



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea Triennale in
Consulente del Lavoro

TESI DI LAUREA
IN
DIRITTO DEL LAVORO
IL RAPPORTO DI LAVORO DEL SOCIO DI COOPERATIVA

Relatrice: Prof.ssa Elena Pasqualetto

Laureanda: Serena Mingotto

Matricola: 2013107

Anno Accademico 2023/2024

Alla mia famiglia,
a voi che siete tutto per me.

Alla mia nonna Anna,
che è stata un pilastro della mia vita
e la mia seconda mamma.

questa laurea è soprattutto vostra
Grazie

INDICE

CAPITOLO I	4
I RAPPORTI ASSOCIATIVI E DI LAVORO NELLE COOPERATIVE	4
1. La l. n. 142/2001, recante revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore	4
2. L'ambito di applicazione	8
3. La qualificazione dei rapporti di lavoro nei contesti associativi	10
4. Le principali tipologie di cooperative di lavoro	13
CAPITOLO II	15
LA POSIZIONE DEL SOCIO LAVORATORE NEL RAPPORTO DI LAVORO E LA TUTELA PROCESSUALE	15
1. La posizione del socio nel rapporto di lavoro, la disciplina applicabile e il regolamento interno.....	15
2. Il trattamento economico	23
2.1. Disposizioni normative.....	24
2.2. Il ruolo del contratto collettivo	25
2.3. Deroghe	25
2.4. Contributi e apporti dei soci in situazioni di crisi.....	27
2.5. Rinuncia ai crediti retributivi e deliberazioni assembleari	32
2.6. Legittimità e limiti delle modificazioni assembleari	34
3. Le vicende estintive del rapporto sociale e la tutela processuale	48
BIBLIOGRAFIA	54
RINGRAZIAMENTI	59

CAPITOLO I

I RAPPORTI ASSOCIATIVI E DI LAVORO NELLE COOPERATIVE

1. La l. n. 142/2001, recante revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore

Prima dell'attuazione della l. 3 aprile 2001, n. 142, dottrina e giurisprudenza si sono interrogate a lungo circa la natura giuridica della prestazione di lavoro resa dal socio nelle cooperative di lavoro e circa la disciplina legale ad essa applicabile.

La dottrina maggioritaria e la giurisprudenza della Cassazione si sono attestate su posizioni antitetiche.

La prima, identificando nella posizione giuridica del socio lavoratore due distinti rapporti giuridici, uno propriamente associativo e uno di lavoro, è giunta a sostenere l'applicabilità in via diretta a quest'ultimo della disciplina legale dettata per il lavoro subordinato¹.

La seconda, pur riconoscendo la progressiva assimilazione della prestazione di lavoro del socio al rapporto di lavoro subordinato (in virtù dei casi di applicabilità della medesima disciplina, previsti dal legislatore in misura sempre maggiore), è rimasta comunque ferma nel ricondurre la prestazione di lavoro del socio al solo rapporto associativo e allo scopo mutualistico che lo caratterizza², escludendo così l'applicabilità delle disposizioni di legge dettate per il lavoro subordinato al di fuori delle ipotesi espressamente previste.

¹ Si veda, per tutti A. Andreoni, *Il socio lavoratore delle cooperative di produzione e lavoro: la configurazione attuale e le prospettive di riforma*, in *Riv. Giur. lav.*, 1998, I, 77.

² Si rinvia ai completi riferimenti giurisprudenziali indicati da G. Ricci, *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, in *Foro it.*, 2000, I, 913 ss.

La l. 3 aprile 2001, n. 142, che contiene la “Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore”, segna il definitivo superamento della tesi propriamente “associativa” e decreta, facendo proprio l’orientamento espresso dalla dottrina maggioritaria, l’idoneità della prestazione del lavoro del socio a dar vita a un distinto rapporto giuridico di lavoro che coesiste con il rapporto associativo.

La legge apre una serie di questioni teoriche e interpretative di non poco rilievo e non poca difficoltà. In questo paragrafo ci si limita a dare sintetica esposizione dei contenuti del provvedimento e a segnalare quelli che sembrano gli aspetti più significativi.

La novità senz’altro più importante, e vero snodo teorico della nuova disciplina (tutto contenuto nell’art. 1), risiede nella scelta di configurare i rapporti giuridici tra soci e cooperative su un doppio binario: quello associativo da un lato, quello lavorativo (secondo diverse tipologie contrattuali) dall’altro³.

L’art. 1, terzo comma, prevede espressamente che il “socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all’instaurazione del rapporto associativo un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali”⁴. I due rapporti giuridici (associativo e di lavoro) rimangono distinti, come ha ritenuto di precisare espressamente il legislatore: non costituiscono, cioè, un’unica fattispecie complessa, caratterizzata dalla reciproca e assoluta inscindibilità e interdipendenza⁵. Ciò però non esclude che tra i due rapporti sussista uno stretto collegamento negoziale.

³ L. Galantino, *Diritto del lavoro*, X ed., Torino, Giappichelli, 2014, p.13

⁴ M. Lengo, C. Marignani, *Socio lavoratore e rapporto di lavoro*, in *Inserito di Diritto e Pratica del lavoro*, n. 47/2001, p. IV

⁵ C.M. Bianca, *Diritto civile. Il contratto*, Milano, 1987, 454 ss.

Infatti, gli orientamenti dottrinali sono concordi nel ravvisare un collegamento tra i due rapporti, anche se giungono a conclusioni differenti sui suoi caratteri e sugli effetti che lo stesso produce sulla genesi, sulla regolamentazione e sull'estinzione dei rapporti in questione. Le soluzioni sistematiche prospettate divergono sia riguardo alla direzione del collegamento, optando alcune per la reciprocità dei condizionamenti tra i due negozi, altre per l'unidirezionalità di questi, sia riguardo alla natura stessa del collegamento, sostanzialmente ricostruito da alcune come genetico e strutturale, da altre, invece, come necessario e volontario⁶.

In ogni caso, sebbene i due rapporti (quello di socio e quello di lavoratore) siano distinti, il rapporto di lavoro è intrinsecamente collegato al fine mutualistico delle cooperative di lavoro⁷. Questo fine si concretizza nel creare o trovare opportunità lavorative per i soci in condizioni più favorevoli, non solo sotto il profilo economico, ma anche considerando la capacità delle cooperative di influenzare la gestione dell'attività produttiva e dei rapporti lavorativi stessi, in confronto a quelle di un tipico rapporto di lavoro dipendente sotto la direzione di un diverso imprenditore⁸. Sarebbe riduttivo e finirebbe per snaturare la stessa funzione della cooperazione ritenere che la coesistenza tra i due rapporti rilevi soltanto sul piano fattuale.

⁶ Così G. Pistore, *Il socio lavoratore di cooperativa tra dimensione giuslavoristica e societaria. Riflessioni sulla clausola di compatibilità*, Cleup, 2023, 20 ss. Secondo l'autrice nel dibattito dottrinale riguardante la natura del legame tra il rapporto associativo e quello di lavoro all'interno delle cooperative emergono due principali interpretazioni. Da una parte, si considera questo legame come "genetico e strutturale", suggerendo che esso è intrinseco e si forma simultaneamente all'instaurazione dei rapporti stessi. Tale prospettiva enfatizza come il collegamento sia un elemento fondamentale, che incide profondamente sulla configurazione e sul funzionamento dei rapporti tra il socio e la cooperativa, rendendoli inscindibili e reciprocamente determinanti.

