conto il fatto che la norma contenuta nell’art. 1,

progetto e occasionali, cit., 657 ss.; PERULLI, *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in GRAGNOLI – PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, 2004, 745; LUNARDON, *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, 2004, vol. IV, 7 ss.; GHERA, *Sul lavoro a progetto*, in *Riv. it. dir. lav.*, n. 2, 2005, 193-224.

⁴³ In tal senso v. PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto delle collaborazioni coordinate e continuative, lavoro occasionale e divieto delle collaborazioni semplici: il cielo diviso per due*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 738 ss.

⁴⁴ PEDRAZZOLI, *Riconduzione a progetto ...* cit., 738.

⁴⁵ IBID.

terzo comma, l. n. 142/2001, nella parte in cui richiama le collaborazioni coordinate e continuative, ha carattere definitorio, poiché elenca le tipologie di rapporti «ulteriori» stipulabili dal socio⁴⁶; l'art. 61 del d. lgs. n. 276/2003, invece, ha carattere permissivo, poiché stabilisce chiaramente i requisiti che debbono essere rispettati al fine di poter ricorrere a quella particolare figura contrattuale senza correre il rischio di una trasformazione giudiziale in rapporto di lavoro subordinato⁴⁷.

Considerata l'ampiezza dell'espressione utilizzata nell'art. 1, comma 3, della legge, n. 142 del 2001, sembra si possa ammettere la possibilità del ricorso per la cooperativa anche ad uno schema negoziale in cui sia deducibile il lavoro continuativo del socio, qual è la tipologia del contratto a progetto.

Al riguardo, si è, per la verità, rilevato come il carattere necessariamente a termine del lavoro a progetto, la cui “durata determinata o determinabile” deve trovare specifica indicazione nel relativo contratto, non si concili con il modello di rapporto ulteriore del socio lavoratore il quale, *ex art. 1, comma 2, lett. d) e art. 6, comma 1, lett. b)*, “mette a disposizione la propria capacità professionale...in relazione alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili” e secondo “modalità” funzionali agli assetti “dell'organizzazione aziendale”⁴⁸.

Inoltre, a differenza del lavoro a progetto che si risolve “al momento della realizzazione del progetto o del programma o della fase di esso che ne costituisce l'oggetto”, la durata e la risoluzione del rapporto di lavoro tra socio e cooperativa è fortemente condizionata dalle vicende del rapporto sociale. In sostanza, l'interesse perseguito dal socio lavoratore non è circoscritto all'ottenimento di un risultato, bensì al conseguimento dello scopo sociale e, precisamente, alla fruizione del vantaggio mutualistico: sicché la “stabilità”

⁴⁶ In tal senso BOLEGO, *I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale*, in *Impresa sociale*, 2006, n. 4, 32.

⁴⁷ IBID.

⁴⁸ V. FORTUNAT, *Socio lavoratore e contratto a progetto: una coabitazione difficile*, in *LPO*, 2004, n. 4, 578.

dell'obbligo sociale contrasterebbe con la "precarietà" e comunque temporaneità del rapporto del lavoratore a progetto⁴⁹.

In verità, come dimostra il contenuto di diversi regolamenti interni, le peculiarità che caratterizzano la posizione del socio non sono tali da negare la possibilità del raggiungimento degli scopi sociali anche attraverso l'instaurazione con la società cooperativa di un contratto a progetto.

Sebbene possa sostenersi la preferibilità di un vincolo lavorativo stabile per il socio, non può nemmeno affermarsi l'incompatibilità con la sua posizione, di rapporti di lavoro, tendenzialmente continuativi, come quelli a progetto⁵⁰.

I contratti di collaborazione stipulati dalle cooperative dovranno corrispondere alle stesse caratteristiche di quelli utilizzati dalle imprese lucrative: in particolare, dovranno essere identificati obiettivi, tempi e procedure nella realizzazione delle attività, al fine di affidare di volta in volta ai soci collaboratori un determinato progetto o programma di lavoro.

Quid iuris relativamente alla disciplina applicabile?

Dovrà ritenersi che la disciplina dei contratti a progetto trovi applicazione anche con riguardo alle cooperative di lavoro e per esse, come per le altre imprese, comporti restrizioni alla libertà di scelta fra le forme di rapporto di lavoro. Il fatto che le imprese lucrative e mutualistiche siano accomunate dalla medesima disciplina, in quanto entrambe soggette alla riforma introdotta con il d. lgs. n. 276/2003, "non deve affatto meravigliare, se è vero che la legge n. 142 ha tra le sue motivazioni, quella di circoscrivere i privilegi a favore delle cooperative di lavoro per favorire, nel mercato, una situazione di parità ed eliminando turbative alla libera concorrenza tra imprese tutte"⁵¹.

⁴⁹ Così TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 109.

⁵⁰ Cfr. DONDI, *Certificazione e regolamento interno delle cooperative di lavoro*, cit., 112, nonché ID., *La disciplina previdenziale nelle cooperative di lavoro dopo la legge n. 142 del 2001*, in *RDSS*, 2005, n. 1, 24, per il quale "diversamente opinando si dovrebbero infatti porre al bando, per i soci, anche i rapporti di lavoro subordinato a termine"; anche TREMOLADA, *ult. op. cit.*, 110, precisa come "tra la stabilità del rapporto sociale e la stabilità del rapporto di lavoro non esiste una corrispondenza necessaria".

⁵¹ Cfr. DONDI, *Certificazione e regolamento interno delle cooperative di lavoro*, in ID., *Il lavoro in cooperativa nelle recenti riforme*, cit., 113.

In materia è stato siglato un Accordo tra la AGCI, la Confcooperative, la Legacoop Campania e le organizzazioni sindacali della regione Campania, che si propone di avviare un confronto sulle questioni legate alla gestione del rapporto di lavoro all'interno delle cooperative. Si precisa come soprattutto la cooperazione sociale rappresenti uno di quei settori in cui si utilizzano, in particolar modo, forme di contratti "atipici"; gli obiettivi che si perseguono sono quelli di creare e garantire migliori condizioni di accesso al sistema di diritti e garanzie sociali, ma anche di realizzare occupazione stabile e dignitosa, nella consapevolezza che l'accesso al lavoro è fattore centrale di inclusione sociale.

In particolare, il citato Accordo intende promuovere un osservatorio regionale con il compito di applicare ed estendere le norme a tutela dei lavoratori con forme contrattuali "atipiche", analizzare le caratteristiche del collaboratore a progetto, nonché realizzare sperimentazioni efficaci al fine di rendere maggiormente tutelato il lavoro dei collaboratori a progetto. Gli organismi di rappresentanza territoriale dei collaboratori a progetto e le associazioni datoriali concordano sulla necessità che la flessibilità, intrinseca al lavoro sociale, non debba costituire uno strumento per incidere negativamente sul sistema di tutele e garanzie dei lavoratori impegnati in questo settore.

Occorre, infine, interrogarsi sulla possibilità dell'esistenza tra socio lavoratore e cooperativa di un rapporto di lavoro occasionale; si pone, in particolare, l'esigenza di coordinare l'espressione utilizzata nella legge del 2001 con quella contenuta nell'art. 61 del d. lgs. n. 276, ove rileva ai fini dell'esclusione delle prestazioni occasionali dalla normativa riservata alla modalità a progetto. Qualche perplessità pone la questione, potendosi sostenere che la legge n. 142, servendosi della nozione di "non occasionalità" del rapporto tra socio lavoratore e cooperativa, impedisca il ricorso a collaborazioni occasionali ai sensi del d. lgs. n. 276.

Sembrirebbe difficile ammettere fra le fattispecie contrattuali compatibili con il lavoro in cooperativa le prestazioni occasionali perché "se ben interpretate, esse sfuggono proprio a quel nucleo di disciplina essenziale, dato dall'esistenza di un progetto o programma di lavoro, dal quale viene fatta

discendere quella parte di coordinazione e continuità che rispetta il disegno mutualistico cui il socio partecipa originariamente”⁵².

Secondo parte della dottrina è, invece, preferibile l’opposta soluzione: “il requisito della non occasionalità” pare, infatti, costituire “una mera alternativa all’impiego della nozione di continuità”⁵³; la legge del 2001 non impedirebbe, in sostanza, il ricorso a collaborazioni occasionali, ai sensi del decreto del 2003, posto che tale interpretazione contrasterebbe con l’art. 1, comma 3, l. n. 142, che consente l’impiego da parte della società del lavoro del socio “in qualsiasi forma”. Si è, tuttavia, precisato, come “la circostanza che la legge preveda due fattispecie di collaborazioni”, quelle a progetto e quelle che ne sono esentate, “non significa che la cooperativa possa esercitare una scelta tra esse”: posto che “la relazione tra le due tipologie è regolata dalla legge, è a quest’ultima che è rimessa la definizione di questa relazione”⁵⁴.

2.4. Lavoro autonomo: è un’ipotesi alternativa?

Occorre, inoltre, interrogarsi sulla configurabilità di una prestazione di lavoro autonomo cd. puro, quale ipotesi alternativa, nel rapporto tra cooperativa e socio lavoratore⁵⁵. Una prestazione riconducibile al disposto di cui all’art. 2222 c.c. può essere dedotta all’interno dello schema negoziale della cooperativa di lavoro?

Anzitutto, occorre chiarire la distinzione tra il contratto d’opera, regolato dall’art. 2222 c.c., e il contratto di lavoro (autonomo) a progetto, che da esso differisce, costituendo “semmai l’evoluzione dei contratti speciali di mandato e

⁵² Cfr. PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, 2006, 135.

⁵³ In tal senso TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 106.

⁵⁴ IBID.; cfr. *contra* CAVAZZUTI, *Il socio lavoratore fra disciplina speciale e codice civile*, in *Giur. Comm.*, 2004, 230 ss., per il quale il legislatore ha inteso “escludere i rapporti lavorativi che in quanto occasionali non contribuiscono al raggiungimento degli scopi sociali”.

⁵⁵ Il medesimo interrogativo era stato posto, in passato, da BIAGI, *Il socio e la cooperativa di lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1991, n. 50, 3290.

soprattutto di agenzia”⁵⁶. In particolare, mentre la disciplina del contratto d’opera “non attribuisce alcun rilievo né alla continuità della prestazione di lavoro, né alle forme di coordinamento eventualmente previste”, nel lavoro a progetto, “come già nel contratto d’agenzia, si attribuisce rilievo non solo all’*opus* ma anche alle modalità di adempimento dell’obbligazione, ossia alla fase dell’esecuzione della prestazione di lavoro diretta alla realizzazione dell’opera o del servizio”⁵⁷. Dunque, l’adempimento dell’obbligazione, in quest’ultimo contratto, presuppone la prestazione di un’attività di lavoro da parte del collaboratore in modo continuativo e coordinato con l’organizzazione del committente.

Diversamente, nel tipo di cui all’art. 2222 c.c., difetta proprio la continuità⁵⁸, sorgendo in capo al prestatore un’obbligazione ad esecuzione istantanea o prolungata, da adempiersi *uno actu*, cioè con il compimento dell’opera o del servizio⁵⁹. Non si tratta di un rapporto cd. di durata, funzionale a soddisfare un’esigenza durevole del committente, essendo l’interesse del creditore della prestazione soddisfatto esclusivamente dal risultato; salvo che il contratto preveda l’esecuzione di più *opera* o servizi tra loro collegati da un nesso di continuità⁶⁰.

Sulla base delle considerazioni che precedono difficilmente dovrebbe considerarsi possibile l’assunzione da parte del socio dell’adempimento di una prestazione d’opera intesa quale strumento attraverso il quale contribuire, in modo durevole, al raggiungimento dello scopo sociale della cooperativa.

⁵⁶ PROIA, *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, cit., 671.

⁵⁷ IBID.

⁵⁸ Sul concetto di “continuità” della prestazione di lavoro cfr. in dottrina GRANDI, voce *Rapporto di lavoro*, cit., 325 ss.

⁵⁹ Cfr. PROIA, *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Giuffrè, 1997, 81 ss.

⁶⁰ Cfr. G. SANTORO PASSARELLI, *Dal contratto d’opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni continuative e coordinate*, in Studi in Onore di Giorgio Ghezzi, cit., vol. II, 1584. V., inoltre, sul tema: OPPO, *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, 1943, I, 220, il quale precisa che nei contratti di durata “la durata non è subita dalle parti ma è voluta da esse, in quanto l’utile del rapporto è alla durata proporzionale”; per una ricostruzione della categoria delle obbligazioni di durata, in relazione alla prestazione lavorativa, cfr. MESSINEO, *Contratto (diritto privato)*, in *Enc. Dir.*, IX, 1961, 927; ICHINO, *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano, 1985, 15-38; nonché DE LUCA TAMAJO, *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 1986, 433.

Ammettendosi, invece, la possibilità che la prestazione di lavoro svolta dal socio per la società abbia “carattere genuinamente autonomo”⁶¹, come del resto si intuisce dallo stesso disposto normativo dell’art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001, di non poco conto è la questione della relativa disciplina applicabile.

Il problema più delicato è, infatti, quello dell’individuazione delle tutele da apprestare ai soci, a seconda della tipologia del rapporto di lavoro.

La legge del 2001 assicura al socio lavoratore autonomo alcuni diritti e garanzie, di certo più vasti rispetto a quelli di cui può godere un normale lavoratore autonomo.

Ai sensi dell’articolo 2, infatti, “agli altri soci lavoratori”, che non abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, si applicano gli articoli 1, 8, 14 e 15 dello Statuto dei lavoratori. Si tratta di alcune forme di protezione che attengono alla libertà e dignità del lavoratore e che trovano fondamento nella Carta costituzionale, precisamente all’articolo 2, che riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo anche all’interno delle formazioni sociali.

Gli articoli 1, 8 e 15 tutelano la persona contro l’esercizio di controlli sulle opinioni e sulla condotta del prestatore di lavoro, che possono ledere la sua dignità, non rilevando invece al fine della valutazione delle sue capacità professionali.

Non meno importante è l’estensione del principio di libertà sindacale disciplinato dall’art. 14 St. lav., norma che, com’è stato sottolineato, “va ben oltre il piano della tutela del singolo, introducendo una garanzia generale di libertà dell’attività sindacale in azienda destinata a proiettarsi sul piano collettivo, quale norma fondamentale e di apertura degli interi titoli secondo e terzo dello Statuto dei lavoratori”⁶². Il riferimento a questa disposizione consente l’esercizio della libertà sindacale nell’ambiente di lavoro, quale diritto esclusivo dei soci con contratto di lavoro autonomo.

⁶¹ ICHINO, *Sulla configurabilità di una prestazione di lavoro autonomo nel rapporto tra cooperativa e socio-lavoratore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, 329 ss.

⁶² Così ZOLI, *I diritti del socio lavoratore*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 402.

La legge n. 142 non ha, al contrario, esteso l'applicazione delle altre norme del titolo primo dello Statuto dei lavoratori, che perseguono la medesima finalità di salvaguardare la dignità dei prestatori di lavoro dai controlli da parte dei datori di lavoro⁶³. La tecnica di cui si serve il legislatore di indicare espressamente le regole direttamente applicabili potrebbe far pensare che, al di fuori degli specifici rinvii, non sia possibile nessun'altra estensione.

Per la verità, non si è mancato di valutare come imprecisa la disposizione citata, laddove esclude per i soci lavoratori autonomi la possibilità di godere delle garanzie indicate agli artt. 2, 4 e 6 St. lav.; si tratterebbe, infatti, di norme "con efficacia necessariamente totale", non essendo, ad esempio, possibile evitare i controlli a distanza solo per determinati soci⁶⁴.

Considerazioni simili potrebbero valere, a maggior ragione, relativamente ad altre tutele che per completezza dovrebbero essere garantite anche in queste ipotesi: vengono in rilievo gli artt. 17 e 26 della stessa legge, funzionali ad assicurare l'effettività della libertà e del diritto di organizzazione spontanea dei lavoratori⁶⁵.

Un ulteriore aspetto molto delicato e dibattuto in dottrina e in giurisprudenza, anche precedentemente l'entrata in vigore della l. n. 142, è quello dell'applicabilità della tutela collettiva contro i comportamenti antisindacali del datore di lavoro, prevista dall'art. 28 St. lav. Al riguardo, la riforma introdotta nel 2001 eliminava ogni incertezza quanto ai lavoratori subordinati, destinatari, ai sensi dell'art. 2 della citata legge, delle disposizioni contenute nello Statuto dei lavoratori, fra le quali l'art. 28, permanendo, al contrario, dubbi in presenza di soci non subordinati⁶⁶. Le modifiche apportate all'art. 2 dall'art. 9, l. n. 30/2003 hanno, tuttavia, limitato l'applicazione, anche ai soci lavoratori subordinati, del titolo III dello Statuto, compreso l'art. 28,

⁶³ Cfr. sul problema ZOLI, *I diritti del socio lavoratore*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 400.

⁶⁴ MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001*, cit., XII.

⁶⁵ Cfr. le considerazioni di ZOLI, *Il lavoro autonomo del socio di cooperativa*, relazione svolta in occasione del Convegno nazionale AGI, cit.

⁶⁶ Cfr. DE ANGELIS, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, in *Il lavoro nella giur.*, 2001, n. 9, 818.

introducendo il vincolo della compatibilità con la posizione di socio lavoratore⁶⁷.

V'è da precisare che lo stesso articolo 2, l. n. 142/2001, ammette che, in relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possano essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative⁶⁸.

Sono anche richiamate le disposizioni previste dal d. lgs. n. 626 del 1994 in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro, seppur “in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa”. Con riferimento alla normativa concernente la tutela della sicurezza dei prestatori di lavoro viene nuovamente richiamato dal legislatore il filtro della compatibilità.

Un rinvio alla disciplina del d.lgs. n. 626/1994 è contenuto anche per i contratti di lavoro autonomo a progetto nell'articolo 66, comma 4, del d. lgs. n. 276; diversa è, però, la formula utilizzata, anche se si ritiene che conduca ai medesimi risultati⁶⁹.

Una volta ammesso che la prestazione lavorativa dei soci può essere inquadrata in fattispecie contrattuali differenti da quella tradizionale di lavoro subordinato, sembra opportuno conservare in capo al committente l'obbligo di garantire tutte le misure previste dalla normativa prevenzionistica, nei confronti di coloro che prestino la loro opera nell'ambiente di lavoro dallo stesso organizzato. Un passo avanti, dunque, rispetto al “cenno distratto”⁷⁰ riservato ai lavoratori autonomi dall'articolo 7 del d. lgs. n. 626/1994.

⁶⁷ Così RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Diritti, Lavori, Mercati*, 2003, n. 2.

⁶⁸ Ritiene che il rinvio alla contrattazione collettiva attribuisca ad essa una funzione “acquisitiva di diritti sindacali nell'ambito del lavoro autonomo, in chiave migliorativa ed innovativa rispetto a quanto generalmente previsto con riguardo a tale tipo contrattuale” ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, cit., 295.

⁶⁹ Cfr. la relazione di ZOLI, *Il lavoro autonomo del socio di cooperativa*, svolta in occasione del Convegno nazionale AGI, cit.

⁷⁰ L'espressione è di MONTUSCHI, *L'incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *RGL*, 2001, n. 4, 521 ss.

L'applicazione della normativa in materia di sicurezza delle condizioni di lavoro anche ai soci lavoratori autonomi attiene, inoltre, alla dimensione interna della cd. responsabilità sociale delle imprese cooperative: l'imprenditoria cooperativa ha, infatti, in sé i valori sui quali la responsabilità sociale stessa si fonda, cioè mutualità, democraticità e partecipazione⁷¹. Come precisato nel Libro Verde, “le cooperative di lavoratori ed i programmi di partecipazione, nonché altre forme di imprese di tipo cooperativo, mutualistico e associativo, integrano nella loro struttura gli interessi delle altre parti interessate ed assumono immediatamente responsabilità sociali e civili”⁷².

Al lavoro in cooperativa svolto con i tratti dell'autonomia e, dunque, alle attività professionali, che normalmente ricadrebbero nella fattispecie prevista dall'art. 2222 c.c., sono state estese dalla legge n. 142/2001 alcune prerogative dettate per il lavoro subordinato. Si potrebbe obiettare che verrebbe, in questo modo snaturata la posizione del professionista – lavoratore autonomo, posto che la disciplina protettiva applicata sarebbe in contrasto con i caratteri dell'attività eseguita⁷³? In realtà occorre osservare che le tutele applicate nei confronti del socio lavoratore autonomo parrebbero essere giustificate proprio dalle peculiarità stesse che contraddistinguono questa figura e, dunque, dalla necessità che il socio lavoratore sia adeguatamente garantito e protetto proprio in quanto socio, prima ancora, e *a fortiori*, che in quanto lavoratore: si tratterebbe di una sorta di incentivo a ricoprire questa particolare posizione.

Viene, inoltre, in rilievo l'aspetto del compenso per la prestazione d'opera eseguita in favore della cooperativa. In proposito, l'articolo 3, comma 1, stabilisce che le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore “un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato”, non inferiore “ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza

⁷¹ Così ZOLI, *Lavoro e responsabilità sociale nell'esperienza delle società cooperative*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 2006, 179 ss.

⁷² Cfr. il Libro Verde della Commissione Europea del 21 luglio 2001.

⁷³ Si vedano le considerazioni di FIORAI, *Il “nuovo” lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, n. 94, 2002, 208.

di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo”. La norma è “particolarmente innovativa proprio con riguardo ai soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato, ai quali riconosce innanzitutto il diritto ad un trattamento economico equo e sufficiente similmente a quanto accade per i soci dipendenti”⁷⁴.

Nella disposizione è ripetuto esplicitamente il principio di proporzionalità di cui all’art. 36 della Costituzione, restandone apparentemente escluso quello della sufficienza; ma non sembra esserci dubbio, come sottolineato, sul rinvio anche alla regola della sufficienza, posto che il giudice potrà valutare se la remunerazione pattuita rispetti la tariffa media di quel settore d’attività o quanto indicato nel contratto collettivo⁷⁵. Si apre, dunque, la strada al sindacato giudiziale in via equitativa, anche al di là della previsione contenuta nell’articolo 2225 c.c., che sembra consentire un intervento del giudice soltanto in caso di mancato accordo tra le parti⁷⁶.

Le nuove regole, che sottintendono la garanzia di un compenso in favore del socio lavoratore autonomo, la cui misura non dipende esclusivamente dalla forza contrattuale del singolo, devono considerarsi applicabili a tutta l’area del lavoro autonomo inteso in senso stretto. La stessa “tendenza” del legislatore a non lasciare “al solo contratto individuale il compito di stabilire il *quantum* dovuto per il lavoro autonomo”⁷⁷ si può riscontrare nell’art. 63, del d. lgs. n. 276/2003, che relativamente al corrispettivo riservato ai lavoratori a progetto, dispone che debba essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro

⁷⁴ Così ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 413.

⁷⁵ FIORAI, *Il lavoro in cooperativa: riforma “insostenibile”?*, in DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 214 ss.; *contra* ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, 314, per il quale “non si può sostenere che la garanzia costituzionale operi in tutta la sua portata”.

⁷⁶ Cfr. F. ALLEVA, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 371; si veda, inoltre, sull’argomento del sindacato giudiziale, ai sensi dell’art. 2225 c.c., PERULLI, *Il lavoro autonomo*, Milano, 1996, 264.

⁷⁷ IBID.

eseguito, nonché tener conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

Qualche perplessità è stata, anche, sollevata in merito alla possibilità che il rapporto lavorativo del socio sia quello di associazione in partecipazione⁷⁸. Mentre, infatti, l'associato in partecipazione per legge non deve occuparsi della gestione dell'impresa, che spetta esclusivamente all'associante (art. 2552 c.c.), il socio lavoratore, al contrario, concorre, *ex art. 1, comma 2, l. n. 142/2001*, alla gestione dell'impresa, "partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa"⁷⁹.

Il d. lgs. n. 276/2003 prende in considerazione l'istituto dell'associazione in partecipazione solamente all'art. 86, introducendo disposizioni antielusive della disciplina di legge e contratto collettivo: è prevista, infatti, la riconduzione al rapporto di lavoro subordinato di quei rapporti resi senza una effettiva partecipazione ed adeguate erogazioni a chi lavora⁸⁰.

In particolare, come si evince dalla disciplina dettata dalle norme codicistiche (artt. 2549-2554 c.c.), si tratta di una particolare forma di lavoro autonomo con la quale, a differenza di quella tipica (autonomo puro o di collaborazione), il lavoratore associato si assume in parte il rischio dell'impresa associante: partecipa alle perdite nella stessa misura in cui partecipa agli utili, non potendo comunque le perdite superare il valore del suo apporto (art. 2553 c.c.). Ciò

⁷⁸ Cfr. in proposito i dubbi sollevati da F. ALLEVA, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 366, che ritiene trattarsi di "ipotesi concettualmente complicata e anche praticamente inattuabile"; così anche NOGLER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 364 ss.

⁷⁹ Cfr. sul contratto di associazione in partecipazione: GHIDINI, *Associazione in partecipazione*, in *Enc. Dir.*, 1958, 849; SPAGNUOLO VIGORITA, *Lavoro subordinato e associazione in partecipazione. Contributo alla qualificazione dei contratti*, in *RDC*, 1965, 375; SANTONI, *L'associazione in partecipazione*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da RESCIGNO, XVII, Torino, 1985, 519 ss.; FERRI, *Associazione in partecipazione*, in *Digesto IV, Sez. Comm.*, Utet, 1991, 505; più di recente FERRARO, *I contratti di lavoro*, Padova, 1998, 585; ID., *Tipologie di lavoro flessibile*, Giappichelli, 2002, 234; PELLACANI, *L'associazione in partecipazione nel decreto attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2003, 909; VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Cedam, 2004, 28.

⁸⁰ Cfr. per un commento SANTONI, *Nuovi lavori e tipo contrattuale*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, cit., 1261.

costituirebbe, probabilmente, un ulteriore limite alla possibilità di introdurre nei regolamenti, tra le tipologie di rapporti che si intendono attuare in forma alternativa con i soci lavoratori, anche i contratti *de quibus*. A differenza, infatti, dell'associato in partecipazione, il socio lavoratore dispone collettivamente dei mezzi di produzione, partecipa all'elaborazione e alla realizzazione dei processi produttivi e di sviluppo della sua azienda, partecipa responsabilmente ai risultati economici della società, contribuendo economicamente alla formazione del capitale sociale: dunque, partecipa in modo incisivo (e non limitato) al rischio d'impresa e ne controlla i risultati economici.

