

La tutela economica prevista per il socio-lavoratore dalla legge n. 142/2001

Dir. relaz. ind. 2002, 2, 189

Fabrizio Amato

1.1. La indiscutibile applicazione a tutti i soci-lavoratori del principio dell'art. 36 Cost.: ampiezza e problemi. - 1.2. Recezione della «concezione dualistica» del rapporto. - 2. Le finalità della legge n. 142. - 3. I trattamenti economici attribuiti dall'art. 3. - 4. La garanzia del privilegio generale dell'art. 2751 bis c.c. - 5. La inderogabilità dei trattamenti minimi: art. 6, secondo comma. - 6. L'art. 6, primo comma. Le eccezioni al divieto di deroghe in pejus: la crisi aziendale e la riduzione temporanea dei trattamenti (lett. d). - 7. Segue: la crisi aziendale e gli apporti anche economici dei soci (lett. e). - 8. Segue: il piano di avviamento (lett. f). - 9. Ricadute delle deroghe sul regime previdenziale.

1.1. Il provvedimento legislativo - con cui, pressoché al termine della legislatura 1996-2001, è stata rivisitata parte della disciplina in materia cooperativistica, soprattutto in tema di posizione di socio lavoratore, nei casi in cui cioè il «rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio» (come recita il primo comma dell'art. 1 che esplicita l'oggetto definito dell'intervento normativo) - non va esente da critiche anche di merito, in ordine ad aporie ed omissioni che non agevoleranno il compito degli interpreti e degli operatori. Tuttavia, le ispirazioni di fondo della legge appaiono chiare e condivisibili e si riferiscono al tentativo, palese e riuscito, di dare sistemazione dogmatica allo «speciale» rapporto che lega socio-lavoratore e società cooperativa e di assicurare a coloro, che appunto conferiscono il proprio lavoro nella compagine societaria, una gamma più o meno intensa di tutele tipiche del lavoro prestato alle dipendenze dell'impresa, a seconda della tipologia del distinto rapporto di lavoro instaurato a fianco del rapporto associativo (terzo comma dell'art. 1), compatibilmente alla natura riconosciuta dualistica del complessivo rapporto.

Sotto questi aspetti, la disciplina in materia di trattamento economico, dettata all'art. 3 della legge 142/2001, tema di questa riflessione, rappresenta istituto simbolico e di grande impatto sociale, «cartina di tornasole» di verifica della tenuta complessiva dell'operazione legislativa.

Essa, in primo luogo, consente di affermare finalmente giunta al termine la lunga querelle interpretativa sull'applicabilità dei principi dell'art. 36 Cost. alla remunerazione del socio-lavoratore, già in passato affermata con diversità di accenti (1), ma che poi sostanzialmente aveva ceduto il passo al diffuso consenso, protrattosi per molto tempo, sulla natura esclusivamente associativa del rapporto del socio-lavoratore, la quale, negando la subordinazione, negava di conseguenza l'applicabilità delle tutele per essa costruite dall'ordinamento (2). Anche soluzioni di «compromesso» sono comunque sempre partite dalla considerazione secondo la quale la remunerazione dei soci, non essendo insensibile all'andamento economico dell'impresa cooperativa, non può assimilarsi ad un'obbligazione retributiva in senso stretto (3). Come si vedrà tale affermazione resta tuttora coerente con la scelta sistematica operata circa l'assetto complessivo della prestazione di lavoro del socio di cooperativa.

La conclusione, sull'approdo valutativo consentito dalla legge n. 142, risulta certamente idonea per il socio che instaura, a fianco o oltre al rapporto associativo, un rapporto di lavoro subordinato con la cooperativa.

Peraltro, la prima parte dell'art. 3, primo comma, relativa all'istituito principio dell'obbligo di erogazione di «un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità di lavoro », non palesando distinzioni di sorta, si mostra chiaramente riferibile a tutti i soci-lavoratori,

anche a coloro che non stipulino un rapporto di lavoro subordinato, per i quali, dunque, deve pure ritenersi ora vigente il principio della proporzionalità dei compensi.

È il secondo requisito richiesto dall'art. 36 Cost., quello della «sufficienza» di tale trattamento economico, a diversificarsi nel suo contenuto a seconda del rapporto di lavoro instaurato.

a) Per i soci-lavoratori subordinati, infatti, il rinvio è ai «minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine».

La vaga formulazione della norma comporta problemi di vario ordine. Un primo di tipo squisitamente economico-finanziario, relativo alla potenziale dirompente carica destrutturante di tale previsione sugli equilibri economici delle cooperative di lavoro (in maggior misura ritengo delle più piccole, con la minore «forza» sul mercato) nelle quali è vero che da tempo è invalsa la prassi statutaria di remunerare il lavoro dei soci secondo le tabelle sindacali di settore, ma spesso con qualche discostamento da esse in termini non tanto di paga-base quanto di voci retributive differite o indirette. L'effetto potenzialmente dannoso è ingrandito dalla garanzia rafforzata sia dal riferimento al «trattamento economico complessivo» (4) sia dal richiamo della disciplina dell'art. 36 Stat. Lav. che impone all'impresa, quale onere per l'accesso ai benefici statali e gli incarichi di appalti di opere pubbliche, di applicare o fare applicare «condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona» (5).

Un secondo ordine di problemi è di tipo giuridico ed investe, da un lato, la oggettiva difficoltà esistente, in assenza della riconducibilità ad un settore produttivo coperto dalla «tradizionale» contrattazione collettiva per i dipendenti di imprese o datori di lavoro, nel rintracciare la categoria «affine»: sebbene in concreto possa rivelarsi ipotesi del tutto residuale riferibile piuttosto alle cooperative «spurie» (6), in alcuni casi potrebbe ad esempio risultare arduo decidere se il riferimento andrà operato al contratto industria o artigiano; in altri controverso quale sia in effetti il settore produttivo «più» vicino alla tipologia di beni o servizi prodotti dalla cooperativa. La legge non fornisce criteri di riferimento per tali scelte. Non dovrebbe, invece, essere ritenuto possibile (sulla base dell'indicazione singolare della «categoria affine») ritagliare una disciplina sulla scorta di una specie di patchwork tra più contratti di più settori contigui a quello in cui opera la cooperativa di lavoro.

