

Roma, 24 gennaio 2013



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Prot. 37/0001763

*Alla Associazione generale Cooperative Italiane**Alla Confcooperative**Alla Legacoop*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – regolamento interno di cooperativa ex art. 6, L. n. 142/2001 – sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori.

L'Associazione Generale Cooperative italiane, la Confcooperative e la Legacoop hanno presentato istanza d'interpello chiedendo chiarimenti a questa Direzione generale in ordine alla possibilità che il regolamento interno, approvato dall'assemblea di una cooperativa ex art. 6, L. n. 142/2001, contempli l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro con i soci lavoratori.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare occorre ricordare che la L. n. 142/2001, così come modificata dalla L. n. 30/2003, prevede una peculiare disciplina del rapporto di lavoro instaurato con il socio lavoratore.

Quest'ultimo, attraverso la propria adesione, stabilisce con la cooperativa un ulteriore rapporto giuridico, ovvero un rapporto di lavoro subordinato o autonomo, contribuendo in tal modo al raggiungimento degli scopi sociali.

L'attribuzione al socio lavoratore dei diritti e delle libertà negoziali, derivanti dal rapporto di lavoro comporta il riconoscimento alla cooperativa della qualità di datore di lavoro e al contempo risulta finalizzata a garantire le tutele minime poste a presidio del socio stesso.

Nell'ambito del quadro regolatorio sopra delineato, si ricorda che l'art. 6, comma 1 lett. d), della L. n. 142/2001 attribuisce all'assemblea la facoltà di deliberare all'occorrenza un piano di crisi aziendale, volto alla salvaguardia dei livelli occupazionali, mediante il quale stabilire **“la possibilità di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi”** di cui al comma 2, lettera b), dell'art. 3, nonché **“il divieto per l'intera durata del piano di distribuzione degli eventuali utili”**.

Si sottolinea, al riguardo, che il socio lavoratore con la sottoscrizione del contratto associativo aderisce alle clausole stabilite dal regolamento interno tra le quali rientra quella afferente alla riduzione temporanea dei trattamenti menzionati.

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

Sul punto va, tuttavia, ricordato che in forza della L. n. 30/2003 è stata eliminata la previsione che impediva al regolamento interno di introdurre disposizioni derogatorie anche *in peius* rispetto alle clausole contemplate dai contratti collettivi restando, viceversa, inderogabile in senso peggiorativo la disciplina contrattuale attinente al trattamento economico complessivo di cui all’art. 3, comma 1.

Alla luce di tale modifica, il regolamento interno può quindi modificare esclusivamente aspetti di carattere normativo contemplati dalla contrattazione collettiva nazionale di settore quali, ad esempio, l’allungamento del periodo di prova, nonché introdurre ulteriori istituti normativi che non risultano disciplinati dal medesimo contratto collettivo, garantendo il rispetto dei principi di trasparenza e parità di trattamento nei confronti dei soci lavoratori (cfr. Cass. sent. n. 22816/2009).

Nello specifico, in caso di riduzione dell’attività lavorativa per cause di forza maggiore o di circostanze oggettive, ovvero nelle ipotesi di crisi determinate da difficoltà temporanee della cooperativa, il regolamento interno potrebbe prevedere l’istituto della sospensione del rapporto di lavoro e, dunque, della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali, scongiurando in tal modo il rischio di eventuali licenziamenti.

Questa possibilità trova, peraltro, rispondenza nel dettato normativo laddove all’art. 1, comma 2 lett. d), L. n. 142/2001 si stabilisce che i soci lavoratori “*mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell’attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa*”.

In conformità ai suddetti principi di trasparenza e parità di trattamento, si ritiene comunque necessario che **le cause legittimanti la sospensione temporanea dell’attività**, per le quali non è presentata richiesta di ammortizzatori sociali, **siano specificatamente individuate dal regolamento interno e di volta in volta deliberate dal consiglio di amministrazione della cooperativa o comunque da chi abbia titolo secondo statuto.**

Unitamente alle previsioni di cui sopra, risulta di fondamentale importanza che **nell'ambito del regolamento interno siano declinate inequivoche condizioni che consentano, nel periodo di sospensione concordata delle reciproche prestazioni, un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della cooperativa, mediante specifica individuazione di criteri oggettivi di turnazione/rotazione del personale.**

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

**DP**

SC/ADB - 1471