Inoltre, il corrispettivo che spetta all'associato è costituito *in toto* da una distribuzione degli utili, avendo, semmai, il socio diritto alla distribuzione dei ristorni⁸¹.

A ciò non serve obiettare, come è stato fatto, che la retribuzione del socio, in qualsiasi forma sia prestata l'attività di lavoro, "ha natura di partecipazione agli utili dell'impresa di cui il socio stesso si è coassunto il rischio", non potendo il rapporto di lavoro prescindere da quello sociale, per la natura dello scopo mutualistico perseguito attraverso la prestazione di lavoro⁸².

2.5. La cooperativa come mero fornitore di manodopera: tra patologia e fisiologia.

Un'altra questione rilevante attiene alla praticabilità dell'attività di fornitura di manodopera, *rectius* somministrazione di lavoro, da parte delle società cooperative, quali imprese fornitrici che prestino i loro soci lavoratori ad imprese utilizzatrici.

Il problema si è posto, precedentemente alla regolamentazione del lavoro in cooperativa ad opera della legge n. 142/2001, posto che la legge n. 196 del 1997, il cd. Pacchetto Treu, all'art. 2, comma 3, nel disciplinare la fattispecie

⁸¹ F. ALLEVA, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 366.

⁸² LA COSTA, *Il socio lavoratore associato in partecipazione*, in *Riv. coop.* 2004, n. 1, 25; *contra* F. ALLEVA, *ult. op. cit.*, 369.

del lavoro interinale, prevedeva che l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura di lavoro temporaneo potesse essere concessa anche a società cooperative di produzione e lavoro che, oltre a soddisfare le condizioni richieste dalla stessa legge per le altre società, rispettassero determinati ulteriori requisiti. In particolare, come precisato dall'indirizzo maggioritario in dottrina, era previsto il cd. obbligo di esclusiva⁸³, che imponeva lo svolgimento di attività di fornitura di lavoro temporaneo, quale oggetto sociale esclusivo, al fine di "impedire la commistione con altre attività"⁸⁴.

Inoltre, secondo la menzionata normativa, le cooperative di produzione e lavoro dovevano avere almeno cinquanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli artt. 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59, ed occupare lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso.

Tuttavia, ai sensi della medesima disposizione, soltanto i lavoratori dipendenti, con esclusione dunque dei soci, potevano essere forniti come prestatori di lavoro temporaneo; pertanto, alle imprese cooperative, oltre ad essere richiesti specifici requisiti che ne appesantivano l'organico, era, per di più, vietato l'invio di soci presso imprese utilizzatrici.

La norma (art. 2, comma 3), che nel disegno di legge governativo aveva un contenuto diverso ed appariva indirizzata ad agevolare la fornitura di lavoro temporaneo proprio dei soci delle cooperative, "è stata completamente

⁸³ Si veda: IELO-COTRONEI-VIAGGIO, *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in BIAGI (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, 1997, 67; LASSANDARI, *Prime note sul lavoro temporaneo*, in *Il lavoro nella giur.*, 1997, 712; LECCESE, *Soggetti abilitati all'attività di fornitura*, in LISO – CARABELLI (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, 1999, 188; PELLACANI, *Il lavoro temporaneo: nozione e struttura del rapporto. L'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo: la struttura del contratto; l'ambito di applicazione della tipologia; i soggetti (artt. 1,2,8,11)*, in GALANTINO (a cura di) *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Milano, 1997, 128 ss.; TIRABOSCHI, *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1997, 2337; *contra* ROCCELLA, *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla legge 196/1997*, in *RGL*, 1998, I, 8; SUPPIEJ, *L'interposizione brevettata*, in *Arg. Dir. Lav.*, 1998, 21.

⁸⁴ BONARDI, *Prime osservazioni sul lavoro temporaneo tramite agenzia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1997, I, 398.

snaturata dagli emendamenti parlamentari”⁸⁵; ne è derivata una normativa “enigmatica”⁸⁶, considerata quasi di “impossibile applicazione”⁸⁷.

Non si è, infatti, mancato di sottolineare, come risultasse difficile, se non “impossibile”, che la cooperativa potesse soddisfare le condizioni di cui all’art. 2, comma 3, l. n. 196/1997, ed in particolare quella “dell’individuazione, quale oggetto esclusivo, dell’attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo”; sicchè “il solo modo per conservare a questa norma un significato pratico” è sembrato quello di ritenere che l’incompatibilità con la funzione mutualistica delle cooperative rendesse inapplicabile alle stesse la condizione dell’attività esclusiva⁸⁸.

Queste “cautele rafforzate”, imposte dalla legge, erano, evidentemente, dovute alla “crescente consapevolezza delle distorsioni in vaste aree del mercato del lavoro indotte dal ricorso abusivo ad uno strumento, in sé di nobili tradizioni e finalità, come quello cooperativo”⁸⁹. Storicamente, infatti, nel nostro Paese è proprio nelle cooperative di produzione e lavoro (ma non solo) che si sono verificate le più “insidiose e deprecabili forme di interposizione tra la domanda e l’offerta di manodopera”⁹⁰.

La normativa in esame pareva configurarsi, in ogni caso, quale deroga rispetto alla legge n. 1360/1960; conseguentemente eventuali attività di fornitura di manodopera esercitate da cooperative di produzione e lavoro che non risultassero a ciò autorizzate, non iscritte nell’apposito albo o al di fuori

⁸⁵ Così SUPPIEJ, *L’interposizione brevettata*, cit., 20.

⁸⁶ IBID.

⁸⁷ In tal senso MISCIONE, *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1997, 2081; BONARDI, *Prime osservazioni sul lavoro temporaneo tramite agenzia*, 398; nonché TIRABOSCHI, *I soggetti abilitati all’attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, cit., 2337.

⁸⁸ SUPPIEJ, *L’interposizione brevettata*, cit., 21; cfr., inoltre, TIRABOSCHI, *I soggetti abilitati all’attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, cit., 2338, per il quale queste disposizioni comporterebbero il rischio di “indurre la cooperativa a perseguire un modello di mutualità spuria se non addirittura di rendere impraticabile ogni finalità mutualistica a favore dei soci”.

⁸⁹ ROCCELLA, *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall’accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla legge 196/1997*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1998, I, 7 ss.

⁹⁰ Cfr. TIRABOSCHI, “Agenzie” di servizi e cooperative di produzione e lavoro, in *Il lavoro nella giur.*, 1994, n. 6, 562.

delle ipotesi previste dalla legge, sarebbero dovute rientrare nella sfera applicativa della l. n. 1360⁹¹.

La dottrina si è interrogata, dunque, non solo sulla praticabilità giuridica del ricorso alla figura della società cooperativa per l'esercizio dell'attività di fornitura, bensì anche su quella economico-organizzativa, arrivando a sostenere una "impraticabilità di fatto" del modello cooperativo con riferimento alle prescrizioni contenute nell'art. 2 della legge n. 196/1997⁹².

E' sembrato difficile coniugare il fine mutualistico, che contraddistingue l'impresa cooperativa, con lo svolgimento di un'attività di mera fornitura di manodopera, quale oggetto esclusivo.

Ci si è chiesti, poi, in quali altre attività i soci lavoratori avrebbero potuto essere impiegati all'interno della cooperativa, posto che era per loro vietato essere utilizzati quali prestatori di lavoro temporaneo⁹³.

Secondo alcuni, il divieto concernente i soci era da mettere in relazione al "tenore complessivo della normativa sul lavoro interinale, essenzialmente modellata sul lavoro dipendente"⁹⁴: da questo punto di vista, le società cooperative avrebbero potuto comunque utilizzare i soci per eventuali appalti di prestazioni di lavoro. Per questi ultimi è sembrata controversa l'applicazione dell'apparato sanzionatorio di cui alla legge n. 1369/1960, essendo essi legati alla cooperativa da un contratto associativo e non da un contratto di lavoro subordinato; come dire che le cooperative avrebbero potuto svolgere attività di fornitura di mere prestazioni di lavoro dei propri soci, esclusi dall'ambito di applicazione del divieto posto dall'art. 1 della l. n. 1369⁹⁵.

⁹¹ Si interroga sulla possibilità che anche i lavoratori (soci e non) di una cooperativa siano destinatari del precetto contenuto nell'art. 1, l. n. 1369/1960, BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, cit., 246.

⁹² TIRABOSCHI, *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, cit., 2335; a favore di una "non perfetta praticabilità" del modello cooperativo con riferimento alle prescrizioni contenute nell'art. 2 della legge n. 196/1997, cfr. SALOMONE, *Note sulla applicabilità del modello di società cooperativa alla "impresa di fornitura di lavoro temporaneo"*, in *Il lavoro nella giur.*, 2001, n. 8, 732.

⁹³ Cfr., fra gli altri, IELO, COTRONEI, VIAGGIO, *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, cit., 67.

⁹⁴ Così FERRARO, *I contratti di lavoro*, cit., 640.

⁹⁵ In disaccordo con questa interpretazione è LECCESE, *Soggetti abilitati all'attività di fornitura*, cit., 194, per il quale non sarebbe in tal modo rispettato l'obbligo di

Secondo una diversa interpretazione, alle cooperative di produzione e lavoro non era richiesto di rispettare l'obbligo di esclusiva previsto dall'art. 2, comma 2, lett. a), l. n. 196/1997, potendo esse fornire prestazioni di lavoro, utilizzando dipendenti, nonché servizi, utilizzando soci: alle società cooperative, allora, poteva essere rilasciata l'autorizzazione all'esercizio dell'attività di fornitura, anche ove quest'ultima dovesse essere svolta in maniera non esclusiva⁹⁶.

E' stata prospettata anche una terza soluzione: la previsione di cui all'art. 2, comma 3, l. n. 196, avrebbe consentito solo ai soci che potevano vantare con la cooperativa, "a lato del rapporto associativo un rapporto di lavoro subordinato (e non autonomo) – ed in particolare un rapporto di lavoro subordinato temporaneo – di essere utilizzati come lavoratori temporanei"⁹⁷.

A risolvere le tante perplessità sollevate in proposito dalla dottrina, è intervenuta dapprima la riforma del 2001 e successivamente il decreto del 2003, che ha introdotto, in sostituzione delle precedenti previsioni sulla fornitura di lavoro temporaneo, esplicitamente abrogate, una nuova disciplina in materia di somministrazione di lavoro⁹⁸.

E' stata, anzitutto, prevista l'eliminazione, in attuazione dell'art. 1, comma 2, lett. i), della l. n. 30/2003, del vincolo dell'oggetto sociale esclusivo, oltre che per i soggetti privati autorizzati o abilitati a svolgere attività di collocamento, anche per le imprese di fornitura di lavoro temporaneo, di cui all'art. 2, l. n. 196/1997, tra le quali le società cooperative che svolgono attività di fornitura di manodopera (art. 5, comma 2, lett. f). Dunque, al pari delle altre agenzie per il lavoro, le cooperative autorizzate, iscritte in un apposito albo, possono svolgere attività di somministrazione a tempo determinato ed

esclusività dell'oggetto sociale, perché verrebbe effettuata dalla società cooperativa anche un'attività di fornitura non prevista dalla l. 196/1997.

⁹⁶ ROCCELLA, *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla legge 196/1997*, cit., 8 ss.; cfr., tuttavia, ZOLI, *Il lavoro temporaneo: il contratto di fornitura*, in *QDLRI*, 1999, n. 22, 139, che ha ritenuto trattarsi di "interpretazioni contrastanti con la lettera della norma".

⁹⁷ Così M. T. CARINCI, *La fornitura di lavoro altrui*, in P. SCHLESINGER (diretto da), *Il Codice Civile Commentario*, Giuffrè, 2000, 251 ss.

⁹⁸ Per un commento alla nuova disciplina cfr., tra gli altri, ICHINO, *Somministrazione di lavoro*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 257 ss.

indeterminato (*ex art. 20, d. lgs. n. 276*), attività di intermediazione, di ricerca e selezione del personale, nonché di supporto alla ricollocazione professionale.

Inoltre, è stato affermato il principio in base al quale, al fine di garantire l'affidabilità e la solvibilità delle agenzie, l'attività di somministrazione può essere svolta esclusivamente da soggetti autorizzati, ai quali è richiesto il possesso di rigorosi requisiti giuridici, finanziari e di professionalità. Questa disposizione ricalca in parte la normativa, non più in vigore, in materia di fornitura di lavoro temporaneo, pur introducendo alcune novità di rilievo con riguardo proprio alle cooperative di produzione e lavoro⁹⁹.

Ulteriori condizioni, sono, infatti, espressamente previste per lo svolgimento di attività di somministrazione da parte di società cooperative: si tratta della disponibilità di 600.000 euro tra capitale sociale versato e riserve indivisibili (art. 5, comma 2, lett. a) e della presenza di almeno sessanta soci e tra di essi, come socio sovventore, almeno un fondo mutualistico per la promozione e lo sviluppo della cooperazione, di cui agli artt. 11 e 12 della legge 31 gennaio 1992, n. 59 e successive modificazioni.

La previsione è del tutto analoga (con la sola piccola differenza del numero dei soci) a quella contenuta nella precedente normativa, all'art. 2, comma 3, l. n. 196 del 1997, e per questo motivo simili dovrebbero essere le considerazioni critiche. In passato sono stati, addirittura, sollevati dubbi sulla legittimità costituzionale dell'obbligo per la cooperativa di produzione e lavoro di avere come socio sovventore almeno uno dei fondi mutualistici per la promozione della cooperazione. I fondi di cui agli artt. 11 e 12 della l. n. 59/1992 possono, infatti, essere costituiti soltanto dalle associazioni nazionali di rappresentanza del movimento cooperativo, sicchè "soltanto le cooperative aderenti a queste

⁹⁹ Sono stati, in particolare, confermati, *ex art. 5, d. lgs. n. 276*, i requisiti richiesti per l'iscrizione all'albo, tra i quali la forma giuridica in cui può essere costituita l'agenzia, l'ubicazione della sede legale, la disponibilità di uffici adeguati allo specifico uso, l'assenza di condanne penali in capo ad amministratori, direttori generali, dirigenti muniti di rappresentanza e soci accomandatari; inoltre, sono stati aggiunti altri requisiti come la presenza di distinte divisioni operative, l'interconnessione con la borsa continua nazionale del lavoro, nonché il rispetto delle disposizioni a tutela della *privacy* del lavoratore; cfr. per un commento agli artt. 4 e 5 del d. lgs. n. 276/2003, TULLINI, *Agenzie per il lavoro e Requisiti giuridici e finanziari*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 83 ss.

associazioni potrebbero avere tale socio sovventore, con una evidente discriminazione priva di qualsiasi fondamento di ragionevolezza *ex art. 3 della Costituzione nei confronti delle altre cooperative*¹⁰⁰.

Vengono, invece, meno nella nuova disciplina i punti critici su cui gli interpreti si sono maggiormente interrogati, costituendo dei veri ostacoli alla possibilità di abilitare le cooperative all'attività di fornitura di propri soci lavoratori: l'autorizzazione non è più subordinata alla condizione che la cooperativa occupi lavoratori dipendenti per un numero di giornate non superiore ad un terzo delle giornate di lavoro effettuate dalla cooperativa nel suo complesso e soprattutto non è più vietato alla stessa di fornire come prestatori di lavoro temporaneo i propri soci.

Si è concluso che le nuove norme “fugano ogni dubbio in ordine alla concreta applicabilità delle attività in questione da parte delle cooperative”¹⁰¹.

Pare, in effetti, pacifico che esse possano svolgere le attività contemplate dall'art. 4, comma 1, in presenza dei necessari requisiti, perseguendo lo scopo mutualistico sia inviando soci lavoratori presso imprese utilizzatrici, come lavoratori somministrati, sia utilizzando gli stessi in attività diverse da quelle di somministrazione.

Quanto all'apparato sanzionatorio le nuove norme sembra che sanciscano, almeno in apparenza, il carattere non necessario del vecchio e drastico divieto dell'interposizione, di cui all'art.1, legge n. 1369/1960, ora espressamente abrogata dalle norme finali della riforma (art. 85, comma 1, lett. c).

Ai sensi della nuova disposizione di cui all'art. 27, d. lgs. n. 276, è stata, però, introdotta una regola molto simile, applicabile all'area della somministrazione irregolare: quando, infatti, la somministrazione di lavoro avvenga al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui agli artt. 20 e 21, comma 1, lett. a), b), c), d) ed e), il lavoratore può chiedere, mediante ricorso

¹⁰⁰ TIRABOSCHI, *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, cit., 2337.

¹⁰¹ Così FERLUGA, *ult. op. cit.*, 212; *contra* PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, 2006, 130, che nega una compatibilità tra lo scopo mutualistico e la somministrazione, quali lavoratori, dei soci, posto che i soci lavoratori passerebbero, in tal caso “da ruolo strumentale a ruolo servente”, incompatibile con la loro posizione.

giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione¹⁰².

Una regola, tuttavia, “priva dell'aura di sacralità sistematica nella quale la vecchia era rimasta avvolta per oltre quattro decenni, anche dopo la riforma del 1997”¹⁰³.

La sopravvivenza del divieto, di cui all'art.1, legge n. 1369/1960, si potrebbe scorgere dalla conferma del regime civilistico nonché penalistico previgente, circa i casi di violazione della disciplina della mediazione privata, *ex artt.* 18 e 19, d. lgs. n. 276. Nonostante la formulazione “a dir poco caotica ed approssimativa”¹⁰⁴ del primo comma del citato articolo 18, deve considerarsi illecito, sia sotto il profilo civile che sotto quello penale, l'esercizio non autorizzato dell'attività di somministrazione e l'autorizzazione di mere prestazioni di manodopera fornite da soggetto non in possesso dei requisiti richiesti; dunque, la fornitura a terzi di mere prestazioni di lavoro è lecita soltanto se effettuata da soggetti autorizzati e nei casi e secondo le modalità stabilite dalla legge.

Il generale divieto sancito dalla legge n. 1369/1960 rimarrebbe, in sostanza, applicabile, anche se ad ipotesi specifiche. In questo senso, del resto, si è pronunciata, di recente, la Corte di Cassazione¹⁰⁵, precisando come non è sufficiente l'uso da parte del legislatore di un'espressa formula abrogativa rispetto a preesistenti fattispecie incriminatrici affinché possa ritenersi realizzata una vera e propria abolizione del reato; tale effetto potrebbe verificarsi soltanto se il legislatore fosse pervenuto ad una valutazione di totale inoffensività della condotta originariamente punita¹⁰⁶. “La fattispecie di illecita mediazione nella fornitura di manodopera punita dalla l. n. 1369/1960 è stata

¹⁰² Circa la possibilità che la somministrazione irregolare costituisca un'ipotesi di patologia del negozio riconducibile all'annullabilità ovvero alla nullità cfr. BANO, *La somministrazione di lavoro*, in Studi in Onore di Giorgio Ghezzi, vol. I, Cedam, 2005, 210.

¹⁰³ Cfr. ICHINO, *Somministrazione di lavoro*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 320.

¹⁰⁴ Così PEDRAZZOLI, *Regime sanzionatorio*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 232 ss.

¹⁰⁵ Cfr. Cass. 21 novembre 2005, n. 41701, in *Guida al lav.*, 2005, n. 48.

¹⁰⁶ Così Cass. Sez. Un. n. 33539 del 2001, cui la pronuncia della Cassazione citata si rifà.

solo parzialmente abrogata dalla fattispecie di esercizio abusivo della intermediazione di cui all'art. 18, comma 1, d. lgs. n. 276/2003¹⁰⁷; le ipotesi di somministrazione di lavoro da parte di soggetti non formalmente autorizzati, che erano già punite secondo la legge precedente, restano, pertanto, punibili anche secondo le nuove regole.

Ulteriore fattispecie sanzionatoria, più grave rispetto alle precedenti, è quella della somministrazione fraudolenta, prevista all'art. 28 del decreto del 2003, volta a punire l'attività di somministrazione di lavoro posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo. Sanzioni che si rivolgono a tutti i soggetti abilitati a svolgere l'attività di fornitura di manodopera, tra i quali appunto sono da ricomprendere, senza più incertezze, le cooperative di produzione e lavoro.

2.6. Le cooperative sociali ed il socio lavoratore.

Qualche riflessione merita il tema delle cooperative sociali, con particolare riferimento alla possibilità di ricondurre anche la prestazione gratuita del socio volontario nell'ambito di applicazione generale della l. n. 142 del 2001.

Le cooperative sociali, attributo che, se si considera la formulazione dell'art. 45 della Costituzione, risulta “tautologico e per nulla specificativo della categoria rispetto al *genus*”¹⁰⁸, sono disciplinate dalla legge n. 381 del 1991, che all'art. 1, distingue quelle cd. di tipo a), che hanno per oggetto “la gestione di servizi socio-sanitari ed educativi”, da quelle di tipo b), impegnate nello “svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate”¹⁰⁹. Come precisato, le prime possono annoverare soci non lavoratori ma solo fruitori del

¹⁰⁷ Cfr. Cass. 21 novembre 2005, n. 41701, cit.

¹⁰⁸ DONDI, *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1999, 549 ss.

¹⁰⁹ Si veda sulle cooperative sociali: MARIANI, *La legge 8 novembre 1991 n. 381 sulle cooperative sociali*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1992, I, 209; PAOLUCCI, *Disciplina delle cooperative sociali. Legge 8 novembre 1991 n. 381*, in *NLCC*, 1997, 1352; OLIVELLI (a cura di), *La disciplina giuridica del volontariato e delle cooperative sociali*, Ancona, 1995.

servizio, “così che non del tutto sicura può apparire l’ascrivibilità di entrambi i tipi alla categoria delle cooperative di produzione e lavoro”¹¹⁰.

Per definizione, ai sensi dell’art. 1, della citata legge lo scopo che tali cooperative si prefiggono è quello di “perseguire l’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini”. Uno scopo, com’è stato sottolineato, di “mutualità allargata, ovvero di solidarietà, che può incidere persino sul profilo causale del contratto di lavoro”¹¹¹. “All’interno del più ampio tipo composto da tutte le imprese con scopo mutualistico” la causa del contratto associativo della cooperativa sociale assume “autonoma configurazione nel comprendere l’interesse solidaristico dei soci”¹¹².

Nell’ambito delle cooperative sociali, accanto alla presenza di lavoratori subordinati alle dirette dipendenze della società, si distinguono soci ordinari, soci svantaggiati e soci volontari.

I primi (soci ordinari) investono le proprie energie lavorative nell’impresa sociale al fine di distribuirsi gli utili, partecipando alla determinazione delle strategie aziendali ed al conseguente rischio d’impresa: dunque, analogamente a qualsiasi altro socio lavoratore di una cooperativa di produzione e lavoro instaurano, accanto al rapporto associativo, un ulteriore rapporto di lavoro in qualsiasi forma.

I secondi concorrono alla produzione di beni e servizi della cooperativa sociale, “immettendosi nel mercato del lavoro attraverso un canale

¹¹⁰ Cfr. BUONOCORE, *Un nuovo tipo di cooperativa? A proposito della legge sulle cooperative sociali*, in *Riv. dir. impresa*, 1992, 253, per il quale le cooperative sociosanitarie non differiscono in nulla dalle società ordinarie; cfr., inoltre, BASSI, *Le società cooperative*, Torino, 1995, 71, che riconosce l’ascrivibilità di entrambi i tipi fra le cooperative di lavoro.

¹¹¹ Cfr. BOLEGO, *I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale*, in *Impresa sociale*, 2006, n. 4, 32.

¹¹² In tal senso cfr. VENDITTI, *Causa e scopo mutualistico nelle cooperative sociali*, in *Dir. e giur.*, 1994, 54; cfr., inoltre, FICI, *Cooperative sociali e riforma del diritto societario*, in C. BORZAGA, FICI (a cura di), *La riforma delle società cooperative. Vincoli e opportunità nel nuovo diritto societario*, Trento, 2004, spec. 153 ss., il quale parla di “mutualità esterna” delle cooperative sociali. In giurisprudenza, si veda Cass. 11 maggio 2004, n. 8916, in *Cooperative e consorzi*, 2004, p. 602, con nota di RAVAIOLI, *Cooperative sociali e scopo mutualistico*, ove si è precisato che le cooperative sociali di tipo a) perseguono uno scopo mutualistico, sebbene si tratti di una mutualità esterna.

preferenziale di lavoro associato e non dipendente, che consente all'impresa sociale il risparmio totale del normale costo per contributi previdenziali e assistenziali"¹¹³. Il rapporto tra la cooperativa e le persone svantaggiate ha come finalità "la loro positiva integrazione nella vita sociale e lavorativa", dovendosi ad esse riconoscere "il trattamento contrattuale per le mansioni effettivamente svolte in cooperativa" (art. 2, del CCNL delle cooperative sociali)¹¹⁴. La figura del socio persona svantaggiata va, però, tenuta distinta da quella del socio lavoratore: la previsione contenuta nella fonte negoziale non mira "ad una meccanica equiparazione con i prestatori di lavoro subordinato, quanto piuttosto a porre le basi per definire concretamente le modalità di inserimento lavorativo delle persone svantaggiate"¹¹⁵.

Gli ultimi svolgono la propria attività gratuitamente con finalità di solidarietà sociale: ai sensi dell'articolo 2, comma 1, della citata legge, infatti, "oltre ai soci previsti dalla normativa vigente, gli statuti delle cooperative sociali possono prevedere la presenza di soci volontari che prestino la loro attività gratuitamente". Si tratta di un "nuovo tipo di società cooperativa", disegnato dal legislatore del 1991, com'è stata definita all'indomani dell'emanazione della legge, dove per le particolari finalità che contraddistinguono l'oggetto, è ammessa attività lavorativa gratuita¹¹⁶.

In linea generale, l'applicabilità della riforma del 2001 anche alle cooperative in esame non pare destare alcun dubbio¹¹⁷: la l. n. 142 deve considerarsi una normativa cd. quadro o di cornice per le diverse forme di cooperazione, imponendo anche ai soci ordinari ovvero a quelli svantaggiati la realizzazione di un ulteriore rapporto di lavoro, nelle tipologie delineate nel

¹¹³ PIZZOFERRATO, *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, cit., 138.

¹¹⁴ Si veda, in proposito, il CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo, dell'8 giugno 2000, rinnovato con il verbale di accordo del 26 maggio 2004.

¹¹⁵ Cfr. BANO, *Tra solidarietà e concorrenza: il ruolo delle cooperative sociali nella recente legislazione*, in *Lav. Dir.*, 2000, 413.

¹¹⁶ Così BIAGI, *Il socio e la cooperativa di lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 1991, n. 50, 3291.