In secondo luogo, nel momento in cui la norma estende di fatto la tutela economica minima stabilita dalla contrattazione collettiva non è manifestamente privo di fondamento il dubbio circa la tenuta della disposizione in relazione al principio di cui al primo comma dell'art. 39 Cost. Anche in riferimento a quanto dispone l'art. 6, primo comma, lett. a), il quale dispone che il regolamento deve contenere in ogni caso il richiamo ai contratti collettivi applicabili ai soci-lavoratori subordinati. Si può certo sostenere che tale formulazione vada intesa nel senso che, «se ed in quanto» il contratto risulti applicabile, esso andrà indicato nel regolamento (7). Tuttavia, questa lettura non sembra in linea con il dettato dell'art. 3 e dell'art. 6 che, dai due angoli visuali della tutela del socio e della trasparenza regolamentare, sembrano invece imporre che si trovi sempre e comunque un contratto applicabile. Si rischia, così, 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. La Corte Costituzionale (con la nota sentenza 106/62) non sanzionò in quanto tale detta estensione - in cui ravvisò l'interesse pubblico di tutela della parità di trattamento di lavoratori e datori di lavoro - bensì la definitività di essa, realizzata dall'art. 1 legge n. 1027 che travolgeva i caratteri di transitorietà ed eccezionalità della disciplina della legge n. 741. A più di quaranta anni di distanza certamente si può sostenere essere presente un analogo interesse a «regolarizzare» da questo punto di vista un settore finora retto da sostanziale anomia; tuttavia, è arduo ricavare dal dettato normativo una preventivabile temporaneità di siffatta generalizzata estensione delle regole della contrattazione. A meno di non giustificare siffatto scostamento dall'art. 39 Cost. sulla base delle figure sociali di riferimento e della indiscussa specialità del rapporto, ma soprattutto in raccordo alla permanente finalità di rimuovere fattori di turbativa del mercato e della concorrenza tra imprese, capitalistiche e mutualistiche.

Ad ogni buon conto, più agevolmente permetterà di superare il prefigurato dubbio di costituzionalità la effettiva successiva stipulazione di accordi economico-retributivi concernenti i

rapporti di lavoro del socio-lavoratore di cooperativa. Accordi o contratti stipulabili in via esclusiva sulla materia ovvero quali clausole all'interno di una più ampia regolamentazione di vari aspetti del rapporto di lavoro in questione, sul modello di contrattazione dell'art. 2 in tema di estensibilità e modalità dell'esercizio di diritti sindacali.

Ad una tale specifica contrattazione economica, inoltre, sarà consentito introdurre eventuali ulteriori condizioni di miglior favore, certamente applicabili al rapporto del singolo socio (8).

b) La «sufficienza», o quanto meno il parametro remunerativo di riferimento, per i soci-lavoratori non-subordinati, è rappresentata - in assenza di contratti o accordi specifici (dunque, ritenuti in via presuntiva dalla legge pienamente «compatibili» ex art. 1, terzo comma) - dai «compensi medi» in uso per analoghe prestazioni rese in forma autonoma. La indeterminata formulazione lascia spazio, tuttavia, ad alcune perplessità riguardo alla effettiva individuazione delle tariffe salariali cui agganciare il compenso del socio non-subordinato, affidandone la tutela alla mera efficienza dei sistemi di rilevazione dei trattamenti economici (9).

1.2. La innovativa disciplina della legge 3 aprile 2001, n. 142, esprime e formalizza, inoltre, la scelta del legislatore per la realistica coesistenza, nel rapporto «speciale» che lega socio-lavoratore e cooperativa, sia del rapporto mutualistico-associativo sia di quello di scambio tra prestazione lavorativa e sua remunerazione (10).

Questa concezione dualistica di risalente impostazione teorica (11) - già palesatasi in filigrana nel precedente intervento legislativo sul tema (12) -, ora diviene concreta affermazione dell'ordinamento positivo. Il contratto sociale, infatti, permane quale presupposto ineliminabile della particolare prestazione lavorativa (13); esso, tra l'altro, riceve sanzione e valorizzazione dal secondo comma dell'art. 1, laddove si afferma il ruolo peculiare e pregnante del socio-lavoratore di cooperativa che concorre alla gestione dell'impresa (lett. a) e partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni strategiche della società (lett. b). Al rapporto associativo si collega causalmente quello di lavoro subordinato o non-subordinato. La legge n. 142, pertanto, tipizza così in concreto una ipotesi di collegamento negoziale, consentendo appunto di superare la vecchia disputa intorno alla natura giuridica della prestazione lavorativa del socio (14).

Tale speciale connessione causale tra i due rapporti non resta priva di rilievo anche per i successivi approfondimenti riguardo al contenuto e ai limiti della tutela retributiva del socio-lavoratore.

2. «L'idea di fondo» che ne sorregge l'impianto (15) è certamente quella di ritagliare, ricorrendo ad un'articolata «modulazione» delle tutele, per ogni ipotesi di lavoro svolto nell'ambito cooperativistico, un complesso di garanzie desunte in tutto o in parte da quelle tradizionali del lavoro subordinato, a causa dell'assunta consapevolezza che «lo stesso scopo mutualistico non è utilmente perseguito senza assicurare il rispetto del principio della parità di trattamento fra soci e lavoratori dipendenti e senza garantire la concorrenza del mercato e la correttezza dei rapporti con i soci-lavoratori» (16).

Come da tempo affermatosi in ambito nazionale ma soprattutto sovranazionale, l'apprestamento di garanzia e tutele per il soggetto lavoratore non ha soltanto la classica ispirazione protettiva e/o promozionale di una delle parti del rapporto, ma esprime anche la necessità di reprimere turbative della concorrenza e del mercato realizzate attraverso lo sfruttamento di forme di dumping sociale.

Peculiare rilevanza ha questa ultima notazione nello specifico caso delle imprese cooperativistiche, che rivestono geneticamente questo doppio ruolo mutualistico e competitivo. Inoltre, non è privo di considerazione il rilievo di come, alla stregua di tutta la produzione legislativa, anche al provvedimento in questione andrà naturalmente applicato il generale canone valutativo - in termini soprattutto di opzioni interpretative - rappresentato dal condiviso principio della «interpretazione adeguatrice». Questa impone di accordare tra più significati possibili la preferenza a quello che risulti conforme alla Costituzione (17); con l'avvertenza, tuttavia, che nella materia in esame sono due i riferimenti costituzionali immediati da riguardare e armonizzare coesivamente tra loro: il valore della cooperazione ex art. 45 e il citato diritto del lavoratore ad una retribuzione che garantisca a lui e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa (18).