Dall'altra parte, il legame è descritto come "necessario e volontario", evidenziando che, sebbene essenziale per il raggiungimento degli scopi sociali della cooperativa, si basa sulla volontà e sulle decisioni concordate tra le parti. Questa visione mette in luce la flessibilità del collegamento, che, pur essendo indispensabile, può essere modulato in base alle specifiche esigenze e accordi tra socio e cooperativa.

Entrambe le interpretazioni riflettono la complessità del rapporto tra socio e cooperativa, evidenziando come, nonostante le diverse visioni, il legame tra l'adesione alla cooperativa e il contributo lavorativo sia un pilastro centrale per la realizzazione degli scopi mutualistici dell'organizzazione.

⁷F. Rotondi, F. Collia, *Soci e cooperative dopo la legge n. 142/2001*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, n. 25/2001, p. 1619

⁸ G. Bonfante, voce *Cooperazione e imprese cooperative*, in *Digesto, disc. priv., Sez. comm.*, Torino, 1998, 492

Ed infatti il legislatore chiarisce che questa circostanza incide sulla disciplina giuridica applicabile ai due rapporti, che rimane quella propria del “tipo”, ma solo nella misura in cui questa risulti compatibile con i condizionamenti che comporta la “posizione del socio lavoratore”.

Il legislatore opera poi direttamente tale valutazione di incompatibilità laddove prevede deroghe alla disciplina legale del rapporto di lavoro subordinato di cui agli artt. 2094 e ss. c.c., ad esempio per quanto attiene alla tutela avverso i licenziamenti illegittimi (art. 2, primo comma), al regime di contribuzione previdenziale (art. 4), alla possibilità della cooperativa di ridurre unilateralmente i trattamenti economici integrativi in situazioni di crisi (art. 6, primo comma, lett. e)).

2. L'ambito di applicazione

Va precisato in primo luogo il campo di applicazione della disciplina, che riguarda specificamente le cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto (sembrerebbe non necessariamente esclusivo) la prestazione di attività lavorativa da parte dei soci (art. 1, primo comma, l. n. 142/2001)⁹. Nella definizione paiono dunque poter rientrare anche le cooperative sociali di cui alla l. n. 381/1991¹⁰.

All'interno delle cooperative il socio instaura in primo luogo il rapporto associativo, che (art. 1, secondo comma) viene disciplinato con la previsione di una serie di diritti-obblighi di partecipazione e concorso alla vita dell'impresa, alla formazione degli organi sociali, alla gestione ed elaborazione dei programmi di sviluppo, alla formazione del capitale e al rischio di impresa, ecc.¹¹. Tali elementi richiamano gli indici da tempo utilizzati dalla giurisprudenza al fine di accertare o negare la genuinità del rapporto associativo, quando tale accertamento era il presupposto necessario per decidere se il rapporto del socio lavoratore dovesse rimanere estraneo o non (salve le estensioni espressamente disposte dal legislatore) al campo delle discipline e tutele del lavoro subordinato "classico"¹². Questa problematica assume oggi rilievo ben diverso, data la scelta di disciplinare autonomamente il rapporto lavorativo, ma mantiene comunque una propria attualità, poiché, nonostante la forte assimilazione tra la posizione del lavoratore subordinato classico e quella del socio lavoratore subordinato dell'impresa cooperativa, quest'ultima conserva comunque tratti di specialità (esposti a breve), che si giustificano e ammettono solo in quanto il lavoratore sia, appunto, anche socio: dunque genuinamente socio¹³.

⁹ G. Perdonà, *Il lavoro in cooperativa*, Roma, Key, 2017, p. 83.

¹⁰ M. Ingrosso, *Le cooperative e le nuove agevolazioni fiscali*, Torino, Giappichelli, 2013, p. 209.

¹¹ A. Policari, *Cooperative di lavoro e socio lavoratore*, p. 139.

¹² A. Policari, *Cooperative di lavoro e socio lavoratore*, cit., p. 141.

¹³ G. Perdonà, *Il lavoro in cooperativa*, cit., p. 51.

In sostanza, sotto la disciplina previgente la genuinità del rapporto associativo era valutata al fine di decidere tra assoggettamento o sottrazione alle discipline del lavoro subordinato. Oggi, con alternativa assai meno drammatica, potrebbe avere rilievo al fine di decidere, per coloro che svolgono una prestazione lavorativa subordinata, tra l'assoggettamento a tutte le discipline e tutele del lavoro subordinato oppure a quelle specifiche del socio subordinato di cooperativa, che possono differenziarsi o per specifica disposizione della legge (come nel caso della tutela reale contro il licenziamento) o per il giudizio di compatibilità previsto in generale dalla stessa¹⁴.

Potrà dunque capitare, ad esempio, che un socio licenziato e contemporaneamente escluso dalla cooperativa contesti la genuinità del rapporto associativo al fine di ottenere il riconoscimento della sussistenza di un "normale" rapporto di lavoro subordinato alle dipendenze della cooperativa, della illegittimità del recesso e della reintegrazione *ex art. 18* (la quale è esclusa invece, come si dirà, per i soci quando assieme al rapporto di lavoro viene meno quello associativo). Lo stesso schema logico dovrebbe seguirsi per i soci lavoratori con rapporto di autonomia, nell'alternativa tra applicazione delle specifiche regole per il socio (e specificamente di quelle che saranno previste da statuti e regolamenti) ovvero delle disposizioni generali sul lavoro autonomo, nonché sui rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, la cui applicazione ai soci lavoratori autonomi è condizionata ancora una volta al giudizio di compatibilità con la specifica posizione associativa¹⁵.

¹⁴ G. Perdonà, *Il lavoro in cooperativa*, cit., pp. 48-52.

¹⁵ G. Perdonà, *Il lavoro in cooperativa*, cit., pp. 54-56.

3. La qualificazione dei rapporti di lavoro nei contesti associativi

Peraltro, come si è detto, l'accertamento della natura genuina del rapporto associativo trova oggi indici precisi nella stessa legge e non è più affidato alla sola opera creativa della giurisprudenza.

Il terzo comma dell'art. 1 prevede dunque che il socio, all'atto dell'adesione o successivamente, instauri un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, finalizzato al raggiungimento degli scopi sociali, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma (il legislatore aggiunge: compresi i rapporti di collaborazione coordinata non saltuaria; sembrerebbe dunque che consideri questi ultimi, erroneamente, qualcosa di diverso dai rapporti di lavoro autonomo)¹⁶.

Il rapporto di lavoro che può instaurarsi con il socio, dunque, non deve necessariamente essere di lavoro subordinato: può anche essere di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa o di ogni altra forma contrattuale in cui possa essere inquadrata una prestazione di lavoro. A questo rapporto si applica la disciplina dettata dalla legge per il "tipo" contrattuale prescelto dalle parti, salvo per quelle previsioni che risultino incompatibili con la particolare posizione giuridica del socio lavoratore¹⁷. A tale proposito lo stesso art. 1, terzo comma, recita: "Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte".