¹¹⁷ In tal senso, NOGLER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 368.

relativo regolamento interno. Più problematica è invece la posizione dei soci lavoratori volontari.

La partecipazione di soci volontari nelle cooperative sociali non è necessaria, bensì meramente eventuale, non potendo, tra l'altro, superare la metà del numero complessivo dei soci; nelle associazioni di volontariato, al contrario, questi ultimi devono essere presenti in maniera determinante e prevalente (art. 3, comma 1, l. n. 266/1991)¹¹⁸. La limitazione si giustifica in quanto le cooperative in questione sono, a differenza degli organismi di volontariato, “imprese che operano sul mercato”; il fatto di avvalersi di apporto lavorativo gratuito “avvantaggia indubbiamente sul piano della competitività e può turbare la concorrenza”¹¹⁹.

Occorre, anzitutto, premettere che la possibilità di ricondurre la prestazione gratuita del socio volontario al vincolo associativo non destava problemi prima dell'entrata in vigore della legge n. 142 e della regolamentazione del lavoro del socio. In materia di cooperative sociali, infatti, la giurisprudenza prevalente tendeva a qualificare anche l'attività gratuita del socio volontario come adempimento del contratto sociale, al pari di quella del socio ordinario, al più configurandola come prestazione accessoria, *ex art. 2345 c.c.*, sempre riconducibile al vincolo associativo¹²⁰.

L'art. 2, comma 3, della l. n. 381/1991, contiene l'importante precisazione, in base alla quale “ai soci volontari non si applicano i contratti collettivi e le norme di legge in materia di lavoro subordinato ed autonomo, ad eccezione delle norme in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”. La disposizione è stata letta, in passato, *a contrario*, sostenendosi che nella generalità delle cooperative di lavoro potevano essere dedotte attività lavorative “in forma subordinata o autonoma” che reclamavano

¹¹⁸ F. CARINCI, *Questioni giuslavoristiche in tema di organizzazioni di volontariato e di cooperative sociali*, in *ILLeJ*, 2001.

¹¹⁹ DONDI, *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, cit., 556; cfr., inoltre, MARIANI, *La legge 8 novembre 1991 n. 381 sulle cooperative sociali*, cit., 213, il quale precisa che “una prevalenza di soci volontari mortifica eccessivamente la professionalità dell'organizzazione nel suo complesso e, in definitiva, ne compromette l'efficienza”.

¹²⁰ Cfr. DONDI, *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, cit., 559.

“l’applicabilità delle normative ad esse riferibili, inclusi, per quanto riguarda il lavoro dipendente, i contratti collettivi”¹²¹.

Da altra parte, non ritenendosi condivisibile questa opinione, si è sottolineato come sia possibile dare un’interpretazione della prevista inapplicabilità ai soci volontari della complessiva tutela collettiva ed individuale del lavoratore subordinato e autonomo, diversa da quella che vi leggeva una cd. duplicità di rapporti (associativo e di lavoro) in capo al socio della cooperativa¹²².

Di certo, l’art. 2, comma 3, l. n. 381, chiarisce che ai soci volontari, impegnati nel prestare la loro attività gratuitamente, nulla spetta in termini di tutela legislativa o contrattuale, salvo l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, nonché il rimborso delle spese sostenute e documentate. La disposizione va, ora, interpretata alla luce della riforma della posizione giuridica del socio lavoratore del 2001, che impone la realizzazione di un ulteriore rapporto di lavoro, in qualsiasi forma prestato, accanto a quello sociale.

In proposito, si è ritenuto come nulla osti all’applicabilità del nuovo modello duale di rapporto (sociale e di lavoro) al caso dei soci volontari¹²³. Il lavoro da essi svolto “concorre in maniera significativa al raggiungimento delle finalità istituzionali dell’ente e all’organizzazione del lavoro dell’impresa cooperativa”; l’opposta scelta di non far ricadere nell’ambito di applicazione della riforma l’attività gratuita prestata dai soci volontari creerebbe, inoltre, “un’irragionevole disparità di trattamento tra i soci lavoratori”¹²⁴.

Si tratterebbe, allora, di un’ulteriore ipotesi di “altra forma” di rapporto di lavoro, che si aggiungerebbe all’originario rapporto associativo, e con il quale il socio lavoratore di cooperativa contribuirebbe comunque al raggiungimento degli scopi sociali¹²⁵.

¹²¹ In tal senso BIAGI, *Il socio e la cooperativa di lavoro*, cit., 3291.

¹²² Cfr. DONDI, *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, cit., 560.

¹²³ PIZZOFERRATO, *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, cit., 143.

¹²⁴ IBID.

¹²⁵ NOGLER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, cit., 370. Così anche BOLEGO, *I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale*, cit., per il quale la conferma si ricaverebbe nelle norme di tutela contro gli infortuni sul lavoro: si precisa che “mentre le persone impegnate in attività di volontariato debbono fruire di un’assicurazione privata «contro gli infortuni e le malattie connessi allo svolgimento

Si perviene, tuttavia, ad una diversa soluzione, se si aderisce alla tesi dottrinale che “esclude cittadinanza, nel nostro ordinamento, alla configurabilità di un contratto di lavoro gratuito (tipico o atipico)”¹²⁶.

Sul problema del lavoro gratuito si sono confrontate diverse ricostruzioni interpretative, senza, però, sciogliere i molti dubbi che tuttora concernono l'esatta qualificazione della fattispecie¹²⁷: si tratta di conciliare la gratuità della prestazione con la struttura del rapporto di lavoro.

E' ammissibile, in sostanza, la coesistenza, in una medesima fattispecie, del requisito della gratuità, “intesa come assenza dell'obbligazione retributiva”, e quello della subordinazione, “intesa come qualifica tecnica della prestazione di lavoro”?

A questo interrogativo è stata data una risposta negativa, posto che “la subordinazione rinvia allo schema contrattuale tipico del rapporto di lavoro (art. 2094 c.c.), come rapporto qualificato funzionalmente da una causa onerosa, che si identifica con lo scambio tra prestazione lavorativa e

dell'attività stessa, nonché per la responsabilità civile verso terzi» (art. 4, l. n. 266/1991), ai soci volontari è estesa l'assicurazione obbligatoria gestita dall'Inail”; “siffatta diversità di disciplina, pare giustificabile proprio in ragione del fatto che la l. n. 142/2001 ammette qualsiasi «altra forma» del rapporto di lavoro, così giustificando lo svolgimento dell'attività gratuita da parte del socio volontario”.

¹²⁶ La tesi sostenuta in dottrina è di GRANDI, *Osservazioni critiche sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2000, 439 ss.; cfr., sul punto, le considerazioni di DONDI, *Primi appunti sulla riforma della posizione del socio lavoratore di cooperativa*, cit., che ritiene che sulla base di questa teoria “si rischia di decretare la scomparsa di questa figura”. Nega la possibilità che la l. n. 142 si applichi ai soci volontari MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, cit., III.

¹²⁷ Sul tema si rinvia a GHEZZI, *Osservazioni sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, in *RTDPC*, 1959, 1365 ss.; TREU, *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano, 1968, 43 ss.; DELL'OLIO, *La prestazione di fatto del lavoro subordinato*, Padova, 1970, 66 ss.; nonché F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, 35° ed., Napoli, 1991, 161 ss. In particolare sul volontariato cfr.: MENGHINI, *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull'attualità del lavoro gratuito*, Milano, 1989, nonché, di recente, ID., *Le novità in tema di lavoro gratuito*, in *Studi in Onore di Giorgio Ghezzi*, cit., 1139 ss.; PIZZOFERRATO, *Gratuità e lavoro subordinato*, in *Lav.Dir.*, 1995, 427; OLIVELLI (a cura di), *La disciplina giuridica del volontariato e delle cooperative sociali*, cit.; LAMBERTI, *Il lavoro nel Terzo settore*, Torino, 2000; BANO, *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni “non profit”*, Bologna, 2001.

retribuzione”, mentre la gratuità si contrappone all’onerosità¹²⁸. Conseguentemente, non dovrebbe ammettersi “la variante gratuita dello schema tipico”, cioè “un’alterazione causale del predetto schema nel senso della non onerosità”¹²⁹.

D’altro canto lo stesso articolo 2, comma 3, della l. n. 266 del 1991, cd. legge quadro sul volontariato, preclude un qualsiasi rapporto contrattuale del volontario con la relativa associazione: la qualità di volontario non è, infatti, compatibile “con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo”, nonché “con ogni altro rapporto di contenuto patrimoniale con l’organizzazione di cui fa parte”. Sicché si esclude che l’attività *de qua* possa essere configurata in termini di “doverosità giuridica”, non costituendo mai esecuzione di un vincolo contrattuale¹³⁰. L’unica “qualificazione possibile e residuale appare quella che si limita a riconoscere e a tipizzare la specie, come autonoma e separata, in ragione della finalità solidaristica della prestazione eseguita all’interno di una speciale organizzazione (sia essa di volontariato ovvero una cooperativa sociale)”¹³¹. Il tipo cd. “alieno” deriva, dunque, la sua legittimazione dalla legge, “ed è sostanzialmente avulso dal contesto regolativo proprio dell’una o dell’altra area normativa contrapposta e concorrente (lavoro autonomo o subordinato)”¹³².

Come conciliare, dunque, queste opzioni dottrinali con il disposto di cui all’art. 1, comma 3, l. n. 142, che richiede al socio lavoratore di stabilire, con la propria adesione o successivamente all’instaurazione del rapporto associativo,

¹²⁸ Così GRANDI, *Osservazioni critiche sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, cit., 441; cfr., inoltre, sul tema le considerazioni di RESCIGNO, *Autonomia privata e legge nella disciplina del volontariato*, in *Giur. it.*, 1993, parte IV, 6.

¹²⁹ GRANDI, *Osservazioni critiche sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, cit., 441; *contra* TREU, *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, cit., 45, per il quale v’è spazio per una variazione dello schema tipico nel senso dell’elisione dell’obbligo di retribuzione per l’attuazione di interessi “non esprimendosi in controprestazioni obbligatorie”.

¹³⁰ Così GRANDI, *Osservazioni critiche sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, cit., 462, il quale definisce l’attività di volontariato come “spontanea”, ma non “contrattuale”.

¹³¹ Cfr. sul tema MONTUSCHI, *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *Lav. Dir.*, 1993, 34 ss.

¹³² *IBID.*

un ulteriore “rapporto di lavoro”? Come giustificare, inoltre, la permanenza in vigore dell’art. 2, comma, 3, l. n. 381/1991, che nega espressamente l’estensione ai soci volontari delle regole sul lavoro subordinato e autonomo?

Una conferma nel senso della non inclusione dei soci volontari tra i destinatari delle regole introdotte dalla riforma del 2001 si può ricavare anche dal contenuto di molti regolamenti interni approvati, in seguito all’emanazione della legge n. 142, dalle cooperative sociali. Così, secondo le formule *standard* spesso utilizzate nei regolamenti, si legge, ad esempio, che “le disposizioni contenute nel regolamento, approvato dall’assemblea ai sensi dell’art. 6, l. n. 142/2001, salvo diversa indicazione, si intendono applicabili a tutte le categorie di soci indicate, ad esclusione dei soci volontari”: tra le tipologie di soci lavoratori sono, dunque, ricompresi anche i soci volontari, per quanto ad essi le previsioni del regolamento interno non siano estensibili.

Occorre, però, valutare se il socio volontario possa essere considerato un socio cooperatore, con conseguente applicabilità delle norme del codice civile che si riferiscono espressamente ai soci cooperatori. La questione concerne la portata del concetto di scopo mutualistico nell’ambito delle cooperative sociali, nonché le caratteristiche della partecipazione sociale del socio volontario.

Come precisato nelle considerazioni che precedono, le cooperative sociali rappresentano una figura peculiare di cooperative, proprio perché in esse convivono sia lo scopo mutualistico sia quello solidaristico: le finalità di cui all’art. 1, comma 1, l. n. 381/1991, di perseguimento dell’interesse generale della comunità alla promozione umana e all’integrazione sociale dei cittadini, vanno ad aggiungersi alla funzione tipica di ciascuna cooperativa, consistente nel fornire ai soci un vantaggio mutualistico.

Dunque, si potrebbe ritenere che questa interpretazione estensiva del concetto di mutualità, cd. “esterna”, “intesa come scopo che trascende gli interessi immediati dei soci e si pone in diretta relazione con finalità che riguardano la pubblica utilità”¹³³, consenta di inquadrare la figura del socio volontario in quella di socio cooperatore. La mancanza di retribuzione del volontario non impedirebbe, infatti, di considerare lo stesso come socio, in

¹³³ L. F. PAOLUCCI, *Disciplina delle cooperative sociali*, in *NLCC*, 1997, 1352 ss.

quanto lo scopo della cooperazione sociale non si esaurisce nell'instaurazione dello scambio mutualistico, bensì si estende fino a ricomprendere anche la realizzazione di scopi di utilità sociale.

Sicché, anche il socio volontario partecipa insieme agli altri soci all'esercizio dell'attività economica oggetto della cooperativa: la prestazione di attività lavorativa gratuita consente, da questo punto di vista, la realizzazione di interessi di solidarietà sociale ovvero delle finalità mutualistiche di tipo esterno¹³⁴. Di conseguenza, si è sostenuto che esso debba essere considerato socio cooperatore ai fini dell'applicabilità delle disposizioni codicistiche; l'acquisto della qualità di socio comporta che anche il volontario debba effettuare il conferimento "non essendovi una norma derogatoria alle regole del codice civile in materia di cooperative"¹³⁵. Sarà, allora, titolare di tutti i diritti e gli obblighi derivanti dalla partecipazione sociale, ad eccezione di quelli connessi allo scambio mutualistico¹³⁶.

2.7. Regolamento interno e tipi contrattuali.

E' sempre più avvertita dagli interpreti l'importanza del ruolo assunto dal regolamento interno, quale strumento e fonte che definisce l'organizzazione del lavoro dei soci, individuando tra l'altro "le tipologie dei rapporti che si

¹³⁴ Cfr. Cass. 11 maggio 2004, n. 8916, che ritiene che lo scopo mutualistico sussista "ancorché si tratti di mutualità esterna, trascendente gli interessi immediati dei soci". Cfr. L. F. PAOLUCCI, *Disciplina delle cooperative sociali*, cit., 1355, il quale chiarisce che i soci volontari "entrano a far parte della cooperativa, non per l'aspettativa di un beneficio mutualistico, e quindi in funzione della mutualità interna, ma con l'unico fine di solidarietà e di utilità generale, e quindi in funzione della mutualità esterna".

¹³⁵ Cfr. CAPOBIANCO, *Cooperative sociali e associazioni di volontariato: verso il tramonto della neutralità?*, in *Notariato*, 1996, 560 ss. Ritiene indispensabile pure per il socio volontario la sottoscrizione di una quota del capitale sociale BONFANTE, *Legge sul volontariato e cooperative di solidarietà sociale*, in *Soc.*, 1991, 1603; cfr. sul punto DONDI, *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, cit., 557, per il quale tale soluzione non pare in contrasto col ricordato divieto di rapporti a contenuto patrimoniale, "giacché l'art. 5, lett. a), l. n. 266, contempla espressamente fra le fonti di finanziamento delle organizzazioni di volontariato i contributi degli aderenti".

¹³⁶ La mancanza dello scambio mutualistico non consente di applicare al socio volontario, ad esempio, le norme che presuppongono la cd. gestione di servizio tra socio e cooperativa, quali quelle sulla ripartizione dei ristorni, di cui all'art. 2545 *sexies* c.c.

intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori” (art. 6, comma 1, l. 142/01).

In sostanza, il regolamento deve contenere una sorta di “mansionario”, precisando le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci in relazione ai profili professionali, anche nelle ipotesi di lavoro autonomo o parasubordinato, oltrechè di lavoro subordinato.

Non si è mancato, pervero, di sottolineare come la tesi che affida all’autonomia regolamentare il compito di risolvere il *discrimen* tra le varie forme contrattuali susciti alcuni dubbi¹³⁷.

Al regolamento interno, approvato dall’assemblea dei soci e frutto di un accordo delle parti del contratto sociale, è attribuita la disciplina del rapporto di scambio mutualistico socio – cooperativa: è, in tal modo, trasferita ai soci la gestione dei rapporti di lavoro che è, invece, normalmente affidata agli amministratori¹³⁸. Il regolamento è, pertanto, diventato la sede privilegiata della disciplina relativa ai rapporti interni con i soci¹³⁹. Una conferma di quanto previsto dalla l. n. 142 si rinviene nel codice civile, all’art. 2521, ove è disposto che “i rapporti tra la società e i soci possono essere disciplinati da regolamenti che determinano i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell’attività mutualistica”.

Qualche problema di coordinamento si pone, in particolare, con l’articolo 2380 *bis* c.c., come modificato dal d.lgs. n. 6/2003, laddove chiarisce che “la gestione dell’impresa” spetta esclusivamente agli amministratori. Si verificherebbe, allora, uno spostamento dagli amministratori ai soci della facoltà di decidere i criteri di stipulazione, regolamentazione ed estinzione dei

¹³⁷ TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, cit., 94; che sottolinea come “il regolamento costituisce uno strumento indispensabile per l’esercizio del potere organizzativo e di direzione del lavoro (anche) subordinato, con modalità peculiari e distinte da quelle proprie del tipo legale dell’art. 2094 c.c.”.

¹³⁸ Cfr. ROSSI, *Il regolamento interno*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione*, cit., 49.

¹³⁹ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, cit., 719. Il ruolo dello strumento regolamentare e la sua accresciuta rilevanza giuridica, anche rispetto a quanto previsto dall’art. 6, l. n. 142 /2001, è stata posta in luce da PAOLUCCI, *La mutualità dopo la riforma*, in *Le Società*, 2003, 402, il quale ritiene “si sia fatto un passo indietro”, rispetto alla l. n. 142, non imponendo a tutte le cooperative l’approvazione del regolamento.

rapporti di lavoro. Quanto, invece, alle scelte gestionali degli amministratori queste possono incidere anche sul *quantum* di mutualità che caratterizza la cooperativa: “in presenza di clausola statutaria che deroghi il principio della mutualità pura previsto (indirettamente) dall’art. 2521, comma 2, c.c., sarà frutto (anche) di una scelta gestionale la collocazione della cooperativa nell’ambito della mutualità prevalente ovvero non prevalente”¹⁴⁰. Il nuovo assetto societario riserva, allora, agli amministratori ampi poteri decisionali e gestionali¹⁴¹.

Pare si assista, così, ad una sorta di “schizofrenia tipologica”, posto che “gli amministratori incontrano limiti nella gestione del singolo rapporto mutualistico”, trovandosi, però, “arbitri degli equilibri di interessi di categoria tendenzialmente confliggenti tra di loro”¹⁴².

La citata circolare del Ministero del Lavoro n. 10 del 2004, oltre a ribadire che il termine per l’adozione dei regolamenti è stato prorogato al 31 dicembre 2004 (ai sensi della legge n. 27/2/2004, n. 47) ha, finalmente, chiarito i dubbi, emersi sia in sede dottrinale che giurisprudenziale, intorno alla sorte dei rapporti di lavoro stipulati tra socio e cooperativa in assenza del regolamento stesso.

La precedente circolare del 17 giugno 2002, n. 34 aveva definito il termine previsto per l’adozione di detto regolamento come meramente “ordinatorio”, in mancanza di alcuna sanzione applicabile in caso di inadempimento; “rassicurazione” ministeriale che non è parsa affatto convincente¹⁴³.

Anche le prime pronunce di merito rese sull’argomento avevano sancito “l’irrelevanza” dell’assenza dell’approvazione del regolamento, ai fini dell’applicabilità della normativa contenuta nella legge del 2001; quindi la legge n. 142/2001 è stata ritenuta “operativa anche qualora la cooperativa non

¹⁴⁰ Così ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 55 ss.

¹⁴¹ Cfr. sul punto TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, cit., 718 ss.

¹⁴² ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, cit., 55.

¹⁴³ Così ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 297.

abbia approvato il regolamento”¹⁴⁴. In caso contrario, come si legge in alcuni commenti, si sarebbe dovuto ritenere che l’applicazione di una legge è rimessa alle scelte dell’autonomia individuale¹⁴⁵.

Di diverso avviso è parsa la prevalente dottrina che ha considerato, invece, l’approvazione *de qua* la condizione per l’applicazione delle regole dettate sul socio lavoratore, attribuendo rilevanza all’inadempimento dell’obbligo previsto all’art. 6, l. 142/2001, in quanto momento centrale nella disciplina del rapporto di lavoro dei soci e nell’individuazione dei tipi contrattuali di cui la cooperativa può avvalersi¹⁴⁶.

Tra le conseguenze giuridiche del mancato rispetto di detto termine la l. n. 47/2004 ha, anzitutto, previsto la possibilità per l’autorità governativa di “revocare gli amministratori e i sindaci e di affidare la gestione della società cooperativa ad un commissario”, a causa dell’irregolare funzionamento della stessa (*ex art. 2545 – sexiesdecies*); si tratta, pertanto, di un termine, che, “benché non possa qualificarsi perentorio, in quanto resta in ogni caso il potere di emanare il regolamento, assume, tuttavia, un significato particolarmente rilevante, conseguendo al suo mancato rispetto una sanzione di estrema gravità” (così la circolare del Ministero del Lavoro n. 10 del 2004).

Alla mancata predisposizione di tale atto consegue, inoltre e soprattutto, che le cooperative non possono inquadrare i propri soci con rapporto diverso da quello subordinato, né deliberare nelle materie di cui all’art. 6, lett. d), e) ed f), cioè in ordine all’attribuzione all’assemblea della facoltà di individuare, all’occorrenza, un piano di crisi aziendale e, nelle cooperative di nuova

¹⁴⁴ Cfr., in tal senso, ad es., T. Bari 3 settembre 2002; T. Monza 12 maggio 2003; nonché T. Cuneo 5 gennaio 2002 e T. Roma 23 gennaio 2003, in *Riv. Giur. Lav.*, 2004, n. 2, 388 ss.

¹⁴⁵ Cfr., in particolare, DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001, n. 142)*, in *Foro it.*, V, 2001, 249; MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n.142/2001)*, cit., V; RIVERSO, *I profili processuali della legge n. 142 del 2001*, in MONTUSCHI - TULLINI (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 93.

¹⁴⁶ DE ANGELIS, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, cit., 817; NOGLER, *Il regolamento interno*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 463 ss.

costituzione, un piano di avviamento, al fine di promuovere nuova imprenditorialità: questi aspetti trovano, infatti, la loro “fonte istitutiva” e la relativa disciplina esclusivamente nel regolamento interno.

Ad oggi, diverse società cooperative hanno provveduto ad approvare i regolamenti interni, applicabili ai soci lavoratori ai sensi dell’art. 6, l. n. 142/2001; in alcuni casi si pongono, tuttavia, notevoli problemi di adeguamento del loro contenuto alle incisive modifiche apportate dall’art. 9, l. n. 30/2003, nonché, soprattutto, alle novità introdotte in tema di tipologie contrattuali flessibili dalla riforma del mercato del lavoro del 2003.

Un aspetto che suscita particolare interesse è proprio quello delle tipologie contrattuali che la società cooperativa può instaurare con i soci. E’ stato chiarito che l’individuazione delle modalità di organizzazione della forza lavoro, con la precisa definizione dei tipi di rapporto attivabili con i singoli soci lavoratori, “non riguarda di per sé l’attività della cooperativa, ma semplicemente le modalità con cui la compagine mutualistica intende svolgere l’attività economica prescelta”¹⁴⁷. Di certo, i regolamenti devono individuare tipologie negoziali coerenti con la natura dell’attività che caratterizza l’oggetto sociale della società cooperativa, in considerazione anche della previsione, di cui all’art. 7, comma 1, lett. c), l. n. 142, dell’esercizio della vigilanza, finalizzato alla verifica di questi strumenti e della correttezza dei rapporti instaurati con i soci¹⁴⁸.

Le cooperative, attraverso lo strumento regolamentare, avrebbero l’opportunità di prevedere per una stessa attività astratta posizioni diverse, sia di subordinazione che di autonomia¹⁴⁹. Questo non dovrebbe significare, però, come sostenuto in dottrina e chiarito dalla circolare ministeriale n. 34 del 2002, che il socio “possa avere contemporaneamente un rapporto subordinato e uno

¹⁴⁷ Cfr. SIMONATO, *Il regolamento interno*, cit., 466 ss.

¹⁴⁸ In particolare l’art. 7, comma 1, l. n. 142/2001 delegava il Governo ad emanare entro 6 mesi dall’entrata in vigore della legge uno o più decreti legislativi “per l’ammodernamento e il riordino delle norme in materia di controlli sulle società cooperative”; questa disposizione ha trovato attuazione con il d.lgs. n. 2 agosto 2002, n.220, intitolato “Norme in materia di riordino della vigilanza sugli enti cooperativi”.

¹⁴⁹ Così MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n.142/2001)*, cit., IX.

di collaborazione, cosa che accade, al contrario, di frequente, nel caso degli amministratori che sono anche soci lavoratori di cooperative”¹⁵⁰.

Ci si è chiesti, inoltre, se il socio lavoratore abbia un certo margine di scelta in ordine al tipo contrattuale, laddove le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa possano essere indifferentemente inquadrati in diversi moduli, e se il regolamento interno possa riconoscere questo diritto in capo al socio¹⁵¹. Quale il significato da attribuire all’espressione utilizzata all’art. 1, comma 3, l. n. 142, secondo cui il socio lavoratore “stabilisce” un rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi forma? Quale, in sostanza, lo spazio lasciato alla contrattazione individuale?

L’espressione di cui si serve il legislatore pare indicare la necessità di “un atto volitivo” ulteriore del socio lavoratore, rispetto alla mera adesione al rapporto sociale¹⁵². Il contenuto del regolamento interno dovrebbe corrispondere ad una sorta di proposta contrattuale, potendo il socio aderirvi, stabilendo appunto con la cooperativa l’ulteriore rapporto di lavoro, ovvero rifiutarla, legittimando la società a non occuparlo e, se del caso, escluderlo.

Invero, “lo spazio formale per la contrattazione individuale può ridursi nella sostanza al minimo essenziale dell’adesione alla proposta, o ad una delle proposte, della cooperativa”¹⁵³.

I regolamenti fino ad ora approvati dalle cooperative contengono, in realtà, scarse e imprecise indicazioni quanto alle tipologie attivabili.