3. L'art. 3 della legge n. 142 disciplina il trattamento economico del socio-lavoratore. Per entrambe le categorie di soci-lavoratori - i subordinati e i non-subordinati - è previsto un trattamento

economico «di base», già esaminato nel paragrafo 1.1. in connessione con il principio di cui all'art. 36 Cost. Si tratta, si è visto, di «minimi economici» (19) che hanno come parametro il trattamento «complessivo» attribuito dalla contrattazione collettiva generale di settore (con le conseguenti contraddizioni già indicate), da un canto, e, dall'altro, quello attribuito da accordi specifici ovvero i compensi medi riconosciuti nella varie prassi territoriali. È stato rilevato (20), peraltro, come il diritto ad un trattamento retributivo conforme alla contrattazione collettiva per la stragrande maggioranza dei soci-lavoratori fosse divenuto «una realtà indiscussa ed acquisita», secondo le previsioni dei singoli statuti sociali. Questa affermazione è grandemente condivisibile seppure non nella sua generalizzata nettezza. È lecito sostenere comunque che la disciplina del 2001, sotto questo aspetto, si adegua, quindi, ad una diffusa prassi socio-economica di sicuro valore garantistico. Essa consente quanto meno di garantire al socio-lavoratore subordinato i trattamenti retributivi assicurati dalla contrattazione esistente ai dipendenti della cooperative di produzione e lavoro non soci (21).

Il secondo comma dell'art. 3, inoltre, dà la facoltà di erogare, previa deliberazione dell'assemblea, trattamenti economici ulteriori.

Questi sono di due tipi, ognuno correlato ad una delle due «nature» - sinallagmatica e associativa - del complessivo rapporto. La specifica previsione conferma il «carattere composito» della remunerazione del socio-lavoratore (22), per una parte ricollegabile alla retribuzione sindacale e per un'altra alla gestione aziendale.

Un primo tipo (lett. a) è rappresentato dalla maggiorazione retributiva erogata secondo le modalità stabilite negli accordi stipulati, ai sensi dell'art. 2 legge n. 142, tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative. Dalla espressa dizione della norma - che utilizza l'aggettivo «retributiva» - si potrebbe ricavare la possibilità di previsione di tale incremento economico soltanto nell'ambito dei rapporti di lavoro subordinato stipulati a fianco di quello associativo (23). Conforta tale interpretazione la disposizione del secondo comma del successivo art. 4; questo stabilisce che siffatte maggiorazioni concorrono ad integrare la retribuzione imponibile ai fini contributivi: la norma, infatti, esclude dal reddito di lavoro dipendente i soli trattamenti di cui alla lett. b), ossia i ristori.

La ricostruzione restrittiva è plausibile; tuttavia, a mio avviso, la lett. a) del secondo comma in esame può trovare piena applicazione anche per i soci-lavoratori non-subordinati. Infatti, nulla impedisce che gli stessi accordi collettivi di cui all'art. 2 - e a cui già si è fatto cenno circa la loro competenza su aspetti economici - possano riguardare anche i soci-lavoratori con rapporto non-subordinato ovvero siano stipulati (come si evince dall'ultima parte del primo comma dell'art. 3) esclusivamente per disciplinare il rapporto lavorativo non-subordinato (secondo una tendenza non sconosciuta al nostro ordinamento giuslavoristico che ha trovato valorizzazione e attuazione in tema di contrattazione per i cc.dd. lavori coordinati e continuativi).

In secondo luogo, l'argomento di natura previdenziale non sembra porre una esclusione di principio, sia perché detta una specifica disciplina di settore, sia perché riguarda soltanto i soci con contratto di lavoro subordinato e nulla dice o innova sul reddito da lavoro autonomo.

Altra questione, ovviamente, è quella se nei fatti accordi collettivi ad hoc abilitino le cooperative a tale tipo di erogazioni e se le assemblee sociali rendano concrete tali possibilità.

Il secondo tipo di trattamento economico ulteriore (lett. b) nasce soltanto dalla fonte unilaterale della decisione assembleare, è collegato al rapporto associativo e può trovare spazio in sede di approvazione di bilancio. Si tratta del trattamento a titolo di ristoro (24) erogabile in misura non superiore al 30% della somma totale del trattamento di base e di quello eventuale riconosciuto ex lett. a) (il limite - non so dire quanto congruo - è posto evidentemente al fine di evitare che sia snaturata la specificità socio-economica della cooperativa di lavoro).

Questa attribuzione può avvenire in tre modi. Attraverso l'integrazione della retribuzione, ma non ne fa parte come si deduce dal citato secondo comma dell'art. 4. In effetti, è distribuzione di utili di gestione. Si consideri che il lessico della disposizione è un po' grossolano nel suo esclusivo riferimento alla «retribuzione»: questa integrazione ovviamente è erogabile anche ai soci non-

subordinati che tecnicamente dalla cooperativa non ricevono retribuzione. Sarebbe stato adeguato semplicemente parlare di remunerazione. Le altre due modalità di erogazione del ristorno possono realizzarsi attraverso aumento del capitale sociale sottoscritto e versato o la distribuzione gratuita di titoli azionari di partecipazione alla società cooperativa.

4. Rappresenta logica conseguenza del nuovo articolato assetto della remunerazione del socio-lavoratore, la disposizione - resa con norma definita di interpretazione autentica - del primo comma dell'art. 5 legge n. 142, ai sensi del quale, i trattamenti economici di cui all'art. 3, primo e secondo comma lett. a) (ossia il trattamento «di base» e la maggiorazione contrattual-collettiva), trovano la garanzia del privilegio generale sui beni mobili del debitore stabilita dall'art. 2751 bis c.c. L'espressa indicazione dei trattamenti di cui all'art. 3, attinenti alla causa di scambio dei rapporti di lavoro connessi al contratto sociale, permette di ritenere esteso questo privilegio generale ai crediti di lavoro di tutti i soci, subordinati e non-subordinati. La interpretazione restrittiva dell'applicabilità soltanto ai soci prestatori subordinati (25), seppure a prima vista ammissibile, a mio avviso neppure poggia sulla lettera del primo comma in esame. Infatti, questo richiama le «retribuzioni» allorché cita l'art. 2751 bis c.c., che alle retribuzioni del prestatore di lavoro subordinato, oltre ad altre remunerazioni e crediti, fa riferimento. Peraltro, già la stessa norma codicistica si premura di fondare la garanzia per crediti non tecnicamente retributivi, quali quelli del professionista e dell'agente, per cui la interpretazione restrittiva dell'estensione del privilegio neppure può essere desunta da un implicito rinvio per relationem; inoltre, l'art. 5 in questione applica ora il privilegio più marcatamente ai soci-lavoratori piuttosto che in ragione di questa o quella tipologia di credito.

La sancita interpretazione autentica rende retroattiva la norma, vanificando la contraria e discutibile interpretazione fornita da Corte Cost. 451/98 (26).

5. All'esito della ricognizione della disciplina economica stabilita dall'art. 3 legge n. 142 va segnalato che essa si interseca con (e va interpretata compiutamente attraverso) quella dettata dall'art. 6 in tema di regolamento interno della cooperativa, fonte cui vengono rinviate dalla legge varie importanti operazioni attuative dei principi da essa stabiliti e di cui ogni società cooperativa dovrà essersi munita entro l'8 febbraio 2002.