¹⁶ C. Canè, L. Micciché, R. Mucci, *Il processo del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2009, p. 48.

¹⁷ Proprio la condizione di "compatibilità" con la peculiare posizione del socio lavoratore cui è soggetta l'applicazione della disciplina legale dei rapporti di lavoro tipici (lavoro subordinato, autonomo, coordinato e continuativo) caratterizza il rapporto di lavoro del socio come "speciale" rispetto a questi.

Non vengono, quindi, introdotti nell'ordinamento nuovi tipi contrattuali, ma rapporti giuridici che, pur riconducibili allo schema negoziale del corrispondente *genus* codicistico, sono comunque caratterizzati da significativi e ampi profili di specialità¹⁸.

Il collegamento negoziale tra il rapporto di lavoro del socio di cooperativa e il rapporto associativo ha una natura necessaria e genetica, ma esplica i suoi effetti in modo unidirezionale¹⁹: nel senso cioè che la qualità di socio del lavoratore costituisce presupposto giuridico essenziale per la costituzione e la regolamentazione del rapporto di lavoro. Quest'ultimo pertanto è destinato ad estinguersi automaticamente qualora si risolva il rapporto associativo cui è collegato, realizzandosi un'ipotesi di impossibilità giuridica²⁰ del rapporto di lavoro del socio a norma della l. n. 142/2001²¹.

Lo stesso tipo di condizionamento non opera, invece, in senso contrario: le vicende del rapporto di lavoro non incidono sul rapporto associativo. Esse possono avere delle competenze sul rapporto associativo soltanto qualora concretizzino delle circostanze fattuali giuridicamente rilevanti anche secondo la disciplina legale e statutaria applicabile a quest'ultimo. Conferma di tale unilateralità del collegamento genetico dei due rapporti può essere rinvenuta sia nella previsione dell'art. 1, terzo comma, della l. n. 142/2001, secondo cui il rapporto lavorativo può costituirsi anche in un momento successivo all'instaurazione del rapporto associativo, sia nell'alternarsi fisiologico di periodi di lavoro e periodi di inattività in relazione alle esigenze produttive-organizzative della cooperativa e alle conseguenti possibilità di fornire occasioni di lavoro ai soci²².

¹⁸ P. Ichino, *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento (artt. 2095-2095)*, in *Commentario Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 1992, 102 ss.

¹⁹ M. De Luca, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro it.*, 2001, IV, 241.

²⁰ L. Bigliazzi Geri, U. Breccia, F.D. Busnelli, U. Natoli, *Diritto civile. Obbligazioni e contratti*, Torino, Utet, 1992, 194 ss.

²¹ C. Scognamiglio, voce *Collegamento negoziale*, in *Enc dir*, VII, Milano, Giuffrè, 1960, 378.

²² G. Meliadoro, *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2001, I, 44.

Questa eventualità può verificarsi per i soci con un rapporto di lavoro autonomo o coordinato, ma anche per quelli che hanno instaurato un rapporto di lavoro subordinato; la previsione dell'art. 2 della legge, di inapplicabilità della tutela reintegratoria a norma dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori "ogni volta che venga a cessare, con il rapporto di lavoro, anche quello associativo", infatti, non impone quale conseguenza necessaria della risoluzione del primo l'automatica caducazione del vincolo associativo, ma si limita a disciplinare la tutela offerta dall'ordinamento avverso il licenziamento illegittimo nel caso in cui si sia estinto anche il rapporto associativo secondo la regolamentazione legale e statutaria a questo applicabile.

Si segnala, inoltre, un'altra questione di rilievo: la legge (artt. 1, primo comma, e 6) affida ai regolamenti compiti di definizione dell'organizzazione del lavoro, della tipologia dei rapporti di lavoro, delle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative. Può certamente escludersi qualsiasi interpretazione che vi legga la delega di una potestà di qualificazione dei rapporti di lavoro, dovendosi richiamare in merito i limiti definiti, per lo stesso legislatore, dalla nota sentenza della Corte costituzionale n. 115 del 1994²³ (e l'ampio dibattito ad essa seguito²⁴). Nessun regolamento, pertanto, potrà definire i rapporti dei soci come autonomi ammettendo che essi lavorino con modalità tipicamente caratterizzate da subordinazione o viceversa; o meglio, simili previsioni non potranno essere ritenute condizionanti una diversa qualificazione del rapporto quando su di essa sorga controversia. Il che non esclude, ovviamente, che le previsioni dei regolamenti possano assumere il differente ruolo di indici concreti di qualche rilievo per la qualificazione dei rapporti, soprattutto per le prestazioni lavorative tipicamente collocate nella zona "grigia" tra subordinazione e autonomia²⁵.

²³ Nel cui testo si legge: «...non sarebbe comunque consentito al legislatore negare la qualificazione giuridica di rapporti di lavoro subordinato a rapporti che oggettivamente abbiano tale natura, ove da ciò derivi l'inapplicabilità delle norme inderogabili previste dall'ordinamento per dare attuazione ai principi, alle garanzie e ai diritti dettati dalla Costituzione a tutela del lavoro subordinato».

²⁴ C. Faleri, *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007, p. 139.

²⁵ S. Laforgia, *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2009, p. 59.

4. Le principali tipologie di cooperative di lavoro

Diverse sono le tipologie di cooperative e il modo in cui queste sono state utilizzate nel contesto sociale ed economico nazionale, per cui nelle pagine che seguono ci si prefigge l'intento di analizzarle singolarmente.

Le cooperative di lavoro e produzione si propongono di facilitare la collocazione ottimale sia del lavoro che dei prodotti offerti dai propri membri, mirando a generare benefici immediati e tangibili per l'economia personale di ciascun partecipante. Queste cooperative operano prevalentemente nei settori dell'edilizia, della gastronomia e del servizio di pulizia. Un aspetto distintivo di queste entità risiede nella specifica natura dello scambio reciproco che si verifica tra i soci e la cooperativa stessa. Tale scambio si concentra sull'apporto lavorativo che i soci forniscono nell'ambito della cooperativa. In questa dinamica, ogni socio assume contemporaneamente i ruoli di lavoratore e di imprenditore.

In queste cooperative i membri godono di una compensazione che varia a seconda della natura del rapporto instaurato e hanno anche la possibilità di partecipare alla distribuzione degli eventuali profitti generati dall'attività cooperativa. Riguardo alla caratterizzazione giuridica di tali cooperative, essa si determina attraverso l'iscrizione della società in una sezione dedicata del registro delle imprese.

È importante sottolineare che, come stabilito dall'articolo 2751 bis c.c., i crediti derivanti dai servizi erogati e dalla vendita di prodotti realizzati dalle cooperative di lavoro e produzione godono di un privilegio generale sui beni mobili del debitore. Pertanto, l'identità di una cooperativa di lavoro e produzione non si limita a una mera formalità registrativa, ma deve essere confermata anche attraverso un'analisi statutaria che verifichi l'effettivo perseguimento di fini mutualistici tramite una gestione condivisa delle attività svolte dai soci²⁶.

²⁶ Trib. Perugia, 13 marzo 1992, in *Giur. comm.*, 1993, II, 284 ss.