¹⁵⁰ Cfr. in dottrina M. DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (legge 3 aprile 2001, n. 142)*, cit., 247; *contra* MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n.142/2001)*, cit., IX. La giurisprudenza, nel caso degli amministratori di società, ha ammesso la cumulabilità nella stessa persona della qualità di lavoratore subordinato ed autonomo solo in via astratta e nel caso in cui non si tratti di amministratore unico, né di azionista unico, né di titolare delle quote di maggioranza, dopo aver accertato la sussistenza del vincolo di subordinazione gerarchica e dello svolgimento da parte dell’interessato di mansioni diverse da quelle proprie della carica ricoperta. Sulla questione, in particolare, del cumulo dei due distinti rapporti, di amministrazione e di lavoro subordinato cfr. MONTUSCHI, *Socio, amministratore di società e rapporto di lavoro subordinato*, in *Dir. economia*, cit., 492 ss.

¹⁵¹ FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, cit., 120.

¹⁵² NOGLER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, cit., 362.

¹⁵³ IBID.

Quelli che sono stati approvati per primi e, quindi, precedentemente all'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro, si limitano a richiamare i rapporti di lavoro "subordinato, nelle varie tipologie possibili, anche formative, compatibili con lo stato di socio, e autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa"; si rende, così, opportuna una maggiore precisione ed un giusto coordinamento con le nuove tipologie disciplinate nel d. lgs. n. 276/2003.

Anche esaminando, però, i regolamenti di più recente approvazione, si può notare come in essi vi sia solo un distratto accenno o, addirittura, a volte non vi sia menzione delle nuove figure contrattuali introdotte nel nostro ordinamento, come ad esempio il lavoro intermittente o quello ripartito; le previsioni regolamentari sono, infatti, alquanto generiche ed evasive.

Salvo alcuni casi, ove è espressamente chiarita l'impossibilità di ricorrere a fattispecie diverse dal tradizionale rapporto di lavoro subordinato, parrebbe comunque potersi ammettere un'ampia facoltà di utilizzo di forme negoziali flessibili, purché naturalmente, come precisato nelle previsioni regolamentari, "compatibili con lo stato di socio".

2.8. *Segue: La certificazione del regolamento e i suoi effetti giuridici.*

Notevole interesse suscita l'estensione, ad opera dell'art. 83 del d.lgs. n. 276/2003, della procedura di certificazione all'atto di deposito del regolamento interno, riguardante la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori.

L'istituto della certificazione, disciplinato dagli artt. 75 e seguenti del decreto e menzionato per la prima volta all'interno del progetto di Statuto dei lavori, fu esteso al rapporto di lavoro del socio di cooperativa già nel testo approntato dalla Commissione Zamagni ma poi abbandonato nella l. 142/2001. Il disegno di legge governativo n. 3512, "sulla revisione della legislazione in materia

cooperativistica, con riferimento alla posizione del socio lavoratore”¹⁵⁴, conteneva, infatti, una delega al governo ad emanare “disposizioni in materia di certificazione del regolamento, nonché dei rapporti di lavoro instaurati dalla cooperativa con i soci lavoratori”. In particolare, il regolamento da sottoporre a certificazione avrebbe dovuto obbligatoriamente contenere la disciplina del tipo di rapporto e delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci¹⁵⁵.

La finalità della certificazione del regolamento interno, come configurata nell’originario disegno di legge, era quella di confermare, attraverso un organo terzo, le scelte relative alle tipologie contrattuali; sicché, era intesa quale meccanismo di prevenzione del contenzioso sull’alternativa lavoro autonomo/subordinato del socio lavoratore. Una soluzione che era stata definita di “grande originalità”, potendo “inaugurare una stagione di flessibilità certificata”; era, infatti, conferita al socio di cooperativa “una funzione sperimentale utile più in generale per approfondire un nuovo modo di concepire le tecniche di regolazione dell’attività lavorativa”¹⁵⁶.

Anche nelle vigenti disposizioni contenute nella riforma del 2003, l’obiettivo, seppur modesto rispetto agli intenti ambiziosi della legge delega n. 30, è, appunto, quello di contribuire alla deflazione ovvero riduzione del contenzioso giudiziario in materia di qualificazione dei diversi tipi contrattuali previsti nel testo di legge: queste almeno sono le finalità dichiarate dal legislatore in apertura dell’art. 75 del decreto¹⁵⁷. “L’effetto principale, od,

¹⁵⁴ Presentato nel corso della XIII legislatura dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro delle finanze e con il Ministro di grazia e giustizia e comunicato alla presidenza il 16 settembre 1998.

¹⁵⁵ Cfr. in particolare l’art. 6 del disegno di legge.

¹⁵⁶ Si veda il commento al disegno di legge citato di BIAGI, *La “flessibilità certificata” del socio di cooperativa*, in *Guida al lav.*, 1998, n. 38, 14 ss.; cfr., inoltre, al riguardo TIRABOSCHI, *La cd. certificazione dei lavori “atipici” e la sua tenuta giudiziaria*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Atti AIDLASS Pesaro – Urbino, maggio 2002, 487.

¹⁵⁷ Cfr. per confronto tra il contenuto della legge delega e il testo del d. lgs. n. 276/2003 TULLINI, *Certificazione dei contratti di lavoro*, in GRAGNOLI – PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, 2004, 822, che sottolinea come “rispetto alla previsione generale contenuta nella legge delega, il decreto delegato ha notevolmente circoscritto il campo di applicazione della procedura certificatoria”.

esclusivo, dell'atto certificatorio" riguarda, dunque, la qualificazione giuridica del contratto di lavoro, "ossia l'attestazione relativa alla natura giuridica e al tipo negoziale prescelto dalle parti"¹⁵⁸.

Attraverso tale procedura le parti dovranno attenersi alla qualificazione certificata, ove non superata da una diversa pronuncia del giudice¹⁵⁹.

Quanto alla certificazione del regolamento interno, come precisato all'art. 83, deve ritenersi che attenga esattamente "al suo contenuto", e, dunque, non solo all'individuazione delle tipologie di rapporto di lavoro che la cooperativa intende instaurare con i soci lavoratori, ma anche alla definizione delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative in relazione all'organizzazione aziendale e ai profili professionali dei soci stessi.

La norma, in verità, fa espresso riferimento all'"atto di deposito del regolamento", ma sembra chiaro che gli effetti e la funzione non siano limitati "al solo essere avvenuto il deposito" né alla conformità del regolamento depositato a quello approvato¹⁶⁰. Oggetto del procedimento non può essere l'atto di deposito, bensì il regolamento in quanto tale; il deposito è, infatti, soltanto l'occasione dalla quale può prendere avvio la certificazione, richiesta contestualmente oppure successivamente alla consegna del regolamento alla Direzione provinciale del lavoro.

¹⁵⁸ *IBID.*

¹⁵⁹ Cfr. per un commento all'istituto della certificazione: DE ANGELIS, *La delega in materia di certificazione dei rapporti di lavoro*, in CARINCI – MISCIONE (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, 2002, 96 ss.; GHERA, *Nuove tipologie contrattuali e certificazione dei rapporti*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2002, n. 8, 527 ss.; NOGLER, *Certificazione dei contratti di lavoro. Altre ipotesi di certificazione*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, cit., 869 ss.; SPEZIALE, *Commento agli artt. 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 del d. lgs. n. 276/2003*, in BELLOCCHI, LUNARDON, SPEZIALE (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro*, Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. CARINCI, IPSOA, 2004, 139 ss.; TULLINI, *Certificazione dei contratti di lavoro*, cit., 819 ss.; PERONE, VALLEBONA (a cura di), *La certificazione dei contratti di lavoro*, cit.; TURSI, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in MAGNANI, VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, 2005, 595 ss.

¹⁶⁰ CATAUDELLA, *La certificazione del regolamento di cooperativa*, in PERONE, VALLEBONA (a cura di), *La certificazione dei contratti di lavoro*, Giappichelli, 2004, 272.

In proposito, è stata avanzata una lettura estensiva della norma in commento (art. 83), che ricomprenderebbe nel suo oggetto anche l'atto costitutivo della società, "qualora esso si occupi della tipologia dei rapporti attuati o che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori": in questa eventualità, si ritiene che anche l'atto costitutivo dovrebbe essere depositato presso la Direzione provinciale del lavoro¹⁶¹. Si potrebbe, però, ammettere questa soluzione, unicamente considerando il regolamento interno quale possibile alternativa all'atto costitutivo, di cui "può" anche costituire parte integrante, ai sensi dell'art. 2521 c.c., come modificato dalla riforma del diritto societario, attuata con il d. lgs. n. 6/2003. Secondo le nuove disposizioni codicistiche i rapporti tra la società e i soci "possono" essere disciplinati da regolamenti che determinino "i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell'attività mutualistica"; la previsione offrirebbe, però, "un'eccessiva discrezionalità alle singole cooperative nel loro operato", potendo, forse, esse astenersi dall'emanarli, lasciando così i soci nell'incertezza sul concreto svolgimento delle attività mutualistiche¹⁶².

E' stato da più parti sottolineato come l'ipotesi *de qua* sia del tutto particolare rispetto a quella prevista dal Capo I del Titolo VIII del d. lgs. n. 276/2003: si tratta, infatti, di certificare, attraverso specifiche commissioni di certificazione, un atto unilaterale (anche se approvato dall'assemblea dei soci) che precede il contratto di lavoro "ulteriore", mentre la qualificazione riguarda più propriamente un atto bilaterale, cioè il contratto di lavoro stipulato tra il socio e la cooperativa¹⁶³.

¹⁶¹ Cfr. al riguardo GRAGNOLI, *sub art. 83. Altre ipotesi di certificazione*, in GRAGNOLI - PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, cit., 870.

¹⁶² Cfr. sul punto le perplessità manifestate da PAOLUCCI, *La mutualità dopo la riforma*, in *Le Società*, 2003, 402; si vedano, in proposito, le considerazioni di DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 87 ss.

¹⁶³ Così NOGLER, *Il nuovo istituto della "certificazione" dei contratti di lavoro*, in *MGL*, 2003, 123. Dubbi sull'efficacia dell'istituto di ridurre il contenzioso giudiziario sono sollevati da DE ANGELIS, *Spunti in tema di lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003, n. 30*, in *Foro it.*, 2003, V, 164; cfr., in tal senso, anche PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, cit., 147, che precisa che "la certificazione rimane, nel caso delle cooperative, un atto completamente interno, come

Dunque, in questo caso, non sarebbe perseguibile l'obiettivo di ridurre il "contenzioso qualificatorio"?

Secondo un settore della dottrina, relativamente alla predisposizione del regolamento interno l'organo certificatorio potrebbe unicamente svolgere una funzione di assistenza alla cooperativa (ad esempio riguardo alle questioni giuridiche previdenziali)¹⁶⁴.

Una risposta in senso positivo sull'effettiva utilità dell'istituto è, invece, stata rinvenuta, sottolineando che la fondatezza della scelta della tipologia dei rapporti, operata dall'assemblea con il regolamento, potrebbe essere sindacata rispetto ad altre clausole regolamentari, come ad esempio, quelle che disciplinano l'organizzazione del lavoro dei soci, ed, in particolare quelle che afferiscono alle "modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci"¹⁶⁵. Ciò accadrebbe, ad esempio, ove il regolamento ammettesse la possibilità di ricorrere alternativamente al lavoro autonomo ovvero al lavoro subordinato, dettando modalità di svolgimento dell'attività lavorativa di fatto riconducibili all'area della subordinazione: la Commissione di certificazione dovrebbe, nell'ipotesi considerata, "indicare l'incongruità della duplice tipologia contemplata per un rapporto che, in realtà, reca con sé i connotati esclusivi della dipendenza"¹⁶⁶. In relazione ai vincoli ancora da instaurare l'assemblea potrà essere chiamata dagli amministratori a rivedere il regolamento, eliminando l'incertezza qualificatoria e prevedendo diverse modalità di svolgimento dell'attività a seconda delle diverse qualificazioni.

Da altra parte è stato sostenuto che l'efficacia della certificazione del regolamento si riverbera necessariamente sui contratti di lavoro posti in essere dalla cooperativa con i propri soci, conformemente a quanto stabilito nel regolamento interno: in tal caso, parrebbe essere solo questa la forma di certificazione possibile circa la qualificazione dei rapporti di lavoro tra soci e

il documento cui è abbinata, producendo il limitato effetto di costituire una certazione sulla sua coerenza complessiva".

¹⁶⁴ IBID.

¹⁶⁵ DONDI, *Sull'istituto della certificazione nel d. lgs. n. 276 del 2003*, in *Dir. Lav.* 2004, 1085.

¹⁶⁶ DONDI, *Sull'istituto della certificazione nel d. lgs. n. 276 del 2003*, cit., 1086.

cooperativa, mentre non opererebbe l'istituto della certificazione, come regolato dalle norme del decreto¹⁶⁷.

In verità, si è precisato come il significato che assume il concetto della certificazione negli articoli 75 e seguenti del d. lgs. n. 276/2003, è molto diverso rispetto a quello che si ricava dall'art. 83 dello stesso decreto: in quest'ultima ipotesi, infatti, la Commissione non qualifica il regolamento, bensì “si interroga sulla legittimità delle prescrizioni inerenti alla possibile articolazione dei contratti da stipulare con i soci lavoratori e, in particolare, sulla legittimità di eventuali negozi di lavoro autonomo”¹⁶⁸.

Differente è, inoltre, la procedura in esame rispetto a quella generale che concerne i contratti di lavoro, quanto, soprattutto, agli organi deputati alla certificazione: l'art. 83, comma 2, d. lgs. n. 276/2003 individua, infatti, solo le Direzioni provinciali del lavoro e le province quali sedi delle “specifiche” commissioni, che devono essere presiedute da un presidente indicato dalla provincia e costituite, in maniera paritetica, da rappresentanti delle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. Al riguardo sono state avanzate rilevanti questioni di legittimità costituzionale, posto che la legge delega n. 30, all'art. 5, comma 1, lett. b), aveva fatto riferimento a tre possibili sedi di certificazione, contemplando anche gli enti bilaterali e le università pubbliche e private, come del resto previsto dalla normativa generale in materia di certificazione (art. 76, comma 1, d. lgs. n. 276/2003). Potrebbe, allora, discutersi, secondo alcuni, della compatibilità di tutto ciò con la legge n. 30: il legislatore delegante non ha, infatti, disposto in proposito alcunché di specifico, “cosicché rimarrebbe opinabile aver utilizzato

¹⁶⁷ TREMOLADA, *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 98.; cfr., inoltre, CATAUDELLA, *La certificazione del regolamento di cooperativa*, cit., 273, secondo cui tale certificazione comporta “gli stessi effetti della certificazione dei contratti di lavoro con riguardo ai contratti conclusi dalla cooperativa con i soci lavoratori, facendo mero richiamo ad uno dei modelli che nel regolamento sono descritti”.

¹⁶⁸ Così GRAGNOLI, *sub art. 83. Altre ipotesi di certificazione*, in GRAGNOLI - PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, cit., 871 ss.

il criterio onnicomprensivo per la certificazione dei contratti di lavoro e quello selettivo per quella dei regolamenti”¹⁶⁹. La norma (art. 83, comma 2) sarebbe, dunque, in contrasto con l’art. 76 della Costituzione.

In ogni caso, tale facoltà concessa alla cooperativa di ottenere, mediante questa speciale procedura, la certificazione del contenuto del regolamento interno, tende ad “irrobustire” l’efficacia, anche derogatoria rispetto alla contrattazione collettiva (*ex art. 6, comma 2*), delle previsioni regolamentari¹⁷⁰.

Problematico è, però, il profilo dell’efficacia dell’atto di certificazione del regolamento, generalmente negata nei confronti dei terzi, considerate le ricordate peculiarità, con conseguente mancata applicazione all’ipotesi *de qua* della norma generale di cui all’art. 79 del d. lgs. n. 276/2003¹⁷¹. Diversamente, non è stato, tuttavia, escluso che si possa verificare un “effetto di certazione del rapporto di lavoro, non soltanto nei confronti delle parti, ma anche nei confronti di eventuali terzi (ad esempio gli enti previdenziali)”, che potrebbero avere interesse ad un diverso accertamento della qualificazione del rapporto di lavoro instaurato tra socio lavoratore e cooperativa¹⁷².

¹⁶⁹ DONDI, *Sull’istituto della certificazione nel d. lgs. n. 276/2003*, cit., 1087; *contra* SPEZIALE, *La certificazione relativa al regolamento delle cooperative*, in Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. CARINCI, cit., 239, il quale precisa che “l’attribuzione del potere di certificazione soltanto ad alcuni specifici organi...non contrasta con la legge delega, sia perché l’art. 5, comma 1, lett. b), lasciava alla normativa di attuazione questa possibilità, sia perché le commissioni rientrano tra le strutture pubbliche previste dalla disposizione indicata”.

¹⁷⁰ TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *DRI*, 2005, n. 3, 716.

¹⁷¹ Cfr. GRAGNOLI, *sub art. 83. Altre ipotesi di certificazione*, cit., 872, il quale nega che possa trovare applicazione l’art. 79, d. lgs. n. 276, non comportando il provvedimento alcun effetto nei confronti di terzi, né a favore della società cooperativa.

¹⁷² Così FERLUGA, *La certificazione nel rapporto di lavoro dei soci di cooperativa tra regolamento ed effettività*, in *Giust. Civ.*, 2004, 205.

Capitolo III**LE FONTI DI DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO DEL
SOCIO: QUALI TUTELE?**

SOMMARIO: 3.1. La legge e “qualsiasi altra fonte” atta a regolare la materia (*ex art. 1, comma 3, l. n. 142/2001*); 3.2. La contrattazione collettiva: quale presente e quale futuro? Le tutele sindacali estensibili al socio lavoratore; 3.3. Il ruolo del regolamento interno ai sensi dell’art. 6, l. n. 142/2001; 3.4. *Segue*: La riduzione dell’ambito di inderogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno; 3.5. Regolamenti interni e statuti societari; 3.6. L’esatta individuazione del trattamento economico minimo; 3.7. *Segue*: La disciplina del ristorno e le norme che espongono il socio al rischio d’impresa.

Capitolo III

LE FONTI DI DISCIPLINA DEL CONTRATTO DI LAVORO DEL SOCIO: QUALI TUTELE?

3.1. La legge e “qualsiasi altra fonte” atta a regolare la materia (ex art. 1, comma 3, l. n. 142/2001).

Particolare rilievo assume l'individuazione delle fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro del socio di cooperativa, nonché soprattutto il legame esistente tra le stesse: il legislatore pare, infatti, stabilire una certa gerarchia in ordine agli effetti che derivano dall'instaurazione del rapporto sociale e di lavoro “in qualsiasi forma”.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3, della l. n. 142, si distingue, anzitutto, tra gli “effetti di natura fiscale e previdenziale”, che operano direttamente e in via immediata, e “tutti gli altri effetti giuridici”, tra i quali “trovano primaria applicazione” gli “effetti giuridici previsti dalla presente legge”, e solo “subordinatamente ad una verifica della loro compatibilità con la posizione del socio lavoratore”, anche quelli previsti “da altre leggi o da qualsiasi altra fonte”.

E', in primo luogo, chiarito che la legge speciale, cioè la l. n. 142/2001, prevale su quella generale; ciò vale, come sostenuto, anche con riguardo agli effetti di natura previdenziale estensibili al rapporto di lavoro del socio, che sono *in primis* quelli disciplinati dall'art. 4 della l. n. 142, e solo in un secondo momento quelli relativi alla generalità dei rapporti di lavoro subordinato¹.

¹ Così MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 26 ss.

Dunque, l'instaurazione con il socio di un rapporto di lavoro subordinato non è elemento sufficiente per l'applicazione delle regole e tutele proprie di questo rapporto, prevalendo la disciplina speciale contenuta nella legge di riforma della materia cooperativistica².

Quanto alle "altre leggi", è richiamato il criterio della compatibilità con il peculiare *status* di socio, che rappresenta la "chiave di lettura" del complessivo sistema di tutele da apprestare nei confronti della figura del socio lavoratore.

La legge n. 142/2001 ha, così, previsto "una base normativa comune" per tutti i rapporti di lavoro conclusi dal socio di cooperativa, ipotizzando una "un'applicazione modulata e differenziata delle altre discipline sostanziali relative al tipo contrattuale prescelto, purché ne risulti la compatibilità con la posizione del socio lavoratore"³; pertanto, gli effetti giuridici previsti dalle leggi, nonché da qualsiasi altra fonte, potranno prodursi solo in quanto compatibili.

Tra le "altre leggi" coinvolte nel sistema delle fonti di disciplina del rapporto di lavoro del socio di cooperativa, potrebbe, senz'altro, essere ricompresa la legge di riforma del mercato del lavoro (d.lgs. n. 276/2003), laddove il socio abbia instaurato con la società una delle tipologie contrattuali ivi regolate, che gli consentano di perseguire il raggiungimento degli scopi sociali.

L'attenzione deve, inoltre, essere rivolta ai rapporti tra la legge e "qualsiasi altra fonte", atta a regolare la materia; v'è da chiedersi, in particolare, a quali "altre fonti" il legislatore abbia inteso riferirsi. L'espressione utilizzata è, infatti, alquanto generica, forse volutamente, nonché ripetitiva: l'intenzione pare quella di volersi riferire a indeterminate fonti regolatrici di indeterminati (appunto "in qualsiasi forma") ulteriori rapporti di lavoro che il socio può instaurare con la cooperativa.

Non sembrano esserci dubbi nell'includere tra le fonti di regolamentazione del rapporto di lavoro del socio il regolamento interno, le cui previsioni per

² IBID.

³ MONTUSCHI, *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 6.

espesso disposto normativo “devono definire l’organizzazione del lavoro dei soci”.

Il regolamento interno dovrà, poi, necessariamente contenere il richiamo ad altre fonti, quali i contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, nonché le normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato (art. 6, comma 1, lett. a) e c): richiamo che è stato considerato meramente “ricognitorio” e non preclusivo della ricerca di eventuali fonti, ulteriori o diverse, né vincolante nell’individuazione della disciplina applicabile⁴.

Per la verità, non è mancato chi ha negato la possibilità di considerare i contratti collettivi come fonti volte a disciplinare la materia *de qua*, sia “per l’opinabilità della ricomprensione di questi nella categoria”, sia per esservi nella l. n. 142 altre norme (l’art. 6, comma 2) “dedicate all’applicazione del trattamento normativo contenuto nei contratti collettivi stessi”⁵. Tale tesi è però opinabile: deve ritenersi, infatti, che la contrattazione collettiva mantenga, anche in questo contesto, un ruolo determinante.

Quale, allora, il rapporto tra la legge e “qualsiasi altra fonte”?

La formulazione utilizzata nel citato articolo 1, comma 3, sembrerebbe porle sullo stesso piano: la legge ed ogni altra fonte concorrerebbero, pertanto, “paritariamente” nella disciplina del rapporto di lavoro del socio di cooperativa⁶.

Secondo una diversa soluzione, il riferimento alle altre fonti, quanto al giudizio di compatibilità con la posizione di socio lavoratore, non può, al contrario, “modificare il rapporto di gerarchia tra di esse ed alterare un principio cardine del diritto del lavoro, quale quello dell’inderogabilità relativa delle norme di legge e di contratto o accordo collettivo, in mancanza

⁴ Così M. DE LUCA, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro it.*, 2001, cit., 247 ss.

⁵ Cfr. BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, cit., 381.

⁶ MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, cit., 28, il quale precisa, però, che “una siffatta conclusione implica conseguenze tali che in mancanza di un’espressa indicazione del legislatore non sembra possano essere ammesse”.

di una espressa e chiara disposizione in tal senso”⁷. Ci si riferisce essenzialmente al problema della derogabilità dei trattamenti contrattuali da parte del regolamento interno, a seguito dell’incisivo intervento legislativo attuato nel 2003.

Di certo, i regolamenti interni e i contratti collettivi devono considerarsi fonti subalterne rispetto alla legge, speciale o generale che sia: dunque, fonti di secondo grado, volte ad integrarne e specificarne il contenuto. Più problematico è, invece, stabilire la gerarchia esistente tra di loro, posto che le modifiche apportate all’art. 6, comma 2, l. n. 142 lascerebbero intravedere un’ampia facoltà di deroga delle previsioni contrattuali da parte del regolamento interno.

In questo complicato intreccio si inserisce, inoltre, un’altra fonte, lo statuto societario, al quale è affidato il ruolo di “contenere le norme relative al funzionamento della società”, e che si considera parte integrante dell’atto costitutivo, volto a stabilire “le regole per lo svolgimento dell’attività mutualistica” (art. 2521 c.c.). Non è affatto chiaro, però, se si possa ancora distinguere tra il contenuto necessario dello statuto da un lato e quello del regolamento interno dall’altro, avendo la norma citata creato non pochi problemi interpretativi in proposito. Sullo specifico punto sarà opportuno ritornare al paragrafo 3.5.

Ad arricchire e complicare il quadro fin qui delineato ha contribuito, infine, la riforma della disciplina delle società cooperative, inclusa nel d. lgs. n. 6/2003, che è intervenuta in modo molto incisivo nel senso della rivalutazione della mutualità e che, insieme alle complessive modifiche introdotte con l’art. 9, l. n. 30/2003, tende a formare un quadro normativo “assai più coerente rispetto a quello originariamente configurato dalla l. n. 142 del 2001”⁸.

⁷ Così ZOLI, *Gli effetti della qualificazione del rapporto di lavoro*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 379.

⁸ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 66.

3.2. La contrattazione collettiva: quale presente e quale futuro? Le tutele sindacali estensibili al socio lavoratore.

La cd. “controriforma” della materia cooperativistica, attuata con l’art. 9, l. n. 30/2003, ha inciso profondamente anche sull’aspetto delle tutele da garantire al socio lavoratore, creando una “tendenziale limitazione dei diritti individuali e collettivi”⁹.

L’art. 2, della legge n. 142/2001, come modificato nel 2003, ha, infatti, stabilito che per i soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato l’esercizio dei diritti di cui al titolo III, l. 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.

Anche per l’applicazione del titolo III dello Statuto, così come ai sensi dell’art. 1, comma 3, l. 142/2001, per la complessiva normativa del lavoro subordinato, è stata, dunque, introdotta la regola-filtro della compatibilità, rimessa, quanto alla sua determinazione, alla contrattazione collettiva.

A differenza della norma previgente che, estendendo automaticamente l’intero Statuto dei lavoratori a tutti i soci con rapporto di lavoro subordinato, sembrava rimuovere ogni dubbio circa l’esistenza di un duplice centro di interessi, opera, in seguito al recente intervento legislativo, un non chiaro limite di compatibilità. Sicché pare essersi realizzato “un mutamento di prospettiva” anche in tema di diritti sindacali, definito “opinabile” e “non proprio felice”¹⁰.