Riguardo al trattamento economico interessa richiamare, in primo luogo, la già citata lett. a) del primo comma dell'art. 6, che - si è detto - fa obbligo alla cooperativa di indicare i contratti collettivi applicabili ai soci-lavoratori con rapporto subordinato. Questa previsione può essere certamente letta come ulteriore tassello della «rete di protezione» dei soci «frettolosamente reclutati» da cooperative «spurie» (27); ma a me pare che essa abbia apprezzabile valore sistematico, quindi anche rispetto alle cooperative genuine (che non nascondono vere imprese capitalistiche), giacché ribadisce la centralità della contrattazione collettiva come fonte di individuazione del reddito del prestatore di lavoro anche nelle realtà non omologabili al lavoro subordinato tradizionale. Un condivisibile messaggio che il legislatore lancia in tempi in cui viene sottoposto a tensioni e discussioni proprio il ruolo generale della contrattazione collettiva quale regola fondamentale della disciplina del rapporto di lavoro .

È lecito ritenere, inoltre, che, se non vi sia stata nel frattempo diversa indicazione con modifica del regolamento, risulteranno automaticamente applicabili anche i successivi rinnovi.

Centrale rilevanza, in secondo luogo, assume il secondo comma dell'art. 6 che fissa la direttiva generale per la quale è fatto divieto al regolamento interno di derogare in pejus i trattamenti retributivi e le condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'art. 3.

Il divieto di deroga, a mio avviso, attiene anche alla imposizione di una determinata qualificazione giuridica del rapporto di lavoro (le diverse tipologie del quale spetta appunto al regolamento, approvato dall'assemblea, individuare in forma alternativa) (28) da cui discenda un trattamento complessivo meno favorevole di quello che sarebbe spettato in conseguenza della corretta qualificazione del rapporto secondo i criteri di legge e dettati dalla interpretazione (soprattutto giurisprudenziale) in argomento.

È sostenibile in tali frangenti, in riferimento alla nota questione circa limiti e rilevanza della volontà delle parti nella qualificazione della fattispecie, una particolare presunzione di correttezza ed affidabilità del nomen juris assegnato in sede di autoqualificazione regolamentare dei rapporti di lavoro. Questo in ragione del fatto che il regolamento - che fissa tali differenziate qualificazioni - deve venire approvato dall'assemblea, luogo nel quale democraticamente (almeno secondo la fisiologia del sistema cooperativistico regolamentata dalla legge), proprio in sede di approvazione del regolamento, verrà determinata la struttura organizzativa e produttiva dell'impresa. Da questo punto di vista si può per certi versi affermare che in queste ipotesi, quindi, il ruolo della volontà contrattuale è meno secondario rispetto alla ridotta rilevanza (da ultimo cfr. Cass. 7931 e 11936/2000) di tale parametro nel fissare in concreto il discrimine tra subordinazione ed autonomia della prestazione di lavoro. Nondimeno, sotto un altro profilo, si può dire che questo elemento scolora ancora di più: si presti attenzione, infatti, alla circostanza che il socio-lavoratore, che si aggregherà ad una cooperativa di lavoro già operante - la quale abbia nel frattempo stabilito per regolamento la differenziazione tipologica dei rapporti di lavoro da affiancare al rapporto mutualistico -, sottoscriverà un mero contratto per adesione, associandosi per svolgere questa o quella determinata attività o mansione, che si è già deciso essere resa in regime di subordinazione o autonomia.

Secondo come evolverà la disciplina pattizia sul punto, tuttavia, non è peregrino immaginare che la questione dibattuta non necessariamente concernerà la dichiarazione giudiziale di sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato in luogo di un rapporto di collaborazione autonoma, piuttosto che la contraria affermazione. Nell'ambito in esame, infatti, davvero è possibile concepire - in astratto, certo, ferma restando ogni possibile smentita dalla realtà concreta - una efficace «bilateralità» della flessibilità del lavoro con connessa modularità del regime economico integrativo.

Dunque, la regola generale è che i trattamenti economici «non si toccano». Le eventuali difformi clausole regolamentari sono nulle.

Sono fatte salve dallo stesso secondo comma dell'art. 6, tuttavia, tre particolari ipotesi derogatorie, certamente eccezionali e da interpretarsi in via restrittiva per quanto riguarda le condizioni oggettive autorizzatorie, in cui può farsi ricorso ad una riduzione del «monte» remunerativo della prestazione di lavoro resa dal socio.

Queste riguardano le ipotesi di cui alle lettere d), e) ed f) del primo comma dell'art. 6, accomunate ontologicamente dalla condizione di difficoltà economica in cui possa trovarsi la cooperativa o per un oggettivo stato di «crisi» (nelle prime due ipotesi) o, in via presuntiva, per il momento iniziale di avviamento dell'attività (l'ipotesi della lett. f), nelle quali pertanto possono verificarsi temporanee esigenze di flessibilità retributiva. Finora la disciplina legislativa aveva provveduto ad estendere ai soci-lavoratori le garanzie e soprattutto le provvidenze economiche stabilite per il lavoro subordinato in caso di crisi aziendali o insolvenza del datore di lavoro: dalla disciplina in tema di licenziamenti collettivi e mobilità alla erogazione generalizzata della indennità di mobilità, alla garanzia per il TFR (29). Adesso innovativamente il versante della crisi (o dell'avviamento reputato «disagiato») è regolato dalla parte della compagine sociale e sotto l'implicito riferimento di principio alla causa mutualistica.

Quest'ultima indicazione permette di richiamare una cruciale riflessione in merito alla particolare tipologia di lavoro di cui si discute. L'affermazione oramai indiscutibile di una duplice natura, di una doppia causa della fattispecie del lavoro cooperativistico, non può non avere riflessi sul complessivo regime giuridico dei singoli istituti giuslavoristici ad esso applicabili. Sullo sfondo della nuova disciplina del fenomeno, infatti, si situa la scelta della (perseguita e da perseguire) «compatibilità» tra la posizione di socio e quella di lavoratore (cfr. art. 1, terzo comma, sugli «effetti» della scelta della tipologia di rapporto di lavoro; art. 2 sui diritti individuali e collettivi dei soci-lavoratori), risultandone «un sistema generale di collegamento tra i rapporti» (30) associativo e di lavoro (che entrambi, si ricordi, fanno capo a principi garantiti dalla Carta costituzionale). Resta da verificare volta a volta, appunto, la compatibilità dei vari «effetti giuridici» derivanti dai possibili diversi rapporti di lavoro con la struttura associativa e

mutualistica della cooperativa e del singolo rapporto sociale. In altri termini - proprio in virtù del necessario «bilanciamento» tra principi e valori egualmente stabiliti in Costituzione e non potendosi cogliere in alcun modo nella legge n. 142 una preminenza dell'uno o dell'altro in via predefinita -, anche in ordine alla tutela economico-retributiva del socio-lavoratore non sono state e non possono essere in sede di interpretazione del tutto espunte le ragioni della mutualità.