Secondo quanto stabilito dall'art 14 della l. n. 59 del 1992, per l'iscrizione nei registri prefettizi di cooperative di produzione e lavoro ammissibili ai pubblici appalti è richiesto un minimo di quindici membri, mentre per le altre tipologie di cooperative il numero minimo di soci richiesto è nove.

Interessante è anche notare che nell'albo nazionale degli enti cooperativi sono registrate anche cooperative che detengono in proprietà i mezzi di trasporto²⁷, avendo come finalità la fornitura di lavoro ai propri soci. Esiste un dibattito riguardo la classificazione di queste entità, con alcuni esperti che le considerano più propriamente come cooperative di produzione e lavoro piuttosto che di trasporto²⁸.

²⁷ Quando si parla di cooperative che "detengono in proprietà i mezzi di trasporto", si fa riferimento a entità cooperative che possiedono direttamente veicoli, come automobili, furgoni, camion, o altri mezzi destinati al trasporto di persone o merci. La proprietà di questi mezzi di trasporto è strategica per l'attività principale della cooperativa, che è quella di fornire lavoro ai propri soci attraverso la gestione e l'esecuzione di servizi di trasporto. Queste cooperative organizzano e coordinano le attività di trasporto affidando ai soci la gestione operativa dei mezzi di trasporto di cui la cooperativa stessa è proprietaria. In pratica, ciò significa che i soci lavoratori utilizzano questi veicoli per eseguire servizi di trasporto, che possono variare dal trasporto merci a quello di persone, a seconda delle specifiche finalità e dei mercati di riferimento della cooperativa. La distinzione tra essere classificate come cooperative di produzione e lavoro piuttosto che di trasporto risiede nel focus dell'attività principale. Le cooperative di produzione e lavoro sono tradizionalmente intese come organizzazioni che producono beni o forniscono servizi attraverso il lavoro dei propri soci, con l'obiettivo di creare occupazione e promuovere l'inserimento lavorativo dei soci stessi. Se queste cooperative utilizzano i mezzi di trasporto principalmente come strumento per la realizzazione del loro scopo sociale, ovvero la fornitura di lavoro ai soci, alcuni esperti propendono per considerarle più vicine alla categoria delle cooperative di produzione e lavoro. Ciò è dovuto al fatto che l'attività di trasporto non è fine a se stessa, ma è un mezzo attraverso cui si realizza la missione sociale e produttiva della cooperativa.

²⁸ M. Benni, E. Buscaroli, U. Dulcamare, K. Figone, G. Ravaioli, M. Setti, *Cooperative. Guida operativa*, Milano, Ipsoa, 2003, 364 ss.

CAPITOLO II

LA POSIZIONE DEL SOCIO LAVORATORE NEL RAPPORTO DI LAVORO E LA TUTELA PROCESSUALE

1. La posizione del socio nel rapporto di lavoro, la disciplina applicabile e il regolamento interno

Come si è anticipato, la l. n. 142/2001 prevede che ogni cooperativa adotti un proprio regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che intende attuare in forma alternativa (art. 6, primo comma). La norma non innova in alcun modo i criteri di qualificazione del rapporto di lavoro che la cooperativa instaura con il socio, ma si limita a prevedere la legittimità dell'adozione di qualsiasi fattispecie contrattuale. Non attribuisce cioè al regolamento la facoltà di disporre del "tipo" contrattuale, ma solo quella di configurarne l'applicabilità ove corrisponda alle modalità di svolgimento del rapporto che la cooperativa intende adottare nella propria organizzazione del lavoro²⁹. Il ritenere altrimenti esporrebbe la legge a insuperabili censure di illegittimità costituzionale, poiché la Corte costituzionale ha chiarito in termini inequivoci che il legislatore può intervenire sugli effetti del "tipo" contrattuale del lavoro subordinato a condizione che le differenziazioni possano essere ragionevolmente giustificate *ex art. 3 Cost.*, ma non può certo qualificare in modo diverso due fattispecie negoziali oggettivamente identiche³⁰.

²⁹ F. Alleva, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Riv. Giur. lav.*, 2001, III, 373.

³⁰ Corte cost. n. 115 del 1994, in *Foro it.*, 1994, I, 2656; Corte cost. n. 121 del 1993, in *Foro it.*, 1993, I, 2432.

La previsione della necessità di verificare i regolamenti delle cooperative è stata eliminata, in sede di approvazione definitiva della legge, proprio a causa della sua inutilità sul piano strettamente qualificatorio dei singoli rapporti instaurati dai soci; essa non sarebbe stata null'altro che un appesantimento burocratico della loro attività³¹. Un'ulteriore prova del fatto che non si è in alcun modo inteso attribuire al regolamento un'insindacabile potestà qualificatoria dei rapporti con i soci lavoratori si trova nel conferimento al Governo della delega a disciplinare il potere ispettivo del Ministero del lavoro, volto ad accertare “la correttezza dei rapporti instaurati con i soci lavoratori e l'effettiva attinenza di tali rapporti rispetto al regolamento ed alla contrattazione collettiva di settore” (art. 7, primo comma, lett. f), punto 6 l. n. 142). La legge non solo esclude la possibilità che i regolamenti prevedano deroghe peggiorative alle fattispecie contrattuali legalmente “tipiche” di cui intendono avvalersi per la disciplina delle prestazioni di lavoro dei soci, ma esclude altresì che gli stessi regolamenti possano contenere disposizioni derogatorie *in peius* rispetto “ai trattamenti retributivi e alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali del settore o della categoria affine”³² (salvo le speciali ipotesi di crisi aziendale, di avviamento di nuove cooperative o di nuove iniziative imprenditoriali, secondo il combinato disposto degli artt. 6, secondo comma e 3, primo comma).

Sebbene il regolamento non assolva dunque ad una funzione di qualificazione del “tipo” dei rapporti di lavoro, è tuttavia espressione della volontà negoziale della cooperativa, idonea ad instaurare un rapporto strumentale tra la prestazione di lavoro del socio e gli scopi mutualistici.

³¹ C. Smuraglia, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, in *Lav. nella Giur.*, 2001, 11, 1016.

³² Questa norma, prevedendo di fatto un'efficacia erga omnes della contrattazione collettiva categoriale non solo per le previsioni relative ai trattamenti economici quale parametro di adeguatezza ai sensi dell'art. 36 Cost., ma anche per tutte le altre previsioni “normative” del rapporto di lavoro compatibilità, potrebbe prestarsi a censure di illegittimità costituzionale per contrasto con l'art. 39 Cost.