Occorre, soprattutto, chiedersi se la verifica di compatibilità abbia ad oggetto il Titolo III nel suo complesso, con la possibilità che sia escluso per intero, decidendo quindi sull’*an* dei diritti sindacali, oppure se si riferisca solo a determinati diritti.

⁹ RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Diritti, Lavori, Mercati*, 2003, n. 2.

¹⁰ MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, in *Foro it.*, 2003, V, 138.

Notevoli sono, inoltre, i dubbi interpretativi conseguenti alla mancanza di accordi collettivi. Secondo un settore della dottrina, infatti, in mancanza di detti specifici accordi collettivi nazionali, ai soci lavoratori non sarebbe, addirittura, concesso l'esercizio dei diritti previsti nel titolo III St. lav.; l'ampiezza della formula utilizzata farebbe intravedere "l'intenzione del legislatore di rimettere alle organizzazioni sindacali la funzione di diminuire le tutele in ragione della speciale natura del rapporto di lavoro, non solo sotto il profilo del *quomodo*, ma anche dell'*an*"¹¹.

Da altra parte si è, invece, chiarito che "all'autonomia collettiva non sembra affidata una sorta di potestà legislativa delegata, cioè il compito di dare attuazione alla norma legale, bensì quello di integrarla"¹². La disposizione, da questo punto di vista, non avrebbe "valore programmatico" e la sua applicazione non sarebbe subordinata alla stipulazione di contratti collettivi. Nonostante "l'ambiguità" della norma, dovrebbe, così, ammettersi "l'estensione diretta e completa" ai soci di cooperative con contratto di lavoro subordinato del menzionato titolo III, considerato che "non sembra *a priori* emergere alcuna incompatibilità dello stesso con le peculiarità del sistema cooperativo"¹³; alla contrattazione collettiva sarebbe, però, "rimessa la facoltà di fornire una lettura diversa di tale valutazione di compatibilità", che può abbracciare "non solo il *quomodo*, ma in qualche misura anche l'*an* dei diritti sindacali *de quibus*"¹⁴. Tale tesi è stata avallata, sostenendosi che "la paralisi totale dei diritti sindacali, cui una diversa interpretazione potrebbe condurre", farebbe insorgere "seri dubbi di costituzionalità, in riferimento agli artt. 39 e 3 Cost., che le esigenze di specificità della

¹¹ TARTAGLIONE, *Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Guida al lav.*, 2003, 72 ss.; nonché MELIADÒ, *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, cit., 138 e RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Dir., Lav., Merc.*, cit., 343.

¹² ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, cit., 295 ss.

¹³ IBID.

¹⁴ ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 296.

disciplina del lavoro cooperativo sarebbero forse insufficienti a risolvere negativamente”¹⁵.

E' noto che l'incertezza relativa all'estensione delle garanzie e dei diritti, anche di natura sindacale, al socio lavoratore di un'impresa cooperativa caratterizzata dallo scopo mutualistico, *ex art. 45 Cost.*, dipende dalle difficoltà di inquadramento giuridico dei rapporti di lavoro che si svolgono al suo interno. L'interrogativo che, anche in passato, si è posto è se siano configurabili, nei rapporti intercorrenti fra soci lavoratori e cooperative, garanzie normative di natura sindacale, dovendosi intendere il rapporto fra la società e il singolo socio in termini di potenziale conflittualità.

L'assenza di conflitto di interessi nel rapporto tra la società e i soci ha costituito, negli orientamenti giurisprudenziali prevalenti, “la premessa autosufficiente per negare a questi ultimi la titolarità dei diritti sindacali”¹⁶; lo scopo mutualistico impedirebbe, infatti, il conflitto e non legittimerebbe l'emergere di soggetti rappresentativi dell'interesse dei soci di lavoro in opposizione a quelli di cui è portatrice la società cooperativa.

Com'è stato precisato, tuttavia, lo stesso dettato costituzionale sottolinea la funzione sociale che deve ispirare la cooperazione “ed impone al legislatore e all'interprete una conveniente ed efficace tutela del lavoratore, il cui *status* non può essere solo quello di socio”¹⁷.

E' da rilevare, poi, che nella prassi si è assistito alla nascita di forme di organizzazione sindacale comprensive di lavoratori soci e non: da tempo in cooperativa si è affermata “solidalmente una presenza sindacale che ha provveduto a rimuovere l'equivoco dell'inconciliabilità tra scopo mutualistico e forma conflittuale”¹⁸. Ciò ha trovato però forte resistenza nel movimento cooperativo: il rifiuto di accordare legittimazione al sindacato

¹⁵ DE ANGELIS, *Spunti in tema di lavoro cooperativo dopo la l.14 febbraio 2003, n. 30*, in *Foro it.*, 2003, 161 ss.

¹⁶ MELIADÒ, *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 50 ss.

¹⁷ Così BIAGI, *Cooperative di produzione e lavoro e Statuto dei lavoratori*, in *Giur. comm.*, 1975, 475, secondo il quale “una visione del fenomeno cooperativo in chiave meramente societaria è contraria al principio ispiratore del dettato costituzionale”.

¹⁸ BIAGI, *Mutualità e conflitto in cooperativa fra contrattazione collettiva autonoma e dinamica sindacale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1984, 598 ss.

era giustificato dal fatto che “il lavoratore, quale iscritto a tale organizzazione, si sarebbe posto in un insanabile conflitto con sé stesso nella sua qualità di socio”.¹⁹ Si tratta, in sostanza, dell’“antitesi”, com’è stata definita, tra “democrazia societaria” e “democrazia sindacale”.

Con la novella del 2003 se viene confermata l’applicabilità dei primi due titoli dello Statuto dei lavoratori, pare sia negata, al contrario, l’estensione immediata e diretta ai soci lavoratori della legislazione a tutela dell’esercizio dei diritti sindacali.

In passato, anche la problematica della compatibilità dell’art. 28 St. lav., sulla condotta antisindacale della società cooperativa, con la posizione del socio lavoratore, ha suscitato un vivace dibattito sia in dottrina che in giurisprudenza²⁰.

Fino all’emanazione della l. n. 142/2001, sulla questione si sono confrontate diverse e contrastanti interpretazioni. Mentre, infatti, da un lato si è ritenuta ammissibile la procedura di repressione della condotta antisindacale anche nei confronti di una cooperativa, intendendosi il rapporto fra la società e il socio in termini di potenziale conflittualità²¹, dall’altro non si è considerato utilizzabile lo speciale procedimento *de quo*, posto che la prestazione lavorativa dei soci è riconducibile al solo rapporto societario e

¹⁹ IBID.

²⁰ Cfr., in dottrina, BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, cit., 386, per il quale l’applicazione *ex art. 2, l. n. 142*, “sia pure in forme diverse e che possono essere rese compatibili per accordo collettivo con la qualità di socio lavoratore, delle norme in tema di libertà e attività sindacale, comporta la legittimazione passiva della cooperativa nei procedimenti *ex art. 28 St. lav.*, chiudendo un’altra questione assai discussa nella giurisprudenza precedente”.

²¹ A. Milano 30 marzo 2001, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, II, 724; P. Milano 11 febbraio 1999, in *D&L*, 1999, 292; P. Milano 3 aprile 1997, in *Riv. it. dir. lav.*, 1998, II, 70 ss.; P. Caltagirone 25 marzo 1995, in *D&L*, 1995, 604, ove si precisa che “le norme poste a tutela della libertà sindacale trovano applicazione anche per i soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, data la duplice causa negoziale che qualifica il rapporto fra la cooperativa e il socio”. Più di recente cfr. Cass. 27 agosto 2002, n. 12584, in *Riv. it. dir. lav.*, 2003, II, 482 ss., ove si precisa che “l’utilizzazione da parte delle organizzazioni sindacali dello strumento dell’art. 28 St. lav. nei confronti di una cooperativa è consentita solo allorché questa instauri con i propri soci anche dei rapporti di lavoro subordinato”.

non invece ad un rapporto di lavoro subordinato²²; non si potrebbe agire ai sensi dell'art. 28 St. lav., nei confronti di una cooperativa di produzione e lavoro, "in quanto la citata norma indica unicamente nel datore di lavoro il soggetto legittimato passivo e tale non è sicuramente la cooperativa nei rapporti con i propri soci"²³.

Non si è mancato, inoltre, di sottolineare che l'uso di questa procedura deve, in ogni caso, essere valutato "con circospezione", in particolare "per evitare che si configuri come antisindacale un contrasto che, trovando la sua origine nella contrapposizione fra gli organi sociali, non può che trovare soluzione negli strumenti che appresta il diritto societario"²⁴.

A seguito di questa cd. "controriforma", consistente nell'attrazione del rapporto di lavoro del socio in quello associativo, non meno rilevante è il ruolo (residuo ovvero ancora dominante?), che la contrattazione collettiva viene ad assumere.

Emergono, nuovamente, i dubbi e le difficoltà del passato ad ammettere una regolamentazione del rapporto tra socio e cooperativa attraverso lo strumento del contratto collettivo, posto che le parti negoziali sono composte da soggetti legati tra loro anche e, soprattutto, da un vincolo sociale²⁵. E', pertanto, opportuno valutare il futuro stesso della contrattazione collettiva, a fronte della incerta conciliabilità tra il rinnovato spirito mutualistico delle società cooperative e le dinamiche sindacali, che si giustificano in un contesto di mutualità "spuria".

²² Così Cass. 18 luglio 2001, n. 9722, in *Riv. Giur. Lav.*, 2002, 603 e in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, 969, che ha affermato come "la tutela prevista dall'art. 28 St. lav. non può essere estesa alla difesa della libertà e dell'attività sindacale di organismi sindacali che proteggono gli interessi collettivi dei soci di cooperative di lavoro, a tale estensione ostando la *ratio* dello Statuto dei lavoratori che direttamene si occupa solo dei prestatori d'opera subordinati".

²³ Così P. Milano 22 aprile 1997, in *Or. Giur. Lav.*, 1998, 645 ss.

²⁴ MELIADÒ, *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2001, I, 55 ss.

²⁵ In merito alla problematica del ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito delle cooperative di produzione e lavoro cfr. ROMAGNOLI, *Le cooperative di produzione e lavoro nel sistema della contrattazione collettiva*, in *Cooperazione ravennate*, 1971, 65 ss.; nonché BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Angeli, 1983, 323 ss.

Lo sviluppo e il consolidamento di un sistema di relazioni industriali nell'area della cooperazione, ove soci e non soci sono equiparati e i cui interessi sono rappresentati alle medesime condizioni, è più accentuato, di certo, nelle imprese cooperative di ampie dimensioni, caratterizzate appunto da una mutualità "spuria". In questo contesto si rinvergono i caratteri che avvicinano la posizione dei soci lavoratori a quella dei normali dipendenti: "le modalità di esecuzione del lavoro tendono a sfumare le differenze tra queste due categorie di prestatori d'opera con effetti immediatamente visibili sul trattamento economico e normativo", e diventa difficile poter parlare di mutualità "laddove la cooperazione non è effettivamente genuina"²⁶.

E' stata sottolineata, in proposito, l'esigenza di un bilanciamento tra interessi costituzionalmente protetti, quali la tutela del lavoro, da un lato, e la promozione e il sostegno della cooperazione, dall'altro, ovvero di un giusto temperamento "fra libertà sindacale e riconoscimento della funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità (art. 45 Cost.)"²⁷.

Ci si è chiesti, invero, fino a che punto il rapporto di lavoro può essere finalizzato al perseguimento degli scopi sociali, senza che ne risulti violata o limitata la tutela costituzionale del lavoro. Non sarebbe, poi, rispettato il principio di parità di trattamento, dato che il rapporto di lavoro del socio lavoratore sarebbe privato di quei diritti che, invece, competono a tutti gli altri lavoratori subordinati²⁸.

Da altro punto di vista, si è posto l'accento sul fatto che con il rapporto di lavoro "ulteriore" il socio contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali, mettendo a disposizione le proprie capacità professionali, e ove sorga un conflitto sarà comunque diverso da quello che si può instaurare con il "normale" lavoratore subordinato nell'impresa lucrativa: rispetto al

²⁶ In tal senso FIORAI, *Il "nuovo" lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia* in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Ind.*, 2002, n. 94, 194 ss.

²⁷ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 81.

²⁸ Cfr. CESTER, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, in MONTUSCHI - TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 11 ss.

lavoratore dipendente di quest'ultima, il socio ha già, infatti, occasioni e strumenti di tutela derivanti dal rapporto associativo²⁹.

Sicché il vincolo ulteriore, con cui si realizza lo scambio mutualistico, non rappresenta la “fonte automatica di un conflitto tra socio e cooperativa, di cui il conferimento dei diritti sindacali tutti sia il necessario corollario”³⁰.

Ci si può, allora, chiedere se, a fronte delle recenti novità legislative, le peculiarità della posizione del socio lavoratore consentano l'esclusione, mediante la contrattazione collettiva, della titolarità dei diritti di cui al Titolo III dello Statuto dei lavoratori?

Com'è stato chiarito, le prerogative e i diritti di partecipazione individuale alla gestione dell'impresa, riconosciuti ai singoli soci dall'art. 1, comma 2, l. 142, non parrebbero giustificare una deroga radicale delle tutele sindacali, non emergendo “*a priori* alcuna incompatibilità con il sistema cooperativo”³¹.

La risposta negativa sarebbe supportata anche dalla considerazione che, come è stato specificato nella circolare ministeriale del marzo 2004, le associazioni sindacali chiamate ad esprimere il giudizio di compatibilità sono quelle nazionali, attraverso una valutazione fatta a livello generale e non sulla specifica situazione di una società cooperativa.

²⁹ Cfr. DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, 81.

³⁰ IBID.

³¹ ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 294.

3.3. Il ruolo del regolamento interno ai sensi dell'art. 6, l. n. 142/2001.

Il regolamento interno è stato definito “lo strumento per la partecipazione dei soci lavoratori alla gestione del rapporto mutualistico”³². Tra le fonti atte a regolare la materia cooperativistica con particolare riguardo alla posizione del socio lavoratore, al regolamento interno è riconosciuto il compito di “definire l'organizzazione del lavoro dei soci” (art. 1, comma 1, l. n. 142/2001).

Per la verità, non si tratta di una assoluta novità: le cooperative di produzione e lavoro, infatti, già in passato erano spesso caratterizzate da un regolamento interno volto a disciplinare le prestazioni lavorative dei soci erogate nell'ambito del rapporto associativo. Lo stesso legislatore, all'art. 14 della legge Basevi (d.lgs. c.p.S. n. 1577/1947), aveva stabilito che, ai fini dell'iscrizione nel registro prefettizio occorresse allegare copia dei regolamenti interni per l'applicazione dell'atto costitutivo³³.

La novità risiede, piuttosto, nella “finalizzazione dello stesso a fungere da strumento mutualistico”³⁴; la sua funzione è precisamente quella di consentire ai soci il perseguimento dell'oggetto sociale attraverso una dettagliata disciplina dell'ulteriore rapporto di scambio, collegato a quello associativo e strumentale alla realizzazione del fine mutualistico.

Quanto al contenuto, indicato all'art. 6, l. n. 142/2001, almeno tre sono i profili coinvolti dal regolamento interno: l'attribuzione all'assemblea della competenza circa la l'approvazione dello stesso; l'affidamento ad esso del compito di disciplinare l'organizzazione del lavoro dei soci; l'obbligo di prevedere le modalità con le quali esercitare la facoltà di deliberare “all'occorrenza” un piano di crisi aziendale, al fine di salvaguardare i livelli

³² Così ROSSI, *Il regolamento interno*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione*, cit., 49.

³³ La norma è stata abrogata dal d.lgs. n. 2 agosto 2002, n. 65, intitolato “Norme in materia di riordino della vigilanza sugli enti cooperativi”.

³⁴ Così D. GAROFALO, *Regolamento e vigilanza*, in D. GAROFALO - M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 118 ss., che definisce il regolamento come “un'occasione per rendere ancora più stringente ed originale il rapporto fra soci e cooperativa”.

occupazionali³⁵. Il regolamento interno tocca, dunque, aspetti essenziali “non solo della disciplina societaria e lavoristica, ma anche della cd. crisi d’impresa”³⁶.

Uno strumento emanato dall’assemblea dei soci e, dunque, frutto di un accordo delle parti del contratto sociale ma dal contenuto imposto, almeno nelle sue linee essenziali, dal legislatore.

Quid iuris in relazione all’efficacia del regolamento?

Occorre, anzitutto, richiamare, quanto stabilito all’art. 2377 c.c., e cioè che le deliberazioni dell’assemblea, prese in conformità della legge e dell’atto costitutivo, vincolano tutti i soci, ancorché non intervenuti o dissenzienti. Sicché anche la delibera di approvazione del regolamento interno, se conforme alla legge n. 142 del 2001, all’atto costitutivo e allo statuto, vincola tutti i soci. Tra l’altro, qualora questi ultimi si rendano responsabili di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dal regolamento interno, ai sensi della nuova formulazione dell’art. 2533, comma 1, n. 2, sono passibili di esclusione.

Se queste considerazioni attengono propriamente al legame fra la cooperativa ed il socio lavoratore in quanto socio, e, dunque, si riferiscono al rapporto associativo, v’è da chiedersi quali siano gli effetti del regolamento interno e delle sue disposizioni sul contratto di lavoro; più esattamente quale sia la sorte del contratto di lavoro concluso in violazione delle prescrizioni di regolamento.

Sul punto sono state avanzate differenti soluzioni. Se, ad esempio, venisse instaurato un rapporto di lavoro in contrasto con le previsioni di regolamento, è stato precisato come la fattispecie unitaria, costituita dalla duplicità di rapporti (associativo e di lavoro), non può dirsi venuta ad

³⁵ CAVAZZUTI, *Il socio lavoratore fra disciplina speciale e codice civile*, in *Giur. Comm.*, 2004, 230 ss.

³⁶ IBID.

esistenza: “ciò comporta che il socio, pur rimanendo tale, non potrà definirsi socio lavoratore”³⁷.

Secondo una diversa tesi, ove gli amministratori instaurino con i soci rapporti di lavoro non previsti dal regolamento, tali rapporti dovrebbero considerarsi validi ed efficaci, a meno che venga provata l'intenzione di agire a danno della società; si verificherebbe, comunque, un'evidente violazione della volontà assembleare, con ripercussioni sia nei confronti degli amministratori, i quali eventualmente saranno tenuti a rispondere *ex* artt. 2392 e 2393 c.c., sia nei confronti del socio che ha prestato il proprio consenso, e che, quindi, potrebbe essere sottoposto ad un procedimento di esclusione³⁸. L'esclusione del socio determinerebbe, poi, automaticamente il venir meno anche del collegato rapporto lavorativo (art. 5, comma 2, l. n. 142/2001).³⁹

3.4. Segue: La riduzione dell'ambito di inderogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno.

Le modifiche apportate dalla legge delega n. 30 incidono in maniera rilevante sul contenuto del regolamento nonché sul rapporto con le fonti di disciplina del contratto di lavoro.

L'art. 9, lett. f), ha novellato, in particolare, l'art. 6, comma 2, l. n. 142/2001, precludendo al regolamento interno la possibilità di contenere disposizioni derogatorie *in peius* rispetto “al solo trattamento economico minimo”, di cui all'art. 3, comma 1, della stessa legge e non più “ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro”, previsti dai contratti collettivi nazionali. Il legislatore è, dunque, intervenuto sul principio della inderogabilità del trattamento minimo, “ridimensionando il trattamento inderogabile ed ampliando le ipotesi di deroga consentite al regolamento,

³⁷ Cfr. sul tema SIMONATO, *Il regolamento interno*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 467 ss., che riporta le diverse ipotesi interpretative.

³⁸ SIMONATO, *Il regolamento interno*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 468 ss.

³⁹ *IBID.*

previste dalle lett. d), e) ed f) dell'art. 6 (riferentesi, in particolare, ai piani di crisi aziendale e di avviamento).

Il rinvio ai contratti collettivi applicabili, per ciò che concerne i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, è rimasto, invece, inalterato al comma 1, lett. a) dell'art. 6, quale contenuto necessario del regolamento interno.

Questo assetto normativo (art. 3, comma 1; art. 6, comma 1, lett. a); art. 6, comma 2, nella sua originaria formulazione), aveva sollevato dubbi di incostituzionalità, potendo determinare l'effetto di obbligare le cooperative a rispettare le previsioni contrattuali, al di là di quanto disposto dall'art. 36 Cost., ed in contrasto con l'art. 39 Cost.: sarebbe, infatti, stata generalizzata l'efficacia dei contratti collettivi di diritto comune a prescindere dal vincolo dell'iscrizione alle associazioni sindacali stipulanti⁴⁰.

Tuttavia, l'interpretazione fornita dalla dottrina era, prevalentemente, nel senso che l'art. 6, comma 2, doveva essere letto in combinazione con l'art. 3, comma 1, che specifica i parametri di riferimento quanto al trattamento economico del socio lavoratore: "al contratto collettivo indicato al comma 1, dell'art. 3, sembra essere attribuita solo la funzione di parametro esterno per la determinazione di condizioni minime"⁴¹ e non quella di imposizione di un obbligo di rispetto della fonte collettiva, in tal modo estesa *erga omnes*.

Quale, allora, la *ratio* della correzione?

Di fronte a questa confusa riduzione dell'ambito di inderogabilità del contratto collettivo da parte del regolamento interno la dottrina si trova

⁴⁰ Ha sollevato dubbi di legittimità costituzionale degli artt. 3, comma 1, e 6, comma 2, VALLEBONA, *Il trattamento economico e previdenziale dei soci di cooperativa*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 43.

⁴¹ SIMONATO, *Il regolamento interno*, cit., 469 ss.; cfr. sulla questione MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, cit., 28 ss., il quale, con riferimento all'art. 6, comma 1, l. n. 142/2001, esclude vizi di legittimità costituzionale, posto che la legge "si limiterebbe ad imporre alle cooperative di rendere palese, attraverso il regolamento, il contratto collettivo da applicare"; inoltre, "la censura di illegittimità costituzionale potrebbe essere contrastata rilevando che la disciplina dell'art. 39 Cost. riguarda i contratti collettivi stipulati a tutela dei lavoratori dipendenti", mentre nel caso *de quo* l'applicazione del contratto collettivo opera a favore dei soci, ponendosi al di fuori della previsione costituzionale.

nuovamente divisa; in particolare la soppressione del riferimento alle “condizioni di lavoro” potrebbe consentire al regolamento interno una facoltà di deroga rispetto ad istituti non direttamente retributivi, ampliandone così le potenzialità⁴². Com’è stato chiarito non può non riconoscersi, da questo punto di vista, la possibilità che il regolamento interno “ponga una specifica disciplina del trattamento normativo dei rapporti di lavoro subordinato intercorrenti tra cooperativa e soci lavoratori, anche peggiorativa rispetto a quella posta dai contratti collettivi di settore”, trovando detti rapporti origine nello stesso contratto sociale⁴³.

Secondo alcuni la legge affiderebbe, in sostanza, al datore di lavoro “il potere di sottrarsi unilateralmente a clausole collettive legittimamente stipulate dalle organizzazioni competenti”: un tentativo, ritenuto, oltretutto “illegittimo sul piano dei principi costituzionali deputati allo svolgimento dell’autonomia collettiva”, anche “idoneo ad arrecare danni gravissimi e destabilizzanti all’intero sistema di contrattazione collettiva che vuole gli attori, da ambo le parti, vincolati al rispetto dei propri risultati”⁴⁴.

Si potrebbe, allora, sostenere che il regolamento interno possa liberamente derogare le previsioni contrattuali, al di là del solo trattamento economico minimo, anche nel caso in cui la cooperativa sia iscritta all’associazione nazionale del movimento cooperativo firmataria del contratto collettivo nazionale?

Una tale soluzione non è stata accolta da un diverso settore della dottrina, che ha, al contrario, sottolineato come la norma in esame “non sembra

⁴² In tal senso RICCI, *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Dir., Lav., Merc.*, 2003, n. 2; cfr. tuttavia ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 56 ss., secondo il quale la novella dell’art. 9 andrebbe interpretata quale una “leggera retromarcia rispetto all’avanzata impetuosa della l. n. 142”.

⁴³ ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, cit., 57 ss.; *contra* BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, cit., 382, che considera l’ipotesi di derogabilità delle previsioni contrattuali da parte del regolamento interno come “del tutto priva di base testuale” e “sovversiva sul piano delle fonti”.

⁴⁴ FIORAI, *Il lavoro in cooperativa: riforma “insostenibile”?*, in DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, cit., 212; nonché ID., *Le modifiche alla disciplina del lavoro in cooperativa*, in *GL*, 2003, n. 18, 21 ss.

modificare il rapporto tra regolamento e contratto collettivo”, e, quindi, le caratteristiche dell’inderogabilità delle previsioni di quest’ultimo⁴⁵. Il novellato secondo comma dell’art. 6 non attribuirebbe, pertanto, al regolamento interno la facoltà di introdurre deroghe peggiorative alle condizioni di lavoro previste dal contratto collettivo che la cooperativa è tenuta ad applicare, bensì ribadirebbe l’inderogabilità del trattamento economico minimo da estendere ai soci lavoratori; tuttavia, “la derogabilità è destinata ad operare laddove la cooperativa non sia vincolata ad applicare il contratto collettivo nazionale”⁴⁶.

Di certo, il rafforzamento del ruolo del regolamento interno nella definizione delle condizioni generali di svolgimento delle prestazioni lavorative, da un lato, e “l’arretramento” della contrattazione collettiva nella determinazione dei trattamenti applicabili al socio lavoratore, dall’altro, ha contribuito ad alterare “l’equilibrio fra le fonti normative” atte a disciplinare complessivamente il contratto di lavoro del socio⁴⁷.

Una tale “distribuzione di competenze” quanto al trattamento normativo del rapporto di lavoro, riservato agli organi della cooperativa, ed a quello economico, la cui determinazione è, invece, attribuita esclusivamente alla contrattazione collettiva, era, per la verità, già praticata dalle parti sociali in alcuni contratti collettivi, quali ad esempio, quelli del settore delle cooperative sociali, nonché delle cooperative di produzione e lavoro dell’edilizia e attività affini: ivi si legge, infatti, che “ferme restando le prerogative statutarie e le delibere delle assemblee sociali, per quanto attiene al trattamento economico complessivo dei soci lavoratori si fa riferimento alle previsioni contenute nel presente contratto collettivo”⁴⁸.