Le previsioni delle lettere d), e) ed f) dell'art. 6, le deroghe sopra accennate servono a cogliere proprio il significato concreto, per l'aspetto economico- retributivo che qui interessa, di questo «equo temperamento» tra il valore della mutualità e quello della tutela del lavoro in tutte le sue forme. Restano da indagare, pertanto, la latitudine ed il limite orizzontale di queste deroghe.

6. Dunque, la prima previsione derogatoria è quella della lett. d) del primo comma dell'art. 6, con la quale è data facoltà all'assemblea dei soci di deliberare ed elaborare (o fare elaborare, ovviamente) un piano di crisi aziendale, il cui primo obiettivo è la salvaguardia dei livelli occupazionali (31). Logicamente in riferimento anche ai rapporti dei soci-lavoratori, sebbene si possa presumere da questo punto di vista che con maggiore riguardo saranno valutate - oltre che quelle dei dipendenti veri e proprie - le posizioni dei soci con rapporto subordinato.

La norma concede espressamente la possibilità di ricorrere alla riduzione temporanea dei trattamenti integrativi previsti dalla lett. b) dell'art. 3, ossia i ristorni frutto della (passata) gestione economicamente positiva dell'impresa; consequenziale, pertanto, che in tali occasioni sia prevista la possibilità di vietare la distribuzione di utili. Le due eventualità sono strettamente correlate dal medesimo obiettivo e, tra l'altro, l'espresso divieto di corresponsione degli utili sembra oggettivamente superfluo, giacché in ipotesi di crisi non appaiono configurabili avanzi di gestione da erogare ai soci (32) e non sembra discutibile la inammissibilità di una deliberazione circa una sola delle due misure lasciando in vigore la fruizione dell'altro trattamento.

Deve ritenersi, inoltre, che, sebbene la norma autorizzi la «riduzione» temporanea, dalla ratio complessiva del regime economico-retributivo discende la legittimità anche della temporanea riduzione «a zero», della eliminazione del trattamento ex lett. b).

La norma, come noto, è stata riformulata dalla Commissione lavoro del Senato rispetto al disegno di legge governativo, rendendo «disponibile» soltanto la parte ulteriore rispetto ai «minimi retributivi» (33).

Sicuramente, quindi, da questo ulteriore punto di vista, non può essere posto in dubbio che vada considerata preclusa la determinazione unilaterale della cooperativa, tramite la deliberazione dell'assemblea societaria, di inserire nel piano di crisi la riduzione temporanea degli altri trattamenti integrativi, quelli di cui alla lett. a), che - come si è visto - per i soci-lavoratori subordinati ha la certa natura di retribuzione tout court. Questo vale senza difficoltà interpretative anche nelle ipotesi di trattamenti integrativi ex lett. a) attribuiti ai soci-lavoratori non-subordinati.

A mio avviso, d'altra parte, se la «equilibrata taratura» in sede interpretativa dei concorrenti principi costituzionali degli artt. 36 e 45 Cost. deve essere il risultato e al contempo portare a confermare la sussistenza della «specialità della retribuzione cooperativa», allora - soprattutto in considerazione del fatto che proprio la legge n. 142 istituzionalizza la diffusa prassi del «conguaglio a fine bilancio», ossia la corretta e articolata gestione del ristorno cooperativo (i trattamenti integrativi di cui alla lett. b) - devono essere considerati ammissibili «temporanei abbassamenti dei livelli retributivi dei soci» (34), anche in relazione ai trattamenti ex lett. a) dell'art. 3 legge 142. Questi elementi retributivi, infatti, da un lato, non vanno ritenuti in ogni caso coperti dalla regola garantistica dell'art. 36 Cost. e, dall'altro, potranno subire di conseguenza temporanee decurtazioni o eliminazioni.

Atteso, tuttavia, che anche i trattamenti integrativi di cui alla lett. a) hanno fino a quel momento concorso a formare il prefissato contenuto economico del contratto di lavoro individualmente stipulato dal socio (mentre, a loro volta gli utili o i ristorni sono per se stessi aleatori), per legittimare la riduzione della remunerazione sarà necessaria la specifica adesione, il consenso validamente ed efficacemente espresso dal socio (35).

7. La seconda deroga alla intangibilità dei trattamenti economici, contenuta alla lett. e) del primo comma dell'art. 6 legge n. 142, si mostra specificamente correlata al rapporto mutualistico-

associativo. Essa dà facoltà all'assemblea di deliberare apporti anche economici da parte dei soci-lavoratori (quindi, di tutti, con qualsiasi rapporto di lavoro instaurato con la cooperativa) allo scopo di favorire la soluzione della crisi. La formulazione della norma (anche questa rivista dalla Commissione lavoro del Senato rispetto all'originario progetto governativo) consente di ritenere tale contributo straordinario come posto a carico del reddito di ogni componente della cooperativa e non del salario e non costituisce «un precedente, passibile di espansione oltre la sfera della cooperazione» (36). Il riferimento al reddito si coglie altresì dal criterio di suddivisione del complessivo apporto economico, dovuto da ogni socio «in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie» con suggestivo richiamo alla formulazione dell'art. 53 Cost.

La pur chiara definizione della disposizione rende necessarie alcune più approfondite riflessioni. L'apposizione dell'avverbio «anche», riferito agli apporti che possono essere richiesti ai soci-lavoratori, lascia intendere che siano richiedibili apporti di altra natura rispetto a quelli soltanto economici. Ma, per i soci-lavoratori (e si pensi, in primo luogo, al social-tipo consueto di lavoratore che si associa in cooperativa di lavoro), pur non potendosi in radice escludere possibili forme di conferimento di beni o di servizi diversi, l'unica o quasi ulteriore forma di apporto del socio, finalizzato a trovare soluzione alla crisi economica, è di fatto «il suo lavoro», sarà cioè la prestazione di attività lavorativa con rinuncia parziale o totale alla paga oraria delle prestazioni supplementari autorizzate dalla delibera assembleare. Ovvero l'accettazione di una modifica peggiorativa delle mansioni (e del relativo trattamento economico) o ancora la riduzione «solidaristica» dell'orario di lavoro, anche essa seguita da decurtazione del corrispettivo economico (37).