Alla luce delle previsioni del regolamento, infatti, deve valutarsi se il singolo contratto di lavoro possa ritenersi collegato con il rapporto associativo collettivo o se, al contrario, prescinda da quest'ultimo e gli sia indifferente³³. La lett. b) del primo comma dell'art. 6 specifica al riguardo che nel regolamento devono essere indicati non solo i tipi contrattuali di cui la cooperativa intende avvalersi, ma anche - come in una sorta di regolamento d'impresa - "le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte di soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato". Qualora il regolamento non preveda che la cooperativa possa avvalersi di un certo tipo contrattuale (ad esempio il lavoro subordinato) o possa avvalersene soltanto per diversi compiti e mansioni, l'attività del lavoro del socio svolta con modalità non coincidenti con dette previsioni non può che esser qualificata in termini corrispondenti al tipo contrattuale che realizza in concreto (lavoro subordinato, autonomo, coordinato e continuativo), ma non può essere considerata in collegamento con il rapporto associativo né - conseguentemente - soggetta alla disciplina speciale di cui alla l. n. 142³⁴. Al contrario, la perfetta corrispondenza con le previsioni del regolamento costituisce, per un verso, prova del rapporto di diretto svolgimento della funzione di quella prestazione di lavoro allo scopo mutualistico della società cooperativa, per altro verso, indice probatorio della riconducibilità del contratto di lavoro del socio al tipo ivi indicato³⁵, assumendo la medesima valenza del *nomen iuris* utilizzato nel contratto individuale.

³³ A. Pizzoferrato, *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, in L. Montuschi, P. Tullini (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Torino, Giappichelli, 2002, afferma che l'art. 1, terzo comma, detterebbe una necessaria strumentalità di ogni prestazione di lavoro del socio al raggiungimento degli scopi sociali, tale da essere preclusa *ex lege* l'instaurazione di un rapporto di lavoro tra socio e cooperativa non riconducibile all'ambito di applicazione della l. n. 142.

³⁴ L. De Angelis, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 9, 817.

³⁵ M. De Luca, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, cit., 247.

La legge non ha previsto espressamente sanzioni né in caso di mancata adozione del regolamento né, tantomeno, nel caso in cui le tipologie contrattuali indicate nel regolamento non corrispondano a quelle poi concretamente attuate dalla cooperativa. Tuttavia l'inosservanza di tali obblighi non è affatto priva di conseguenze negative per la società cooperativa. Anzi, il rischio che tale inosservanza possa precludere la costituzione del collegamento tra i due rapporti può risultare la soluzione alla "temuta fuga dal lavoro subordinato"³⁶ da parte delle cooperative quando si tratta di scegliere i tipi contrattuali che disciplinino la prestazione di lavoro del socio.

La normativa ha così inteso valorizzare l'autonomia negoziale dei soci, allo scopo di individuare preventivamente le tipologie di rapporti che concorrono alla realizzazione dello scopo mutualistico della cooperativa e quelle che, invece, gli rimangono estranee, sottraendo così la valutazione della rispondenza allo scopo mutualistico ad un sindacato del giudice operato secondo parametri molte volte astratti³⁷. Se, quindi, l'intento primario del regolamento è quello di valorizzare l'autonomia contrattuale dei soci per definire a priori le tipologie di rapporti lavorativi che contribuiscono alla realizzazione dello scopo mutualistico della cooperativa, distinguendoli da quelli che non vi concorrono, l'adozione di una clausola che preveda in modo indistinto l'uso di tutti i tipi contrattuali per qualsiasi mansione potrebbe essere interpretata come non conforme a tale intento. In altre parole, una disposizione di tale natura potrebbe risultare inappropriata, poiché potrebbe apparire come un tentativo di aggirare l'obiettivo stesso del regolamento.

³⁶ Così C. Smuraglia, *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, cit., 1021. Secondo l'autore, l'espressione "temuta fuga dal lavoro subordinato" fa riferimento a una preoccupazione diffusa tra le istituzioni e i regolatori del mercato del lavoro, concernente la possibilità che le cooperative, o più in generale le aziende, possano cercare di eludere le normative applicabili al lavoro subordinato. Questa elusione avviene attraverso la classificazione dei rapporti di lavoro in categorie contrattuali diverse da quelle del lavoro subordinato, come il lavoro autonomo o altre forme di collaborazione coordinata e continuativa, che spesso comportano minori oneri e obblighi per il datore di lavoro in termini di diritti dei lavoratori, contributi previdenziali, tutele sociali, e protezioni lavorative.

³⁷ E. Gragnoli, *Collegamento negoziale e recesso intimato al socio-lavoratore*, in *lav. nella giur.*, 2007, 847.

Il regolamento comporta senza dubbio una burocratizzazione dell'attività organizzativa e gestionale della cooperativa, giacché la sua approvazione è rimessa inderogabilmente all'assemblea dei soci³⁸, ma non elimina certo la libertà d'organizzazione di questa, in quanto può essere modificato e integrato in qualsiasi momento³⁹.

A partire dal 2001 si presentano quindi due diverse problematiche attinenti alla qualificazione del rapporto di lavoro del socio a seconda che: a) questi presti la sua attività come contributo al raggiungimento degli scopi mutualistici-sociali di una cooperativa "genuina"; oppure che b) la presti invece a favore di una cooperativa fittizia o, quantomeno, in assenza di un effettivo collegamento tra il rapporto di lavoro e il rapporto associativo rispondente alle previsioni del regolamento.

Nel primo caso (a), il socio-lavoratore che presti in concreto la sua attività con modalità corrispondenti ad un tipo contrattuale indicato nel regolamento e al quale faccia riferimento a cooperativa per la disciplina dei diritti e doveri del rapporto di lavoro può agire giudizialmente per l'accertamento della reale natura di questo e dei diritti che derivano dalla disciplina del tipo negoziale secondo la legge e la contrattazione collettiva di settore⁴⁰. Rimangono comunque impregiudicati⁴¹ sia la coesistenza del rapporto associativo, sia gli effetti che ne derivano a causa del collegamento negoziale.

³⁸ G. Dondi, *Primi appunti sulla riforma della posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *ILLeJ*, 2002, fasc. 3.

³⁹ M. Miscione, *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte per il socio lavoratore di cooperativa)*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, 34, VIII.

⁴⁰ F. Alleva, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, cit., 363.

⁴¹ Ciò significa che, anche se un socio-lavoratore intraprende azioni legali per far riconoscere la vera natura del suo rapporto di lavoro e i diritti ad esso connessi, ciò non incide né altera l'esistenza e la validità del suo rapporto associativo con la cooperativa. In altre parole, l'azione giudiziaria volta a chiarire e a far valere i diritti lavorativi del socio, basati su specifiche tipologie contrattuali e conformi alla legislazione e alla contrattazione collettiva di settore, non compromette il fatto che il socio resti membro della cooperativa con tutti i diritti e doveri che ne derivano.

Si pensi al caso della prestazione di un socio-lavoratore regolata dalla cooperativa - quanto a trattamenti economici, contribuzioni previdenziali e condizioni normative - come un'attività di lavoro autonomo o di collaborazione coordinata e continuativa quando, invece, effettivamente essa si svolga con modalità coincidenti con quelle proprie del lavoro subordinato, quando il regolamento preveda anche quest'ultimo tipo contrattuale per lo svolgimento delle stesse mansioni da parte del socio.

Nel secondo caso (b), assai diffuso prima dell'entrata in vigore della l. n. 142/2001 e destinato ora a un progressivo contenimento, ma certo non a definitiva scomparsa, dietro lo schermo formale del rapporto associativo si cela un soggetto imprenditoriale che non risponde di fatto a scopi e a modalità di gestione mutualistiche, bensì esclusivamente a scopi lucrativi⁴².