⁴⁵ ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, cit., 300 ss.

⁴⁶ ZOLI, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 301; così anche DE ANGELIS, *Spunti in tema di lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003, n. 30*, cit., 163.

⁴⁷ In questo senso TULLINI, *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, cit., 715.

⁴⁸ Si tratta esattamente del CCNL per le lavoratrici e i lavoratori delle cooperative del settore socio-sanitario assistenziale-educativo e di inserimento lavorativo dell’8

La citata modifica, che rappresenta secondo alcuni il “tentativo più palese di togliere o diminuire la tutela ai soci di cooperativa” è stata, inoltre, considerata “dannosa” per le stesse cooperative, posto che “distinguere il trattamento economico da quello non economico è operazione più impossibile che difficile”⁴⁹.

Diverse società cooperative hanno provveduto ad approvare i regolamenti interni, applicabili ai soci lavoratori ai sensi dell’art. 6, l. n. 142/2001; si pongono, tuttavia, notevoli problemi di adeguamento del loro contenuto alle incisive modifiche apportate dall’art. 9, l. n. 30/2003, nonché alle nuove regole in materia di diritto societario.

Una questione particolarmente delicata attiene proprio all’applicazione delle previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro: secondo la generica formula che spesso viene utilizzata, le disposizioni dei regolamenti “si intendono complessivamente non peggiorative rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e/o accordi collettivi eventualmente applicabili”. Sulla base delle modifiche legislative introdotte, è possibile per le cooperative che già si siano dotate di questi strumenti, approvarne dei nuovi, contenenti disposizioni meno favorevoli e, dunque, peggiorative rispetto a trattamenti acquisiti?

Per la verità si dovrebbe dubitare che il potere regolamentare sia discrezionalmente esercitabile, anche in considerazione del necessario rispetto, da parte della cooperativa, della finalità mutualistica e del disposto di cui all’art. 45 della Costituzione. Posto, infatti, che l’obiettivo perseguito dai soci è quello di ottenere condizioni di lavoro possibilmente migliori di quelle offerte dal mercato ai normali dipendenti, “la deroga *in peius* a tale *standard* sarà ammissibile solo temporaneamente ed a fronte di esigenze di

giugno 2000, del quale è stata siglata l’ipotesi di rinnovo il 26 maggio 2004, e del CCNL del 9 febbraio 2000 per i lavoratori delle cooperative di produzione e lavoro dell’edilizia e attività affini, rinnovato di recente con il verbale di accordo del 24 maggio 2004.

⁴⁹ Così MISCIONE, *Soci di cooperativa: applicazione dei Ccnl*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003, n. 27, 1814, il quale precisa che “tutto è trattamento economico”, non solo cioè la retribuzione, ma anche le ferie o i permessi, nonché l’orario o il patto di prova.

tutela effettiva del perseguimento dello scopo sociale”, “pena lo snaturamento della finalità specifica della compagine cooperativa”,⁵⁰.

E’ interessante, in proposito, fare un confronto con le più recenti previsioni regolamentari, le quali tengono conto del significativo intervento legislativo attuato nel 2003: viene, infatti, specificato che “al socio debbono essere garantite le condizioni stabilite dal comma 2, dell’art. 6, legge n. 142/2001, così come modificata dall’art. 9, l. n. 30/2003”.

Il riferimento è ora esclusivamente al trattamento economico da garantire ai soci sia con contratto di lavoro subordinato che autonomo: si precisa che “il trattamento complessivo dei soci sarà proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti dalla contrattazione collettiva nazionale”.

E’, inoltre, inserita una clausola cd. “di salvaguardia”, in base alla quale, “qualsiasi norma deliberata dall’Assemblea dei soci e dagli organi sociali avverrà nel rispetto di quanto previsto dall’art. 6, comma 2, della legge 3 aprile 2001 n. 142, come modificata dall’art. 9 della legge 14 febbraio 2003 n. 30”. E nel rispetto di tale previsione in un regolamento interno approvato di recente è specificato che “ai soci lavoratori si applicano tutte le norme dei contratti collettivi indicati, con esclusione di quelle richiamate, trattate e disciplinate dal presente regolamento”: parrebbe, in sostanza, trattarsi di una sorta di deroga, da parte del regolamento interno, al trattamento normativo predisposto dalla fonte contrattuale.

3.5. Regolamenti interni e statuti societari.

Tra le “altre fonti” regolatrici del rapporto tra socio e cooperativa sono, inoltre, da includere anche gli statuti societari.

⁵⁰ Cfr. DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 99, il quale sottolinea che “dovrà dubitarsi della genuinità mutualistica di una cooperativa che sistematicamente riconosca ai soci con rapporto di lavoro subordinato solo il minimo economico costituzionalmente inderogabile”.

Spesso gli stessi regolamenti interni dispongono che “per quanto non previsto dal regolamento si farà riferimento allo statuto e alle delibere degli organi sociali”.

Non meno rilevante è il rapporto esistente tra il regolamento interno e lo statuto societario, soprattutto a fronte della maggiore autonomia attribuita a quest’ultimo dalla riforma introdotta con il d. lgs. n. 6/2003. E’ necessario, infatti, chiedersi se all’indomani della cd. “ondata riformatrice”, restino ancora “distinti ...i piani d’azione dell’atto costitutivo e del regolamento interno”⁵¹.

Non è facile distinguere con esattezza il contenuto tipico dell’uno e dell’altro: mentre, infatti, il 2° comma dell’art. 2521 c.c. riconosce espressamente che l’atto costitutivo “stabilisce le regole per lo svolgimento dell’attività mutualistica”, l’ultimo comma della stessa norma prevede che i regolamenti “determinano i criteri e le regole inerenti allo svolgimento dell’attività mutualistica tra la società e i soci” e possono costituire “parte integrante dell’atto costitutivo”. Inoltre, secondo le regole codicistiche, i rapporti di scambio mutualistico tra la società e i soci “possono” essere disciplinati da regolamenti: a differenza di quanto previsto nella l. n. 142/2001, la definizione ed approvazione del regolamento stesso e del suo contenuto diventa una mera scelta, lasciata alla libera discrezionalità dei soci⁵².

Dubbi e perplessità sono state sollevate, in proposito, sembrando contraddittorio che “il tema dell’attività mutualistica sia nel contempo indicato come contenuto (apparentemente) necessario tanto dell’atto

⁵¹ Cfr. sul punto ROSSI, *Il regolamento interno*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione*, cit., 65, il quale aveva sostenuto la diversa natura e funzione dell’atto costitutivo e del regolamento interno, posto che l’uno è “destinato a fissare le regole dell’organizzazione sociale”, l’altro, invece, è “tipicamente mirato a restringere la libertà di azione degli amministratori nella stipulazione dei rapporti “ulteriori” con i soci lavoratori.

⁵² Secondo PAOLUCCI, *La mutualità dopo la riforma*, in *Soc.*, cit., 402, con tale previsione “si è fatto quasi un passo indietro rispetto all’evoluzione legislativa”.

costitutivo che del regolamento, quest'ultimo per di più prospettato come eventuale”⁵³.

L'accentuazione della “intersezione tra il piano dell'ordinamento societario e quello dell'impresa mutualistica”, che si ricava da diverse disposizioni quali il nuovo art. 2533 c.c., ultimo comma, nonché il nuovo art. 5, comma 2, prima parte, l. n. 142/2001, pare riflettersi, come precisato, “nella contaminazione delle funzioni tipicamente attribuite dal legislatore all'atto costitutivo e al regolamento interno della società cooperativa”⁵⁴.

L'atto costitutivo, infatti, non è più soltanto fonte di disciplina dell'ordinamento societario, destinato a fissare le regole dell'organizzazione sociale, bensì ha acquisito il compito di stabilire le regole per lo svolgimento dell'attività mutualistica, che l'art. 6 della legge n. 142 individua come contenuto tipico e necessario del regolamento interno delle cooperative; ciò denota un “rinnovato interesse del legislatore per la dimensione dell'impresa cooperativa”⁵⁵. Sicché, si è sottolineato come l'argomento possa essere “alternativamente” oggetto tanto dell'uno quanto dell'altro, mantenendo comunque il regolamento sul punto “valore equivalente” all'atto costitutivo⁵⁶.

Per la verità non è del tutto chiara la natura giuridica del regolamento interno e soprattutto la sua partecipazione o meno alla natura dello statuto societario. Secondo le norme codicistiche, i regolamenti possono, infatti, costituire parte integrante dell'atto costitutivo e, in tal caso, ne seguiranno le regole; laddove, invece, costituiscano documenti autonomi, “la legge detta una disciplina di base per quanto riguarda il loro contenuto e la loro introduzione”, attribuendo “stabilità alle regole in essi contenute, attinenti ad aspetti particolarmente delicati, perché coinvolgenti il rapporto

⁵³ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 87; cfr., nello stesso senso, MARASÀ, *Caratteri essenziali della cooperativa dopo la riforma*, in *La riforma del diritto societario*, Giuffrè, 2004, 86.

⁵⁴ Così ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, in MONTUSCHI – TULLINI (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, cit., 61.

⁵⁵ ROSSI, *Il regolamento interno...due anni dopo*, cit., 62.

⁵⁶ DONDI, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. legge Biagi*, cit., 88.

mutualistico”⁵⁷. Ad essi sarebbe, comunque, attribuito “valore di fonte di regolamentazione negoziale subordinata all’atto costitutivo e allo statuto”⁵⁸.

Anche in ordine a questo profilo sembra necessario che i regolamenti interni già approvati prima della riforma vengano successivamente corretti ed “aggiornati” sulla base delle indicazioni contenute negli statuti (per l’adeguamento degli statuti alla riforma del diritto societario - introdotta con il d.lgs. n. 6/2003 e modificata con il d. lgs. 28 dicembre 2004, n. 310 - da parte delle società cooperative, il termine previsto, in seguito a successive proroghe, era il 31 marzo 2005).

Alcune questioni non possono, dunque, esaurirsi unicamente nel regolamento interno ma richiedono un coordinamento con quanto disposto nello statuto.

Verificando concretamente le previsioni ivi contenute, si possono notare alcune sovrapposizioni, come accennato, quanto ai contenuti, nonché divergenze, quanto alle soluzioni adottate.

In particolare, viene in rilievo l’aspetto dello scioglimento del rapporto sociale e delle sue ripercussioni sul collegato rapporto di lavoro.

Sul punto, gli statuti societari sembrano chiari nel disporre la reciproca interdipendenza tra rapporto associativo e di lavoro. E’, al riguardo, precisato, negli articoli riservati al recesso ed alla esclusione del socio, che la deliberazione di esclusione è obbligatoriamente pronunciata nei confronti del socio, il quale “nell’esecuzione del rapporto di lavoro subordinato subisca un provvedimento di licenziamento per motivi disciplinari, per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, ovvero per la sua collocazione in mobilità o ammissione al trattamento speciale di disoccupazione”. Più in generale, il socio potrà essere escluso “quando il rapporto di lavoro venga a cessare per qualsiasi ragione e causa”. Ciò, del resto, confermerebbe lo stretto legame esistente tra i due rapporti, di lavoro e associativo; anche la sorte di quest’ultimo dipenderebbe, infatti, dalle vicende di quello lavorativo, posto

⁵⁷ Cfr. in proposito PAOLUCCI, *Le società cooperative dopo la riforma*, Cedam, 2004, 35 ss.

⁵⁸ IBID.

che la prestazione di lavoro del socio costituisce l'oggetto stesso del rapporto sociale, ovvero lo strumento che consente di realizzare lo scopo sociale.

Più caute sono invece le regole dettate, in materia, dai regolamenti interni, ove è disposto che l'interruzione del contratto di lavoro "può" essere causa di esclusione da socio, "salvo che il consiglio di amministrazione non provveda all'iscrizione del socio stesso in altra sezione del libro soci".

3.6. L'esatta individuazione del trattamento economico minimo.

Ai sensi dell'art. 3, comma 1, della legge del 2001, il trattamento economico complessivo riservato al socio lavoratore subordinato deve essere "proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine"; per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, si fa riferimento "ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo".

Secondo una prima interpretazione della norma, prevale nella legge n. 142 l'esigenza di una tutela speciale dei soci, "imponendosi alle cooperative l'applicazione dei contratti collettivi di settore, con non pochi dubbi di legittimità costituzionale in relazione all'art. 39 Cost."⁵⁹.

Come precisato nella circolare ministeriale n. 34 del 2002, la nuova legge ha conferito al socio, nel caso di contratto di lavoro subordinato "un diritto al trattamento retributivo conforme alle prestazioni della contrattazione collettiva", divenendo, in tal modo, "obbligatorio il rispetto dei valori minimi fissati dai contratti collettivi nazionali di lavoro". La fonte

⁵⁹ Così MISCIONE, *Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali*, in D. GAROFALO - M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 81 ss.; nonché AMATO, *La tutela economica prevista per il socio lavoratore dalla legge n. 142/2001*, in *Dir. Rel. Ind.*, 2002, 191, per il quale "si rischia di riprodurre per questo specifico settore l'esperienza delle leggi n. 741/59 e 1027/60 sulla estensione generalizzata dei minimi inderogabili dei contratti collettivi".

contrattuale ha assunto la funzione di “parametro di riferimento per valutare la congruità della retribuzione corrisposta ai soci”.

La soluzione adottata nella l. n. 142 è apparsa ad un diverso settore della dottrina “del tutto coerente rispetto alla lettura comunemente accolta del combinato disposto degli artt. 36 e 39 Cost., in base alla quale è stata attribuita alla contrattazione collettiva la funzione di fonte regolatrice dei modi di attuazione della garanzia costituzionale del salario sufficiente”⁶⁰.

Il rinvio è, in primo luogo, alla contrattazione collettiva nazionale propria o “del settore”, in mancanza della quale diverrà vincolante quella “altrui”, *rectius* “della categoria affine”⁶¹.

In verità, quanto al profilo del trattamento economico dovuto al socio lavoratore subordinato, sono state riscontrate alcune incertezze e difficoltà interpretative: esattamente non è parso chiaro cosa debba intendersi per “minimi retributivi”, a fronte della varietà e delle differenze tra i singoli contratti collettivi nazionali e dell’esistenza di contratti collettivi di settore specifici per varie tipologie di società cooperative.

Secondo una prima tesi, la norma in esame sarebbe “finalizzata ad applicare al socio lavoratore i principi costituzionali in materia di retribuzione del lavoratore dipendente”, principi che “riconoscono il diritto non già all’intero trattamento economico stabilito dal contratto collettivo, ma soltanto ad alcune voci retributive fondamentali”, tra le quali, ad esempio, come affermato dalla giurisprudenza, i minimi tabellari, l’indennità di contingenza, la tredicesima mensilità⁶².

⁶⁰ Si veda ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 409 ss., per il quale “la scelta operata dal legislatore, di limitare la discrezionalità del giudice vincolandolo a considerare quale parametro di riferimento obbligatorio la contrattazione collettiva, non presenta alcun profilo di incostituzionalità”.

⁶¹ Cfr. MISCIONE, *Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali*, 84, secondo il quale “l’imposizione di minimi “altrui”, anche in presenza di una contrattazione propria, avrebbe comportato dubbi davvero insormontabili di legittimità costituzionale in rapporto all’art. 39 Cost.”.

⁶² MARESCA, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 32 ss.

Di diverso avviso è chi ha ritenuto che la retribuzione da garantire sia quella complessivamente prevista dal contratto collettivo nazionale; il trattamento economico “non inferiore ai minimi” non farebbe, allora, esclusivo riferimento “al cd. minimo costituzionale, ovvero alla sola retribuzione base o, tuttalpiù, all’indennità di contingenza e alla tredicesima mensilità”, estendendosi, al contrario, a tutte le voci retributive previste dal contratto collettivo⁶³.

Al riguardo, è intervenuta oltrechè la circolare chiarificatrice n. 10/2004, una nota del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 3 settembre 2004, con la quale si è precisato che quanto di non facoltativo è previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro (minimo tabellare, contingenza, Edr, numero di mensilità etc.) è da ritenersi fra gli elementi fissi, ovvero obbligatori, che nel loro complesso concorrono alla formazione del minimo retributivo spettante. Per i soci lavoratori con rapporto di lavoro di tipo subordinato sussiste, inoltre, l’obbligo di applicazione di istituti normativi che la legge disciplina per la generalità dei lavoratori (come Tfr, ferie etc.). E’ stato, così, definitivamente precisato il contenuto del trattamento economico minimo, che non può essere derogato dalle previsioni regolamentari (come confermato all’art. 6, comma 2).

Stabilito il trattamento minimo inderogabile, il legislatore ha previsto, nella seconda parte del citato articolo 3, che l’assemblea dei soci possa deliberare trattamenti economici ulteriori, le cd. maggiorazioni retributive, secondo le modalità indicate in accordi stipulati tra le associazioni cooperative e le organizzazioni sindacali. E’ stata, così, individuata “una sorta di secondo livello retributivo”⁶⁴, la cui erogazione è, tuttavia, sottoposta alle deliberazioni dell’assemblea dei soci, che in materia ha una competenza esclusiva.

Anche in ordine a questo profilo sono stati sollevati alcuni dubbi concernenti gli elementi che possono comporre la retribuzione e le fonti

⁶³ ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 411.

⁶⁴ In questi termini la citata circolare ministeriale del 17 giugno 2002, n. 34.

legittimate ad introdurli. Ci si è chiesti, in particolare, se la disposizione abbia carattere tassativo, precludendo alle cooperative la possibilità di stabilire il compenso da attribuire ai propri soci. In proposito la dottrina è apparsa divisa: da una parte si è sostenuto che l'art. 3, comma 2, lett. a) ha introdotto un "doppio vincolo", che impedisce qualsiasi forma di libertà al di fuori della delibera assembleare e della previsione degli accordi collettivi stipulati ai sensi dell'art. 2⁶⁵; dall'altra sono stati avanzati dubbi di legittimità costituzionale di una tale lettura rispetto, oltrechè ai principi di libertà sindacale, di cui all'art. 39 Cost., anche al principio di libertà d'iniziativa economica privata di cui all'art. 41 Cost.⁶⁶. Dubbi considerati fondati, in ragione del principio generale del *favor* che riguarda tutti i lavoratori dipendenti e, come tale, si applica anche ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato⁶⁷.

Si è precisato come la norma avrebbe la funzione di attribuire all'assemblea la competenza in materia di trattamenti economici ulteriori rispetto ai minimi, così da garantire "al meglio, attraverso il consenso della generalità, e comunque della maggioranza della compagine societaria, il rispetto del principio paritario": la necessità che la decisione sull'*an* delle condizioni di miglior favore spetti all'assemblea e debba ispirarsi al principio di parità dei diritti dei soci negli scambi mutualistici, comporta

⁶⁵ Così TARTAGLIONE, *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, 13 ss.

⁶⁶ Così MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, cit., XVII, per il quale "si prospetta un divieto generale di dare di più ai singoli e comunque un divieto in mancanza di appositi accordi sindacali specificamente disciplinati, in deroga al principio generale di miglior favore"; *contra* FIORAI, *Il "nuovo" lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, cit., 214, per il quale, invece, "l'eventuale limite al dispiegarsi del principio di libertà di iniziativa economica privata non dovrebbe dare luogo a censure di legittimità costituzionale, perché volto a valorizzare i fini sottesi in altra norma costituzionale, l'art. 45".

⁶⁷ M. DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro it.*, 2001, 244 ss.

conseguentemente la nullità dei trattamenti erogati in contrasto con queste regole⁶⁸.

Per i soci lavoratori autonomi, l'art. 3, comma 1, ultima parte, contiene, invece, il richiamo a “contratti o accordi specifici”. Si è discusso se anche per i soci autonomi la disposizione *de qua* abbia inteso applicare il principio di proporzionalità, analogo a quello garantito dalla Costituzione all'art. 36 per i soci subordinati. La soluzione negativa sarebbe, secondo alcuni, motivata, oltrechè dalla lettera stessa della norma, che riferendosi ai soci autonomi introduce l'espressione disgiuntiva “ovvero” per distinguerli da quelli subordinati, anche dalla considerazione che una diversa opinione porterebbe ad introdurre “un'opinabile tutela, priva di ragionevoli giustificazioni”⁶⁹.

Da altra parte, si è al contrario sottolineato che il legislatore pare fornire “un parametro di commisurazione tanto della retribuzione dei soci subordinati quanto dei compensi dei soci autonomi”, ai quali si estende, almeno in parte, il contenuto di cui all'art. 36 Cost.; norma alla quale “si è chiaramente ispirato nella stessa formulazione testuale”⁷⁰.

Sicché, anche a questi ultimi, secondo questa interpretazione, sarebbe attribuito il diritto ad un “trattamento economico complessivo proporzionato alla qualità e quantità del lavoro prestato”: un trattamento economico equo e sufficiente.

Ci si è chiesti, inoltre, se per i soci autonomi possano essere ammessi contratti o accordi collettivi anche non nazionali purché “specifici”, posto che l'art. 3 non precisa nulla in tal senso, a differenza di quanto chiarito,

⁶⁸ ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 412.

⁶⁹ Cfr. DONDI, *Cooperative di produzione e lavoro: primi appunti sulla riforma del socio lavoratore*, in *It. lab. e-journ*, 2002, cit.; *contra* MISCIONE, *Il trattamento economico del socio: profili lavoristici, fiscali, previdenziali e processuali*, 86.

⁷⁰ ZOLI E CUSA, *Il trattamento economico del socio lavoratore*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 407 ss.; nonché FIORAI, *Il “nuovo” lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, cit., 238.

nella prima parte della disposizione, circa il trattamento riservato ai soci subordinati.

Quale, allora, il livello della contrattazione collettiva competente a determinare il compenso minimo? Se da un lato, prima delle modifiche apportate dalla l. n. 30/2003, “per esigenze di coerenza sistematica”, nonché ai sensi dell’art. 6, comma 2, si era sostenuto che il riferimento dovesse essere inteso ai contratti collettivi nazionali senza distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati⁷¹, dall’altro è stato, invece, ritenuto possibile il riferimento anche a contratti territoriali o aziendali⁷².

Quest’ultima tesi è però difficilmente condivisibile: quale contratto aziendale potrebbe essere assunto come parametro esterno per determinare la misura del compenso minimo?

3.7. Segue: La disciplina del ristorno e le norme che espongono il socio al rischio d’impresa.

Quale forma integrativa del compenso il legislatore ha previsto, inoltre, all’art. 3, comma 2, lett. b), la possibilità che l’assemblea deliberi l’erogazione in favore dei soci lavoratori dei ristorni; si coglie in questa disposizione l’evidente “specificità” della figura del socio di lavoro.

Questo secondo tipo di trattamento economico ulteriore, nasce da una fonte unilaterale (la decisione assembleare) ed è strettamente collegato al rapporto associativo, potendo trovare spazio in sede di approvazione del bilancio di esercizio.

⁷¹ In tal senso MISCIONE, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n. 142/2001)*, cit., XVI; nonché ZOLI, *Il corrispettivo della prestazione lavorativa*, in NOGLER, TREMOLADA, ZOLI (a cura di), *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 413 ss., il quale richiama in proposito il disposto di cui all’art. 6, comma 2, che “menziona senza distinzione tra lavoratori autonomi e subordinati i contratti collettivi nazionali quali base minima inderogabile in *peius* di trattamento”.

⁷² BARBIERI, *Il lavoro nelle cooperative*, in CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, cit., 384.

Come precisato nella circolare ministeriale n. 34 del 2002, è stato, così, per la prima volta, disciplinato in termini positivi il ristoro retributivo nelle cooperative di lavoro.

A differenza delle maggiorazioni retributive, che concorrono ad integrare, insieme al trattamento economico di base, la retribuzione imponibile a fini contributivi (art. 4, comma 2, l. n. 142), le somme erogate a titolo di ristoro attengono al rapporto associativo ed esulano dalla medesima retribuzione imponibile: ciò è precisato all'art. 4, comma 2, l. n. 142, ove è stabilito che i ristorni deliberati dall'assemblea non sono considerati agli effetti previdenziali reddito da lavoro dipendente.

Tale esonero da imposizione contributiva non ha, invero, mancato di suscitare dubbi e perplessità negli interpreti. E' stato, infatti, prospettato un possibile contrasto con l'art. 3 Cost. per il fatto che i ristorni stessi sono inclusi nel reddito imponibile che rileva per il calcolo della contribuzione previdenziale dei soci con rapporto di lavoro autonomo⁷³.

Nonostante si sia discusso sull'operatività degli stessi in favore dei soci non subordinati, la dottrina pare concorde nel consentirne l'applicazione nei loro confronti⁷⁴. Sicché è parso evidente che la riserva di tale esclusione al solo imponibile dei soci subordinati può determinare una disparità di trattamento rispetto a quelli autonomi; una "disparità difficilmente giustificabile", anche tenendo conto della "specialità del rapporto del socio"⁷⁵.

Nella modulazione dei due diversi tipi di compenso regolati all'art. 3, comma 2, lett. a) e b), non sarebbe, però, chiaro se fra gli stessi esista una successione o gerarchia necessaria, in base alla quale si possa ritenere che gli uni siano alternativi agli altri, ovvero che l'assemblea possa disporli entrambi. L'ampia libertà di opzione che la norma pare attribuire all'organo

⁷³ CINELLI – NICOLINI, *Aspettando le deleghe su previdenza e mercato del lavoro; riconoscimento di invalidità e causa di servizio nel p.i.; cooperative di lavoro e previdenza*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, III, 94.

⁷⁴ Cfr. D. GAROFALO, *Il trattamento economico ulteriore*, in D. GAROFALO - M. MISCIONE (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 91.

⁷⁵ Cfr. DONDI, *Profili previdenziali della legge n. 142 del 2001*, in ID., *Il lavoro in cooperativa nelle recenti riforme*, cit., 142.

societario solleva, secondo parte della dottrina, qualche interrogativo di congruità rispetto al soddisfacimento degli oneri contributivi: così “è lecito il dubbio che la cooperativa, per sottrarsi alla dovuta contribuzione previdenziale, decida di ridistribuire solo ristorni e non maggiorazioni”⁷⁶.

Come noto, i ristorni rappresentano nelle cooperative di lavoro il vantaggio mutualistico per il socio, consistendo nei rimborsi effettuati allo stesso socio lavoratore, in ragione della quantità di lavoro prestato, per la minore retribuzione percepita rispetto ai ricavi della società; vantaggio che il legislatore ha incentivato, attraverso la “decontribuzione”, peraltro sulla base dei principi indicati dall’art. 45 Cost.