Queste conclusioni, più o meno radicali, collidono in ogni caso con la inderogabilità sancita al secondo comma dell'art. 6, ma mi sembrano decisamente consequenziali al dettato della lett. e), che deroga al principio di salvaguardia. Delle due l'una: o si deve interpretare restrittivamente l'avverbio «anche», nel senso di escludere apporti che realizzino sostanzialmente in tutto o in parte forme di «lavoro coatto» ancorché consensualmente stabilite e accettate; oppure si deve ritenere che lo stato di crisi aziendale della cooperativa autorizza - seppure in via «mediata» e non direttamente attraverso la decurtazione sic et simpliciter della retribuzione - il realizzarsi di prestazioni di lavoro il cui compenso è rappresentato in maggiore o minore misura soltanto dal «vantaggio» dell'associazione. Si ricordi, infatti, com'è noto fin dalle origini del movimento cooperativistico, che scopi della mutualità sono in principal modo garantire al socio-lavoratore una diversa e migliore forza nel mercato del lavoro, permettere di raccogliere occasioni di lavoro che il singolo non sarebbe in grado di raggiungere, assicurare occupazione ai soci anche nelle congiunture economiche negative attraverso la ripartizione del «lavoro che c'è».

Non ho dubbi a preferire in via generale e astratta la prima soluzione che ha il pregio della più sicura portata garantistica, in linea con il senso complessivo della riforma, e consente meglio di evitare qualsiasi elusione della composita disciplina economica del lavoro cooperativistico.

Non sono, peraltro, convinto che l'adesione alla tesi interpretativa restrittiva della valenza dell'avverbio «anche» risolva ogni questione. Infatti, è sufficiente riflettere che, proprio attraverso la prestazione di un «apporto economico», di modesto o elevato importo non ha qui rilevanza, può la delibera assembleare (legittimamente presa e attuata, ovviamente; si ragiona presupponendo l'esistenza del governo democratico della cooperativa e non l'abuso di tale forma associativa per mascherare vere imprese capitalistiche) richiedere al singolo socio-lavoratore proprio il «conferimento» di parte delle retribuzioni (se con rapporto di lavoro subordinato) o degli emolumenti (se socio non-subordinato) in precedenza versate in ottemperanza del sinallagma contrattuale affiancato al rapporto societario.

In questo caso, al socio dissenziente resterebbero poche altre alternative rispetto all'uscire dalla compagine sociale, con perdita di quel surplus - cui si è accennato appena sopra - costituito dall'associazionismo, se egli ritiene di non aderire alla prospettiva di «autofinanziamento» sociale. Come si vede, però, tutta la questione rischia di ridimensionare molto la garanzia di inderogabilità fissata in generale dagli artt. 3 e 6.

Di conseguenza, estremamente rigorose dovranno essere la certificazione e la valutazione (eventualmente anche in sede contenziosa) circa la sussistenza della «crisi aziendale» e della effettiva congruità del piano teso a superarla.

Questa osservazione rimanda al tema fondamentale - che è possibile solo indicare per cenni - riguardante i modi come garantire l'effettivo dispiegamento democratico della vita sociale e soprattutto come dotare di sicura e verificabile rappresentatività gli organi sociali, quelli che di fatto saranno chiamati a gestire l'impresa e a realizzare - in via indiretta (sicuramente a partire dalle realtà cooperative di medio-piccole dimensioni) - le prerogative riconosciute in capo ad ogni socio dalle citate lett. a) e b) dell'art. 1 della legge n. 142 (concorrere alla gestione; partecipare alla elaborazione dei programmi e alle scelte strategiche). L'assenza di ogni normativa sul punto nella legge rappresenta una gravissima omissione che comporta il pericolo di fare rimanere sulla carta le altisonanti facoltà concesse ai soci. Di rendere, perciò, claudicante il progetto complessivo della legge che, nel valorizzare sia l'aspetto mutualistico sia la sostanza lavoristica del rapporto del socio-lavoratore, nella continua modulata ricerca di un giustificabile punto di equilibrio tra essi ha bisogno di regole certe ed affidabili per la disciplina e la concreta agibilità di entrambe le fonti di ispirazione ideale e giuridica.

L'indagine, sulle ragioni della crisi aziendale e le scelte conseguenti, sarà svolta presumibilmente in sede giudiziale attraverso l'impugnativa della relativa delibera. Essa va incontro, peraltro, a notevoli difficoltà di ordine pratico e tecnico-giuridico, non ultima quella della individuazione del giudice competente ai sensi dell'art. 5, secondo comma, legge n. 142 (38). Ma soprattutto dovrà misurarsi con il consolidato arresto interpretativo che nega la possibilità di ingerenza del giudice nelle scelte dell'imprenditore sul merito degli assetti produttivi e organizzativi (cfr. da ultime Cass. 15894/2000; Cass. 14093/2001). D'altro canto, è pure sostenibile in maniera convincente che, in questa circostanza peculiare, il principio ricavato dall'art. 41 Cost. deve fare i conti con il rischio di lesione degli indefettibili requisiti stabiliti dall'art. 36 Cost. per la remunerazione del lavoro e, di conseguenza, l'indagine giudiziale potrà avere in ipotesi maggiore pregnanza sul merito delle scelte della cooperativa.

8. La terza deroga al principio di inderogabilità in pejus del trattamento economico-retributivo del socio-lavoratore è rappresentata dalla facoltà concessa all'assemblea di deliberare e fare ricorso ad un «piano di avviamento», al momento dell'inizio - che si suppone non agevole sotto il profilo economico-finanziario - della nuova intrapresa economica svolta in forma cooperativistica.

Si deve evidentemente trattare di una nuova cooperativa e non di una diversificazione produttiva e organizzativa di strutture già esistenti ed operanti sul mercato di quel determinato settore o comparto produttivo. La norma agevolatrice, infatti, sembra palesemente speculare ai molteplici provvedimenti recanti incentivi per le aziende di nuova costituzione. In questo caso, peraltro, ancora una volta in ragione del presupposto vincolo mutualistico e della ispirazione socio-culturale che ne è fondamento, in luogo di prevedere sgravi contributivi o analoghe agevolazioni tendenti a una riduzione del costo del lavoro posta a carico della fiscalità generale, il «sussidio», la «riduzione dei costi» è ripartita all'interno dell'ambito sociale, con l'autorizzata riduzione dei trattamenti. Si viene a realizzare una sorta di «contratto di (re)inserimento», di tipo plurilaterale, non per singoli lavoratori (39), quanto piuttosto a favore della nuova attività produttiva svolta nella forma cooperativa, forma che legislatore e parti sociali hanno individuato come uno dei luoghi di approdo privilegiato per chi ha intrapreso la «fuga» dal lavoro subordinato (40).

Anche rispetto a questa deviazione dalla regola generale della inderogabilità in pejus la Commissione lavoro del Senato ha eliminato la possibilità, concessa dal d.d.l. del Governo, di «scendere» sotto i minimi della contrattazione collettiva (41).