Può altresì verificarsi che la prestazione del lavoratore, sebbene svolta in favore di una reale società cooperativa, non corrisponda o persino contrasti in concreto - per l'oggetto e le modalità di esecuzione richieste - con gli scopi mutualistici della cooperativa stessa, così come predeterminati e disciplinati dal regolamento⁴³.

⁴² Cass. 21 febbraio 1989, n. 992.

⁴³ Si veda Cass. 21 marzo 1995, n. 3250, in *Giur. comm.*, 1996, II, 854. Quando si parla di prestazioni lavorative che si trovano in contrasto con gli scopi mutualistici di una cooperativa si fa riferimento a situazioni in cui le attività svolte dai lavoratori non solo si discostano dagli obiettivi e dai valori che l'organizzazione si prefigge di perseguire, ma possono persino agire in opposizione ad essi. Questi scopi, comunemente delineati nel regolamento interno della cooperativa, sono orientati a offrire vantaggi ai soci, migliorare le condizioni lavorative, promuovere equità e benessere collettivo e contribuire al progresso economico e sociale della comunità di riferimento. Un esempio significativo di tale disallineamento si può osservare nel contesto di pratiche lavorative non etiche. Se una cooperativa pone l'accento sull'etica lavorativa e sulla sostenibilità, attività che implicano condizioni di lavoro ingiuste, lo sfruttamento dei lavoratori o danni significativi all'ambiente sarebbero in netto contrasto con tali principi. Analogamente, le operazioni che non procurano benefici ai soci vanno contro l'essenza stessa di una cooperativa, che è quella di operare a loro vantaggio. Ciò si traduce in una critica alle attività esclusivamente orientate all'arricchimento della direzione senza un adeguato reinvestimento nell'organizzazione o un miglioramento delle condizioni dei soci. Altresì, le operazioni commerciali che non sono allineate con gli obiettivi cooperativi possono rappresentare un ulteriore punto di frizione. Ad esempio, se l'obiettivo di una cooperativa è la promozione di prodotti locali e sostenibili, la decisione di importare e vendere beni prodotti in massa, che non aderiscono a criteri di sostenibilità, si configura come una contraddizione evidente. Inoltre, le attività che violano le normative interne, stabilite appositamente per garantire il rispetto degli scopi mutualistici, come il mancato rispetto delle procedure di qualità o di sicurezza, denotano un chiaro disallineamento dagli obiettivi della cooperativa.

In entrambe queste ipotesi il lavoratore può agire in giudizio per l'accertamento della intervenuta costituzione di un normale rapporto contrattuale di lavoro (subordinato, coordinato e continuativo o autonomo, secondo le modalità in cui si svolge la prestazione) alle dipendenze e/o in favore della cooperativa, o a causa dell'insussistenza del rapporto associativo collettivo (nel caso dell'oggetto), oppure a causa del collegamento tra questo e la prestazione individuale di lavoro (nel caso delle modalità). L'accoglimento della domanda comporta il riconoscimento dei diritti retributivi e contributivi e delle condizioni di lavoro che conseguono alla corretta qualificazione del tipo contrattuale.

Al riguardo, l'art. 1 della l. n. 142/2001 prevede che il rapporto mutualistico deve avere ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio (primo comma); il socio lavoratore deve poi concorrere alla gestione dell'impresa, partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa (secondo comma, lett. a), all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda (secondo comma, lett. b); deve contribuire alla formazione del capitale sociale e partecipare al rischio d'impresa, ai risultati economici e alle decisioni sulla loro destinazione (secondo comma, lett. c); deve mettere 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 (secondo comma, lett. d).

Come anticipato, l'accertamento della natura fittizia del vincolo associativo o dell'insussistenza del collegamento tra rapporto associativo e rapporto di lavoro comporta conseguenze assai rilevanti non solo sui trattamenti (economici e non) cui ha diritto il lavoratore, ma anche - in particolare qualora il rapporto dissimulato sia di lavoro subordinato - sulle condizioni di recesso.

L'art. 2 della l. n. 142/2001, infatti, esclude la tutela reintegratoria soltanto nel caso in cui si verifichi il licenziamento di un vero socio lavoratore di cooperativa, non certo quando tale qualità soggettiva risulti nominalmente attribuita al lavoratore, mentre il rapporto effettivo sia privo di tutti i caratteri propri del rapporto mutualistico indicati all'art. 1 della legge. In questo caso, trovano integrale applicazione la disciplina del licenziamento e il sistema di tutele previsti dall'ordinamento a protezione del lavoratore subordinato⁴⁴.

⁴⁴ Alla medesima conclusione dell'applicabilità nella sua interezza del regime di tutela avverso il licenziamento illegittimo quando il rapporto del lavoratore è soltanto nominalisticamente ricondotto al rapporto associativo era già giunta la giurisprudenza nel contesto normativo previgente: cfr. Cass. 14 marzo 1992, n. 3146.

2. Il trattamento economico

Escluso che, attraverso il regolamento, si possa procedere ad una detipizzazione dei rapporti di lavoro all'interno delle società cooperative, è necessario verificare se e in che misura il regolamento possa influire sul trattamento economico e normativo del socio (con riferimento al socio che abbia instaurato con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro subordinato).

Per procedere a tale verifica, è opportuno prendere le mosse, ancora una volta, dal testo della l. n. 142/2001 e, in particolare, occorre considerare: l'art. 3, c. 1 (dove si prevede che, fatto salvo quanto previsto dall'art. 36, l. n. 300/1970, le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio-lavoratore un trattamento economico complessivo 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)⁴⁵; l'art. 6, c. 1, lett. a (in cui si dispone che il regolamento debba contenere in ogni caso il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci-lavoratori, con rapporto di lavoro subordinato); l'art. 6, c. 2 (secondo cui il regolamento non può contenere, fatti salvi casi particolari, disposizioni derogatorie *in peius* rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, c. 1).

Dall'analisi di queste disposizioni emerge chiaramente che il trattamento economico e normativo di cui è destinatario il socio-lavoratore all'interno di una cooperativa è determinato non solo sulla base della legge e del regolamento della società, ma anche sulla base dei contratti collettivi. La pluralità delle fonti impone di “mettere ordine” fra queste.

⁴⁵ D. Vedani, *Le novità per il socio-lavoratore di cooperativa*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, 1307.

2.1. Disposizioni normative

Per evitare un possibile equivoco, è necessario precisare che l'art. 6, c. 1, lett. a, l. n. 142/2001, nonostante vincoli la cooperativa ad indicare nel regolamento sociale i contratti collettivi applicabili ai soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, non impone «un incostituzionale obbligo di applicazione del contratto collettivo nazionale in testa alla cooperativa», ma si limita «ad usare questo come parametro della retribuzione complessiva minima (...) che la cooperativa deve assicurare ai soci-lavoratori con rapporto di lavoro subordinato». In altri termini, «il riferimento dell'art. 6, c. 1, lett. a, ai contratti collettivi “applicabili” come contenuto necessario del regolamento va inteso come indicazione (...) del contratto collettivo da adoperare come riferimento per la parametrizzazione del trattamento economico»⁴⁶.

Alla luce di tale premessa, è necessario distinguere il caso in cui la cooperativa sia tenuta ad applicare un contratto collettivo⁴⁷ dal caso in cui la cooperativa non sia obbligata ad applicarne alcuno.