Si tratta, pertanto, della cd. “modalità indiretta”, la più diffusa, con la quale le società cooperative attribuiscono ai soci il vantaggio mutualistico: solo successivamente, in relazione all’andamento dei costi e dei ricavi, si procederà a corrispondere le differenze fra le retribuzioni corrisposte e i ricavi⁷⁷. Una sorta di “vantaggio differito” che viene conseguito dai soci in un momento successivo all’instaurazione dei rapporti di scambio mutualistico con la società⁷⁸.

I ristorni vanno tenuti distinti dagli utili, posto che mentre questi ultimi rappresentano il rendimento del capitale, i primi, rappresentano solo il frutto dell’attività mutualistica propriamente intesa: sono, allora, ricollegabili alla prestazione lavorativa svolta dai soci, costituendo il rimborso per il minor salario percepito rispetto ai ricavi, in proporzione al lavoro effettuato.

Fino alla previsione legislativa contenuta nella legge n. 142, l’istituto non aveva trovato una compiuta regolamentazione, in particolare per quanto

⁷⁶ FIORAI, *Il “nuovo” lavoro in cooperativa. Tra subordinazione e autonomia*, cit., 214.

⁷⁷ Sul punto VEDANI, *La disciplina dei ristorni nelle cooperative di lavoro*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, n. 28, 1863 ss.; cfr. in materia, DI PIETRO, *Riflessi della riforma del socio lavoratore sull’imposizione dei redditi*, in MONTUSCHI-TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, cit., 116 ss., il quale precisa che i ristorni “costituiscono un elemento del trattamento economico del lavoratore ed una forma di riparto dei maggiori ricavi che soli possono derivare dalla piena realizzazione della causa mutualistica e dalla relativa sicura affermazione economica”.

⁷⁸ L’espressione è di BASSI, *Delle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici*, Artt. 2511- 2548, *Il codice civile*, Commentario diretto da P. SCHLESINGER, Milano, 1988, 80 ss.

concerne le cooperative di produzione e lavoro, suscitando invece molto interesse nella dottrina⁷⁹. Dalla mancanza di una disciplina positiva sarebbe derivata l'inesistenza in capo al socio di un vero diritto soggettivo ai ristorni, la cui attribuzione è rimessa alle norme statutarie, regolamentari ovvero alle decisioni assembleari; tendenza che sarebbe confermata nella l. n. 142, ove sono affidate all'assemblea le deliberazioni in ordine all'attribuzione dei ristorni.

Quanto alle regole dettate dal codice civile l'istituto è per la prima volta e, come commentato, "finalmente"⁸⁰ preso in esame agli artt. 2521, n. 8, e 2545 – *sexies*. Ai sensi di quest'ultima disposizione i criteri di ripartizione del ristorno devono, anzitutto, essere determinati nell'atto costitutivo, in proporzione alla quantità e qualità degli scambi mutualistici; non possono, dunque, essere individuati di volta in volta dall'assemblea. Potrebbe, però, essere prescelto statutariamente anche solo uno dei due diversi criteri di ripartizione: ad esempio, la scelta della proporzionalità alla sola qualità degli scambi mutualistici potrebbe essere preferita da quelle cooperative di produzione e lavoro, nelle quali le prestazioni lavorative dei soci presentino sensibili differenze qualitative⁸¹. Ogni altra determinazione, ad esempio, in ordine all'*an* ed al *quantum* da ripartire in forma di ristorno, parrebbe essere rimessa alla valutazione dell'assemblea, non essendo riconosciuto, come visto, un vero e proprio diritto soggettivo del socio cooperatore al ristorno.

Mentre sono indicate le modalità di attribuzione, sembra mancare nelle norme codicistiche una vera e propria definizione; in effetti, "una espressa descrizione del ristorno come risparmio di spesa o incremento dei salari

⁷⁹ Cfr., in materia, VERRUCOLI, *La società cooperativa*, Milano, 1958, 73 ss.; GALGANO, *Le società per azioni. Le altre società di capitali: le cooperative*, Bologna, 1973; BASSI, *Dividendi e ristorni nelle società cooperative*, Milano, 1979, spec. 8 e 21; BUONOCORE, *Diritto della cooperazione*, Bologna, 1997, 233.

⁸⁰ Si veda BASSI, *Principi generali della riforma delle società cooperative*, Giuffrè, 2004, 46 ss.; cfr., inoltre, BONFANTE, *Ristorni*, in COTTINO, BONFANTE, CAGNASSO, MONTALENTI (a cura di), *Il nuovo diritto societario*, Zanichelli, 2004, 2623, il quale sottolinea come tale "esordio" ha suscitato "un certo disagio nel mondo cooperativo da sempre abituato a considerare l'utilizzo di questo istituto come una mera facoltà, invero neppure troppo praticata".

⁸¹ Così MARASÀ, *Osservazioni sui caratteri essenziali della cooperativa dopo la riforma (porta aperta, mutualità, ristorni e dividendi)*, in *Studium Juris*, 2004, 435.

attraverso l'utile risparmiato proveniente esclusivamente dall'attività con i soci, manca nell'articolato”⁸².

Il problema che resta irrisolto, secondo la dottrina commercialistica, anche alla luce delle nuove regole, è, essenzialmente, quello della natura di questo istituto. Ci si è chiesti, in particolare, se esso “rappresenti un debito della società verso i soci”, se la sua corresponsione “sia subordinata alla tutela dell'interesse sociale ed affidata ai poteri discrezionali degli organi sociali”; dunque, se la mancanza di previsioni statutarie escluda o meno la possibilità di una sua distribuzione⁸³. La previsione codicistica in tema di ristorni sembrerebbe essere “di tipo abilitativo, non limitativo”⁸⁴.

⁸² BONFANTE, *Ristorni*, in COTTINO, BONFANTE, CAGNASSO, MONTALENTI (a cura di), *Il nuovo diritto societario*, cit., 2626.

⁸³ BASSI, *Principi generali della riforma delle società cooperative*, cit., 47.

⁸⁴ IBID.

BIBLIOGRAFIA:

ALLEVA F. (2001), *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *RGL*, I, 358.

ALLEVA F. (2001), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Le Società*, 641.

ALLEVA F. (2002), *Riflessioni sulla riforma del diritto cooperativo italiano*, in *Le Società*, 165.

ALLEVA F. (2003), *La riforma del diritto cooperativo italiano*, in *Contratto e Impresa*, 243 ss.

ALLEVA P. G. (2002), *Il d.d.l. delega al Governo sul mercato del lavoro*, in AA. VV., *Lavoro, ritorno al passato*, Roma, 86.

ALPA G. (2003), *La riforma del diritto societario. Percorsi di lettura*, in *Riv. Dir. Priv.*, n. 217 ss.

AMATO F. (2002), *La tutela economica prevista per il socio – lavoratore dalla legge n. 142/2001*, in *DRI*, n. 2, 189 ss.

AMBROSINI S. (a cura di) (2003), *La riforma delle società. Profili della nuova disciplina*, Giappichelli, Torino.

ANDREONI A. (1998), *Il socio lavoratore delle cooperative di produzione e lavoro: la configurazione attuale e le prospettive di riforma*, in *RGL*, I, 77.

ANDREONI A. (2001), *La riforma della disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *LG*, 206.

BALESTRO S. (2002), *Esclusione dalla cooperativa, licenziamento e processo*, in *D&L*, 1006.

BANO F. (2000), *Cooperative sociali*, in *Dig. disc. priv., Sez. comm.*, Aggiornamento, I, Torino, 232.

BANO F. (2000), *Tra solidarietà e concorrenza: il ruolo delle cooperative sociali nella recente legislazione*, in *LD*, 403 ss.

BANO F. (2001), *Il lavoro senza mercato. Le prestazioni di lavoro nelle organizzazioni “non profit”*, Bologna.

- BANO F. (2005), *La somministrazione di lavoro*, in Studi in Onore di Giorgio Ghezzi, vol. I, Cedam, 210.
- BARBIERI M. (2004), *Il lavoro nelle cooperative*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo n. 276/2003*, Cacucci, 351 ss.
- BASEVI A. (1953), *Sintesi storica del movimento cooperativo italiano*, in *Riv. coop.*, n. 9.
- BASSI A. (1976), *Cooperazione e mutualità. Contributo allo studio della cooperativa di consumo*, Napoli.
- BASSI A. (1979), *Dividendi e ristorni nelle società cooperative*, Giuffrè.
- BASSI A. (1988), *Delle imprese cooperative e delle mutue assicuratrici*, Artt. 2511- 2548, *Il codice civile*, Commentario diretto da P. SCHLESINGER, Milano.
- BASSI A. (1995), *Le società cooperative*, Utet, Torino.
- BASSI A. (2003), *Ammissione, recesso ed esclusione dei soci: aspetti sostanziali e clausole statutarie*, relazione tenuta in occasione del Convegno di Forlì (12 settembre 2003), “Adeguamenti statutarî e regolamenti nelle cooperative dopo la riforma”.
- BASSI A. (2004), *Principi generali della riforma delle società cooperative*, Giuffrè.
- BIAGI M. (1975), *Cooperative di produzione e lavoro e Statuto dei lavoratori*, in *Giur. Comm.*, II, 473 ss.
- BIAGI M. (1978), *La Cassazione e le cooperative di produzione e lavoro*, in *Giur. Comm.*, 508 ss.
- BIAGI M. (1980), *Ancora in tema di cooperative e rapporti di lavoro*, in *Giur. Comm.*, 815 ss.
- BIAGI M. (1983), *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- BIAGI M. (1984), *Mutualità e conflitto in cooperativa fra contrattazione autonoma e dinamica sindacale*, in *RIDL*, I, 594 ss.
- BIAGI M. (1991), *Il socio e la cooperativa di lavoro*, in *DPL*, 50, 3289 ss.
- BIAGI M. (1992), *Lavoro associato – Cooperazione*, *Digesto comm.*, VIII, Torino, p. 201.
- BIAGI M. (a cura di) (1997), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè.

BIAGI M. (1998), *La "flessibilità certificata" del socio di cooperativa*, in *GL*, n. 38,13.

BIAGI M. (1998), *Le ragioni in favore di uno "Statuto dei nuovi lavori"*, in *Impresa e Stato*, 46.

BIAGI M. (1999), *Lavoro (rapporti associativi di)*, EGT, Roma.

BIAGI M. - TIRABOSCHI M. (1999), *Le proposte legislative in materia di lavoro parasubordinato: tipizzazione di un tertium genus o codificazione di uno Statuto dei lavori?*, in *LD*, n. 4, 571.

BIAGI M. – MOBIGLIA M. (2001), *La nuova disciplina applicabile al socio lavoratore di cooperativa*, in *GL*, n. 45,12.

BIAGI M. (2001), *Progettare per modernizzare*, in TREU T., *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 269 ss.

BOLEGO G. (2006), *I rapporti di lavoro dei soci di cooperativa sociale*, in *Impresa sociale*, n.4, 32.

BONATI G. (2001), *Socio di cooperativa e scelta del rapporto di lavoro*, in *GL*, n. 45, 19.

BIANCA (2000), *Diritto civile*, vol. 3, Milano, 481 ss.

BONARDI O. (1997), *Prime osservazioni sul lavoro temporaneo tramite agenzia*, in *RIDL*, I, 398.

BONFANTE G. (1984), *La legislazione cooperativa. Evoluzione e problemi*, in *Quaderni di Giurisprudenza commerciale*, Milano, 9 ss.

BONFANTE G. (1989), *Cooperazione e imprese cooperative*, *Digesto comm.*, XIV, Torino, 479.

BONFANTE G. (1993), *Costituzione della cooperativa e concetto di mutualità*, in *Le Società*, 1587.

BONFANTE G. (1998), *Mutualità e lavoro subordinato: fine di un'incompatibilità?*, in *Le Società*, n. 9, 1036 ss.

BONFANTE G. (1999), *Lavoro in cooperativa e competenza del giudice del lavoro: il nuovo orientamento della Cassazione*, in *Le Società*, 305 ss.

BONFANTE G. (1999), *Delle imprese cooperative*, in *Comm. Scialoja-Branca*, V, *Del lavoro (artt. 2511-2545)*, Zanichelli, Bologna – Il Foro italiano, Roma.

BONFANTE G. (2002), *La riforma della cooperazione della Commissione Vietti*, in *Le Società*, 1332.

BONFANTE G. (2002), *La nuova disciplina delle cooperative*, in *Riv. della Cooperazione*, n. 3, 19 ss.

BONFANTE G. (2003), *Attività mutualistica e ristorni: aspetti sostanziali e clausole statutarie*, relazione tenuta in occasione del Convegno di Forlì (12 settembre 2003), “Adeguamenti statutari e regolamenti nelle cooperative dopo la riforma”.

BONFANTE G. (2004), *Sub art. 2511*, in *Il nuovo diritto societario*, diretto da COTTINO G. –BONFANTE G. –CAGNASSO O. –MONTALENTI P., Bologna, 2377.

BONFANTE G. (2004), *La struttura dello statuto di cooperativa: attività, oggetto e affare delle società di capitali*, in AA. VV., *Società di capitali e cooperative a confronto*, Ipsoa, 25 ss.

BORZAGA C., FICI A. (a cura di) (2004), *La riforma delle società cooperative. Vincoli e opportunità nel nuovo diritto societario*, Trento.

BUONCRISTIANI D. (2003), *Esclusione o licenziamento del socio lavoratore di cooperativa?*, in *RTDPC*, 1334 ss.

BUONOCORE V. (a cura di) (1977), *Cooperazione e cooperative*, Liguori, Napoli.

BUONOCORE V. (1981), *Cooperazione e imprese cooperative*, in *Noviss. Dig. It.*, Appendice, vol. II, Torino, 794.

BUONOCORE V. (1992), *Un nuovo tipo di cooperativa? A proposito della legge sulle cooperative sociali*, in *Riv. dir. impresa*, 253.

BUONOCORE V. (1995), *Obblighi del socio cooperatore e tutela della qualità di socio*, in *Giur. Comm.*, 184 ss.

BUONOCORE V. (1997), *Diritto della cooperazione*, Il Mulino, Bologna.

BUONOCORE V. (a cura di) (2003), *La riforma del diritto societario*, Torino.

CANAVESI G. (2003), *Associazioni e lavoro*, Milano.

CARINCI F. (a cura di) (1999), *Non profit e volontariato. Profili giuridico istituzionali*, Milano.

CARINCI F. (2001), *Questioni giuslavoristiche in tema di organizzazioni di volontariato e di cooperative sociali*, *ILLeJ*, fasc. 3, 2, www.labourlawjournal.it.

CARINCI F. – MISCIONE M. (2002) (a cura di), *Il diritto del lavoro dal “Libro Bianco” al Disegno di legge delega 2002*, Milano.

CARINCI F. (coordinato da) (2004), *Commentario al D. Lgs. n. 10 settembre 2003, n. 276*, IPSOA.

CARINCI M. T. (2000), *La fornitura di lavoro altrui*, in SCHLESINGER P. (diretto da), *Il Codice Civile Commentario*, Giuffrè.

CARINCI M. T. (a cura di) (2003), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, IPSOA.

CASTELVETRI L.- SCARPELLI F. (2001), *Il rapporto di lavoro dei soci di cooperative*, in *RIDL*, III, 229.

CAVAZZUTI F. (2003), *Regolamenti ex legge 142/2001 e regolamenti in base alla riforma*, relazione tenuta in occasione del Convegno di Forlì (12 settembre 2003), "Adeguamenti statutari e regolamenti nelle cooperative dopo la riforma".

CAVAZZUTI F. (2004), *Il socio lavoratore fra disciplina speciale e codice civile*, in *Giur. Comm.*, I, 229 ss.

CESTER C. (2004), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa: una controriforma? Alcune osservazioni sull'art. 9 della legge 14 febbraio 2003, n. 30*, in MONTUSCHI L. - TULLINI P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 1 ss.

COSTANTINO G. (2003), *Il nuovo processo commerciale: la cognizione ordinaria in primo grado*, in *RDP*, 387 ss.

COSTI R. (2002), *Il socio lavoratore fra contratto di società e rapporto di lavoro*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 9.

CRISCI N. (2001), *La nuova normativa del socio lavoratore di cooperativa: profili teorici e soluzioni operative*, in *LG*, 516.

CUSA E. (2000), *I ristorni nelle società cooperative*, Giuffrè, Milano.

CUSA E. (2002), *I ristorni*, in NOGLER L. - TREMOLADA M. - ZOLI C. (a cura di) *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, *NLCC*, 416 ss.

D'ANTONA M. (1989), *La subordinazione e oltre. Una teoria giuridica per il lavoro che cambia*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna.

D'ANTONA M. (1995), *Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro*, in *ADL*, n. 1, 63 ss.

DALFINO D. (2004), *La tutela processuale del socio lavoratore di cooperativa*, in *RGL*, n. 2, 243 ss.

DE ANGELIS L. (2001), *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, in *LG*, 9, 813 ss.

DE ANGELIS L. (2002), *La delega in materia di certificazione dei rapporti di lavoro*, in CARINCI F. – MISCIONE M. (a cura di), *Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al Disegno di legge delega 2002*, Milano, 96 ss.

DE ANGELIS L. (2002), *L'esclusione e il licenziamento del socio lavoratore tra diritto e processo*, in *LG*, n. 7, 605 ss.

DE ANGELIS L. (2003), *Spunti in tema di lavoro cooperativo dopo la l. 14.2.03, n.30*, in *FI*, V, 154 ss.

DE ANGELIS L. (2003), *La certificazione dei rapporti di lavoro*, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, IPSOA, 234 ss.

DE ANGELIS L. (2004), *La disciplina del lavoro cooperativo dopo la l. 14 febbraio 2003, n. 30*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 29 ss.

DE LUCA M. (2001), *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001, n. 142)*, in *FI*, V, c. 233.

DE LUCA TAMAJO R. (1951), *Adempimento e liberalità nella prestazione di lavoro subordinato*, in *Dir. Giur.*, 174.

DE LUCA TAMAJO R. (1986), *Il tempo nel rapporto di lavoro*, in *GDLRI*, 433.

DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di) (2004), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica.

DELL'OLIO M. (1970), *La prestazione di fatto del lavoro subordinato*, Padova.

DELL'OLIO M. (1986), *Retribuzione e tipo di rapporto: lavoro in cooperativa, impresa familiare, volontariato*, in *DL*, I, 3.

DE NOVA G. (1974), *Il tipo contrattuale*, Padova.

DE ROBERTIS (1998), *Il socio di cooperativa di produzione e lavoro è davvero un lavoratore subordinato?*, in *Mass. Giur. Lav.*, 416.

DE SANTIS F. (2002), *Prime riflessioni sui criteri di ripartizione della competenza nelle controversie tra soci e cooperative alla luce l. n. 142/2001*, in *FI*, I, 1198.

DI PAOLA L. (2001), *Società cooperative: il legislatore si pronuncia sulla posizione del socio lavoratore*, in *NLCC*, 909.

DI PIETRO A. (2002), *Riflessi della riforma del socio lavoratore sull'imposizione dei redditi*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Giappichelli, 107 ss.

DONDI G. (1999), *Sul lavoro nelle cooperative sociali*, in *RGL*, I, 547.

DONDI G. (2002), *Primi appunti sulla riforma della posizione del socio lavoratore di cooperativa*, *ILLeJ*, fasc. 3, 2, www.labourlawjournal.it.

DONDI G. (2004), *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. Legge Biagi*, in *ADL*, 63 ss.

DONDI G. (2004), *Sull'istituto della certificazione nel d. lgs. n. 276 del 2003*, *DL*, n. 3, 1067 ss.

DONDI G. (2004), *Il lavoro in cooperativa nelle recenti riforme*, ed. provvisoria.

DONDI G. (2005), *La disciplina previdenziale nelle cooperative di lavoro dopo la legge n. 142 del 2001*, *RDSS*, n. 1, 1 ss.

FAUCEGLIA G. (2001), *Note sul rapporto mutualistico tra socio e cooperativa*, in *Riv. della Cooperazione*, II, 175 ss.

FAUCEGLIA G. (2003), *La nuova disciplina delle società cooperative*, in *Riv. della Cooperazione*, n. 2, 24 ss.

FERLUGA L. (2004), *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, Giuffrè, Milano.

FERLUGA L. (2004), *La certificazione nel rapporto di lavoro dei soci di cooperativa tra regolamento ed effettività*, in *Giustizia Civile*, II, 199 ss.

FERRANDO (1986), *I contratti collegati*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 256 ss.

FERRANDO (1997), *Recenti orientamenti in tema di collegamento negoziale*, in *Nuova giur. civ. comm.*, 233 ss.

- FERRARO G. (1998), *I contratti di lavoro*, Padova.
- FERRARO G. (1998), *Dal lavoro subordinato al lavoro autonomo*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Salerno, Maggio 1998, Giuffrè.
- FERRARO G. (2004), *Lavoro associato*, in ID., *Tipologie di lavoro flessibile*, II ed., Giappichelli, 341 ss.
- FERRI (1991), *Associazione in partecipazione*, in *Digesto IV, Sez. Comm.*, Utet, 505.
- FIORAI B. (2002), *Il “nuovo” lavoro in cooperativa tra subordinazione e autonomia*, in *GDLRI*, n. 94, 181 ss.
- FIORAI B. (2003), *Le modifiche alla disciplina del lavoro in cooperativa*, in *Guida al Lavoro*, n. 18, 18 ss.
- FIORAI B. (2004), *Il lavoro in cooperativa: riforma “insostenibile”?*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 207 ss.
- FORTUNAT A. (2004), *Socio lavoratore e contratto a progetto: una coabitazione difficile*, in *LPO*, 578 ss.
- FRANZONI M. (1983), *Mutualità e scambio nella società cooperativa*, in *RCDP*, 4, 831 ss.
- GAETA L. (2004), *Lavoro coordinato e lavoro in cooperativa: appunti sulle tecniche legislative*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 267 ss.
- GALANTINO L. (a cura di) (1997), *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell’occupazione*, Milano.
- GALGANO F. (1977), *La cooperazione nel sistema costituzionale*, in *Nuovo dir. agr.*, 412.
- GALGANO F. (1985), *Mutualità e scambio nelle società cooperative*, *Rass. dir. civ.*, 1051.
- GALGANO F. (2003), *Il nuovo diritto societario*, in *Trattato di diritto commerciale e diritto pubblico dell’economia*, vol. XXIX, Cedam, Padova.
- GALGANO F. (2004), *Le nuove società di capitali e cooperative*, Cedam, Padova.

GAROFALO D. – MISCIONE M. (2002), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa. L. n. 142/2001 e provvedimenti attuativi*, Ipsoa, Milano.

GAROFALO D. (2003), *Gli emendamenti alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa contenuti nel d.d.l. 848 B*, in *LG*, n. 1, 5 ss.

GASPERONI (1955), *Collegamento e connessione tra i negozi*, in *Riv. dir. comm.*, I, 357.

GENCO R. (1998), *Lavoro cooperativo: note su una ipotesi di nuova definizione normativa*, in *DRI*, 219.

GENCO R. (1999), *Diritto delle società cooperative*, Maggioli, Rimini.

GENCO R. (1999), *Piccola società cooperativa e nuove forme di organizzazione dell'impresa*, in *Riv. coop.*, 20.

GENCO R. (2003), *La riforma delle società cooperative*, Milano.

GENGHINI M. (1985), *Il rapporto di lavoro nelle società cooperative*, in *DL*, I, 239.

GHERA E. (2002), *Nuove tipologie contrattuali e certificazione dei rapporti*, in *DPL*, n. 8, 527 ss.

GHERA E. (2005), *Sul lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1315 ss.

GHEZZI G. (1959), *Osservazioni sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, in *RTDPC*, 1355 ss.

GHEZZI G. (1980), *sub art. 46*, in NIGRO A., GHEZZI G., MERUSI F., *Rapporti economici*, (tomo III), *Commentario della Costituzione* a cura di BRANCA G., Zanichelli – Il Foro italiano, Bologna – Roma.

GHEZZI G. (a cura di) (2004), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003, Ediesse.

GHEZZI G. (2004), *Mercato del lavoro, tipologie negoziali e definizioni*, in *DL*, Scritti in memoria di S. Hernandez, 321 ss.

GHIDINI (1958), *Associazione in partecipazione*, in *Enc. Dir.*, 849.

GRAGNOLI E. (1998), *Recenti orientamenti normativi sull'esclusione del socio lavoratore di impresa cooperativa*, in *RIDL*, II, p.837.

GRAGNOLI E. (2004), *sub art. 83. Altre ipotesi di certificazione*, in GRAGNOLI E. - PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, 856 ss.

GRANDI M. (1976), *L'attività sindacale nell'impresa*, Angeli.

GRANDI M. (1987), voce *Rapporto di lavoro*, in *Enc. Dir.*, XXXVIII, Milano, Giuffrè, 313 ss.

GRANDI M. (1989), *La subordinazione tra esperienza e sistema dei rapporti di lavoro*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Lavoro subordinato e dintorni*, Il Mulino, Bologna, 77.

GRANDI M. (1989), *Il lavoro e i lavori*, in *LD*, n. 1, 5 ss.

GRANDI M. (1999), *Persona e contratto di lavoro. Riflessioni storico-critiche sul lavoro come oggetto del contratto di lavoro*, in *ADL*, 309 ss.

GRANDI M. (2000), *Osservazioni critiche sulla prestazione gratuita di lavoro subordinato*, in *ADL*, 2000, 462.

GRANDI M. (2002), *Normatività privata e contratto collettivo*, in *Il sistema delle fonti nel diritto del lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Foggia-Baia delle Zagare, maggio 2001, 216 ss.

GRAZIANO F. (a cura di) (2002), *La riforma del diritto cooperativo*, Atti del Convegno, Università di Genova, Facoltà di Giurisprudenza, 8 marzo 2002, Cedam.

GUARRIELLO F. (2003), *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *DLRI*, 12.

GUARISO A. (2003), *Primi appunti sulla "controriforma" del lavoro in cooperativa*, in *D&L*, 39 ss.

ICHINO P. (1985), *Il tempo della prestazione nel rapporto di lavoro*, Milano.

ICHINO P. (1987), *Sulla configurabilità di una prestazione di lavoro autonomo nel rapporto tra cooperativa e socio-lavoratore*, *RIDL*, II, p.329.

ICHINO P. (1993), *Autonomia privata individuale e qualificazione del rapporto di lavoro*, in AA. VV., *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*, Giuffrè, Milano, 17 ss.