Ancora una volta, tuttavia, l'esegesi normativa poggiante sui lavori preparatori, a mio avviso, non risulta dirimente delle questioni interpretative scaturenti dalla norma di legge. Infatti, se la portata della deroga della lett. f) fosse riconducibile alla esclusione nel piano di avviamento soltanto della erogazione del trattamento di cui alla lett. b) o al massimo anche di quello di cui alla lett. a) dell'art. 3, la disposizione in esame si mostrerebbe del tutto pleonastica ed inutile. È nelle cose, infatti, che il piano di avviamento verrà deliberato dalla prima o da una delle prime assemblee sociali «a bocce

ferme» o quasi, ossia prima o contestualmente al vero e proprio inizio dell'attività della cooperativa e delle correlate prestazioni lavorative dei soci. La determinazione assembleare di erogare concretamente (altra cosa è la generica previsione nel regolamento di possibilità di intervento sul punto) i trattamenti integrativi, a sua volta, non è obbligatoria e con buona approssimazione al vero può ritenersi verrà presa successivamente, se e quando ad una prima verifica sui risultati della gestione ne emergerà la opportunità economica. In tal caso appare del tutto irragionevole ipotizzare che una società cooperativa, mentre si pone il problema di garantirsi un avviamento meno «pesante» sotto il profilo dei costi di gestione, li aggravi determinando poste passive aggiuntive.

Per dotare di senso logico e giuridico la deroga in questione, allora, essa va riferita proprio ad un intervento sul trattamento economico previsto dal primo comma dell'art. 3 legge n. 142, quello definibile «di base». Acquista consistente rilievo sistematico da questo angolo visuale la circostanza per la quale il piano deve essere elaborato «alle condizioni e secondo le modalità» stabilite per detta delicata deroga (finalizzata a rendere soft o meno hard, secondo i punti di vista, sul versante economico-finanziario l'avvio dell'attività dell'impresa) preventivamente e in via generale e astratta da accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. L'ambito nazionale garantisce senza dubbio precisamente l'individuazione di criteri di ammissibilità della deroga quanto più oggettivi e garantistici per i singoli soci.

La dizione letterale della norma, inoltre, autorizza a ritenere che, in assenza della preventiva determinazione da parte della contrattazione dei criteri generali del piano di avviamento, la eventuale previsione unilaterale dell'assemblea sociale di un piano di avviamento neppure sia possibile o comunque legittima e quindi tale eventuale clausola derogatoria dei trattamenti sarà radicalmente colpita da nullità.

Non deve ritenersi certamente necessario un accordo ad hoc, giacché la garanzia sul punto, assicurata dalla contrattazione collettiva fissata quale canone generale, si può raggiungere anche attraverso clausole specifiche dei contratti o accordi collettivi di cui agli artt. 2 e 3 della legge. Neanche mi pare irragionevole nel sistema «plurale» della legge immaginare e ritenere ammissibili concorrenti contrattazioni distinte e diversificate per i soci subordinati e per quelli con rapporto di lavoro non-subordinato. Il problema concreto che si porrà in tali ipotesi potrà essere quello relativo alla legittimazione politico-sindacale dei soggetti contraenti, ma questa è tutta altra storia.

La esistenza di una tale previsione in sede collettiva, è evidente, non obbliga la cooperativa di nuova costituzione a fare ricorso alla deroga di cui alla lett. f); la contrattazione specifica però sarà tenuta ad elaborare una griglia di criteri e di limiti (soprattutto percentuali e temporali) tendenzialmente mirati a circoscrivere, a garanzia dei singoli soci, il ricorso alla riduzione della remunerazione del lavoro .

L'affidamento alla contrattazione collettiva dell'attività di delimitazione della deroga in questione, con il segno politico-sociale e giuridico-formale che ad essa contrattazione va attribuito nel nostro ordinamento, permette una considerazione generale rispetto al lavoro prestato dal socio-lavoratore. Non v'è dubbio certamente, anche dopo la rilevante novità rappresentata dalla legge n. 142, che l'«attrazione fatale» del socio-lavoratore nella specie del rapporto di lavoro subordinato (ma ora non solo) non deve significare omologazione né assimilazione (42). Tuttavia, è altrettanto inconfutabile che la prestazione del socio-lavoratore si presenta di fatto, per il valore aggiunto della mutualità, come «una forma di lavoro subordinato non qualificabile come tale» (43). O, quanto meno, tenuto conto della disciplina introdotta dalla legge n. 142 in merito a plausibili e realizzabili forme di lavoro non-subordinato, come attività che merita in ogni caso la tutela accordata dalla Costituzione (art. 35) a tutte le forme ed applicazioni del lavoro umano.

Sotto questo aspetto, d'altra parte, tornando alla disamina interpretativa della deroga per l'avviamento della cooperativa, non sembra ipotizzabile una lesione dei principi dell'art. 36 Cost.; viene, infatti, la contrattazione collettiva (purché non quella «pirata») abilitata a fissare le regole e a rappresentare il parametro presuntivamente più qualificato di «proporzionalità e sufficienza» degli emolumenti dei socio-lavoratori. In effetti, in ipotesi del genere, appare maggiormente

implicato il principio di parità di trattamento (44) (che aleggia tra le norme della Costituzione economica riservate al lavoro), il cui parziale sacrificio appare nondimeno giustificato dalla speciale condizione di socio della cooperativa. Fintantochè, è ovvio, lo «scostamento» si mostri ragionevole e causalmente collegato con la situazione peculiare che la norma della legge n. 142 ha lo scopo di tutelare. Anche per questo ordine di motivi risulta evidente la non-esportabilità di tale speciale disciplina derogatoria sul piano del «normale» rapporto di lavoro subordinato, con imprese o datori di lavoro , cui non si affianchi il collegato rapporto associativo del socio di cooperativa.

9. La proposta lettura interpretativa della latitudine delle deroghe, esaminate ai paragrafi che precedono, può avere ricadute sul regime previdenziale conseguente, per quanto riguarda il calcolo della contribuzione dovuta dalla cooperativa - di cui è confermata dal punto di vista previdenziale l'equiparazione al datore di lavoro (lett. a del terzo comma dell'art. 4 legge n. 142; ma cfr. già il terzo comma dell'art. 2 r.d. 1422/24) - e di conseguenza sul «monte» complessivo da accreditare sulla posizione del singolo socio-lavoratore ai fini del futuro calcolo della pensione. Si pone il quesito se il calcolo debba essere operato prendendo come base imponibile il minimo garantito al lavoro dipendente (o autonomo) svolto non in forma cooperativistica (le tariffe salariali; la parte economica degli accordi collettivi per i lavoratori non-subordinati) ovvero se la contribuzione vada calcolata su quanto effettivamente erogato, una volta operate le riduzioni lecite (anche al di sotto dei minimi, si è visto) alle condizioni e secondo le modalità stabilite dalle lett. d), e) ed f) del primo comma dell'art. 6 legge n. 142. Questione non nuova e che ancora non ha ricevuto univoca risposta (45), ma che potrà ripresentarsi con maggiore frequenza nelle aule giudiziarie se le deroghe in questione saranno utilmente rese operative dalla contrattazione e dalle singole società cooperative .