Nella prima ipotesi, infatti, la cooperativa è tenuta a rispettare non solo i minimi di trattamento economici previsti dal contratto collettivo, ma anche i minimi di trattamento normativo, in coerenza con i principi generali del diritto del lavoro.

⁴⁶ M. Barbieri, *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, in *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2006, 557-558.

⁴⁷ Per fronteggiare i fenomeni di abuso del modello cooperativo e il fiorire di contratti collettivi di settore che prevedono trattamenti economici anche notevolmente inferiori rispetto a quelli previsti dai contratti collettivi applicati dalle cooperative aderenti alle principali associazioni del movimento cooperativo, il legislatore aveva previsto, con l'art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248 (conv. in legge 28 febbraio 2008, n. 31) che fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di cooperativa, in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria debbano applicare ai propri soci lavoratori trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria.

2.2. Il ruolo del contratto collettivo

È noto, infatti, che la funzione essenziale del contratto collettivo è quella di regolare il contenuto economico e normativo dei rapporti individuali di lavoro dei dipendenti degli imprenditori affiliati alle associazioni firmatarie di quel contratto collettivo (o che autonomamente si sono impegnati alla sua applicazione).

Dunque, in questa ipotesi, il regolamento di una società cooperativa non può derogare (se non nei casi e nei limiti espressamente previsti dalla legge) né alle previsioni contenute nella parte economica, né a quelle contenute nella parte normativa del contratto collettivo⁴⁸. In altri termini, se la cooperativa è tenuta all'applicazione di un contratto collettivo (destinato a regolare non solo il rapporto di lavoro dei dipendenti della società, ma anche quello dei soci-lavoratori)⁴⁹, questo resta una fonte di regolamentazione dei rapporti di lavoro dei soci sovraordinata rispetto al regolamento della cooperativa.

2.3. Deroghe

Invece, nell'ipotesi in cui la cooperativa non applichi alcun contratto collettivo, questa è tenuta a rispettare i minimi di trattamento economico del contratto collettivo preso a riferimento per retribuire i soci-lavoratori (ed indicato nel regolamento ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. a, l. n. 142/2001)⁵⁰, ma non anche a rispettarne il trattamento normativo: infatti, come esplicitamente sancisce l'art. 6, c. 2, l. n. 142/2001, è il solo trattamento minimo economico ad essere inderogabile (salvi i casi previsti dalla legge) e non anche quello normativo.

⁴⁸ M. Pallini, *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, in *Riv. Giur. lav.*, 2004, I, 225.

⁴⁹ L. Imberti, *La disciplina del socio-lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, in *CSDLE n. IT - 61/2007*, 83.

⁵⁰ Il problema della "quantificazione" del trattamento economico minimo del socio-lavoratore non ha ricevuto una soluzione univoca in dottrina. Alcuni autori lo hanno ricondotto alle sole voci riguardanti la retribuzione di livello (minimi tabellari, indennità di contingenza, tredicesima mensilità); altri vi hanno incluso anche le altre voci retributive fisse (ovverosia il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, a fronte delle prestazioni orarie previste dagli stessi contratti di lavoro). La circ. Min. Welfare n. 10/2004 ha sposato questa seconda tesi.

In merito, la dottrina ha rilevato che una cooperativa non tenuta ad applicare alcun contratto collettivo può determinare la parte normativa «a piacimento, riferendosi eventualmente anche a contratti collettivi diversi e persino di settore diverso»⁵¹: ciò non implica, comunque, che il regolamento di una cooperativa possa derogare ai minimi di trattamento normativo previsti dalla legge a tutela dei lavoratori, che restano, in ogni caso, inderogabili⁵².

Appare dunque evidente che gli spazi di cui dispone il regolamento per disciplinare i rapporti di lavoro dei soci della cooperativa sono più o meno ampi a seconda del fatto che tali rapporti siano regolati o meno anche da altre fonti eteronome (e cioè, oltre che dalla legge, anche dai contratti collettivi).

Sembra in ogni caso da escludere che i trattamenti normativi contemplati nel regolamento di una società cooperativa non tenuta ad applicare alcun contratto collettivo possano essere, per i soci-lavoratori, deteriori rispetto a quelli contenuti nei contratti collettivi vigenti⁵³. Le società cooperative, infatti, perseguono istituzionalmente lo scopo di fornire ai propri aderenti occasioni di lavoro a condizioni più vantaggiose rispetto a quelle che essi otterrebbero sul mercato: considerato l'obiettivo mutualistico, ben si potrà (e dovrà) dubitare della natura genuinamente mutualistica di quelle società che prevedano, per i propri aderenti, condizioni normative di lavoro sempre e comunque peggiorative rispetto a quelle comunemente reperibili sul mercato⁵⁴.

⁵¹ C. Zoli, *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio-lavoratore di cooperativa*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano, Ipsoa, 2003, 301.

⁵² Per esemplificare, si può pensare che una cooperativa prenda a riferimento per la determinazione del trattamento minimo economico dei soci-lavoratori (ma non sia tenuta ad applicare) un contratto collettivo, in cui sia prevista una durata massima del patto prova per l'assunzione pari a quattro mesi. Ecco che il regolamento della cooperativa ben può estendere il periodo di prova fino a cinque mesi, ma questo non potrà avere durata superiore a sei mesi (termine massimo previsto dalla legge, prima che si ricada nel campo di applicazione della disciplina dei licenziamenti: Trib. Genova 26 luglio 2002, in *Dir. Lav.*, 2002, 1006).

⁵³ L. Imberti, *La disciplina del socio-lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, cit., 84.

⁵⁴ G. Dondi, *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. Legge Biagi*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004, 99.

2.4. Contributi e apporti dei soci in situazioni di crisi

Resta ora da verificare quando, in che misura e con quali modalità il regolamento e le delibere assembleari possano derogare ai minimi di trattamento economico destinati ai soci-lavoratori, che abbiano stipulato con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro subordinato.

Anche in questo caso è opportuno partire dal testo della legge.

L'art. 6, c. 2, l. n. 142/2001, inoltre, dispone che il regolamento non possa contenere disposizioni derogatorie *in peius* rispetto al trattamento economico minimo destinato ai soci-lavoratori, prevedendo espressamente che l'assemblea possa derogare ai minimi di trattamento economico applicati in cooperativa solo in caso di crisi aziendale⁵⁵ ovvero in caso di costituzione. Tale facoltà, tuttavia, è subordinata alla circostanza che il regolamento della cooperativa attribuisca all'assemblea la possibilità di deliberare in tal senso.

L'art. 6, c. 1, lett. d, e, f, l. n. 142/2001, prevede che il regolamento di una cooperativa possa contemplare: d) «l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale (...) siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi» per i soci-lavoratori (come i ristorni); ovvero «il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili»; e) «l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale (...) forme di apporto anche economico, da parte dei soci-lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie»; f) «al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative».

⁵⁵ F. Cavazzuti, *Il socio-lavoratore fra disciplina speciale e codice civile*, in *Giur. comm.*, 2004, I, 236.