ICHINO P. (1996), *Il lavoro e il mercato*, Milano, Mondadori.

ICHINO P. (2004), *Somministrazione di lavoro*, in MONTUSCHI L. ET AL. (2004), *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 257 ss.

ICHINO P. (2005), *La somministrazione di lavoro nel decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, tomo II, Cedam, 1047 ss.

IELO L. - COTRONEI G. - VIAGGIO R. (1997), *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in BIAGI M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro. Commentario alla legge 24 giugno 1997, n. 196*, Giuffrè, 67.

IENGO M. (2003), *Statuto della società cooperativa europea e riforma del diritto cooperativo italiano: due leggi a confronto*, in *Riv. della Cooperazione*, n. 4, 63 ss.

LAMBERTI M. (2000), *Il lavoro nel Terzo settore*, Torino.

LASSANDARI A. (1997), *Prime note sul lavoro temporaneo*, in *LG*, 712.

LASSANDARI A. (1998), *Lavoro e associazione*, in CESTER C. (a cura di), *Diritto del lavoro, II, Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione e svolgimento*, Torino, 1998, 60 ss.

LECCESE V. (1999), *Soggetti abilitati all'attività di fornitura*, in LISO F. – CARABELLI U. (a cura di), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano, 188.

LENER G. (1999), *Profili del collegamento negoziale*, Giuffrè.

LISO F. – CARABELLI U. (a cura di) (1999), *Il lavoro temporaneo. Commento alla legge n. 196/1997*, Milano.

LO CASCIO (a cura di) (2003), *La riforma del diritto societario*, Milano.

LUNARDON F. (2002), *La flessibilità tipologica e il superamento della fattispecie "lavoro subordinato"*, in CARINCI F. – MISCIONE M. (a cura di), *Il diritto del lavoro dal Libro Bianco al Disegno di legge delega 2002*, IPSOA, 87.

LUNARDON F. (2004), *Lavoro a progetto e lavoro occasionale*, in *Commentario al d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, Vol. IV, 7 ss.

MAGNANI M. (1998), *Verso uno "Statuto dei lavori"?*, in *DRI*, n. 3, 311 ss.

MAGNANI M. (2004), *Il diritto del lavoro tra universalità e flessibilità delle tutele*, in *DRI*, n. 2, 209 ss.

MANCINI G. F. (1971), *Le cooperative di fronte allo statuto dei diritti dei lavoratori*, in *Cooperazione ravennate*, 59 ss.

MARASA' G. (2004), *Osservazioni sui caratteri essenziali della cooperativa dopo la riforma (porta aperta, mutualità, ristorni e dividendi)*, in *Studium Juris*, 432 ss.

MARASÀ G. (2004), *Caratteri essenziali della cooperativa dopo la riforma*, in *La riforma del diritto societario*, Giuffrè, 83 ss.

MARESCA A. (2002), *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 17.

MARIANI M. (1992), *La legge 8 novembre 1991, n. 381, sulle cooperative sociali*, in *RIDL*, I, 209.

MARIANI M. (1997), *Cooperativa di lavoro* (voce), *Enc. Dir.*, agg. I, Milano 457.

MELIADÒ G. (1984), *Il lavoro nelle cooperative: basta la tutela del socio?*, in *RIDL*, I, 697 ss.

MELIADÒ G. (2001), *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *RIDL*, I, p.25.

MELIADÒ G. (2002), *La nuova legge sulle cooperative di lavoro: una riforma necessaria*, in *RIDL*, n. 3, 345 ss.

MELIADÒ G. (2003), *Nuove incertezze per il lavoro in cooperativa*, in *FI*, 134 ss.

MELIADÒ G. (2004), *La nuova legge sul lavoro cooperativo*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 174 ss.

MENGHINI L. (1989), *Nuovi valori costituzionali e volontariato. Riflessioni sull'attualità del lavoro gratuito*, Milano.

MENGHINI L. (2005), *Le novità in tema di lavoro gratuito*, in *Studi in Onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, 1139 ss.

MESSINEO F. (1961), *Contratto (diritto privato)*, in *Enc. Dir.*, IX, 927.

MESSINEO F. (1962), *Contratto collegato*, in *Enc. Dir.*, Milano, X, 48.

MISCIONE M. (a cura di) (1996), *Il lavoro in cooperativa*, Ipsoa, Milano.

MISCIONE M. (1997), *Il lavoro interinale fra contratto di lavoro e contratto di fornitura*, in *DPL*, 2081.

MISCIONE M. (1998), *Le indennità di disoccupazione per i soci di cooperative e non*, in *LG*, 568 ss.

MISCIONE M. (2001), *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte dopo la legge n.142/2001)*, in *DPL*, inserto n. 34, 19.

MISCIONE M. (2002), *Il trattamento economico del socio lavoratore, la contrattazione collettiva “eteronoma” erga omnes*, in GAROFALO D. – MISCIONE M. (a cura di), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa. L. n. 142/2001 e provvedimenti attuativi*, Ipsoa, Milano.

MISCIONE M. (2003), *Soci di cooperativa: applicazione dei CCNL*, in *DPL*, 1808.

MONTUSCHI L. (1963), *Socio, amministratore di società e rapporto di lavoro subordinato*, in *Il diritto dell’economia*, 479 ss.

MONTUSCHI L. (1971), *I rapporti di lavoro nelle cooperative di produzione secondo la legislazione italiana*, in *Cooperazione ravennate*, 53 ss.

MONTUSCHI L. (1993), *Il contratto di lavoro fra pregiudizio e orgoglio giuslavoristico*, in *LD*, 21 ss.

MONTUSCHI L. (1995), *Sulla discussa “centralità” della fattispecie “contratto di lavoro subordinato”*, in *Scritti in onore di Luigi Mengoni*, Giuffrè, Milano, 1025 ss.

MONTUSCHI L. (1998), *Un “nuovo” lavoro da regolare*, in *ADL*, n. 3, 663 ss.

MONTUSCHI L. (2001), *L’incerto cammino della sicurezza del lavoro fra esigenze di tutela, onerosità e disordine normativo*, in *RGL*, 2001, n. 4, 501 ss.

MONTUSCHI L. (2002), *Introduzione. Una riforma attesa*, in MONTUSCHI L.-TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 1.

MONTUSCHI L. (2002), *Ancora nuove regole per il lavoro a termine*, in *ADL*, 41 ss.

MONTUSCHI L. – TULLINI P. (a cura di) (2004), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli.

MONTUSCHI L. (2004), *Il lavoro ripartito*, in MONTUSCHI L. ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 437 ss.

MONTUSCHI L. (2006), *Il contratto a termine e la liberalizzazione negata*, in *DRI*, n. 1, 109 ss.

MONTUSCHI L. - TULLINI P. (a cura di) (2006), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna.

NAPOLI M. (1998), *Dallo Statuto dei lavoratori allo Statuto dei lavori*, in *DRI*, n. 3, 297 ss.

NAPOLI M. (2005), *Riflessioni sul contratto a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1343 ss.

NIGRO A. (1980), *Commento all'art. 45 Cost.*, in BRANCA G. (a cura di), *Rapporti economici-Commentario alla Costituzione*, III, Bologna, 27 ss.

NOGLER L. (1998), *Nuove incertezze sulla qualificazione della prestazione lavorativa del socio della cooperativa*, in *RIDL*, II, 486.

NOGLER L. (2002), *Ancora su "tipo" e rapporto di lavoro subordinato nell'impresa*, in *ADL*, 109 ss.

NOGLER L. (2002), *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, in NOGLER L. - TREMOLADA M. - ZOLI C. (a cura di) *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, NLCC, 357 ss.

NOGLER L. (2003), *Il nuovo istituto della "certificazione" dei contratti di lavoro*, in *MGL*, n. 3, 110 ss.

NOGLER L. (2004), *Certificazione dei contratti di lavoro. Altre ipotesi di certificazione*, in MONTUSCHI ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 869 ss.

NOGLER L. (2004), *Statuto dei lavori e certificazione*, in *DRI*, n. 2, 235 ss.

OLIVELLI P. (a cura di) (1995), *La disciplina giuridica del volontariato e delle cooperative sociali*, Ancona.

OPPO G. (1943), *I contratti di durata*, in *Riv. dir. comm.*, I, 220.

OPPO G. (1959), *L'essenza della società cooperativa e gli studi recenti*, in *Riv. dir. civ.*, I, 369 ss.

OPPO G. (1997), *La prestazione in adempimento di un dovere non giuridico (cinquant'anni dopo)*, in *Riv. Dir. Civ.*, 521.

ORLANDO G. (1977), *Origini e storia del movimento cooperativo*, in BUONOCORE V. (a cura di), *Cooperazione e cooperative*, Liguori, 16 ss.

PALLADINI S. (2006), *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, Padova.

PALLINI M. (2002), *La "specialità" del rapporto di lavoro del socio di cooperativa*, in *RIDL*, I, 371.

PALLINI M. (2004), *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, in *RGL*, n. 2, 203 ss.

PALLOTTI E. (2002), *Il recesso nelle società cooperative: aspetti controversi*, in *Le Società*, 1488 ss.

PAOLUCCI L. F. (1974), *La mutualità nelle cooperative*, Milano.

PAOLUCCI L. F. (1992), *Legge 31 gennaio 1992, n. 59, Nuove norme in materia di società cooperativa*, in *NLCC*, 1213.

PAOLUCCI L. F. (1997), *Disciplina delle cooperative sociali. Legge 8 novembre 1991, n. 381*, in *NLCC*, 1352.

PAOLUCCI L. F. (2000), *I ristori nelle cooperative*, in *Le Società*, n. 1, 43 ss.

PAOLUCCI L. F. (2001), *Mutualità e scambio mutualistico nelle cooperative*, in *Le Società*, n. 8, 945 ss.

PAOLUCCI L. F. (2003), *La mutualità dopo la riforma*, in *Le Società*, 402 ss.

PAOLUCCI L. F. (2004), *Le società cooperative dopo la riforma*, Cedam, Padova.

PAPALEONI M. (2005), *Il lavoro a progetto o occasionale*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1361 ss.

PEDRAZZOLI M. (1985), *Democrazia industriale e subordinazione. Poteri e fattispecie nel sistema giuridico del lavoro*, Giuffrè, Milano.

PEDRAZZOLI M. (1998), *Consensi e dissensi sui recenti progetti di ridefinizione dei rapporti di lavoro*, in *QDLRI*, 9.

PEDRAZZOLI M. (1998), *Lavoro sans phrase e ordinamento dei lavori, Ipotesi sul lavoro autonomo*, in *RIDL*, I, 49 ss.

PEDRAZZOLI M. (1998), *Dal lavoro autonomo al lavoro subordinato*, in *Impresa e nuovi modi di organizzazione del lavoro*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Salerno, Maggio 1998, Giuffrè.

PEDRAZZOLI M. (2004), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in MONTUSCHI L. ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 657 ss.

PEDRAZZOLI M. (2004), *Regime sanzionatorio*, in MONTUSCHI L. ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 232 ss.

PEDRAZZOLI M. (2005), *Partecipazione, costituzione economica e art. 46 della Costituzione. Chiose e distinzioni sul declino di un'idea*, in RIDL, n. 4, 427.

PELLACANI G. (1997), *Il lavoro temporaneo: nozione e struttura del rapporto. L'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo: la struttura del contratto; l'ambito di applicazione della tipologia; i soggetti (artt. 1,2,8,11)*, in GALANTINO L. (a cura di) *Il lavoro temporaneo e i nuovi strumenti di promozione dell'occupazione*, Milano, 128.

PELLACANI G. (2003), *L'associazione in partecipazione nel decreto attuativo delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro*, in MGL, 909.

PERONE G. – VALLEBONA A. (a cura di) (2004), *La certificazione dei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino.

PERSIANI M. (1966), *Contratto di lavoro e organizzazione*, Cedam, Padova.

PERSIANI M. (1998), *Autonomia, subordinazione e coordinamento nei recenti modelli di collaborazione lavorativa*, in DL, I, 203 ss.

PERULLI A. (1996), *Il lavoro autonomo. Contratto d'opera e professioni intellettuali*, Milano, Giuffrè.

PERULLI A. (2004), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali*, in GRAGNOLI E. – PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Padova, 745.

PIZZOFERRATO A. (1995), *Gratuità e lavoro subordinato*, in LD, 427.

PIZZOFERRATO A. (2002), *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 125.

PIZZOFERRATO A. (2004), *La fine annunciata del modello partecipativo nello Statuto della Società Europea*, in RIDL, 35 ss.

PIZZOFERRATO A. (2005), *Partecipazione dei lavoratori, nuovi modelli di governance e democrazia economica*, in RIDL, n. 2, 243-269.

PROIA G. (1994), *Questioni sulla contrattazione collettiva: legittimazione, efficacia, dissenso*, Giuffrè, Milano.

PROIA G. (1997), *Rapporti di lavoro e tipo (considerazioni critiche)*, Giuffrè, Milano.

PROIA G. (2002), *Metodo tipologico, contratto di lavoro subordinato e categorie definitorie*, in *ADL*, 87 ss.

PROIA G. (2002), *Flessibilità e tutela “nel” contratto di lavoro subordinato*, in *Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Atti delle giornate di studio A.I.D.L.A.S.S., Pesaro-Urbino 24-25 maggio 2002, Giuffrè, Milano, 143 ss.

PROIA G. (2003), *Lavoro a progetto e modelli contrattuali di lavoro*, in *ADL*, 665 ss.

PROIA G. (2005), *Lavoro coordinato e lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1387 ss.

PROIA G. (2006), *Verso uno Statuto dei lavori?*, in *ADL*, 61 ss.

PROTO PISANI A. (2003), *La nuova disciplina del processo societario (note a prima lettura)*, in *FI*, V, c. 1 ss.

QUARANTA M. (2001), *Il lavoro in cooperativa: resistenze e innovazioni della più recente giurisprudenza*, in *DML*, 175 ss.

QUARANTA M. (2004), *Le norme in materia di socio lavoratore: ritocco o controriforma?*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Editoriale Scientifica, 257 ss.

RAGAZZINI G. (2001), *Nuove norme in materia di società cooperative*, Bologna.

RESCIGNO P. (1993), *Autonomia privata e legge nella disciplina del volontariato*, in *GI*, parte IV, 1 ss.

RICCI G. (2000), *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, in *FI*, I, c. 912.

RICCI G. (2000), *Ancora sulla giurisprudenza in materia di lavoro nelle cooperative: garanzia dei crediti, licenziamenti e mobilità, tutela previdenziale*,

fiscalizzazione degli oneri sociali. Le prospettive “de iure condendo”, in *FI*, I, c.1095.

RICCI G. – TRAPANESE D. (2002), *Soci lavoratori di cooperativa e qualificazione del rapporto*, in *GL*, n. 48, 29 ss.

RICCI G. (2003), *Il lavoro nelle cooperative fra riforma e controriforma*, in *Diritti, Lavori, Mercati*, n. 2, 321 ss.

RICCI GAROTTI G.- COSSARINI A. (1974), *La cooperazione, Storia e prospettive*, Bologna.

RICIPUTI L. (2001), *Appunti per un contributo interpretativo sul nuovo socio lavoratore*, in *LPO*, 673.

RICIPUTI L. (2004), *Et erunt duo in carne una...Socio lavoratore e Cooperativa*, in *LPO*, n. 4, 557 ss.

RIVERSO R. (2002), *I profili processuali della legge n. 142 del 2001*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 71.

RIVERSO R. (2003), *La controriforma sulla competenza in materia di controversie tra socio lavoratore e cooperativa attuata con l'art. 9 della legge 14.2.2003, n. 30*, in *LG*, 2003, 1021 ss.

RIVERSO R. (2004), *La nuova disciplina della competenza sulle controversie tra socio e cooperativa*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 69 ss.

ROCCELLA M. (1998), *I rapporti di lavoro atipici in Italia dall'accordo tripartito del 23 luglio 1993 alla legge 196/1997*, in *RGL*, I, 7.

ROMAGNOLI U. (1967), *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, Milano.

ROMAGNOLI U. (1971), *Le cooperative di produzione e lavoro nel sistema della contrattazione collettiva*, in *Cooperazione ravennate*, 65 ss.

ROMAGNOLI U. (1976), *Cooperative di lavoro e sindacati*, in *Giur. comm.*, I, 190 ss.

ROMAGNOLI U. (1977), *La cooperazione di lavoro*, in BUONOCORE V. (a cura di), *Cooperazione e cooperative*, Liguori, Napoli.

ROMAGNOLI U. (2003), *Radiografia di una riforma*, Bonomo Editore.

ROMBOLI R. (1977), *Problemi costituzionali della cooperazione*, in *Riv. trimestrale di Diritto pubblico*, I, 105 ss.

ROSSI A. (2002), *Il regolamento interno*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 49.

ROSSI A. (2004), *Il regolamento interno...due anni dopo*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 51 ss.

ROTONDI F. – COLLIA F. (2001), *Soci e cooperative dopo la legge n.142/2001*, in *DPL*, 1622.

SANDULLI M. – SANTORO V. (a cura di) (2003), *La riforma delle società, vol. 4, Società cooperative*, Torino, 140 ss.

SANTONI F. (1985), *L'associazione in partecipazione*, in *Trattato di diritto privato*, diretto da Rescigno, XVII, Torino, 519 ss.

SANTONI F. (2005), *Nuovi lavori e tipo contrattuale*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1239 ss.

SANTORO PASSARELLI F. (1991), *Nozioni di diritto del lavoro*, 35° ed., Napoli.

SANTORO PASSARELLI G. (2003), *Nuove forme di lavoro e occupazione*, in *Diritti, Lavori, Mercati*, n. 2, 383 ss.

SANTORO PASSARELLI G. (2004), *Prime chiose alla disciplina del lavoro a progetto*, in *ADL*, 27 ss.

SANTORO PASSARELLI G. (2005), *La nuova figura del lavoro a progetto*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1413 ss.

SANTORO PASSARELLI G. (2005), *Dal contratto d'opera al lavoro a progetto passando per le collaborazioni coordinate e continuative*, in *Studi in Onore di Giorgio Ghezzi*, vol. II, Cedam, 1585.

SCOGNAMIGLIO R. (1960), voce *Collegamento negoziale*, in *Enc. Dir.*, Milano, VII, 375 ss.

SCOGNAMIGLIO R. (1960), *Considerazioni sulla onerosità del lavoro subordinato*, in *RGL*, II, 600.

SCOGNAMIGLIO R. (1999), *Lavoro subordinato e diritto del lavoro alle soglie del 2000*, in *ADL*, 273 ss.

SCOGNAMIGLIO R. (2001), *La disponibilità del rapporto di lavoro subordinato*, in *RIDL*, I, p.95.

SIMONETTO (1964), *Società e mutualità*, in *Riv. dir. civ.*, I, 387 ss.

SMURAGLIA C. (1980), *Introduzione*, in SMURAGLIA C., ASSANTI C., GALGANO F., GHEZZI G., *La democrazia industriale*, Editori Riuniti, Roma.

SMURAGLIA C. (2001), *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, in *LG*, 1016.

SPAGNUOLO VIGORITA L. (1965), *Lavoro subordinato e associazione in partecipazione. Contributo alla qualificazione dei contratti*, in *RDC*, 375.

SPEZIALE V. (2004), *Commento agli artt. 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84 del d. lgs. n. 276/2003*, in BELLOCCHI P., LUNARDON F., SPEZIALE V. (a cura di), *Tipologie contrattuali a progetto e occasionali, certificazione dei rapporti di lavoro, Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI.

SPOLVERATO G. (2002), *I diritti individuali e collettivi dei soci lavoratori di cooperativa*, in *LG*, 305.

SPOLVERATO G. (2002), *Ancora sulle norme applicabili al socio lavoratore di cooperativa: le novità dell'art. 5, l. n. 142/2001*, in *LG*, n. 5, 411 ss.

SUPPIEJ G. (1998), *L'interposizione brevettata*, in *ADL*, 21.

SUPPIEJ G. (2005), *Mercato del lavoro e somministrazione di lavoro nella nuova riforma*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani*, tomo II, Cedam, 1281 ss.

TARTAGLIONE L. (2001), *La nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *GL*, n. 20, 8.

TARTAGLIONE L. (2003), *Le modifiche alla disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *GL*, n. 10, 70 ss.

TARTAGLIONE L. (2003), *Il coinvolgimento dei lavoratori nella futura società cooperativa europea*, in *GL*, n. 37, 15 ss.

TIRABOSCHI M. (1994), *"Agenzie di servizi" e cooperative di produzione e lavoro*, *LG*, n. 6, 562 ss.

TIRABOSCHI M. (1997), *I soggetti abilitati all'attività di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo*, in *DPL*, 2337.

TIRABOSCHI M. (2002), *La cd. certificazione dei lavori atipici e la sua tenuta giudiziaria*, in *LD*, n.1.

TIRABOSCHI M. (2003), *Le procedure di certificazione*, in *GL*, inserto n. 4, 123 ss.

TIRABOSCHI M. (2005), *Il lavoro a progetto: profili teorico-ricostruttivi*, in *Diritto del lavoro. I nuovi problemi*, L'omaggio dell'accademia a Mattia Persiani, tomo II, Cedam, 1433 ss.

TREMOLADA M. (2002), *Relazioni tra rapporto sociale e rapporto di lavoro*, in NOGLER L. - TREMOLADA M. - ZOLI C. (a cura di) *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, *NGCC*, 371.

TREMOLADA M. (2004), *Lavoro a progetto e posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli, 97 ss.

TREU T. (1968), *Onerosità e corrispettività nel rapporto di lavoro*, Milano.

TREU T. (2001), *Politiche del lavoro. Insegnamenti di un decennio*, Il Mulino, Bologna, 269 ss.

TREU T. (2004), *Statuto dei lavori e Carta dei diritti*, in *DRI*, n. 2, 193 ss.

TULLINI P. – MONTUSCHI L. (a cura di) (2002), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino.

TULLINI P. (2003), *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *ADL*, n. 1, 85 ss.

TULLINI P. – MONTUSCHI L. (a cura di) (2004), *Le cooperative ed il socio lavoratore. La nuova disciplina*, Giappichelli.

TULLINI P. (2004), *Certificazione dei contratti di lavoro*, in GRAGNOLI E. - PERULLI A. (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, 819 ss.

TULLINI P. (2004), *Regime autorizzatorio e accreditamenti*, in MONTUSCHI L. ET AL., *Il nuovo mercato del lavoro*, coordinato da PEDRAZZOLI M., Zanichelli, 83 ss.

TULLINI P. (2004), *Breve storia delle fonti nel mercato del lavoro*, in *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Cedam, Padova, 1691 ss.

TULLINI P. (2005), *Mutualità e lavoro nelle recenti riforme della società cooperativa*, in *Dir. Rel. Ind.*, n. 3, 711 ss.

TULLINI P. - MONTUSCHI L. (a cura di) (2006), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna.

TURSI A. (2005), *La certificazione dei contratti di lavoro*, in MAGNANI M., VARESI A. (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, 595 ss.

VALLEBONA A. (1991), *Il lavoro in cooperativa*, in *RIDL*, I, 291.

VALLEBONA A. (2001), *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *MGL*, 813.

VALLEBONA A. (2002), *Il trattamento economico e previdenziale dei soci di cooperativa*, in MONTUSCHI L.- TULLINI P. (a cura di) *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato. Commento alla legge 3 aprile 2001, n. 142*, Giappichelli, Torino, 37.

VALLEBONA A. (2004), *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova.

VECCHI R. (2001), *Le società cooperative*, Giuffrè, Milano.

VEDANI D. (2001), *Le novità per il socio lavoratore di cooperativa*, in *DPL*, n. 20, p.1307.

VEDANI D. (2003), *La posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *DPL*, n. 10, XXVII.

VEDANI D. (2004), *Lavoro cooperativo: chiarimenti sulla nuova disciplina*, in *DPL*, 931 ss.

VENDITTI (1954), *Appunti in tema di negozi collegati*, in *Giust. Civ.*, I, 264.

VENDITTI (1994), *Causa e scopo mutualistico nelle cooperative sociali*, in *Dir. e giur.*, 54.

VERRUCOLI P. (1958), *La società cooperativa*, Milano, 64 ss.

VERRUCOLI P. (1962), *Voce Cooperative (imprese)*, in *Enc. Dir.*, X, 549.

VILLANI (1998), *Le cooperative di lavoro*, in *Il "Pacchetto Treu"*. *Commentario alla l. 24 giugno 1997, n. 196*, in *NLCC*, a cura di NAPOLI M., 1425 ss.

WEISS M. (2003), *La partecipazione dei lavoratori nella società europea*, in *DRI*, 119 ss.

ZOLI C. (1994), *Cooperativa di lavoro e tutela del socio*, in *LG*, 105.

ZOLI C. (1999), *Il lavoro temporaneo: il contratto di fornitura*, in *QDLRI*, n. 22, 131.

ZOLI C. (2002), *Gli effetti della qualificazione del rapporto di lavoro*, in NOGLER L. - TREMOLADA M. - ZOLI C. (a cura di) *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, *NGCC*, 375.

ZOLI C. (2003), *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in M. T. CARINCI (a cura di), *La Legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, *IPSOA*, 283 ss.

ZOLI C. (2004), *Contratto e rapporto tra potere e autonomia nelle recenti riforme del diritto del lavoro*, Relazione tenuta in occasione delle giornate di studio A.I.D.L.A.S.S., Padova, 21-22 maggio 2004.

ZOLI C. (2006), *Lavoro e responsabilità sociale nell'esperienza delle società cooperative*, in MONTUSCHI L. e TULLINI P. (a cura di), *Lavoro e responsabilità sociale dell'impresa*, Zanichelli, Bologna, 179 ss.

ZOPPINI A. (2004), *Il nuovo diritto delle società cooperative : un'analisi economica*, in RESCIGNO M. – SCIARRONE ALIBRANDI A. (a cura di), *Il nuovo diritto delle società di capitali e delle società cooperative*, Giuffrè, 293 ss.

ZOPPINI A. (2004), *Le società cooperative disciplinate mediante il richiamo alle regole della società per azioni*, in AA. VV., *Società di capitali e cooperative a confronto*, Ipsoa, 35 ss.

ZOPPOLI L. (1991), *La corrispettività nel contratto di lavoro*, Napoli, Esi.

ZOPPOLI L. (2005), *Rappresentanza collettiva dei lavoratori e diritti di partecipazione alla gestione delle imprese*, Relazione tenuta alle Giornate di studio A.I.D.L.A.S.S., 27 – 28 maggio 2005.