* Fabrizio Amato è giudice del lavoro a Pisa.

(1) Offeddu, Il lavoro nelle cooperative e l'articolo 36, 1° comma, Cost., in RTDPC, 1967; Assanti, Prestazione di lavoro del socio di cooperativa e applicabilità dell'articolo 36 Cost., in DL, 1968, II; Dell'Olio, Retribuzione e tipo di rapporto: lavoro in cooperativa, impresa familiare, volontariato, in DL, 1986, I; Cass. 2269/66, 879/67, 85/87 e 5780/90; contra, per tutti, Vallebona, Il lavoro in cooperativa, in RIDL, 1991, I; Cass. 4145/88.

(2) Ricostruzioni esaurienti in Nogler, Nuove incertezze sulla qualificazione della prestazione lavorativa del socio della cooperativa, in RIDL, 1998, II; Genco, Lavoro cooperativo: note su una ipotesi di nuova definizione normativa, in DRI, 1998, 221-25.

(3) Mariani, Cooperative di lavoro , in Enc. dir. Agg., Giuffrè, Milano 1997, I, 461; per un efficace e completo riepilogo Ricci, Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative : qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali, in FI, 2000, I, 923-27.

(4) Non solo dunque alla retribuzione tabellare: Androni, Commento alla legge sul socio lavoratore di cooperative , in IP 2001, 275.

(5) De Luca, Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa (l. 3 aprile 2001 n. 142), in FI, 2001, V, 243.

(6) Alleva, I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa, in RGL, 2001, I, 368-69.

(7) Maresca, Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa, Relazione al Convegno su La riforma del lavoro nelle cooperative , Ravenna 16 novembre 2001, dattiloscritto, 2001, 8.

(8) De Luca, op. cit., 244.

(9) Alleva, op. cit., 371.

(10) Alleva, op. cit., 356.

(11) Galgano, Mutualità e scambio nelle società cooperative , in RassDC 1985; Biagi, Cooperative e rapporti di lavoro , Franco Angeli, Milano, 1983 e Biagi, Lavoro associato-cooperazione, in Dig. disc. priv., Utet, Torino, 1992, VIII.

- (12) Art. 24 legge n. 196/97: Amato, Nuove disposizioni per i soci delle cooperative di lavoro (art. 24), in AA.VV., Il diritto del lavoro della "flessibilità" e dell'"occupazione", Cedam, Padova, 2000, 383-88.
- (13) Maresca, op. cit., 4.
- (14) Alleva, op. cit., 357 e 360-61.
- (15) Meliadò, Il lavoro nelle cooperative : tempo di svolte, in RIDL, 2001, I, 37.
- (16) Meliadò, op. cit., 37; Furfari, Socio lavoratore: l'intervento del legislatore, in RCDL, 2001, 308.
- (17) De Luca, op. cit., 233.
- (18) Amato, op. cit., 383; Maresca, op. cit., 6-7.
- (19) Androni, op. cit., 275.
- (20) Meliadò, op. cit., 38.
- (21) Alleva, op. cit., 368.
- (22) Già Meliadò, op. cit., 41, e Amato, op. cit., 382, in riferimento alla disciplina introdotta dall'articolo 24 l. n. 196 del 1997 in tema di estensione della tutela del Fondo di garanzia per il TFR.
- (23) De Luca, op. cit., 244.
- (24) Cusa, I ristorni nelle società cooperative, Giuffrè, Milano, 2000.
- (25) De Luca, op. cit., 245.
- (26) Faleri, Ancora sulla posizione giuridica del socio di cooperativa di produzione e lavoro : il privilegio per i crediti non spetta, in RCDL, 1999.
- (27) Alleva, op. cit., 373.
- (28) De Luca, op. cit., 247; implicitamente anche Maresca, op. cit., 6.
- (29) Iengo, Soci di cooperative : il rapporto di lavoro nel disegno di legge governativo, in LG, 1999, 908.
- (30) Amato, op. cit., 377-80.
- (31) De Luca, op. cit., 240.
- (32) De Luca, op. cit., 247.
- (33) Andreoni, op. cit., 277.
- (34) Meliadò, op. cit., 42.
- (35) Così già, in generale, Meliadò, Il lavoro nelle cooperative : basta la tutela del socio?, in RIDL, 1984, I, 703; Genghini, Il rapporto di lavoro nelle società cooperative, in DL, 1985, I, 239 ss.; Talia, Il rapporto di lavoro nelle società cooperative, in DL, 2000, I, 266 ss.; Trib. Pistoia 31.8.99, RIDL, 2000, II, 262.
- (36) De Luca, op. cit., 247.
- (37) Andreoni, op. cit., 278.
- (38) Su queste due ultime ipotesi v. Maresca, op. cit., 9.
- (39) Sui profili processuali v. in generale De Angelis, Il lavoro nelle cooperative dopo la l. 142/01: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali, in LG, 2001; Roverso, Il socio lavoratore nella legge 142/2001. Profili processuali, Intervento al Convegno su La riforma del lavoro nelle cooperative, Ravenna 16 novembre 2001, dattiloscritto 2001.
- (40) Articolo 20 l. n. 223/91: Santoni, Misure alternative di reimpiego: contratti di solidarietà, part-time e anticipazione del pensionamento, contratti di reinserimento, in Ferraro, Mazziotti, Santoni (a cura di), Integrazioni salariali, eccedenze di personale e mercato del lavoro, Jovene, Napoli, 1992.
- (41) Cfr. l'articolo 7, quinto comma, della l. n. 223/91 sulla liquidazione anticipata della relativa indennità per i lavoratori messi in mobilità che decidono di intraprendere una attività in via autonoma o di associarsi ad una cooperativa: Balletti, Commento all'articolo 7 legge n. 223/91, in Commentario breve alle leggi sul lavoro, a cura di Grandi e Pera, Cedam, Padova, 1996, 1040-41.
- (42) Andreoni, op. cit., 277.
- (43) Talia, op. cit., 271.
- (44) Manna, Subordinazione ed autonomia della prestazione di lavoro nella più recente giurisprudenza, in RCDL, 1996, 876; Genco, op. cit., 219.

(45) Del Punta, Parità di trattamento nel rapporto di lavoro , in Enc.dir., Agg., Giuffrè, Milano, 1998, II; Amoroso, Commento all'articolo 15 Stat. Lav., in Amoroso, Di Cerbo, Statuto dei Lavoratori e disciplina dei licenziamenti, Giuffrè, Milano, 1997, 386-92.