Per verificare in quale misura e con quali modalità il regolamento e le delibere assembleari possono derogare ai minimi di trattamento economico destinati ai soci-lavoratori, occorre concentrare l'attenzione sull'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001.

Non sembra invece necessario soffermarsi sull'art. 6, c. 1, lett. d, l. n. 142/2001, in cui si prevede, come sopra ricordato, che nei casi di crisi l'assemblea possa deliberare, su previsione del regolamento, una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi (cioè dei ristorni⁵⁶) per i soci-lavoratori ovvero possa stabilire il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuire eventuali utili, in quanto tale disposizione incide su trattamenti economici ulteriori (quali sono appunto utili e ristorni) rispetto a quelli previsti nei contratti collettivi (applicati o presi a riferimento): questa norma, quindi, non rientra nel campo di osservazione della ricerca⁵⁷.

Neppure sembra necessario considerare il caso delle deroghe al trattamento economico e normativo minimo dei soci-lavoratori, in caso di start-up. Secondo il dettato dell'art. 6, c. 1, lett. f, l. n. 142/2001, infatti, la cooperativa deve attenersi alle condizioni e alle modalità stabilite negli accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

⁵⁶ I ristorni rappresentano una forma di redistribuzione delle eccedenze generati dall'attività cooperativa ai suoi soci, in funzione della loro partecipazione alle attività della cooperativa stessa, sia essa misurata in termini di lavoro fornito, servizi usufruiti, o merci acquistate attraverso la cooperativa. Tale concetto si distingue nettamente dalla nozione tradizionale di utili, che sono le eccedenze economiche generati dall'attività di un'impresa dopo aver sottratto tutte le spese, inclusi costi operativi, salari, interessi e tasse. Gli utili sono normalmente destinati alla distribuzione tra gli azionisti o al reinvestimento nell'impresa per la sua crescita e sviluppo.

La differenza principale tra ristorni e utili, quindi, risiede nel criterio di distribuzione e nella finalità della distribuzione stessa. Mentre gli utili sono distribuiti in base alla quota di partecipazione al capitale sociale (ossia in proporzione agli investimenti detenuti dagli azionisti o soci), i ristorni sono assegnati in base all'effettiva partecipazione e contributo all'attività cooperativa, riflettendo così la natura mutualistica della cooperativa. Questo significa che i ristorni tendono a beneficiare direttamente i soci in quanto partecipanti attivi dell'impresa cooperativa, anziché semplici investitori.

⁵⁷ Alcuni autori, che ritengono necessario un risultato economico negativo perché la cooperativa possa dichiarare lo stato di crisi aziendale, considerano l'art. 6, c. 1, lett. d, l. n. 142/2001, ridondante, essendo impossibile procedere alla «distribuzione di utili o di ristorni, che presuppongono un risultato di gestione positivo». M. Barbieri, *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, cit., 560.

Il testo della disposizione richiamata è stato interpretato dalla dottrina prevalente nel senso che anche le cooperative non tenute ad applicare un determinato contratto collettivo siano obbligate a rispettare le condizioni e le modalità stabilite dalla contrattazione collettiva per la predisposizione dei piani di avviamento⁵⁸ e, inoltre, nel senso che, in mancanza di specifiche previsioni di contratto o accordo collettivo, l'assemblea non possa deliberare autonomamente un piano di avviamento⁵⁹. Il ruolo ricoperto dal regolamento e dall'assemblea, dunque, appare fortemente ridimensionato rispetto a quello giocato nei casi di crisi aziendale, quando possono essere decise autonomamente dalla cooperativa le modalità e le condizioni delle forme di apporto anche economico, da parte dei soci-lavoratori, alla soluzione della crisi.

La riflessione sull'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, rende invece necessaria una precisazione preliminare. In base al testo di questa disposizione (che attribuisce all'assemblea la facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale, forme di apporto anche economico, da parte dei soci-lavoratori, alla soluzione della crisi) si direbbe che i soci-lavoratori possano contribuire al superamento di un'eventuale crisi societaria con un apporto di natura «non economica». Tuttavia, com'è stato giustamente messo in rilievo dalla dottrina, non pare davvero immaginabile un apporto non economico teso a scongiurare una crisi della cooperativa⁶⁰. Più probabilmente, il legislatore ha erroneamente utilizzato l'espressione «apporto economico e non economico» in luogo di quella, più corretta, di «apporto monetario e non monetario»: apporti ambedue comunque qualificabili come economici⁶¹.

⁵⁸ I piani di avviamento sono strumenti normativi e operativi predisposti dalle cooperative in fase di start-up o nelle prime fasi di sviluppo, al fine di stabilire le modalità organizzative e economiche attraverso cui la cooperativa intende operare e crescere. Questi piani includono dettagli su come la cooperativa gestirà le risorse umane, in particolare i soci-lavoratori, definendo le condizioni di lavoro, i trattamenti economici e le eventuali particolarità del rapporto lavorativo, considerando la fase iniziale e spesso più precaria dell'attività.

⁵⁹ Così anche l'interpello Min. Lav., Salute e Pol. Soc. n. 71/2009 (in *Dir. Prat. Lav.*, 2009, 2505).

⁶⁰ M. Barbieri, *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, cit., 560.

⁶¹ M. Rondinelli, *Gli obblighi sociali ulteriori al conferimento*, in *La cooperativa s.r.l. tra legge e autonomia statutaria*, a cura di E. Cusa, Padova, Cedam, 2008, 263.

Ma quali apporti «non monetari» da parte dei soci-lavoratori sono ipotizzabili? Questi potrebbero ad esempio spaziare da una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro (rispetto a quella prevista nel regolamento o nel contratto collettivo applicato dalla cooperativa), alla riduzione dei tempi di lavoro e del relativo trattamento economico, alla modifica *in peius* delle mansioni assegnate al socio-lavoratore (in deroga all'art. 2103 c.c.)⁶².

Tuttavia alcune di queste forme di apporto, presentando evidenti «riflessi monetari»⁶³, non possono essere definite «non monetarie» e dunque dovrebbero essere più correttamente qualificate come forme di apporto monetario “indiretto” dei soci alla risoluzione della crisi societaria.

E, in ogni caso, ai fini della risoluzione delle crisi d'impresa, l'ipotesi di un apporto “strettamente” monetario da parte dei soci-lavoratori rimane comunque la più probabile: è infatti plausibile sostenere che le forme di apporto monetario “dirette” possano comportare vantaggi economici alla società cooperativa in tempi molto più rapidi rispetto a quelli “non monetari”, sopra ipotizzati.

Posto per ipotesi che le forme di apporto “strettamente” monetario da parte dei soci-lavoratori siano la strada più diretta che l'assemblea di una cooperativa può imboccare per tentare di risolvere una situazione di crisi d'impresa, è necessario verificare quali siano le modalità con cui un siffatto apporto si possa concretizzare: alcune di queste, infatti, potrebbero configurare delle prassi *contra legem*.

Preliminarmente, è tuttavia necessario verificare se la nozione di apporto “strettamente” monetario debba essere delimitata, escludendo dal suo ambito la retribuzione.

⁶² Così ritiene A. Maresca, *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002, 625.

⁶³ M. Miscione, *Soci di cooperativa: applicazione dei CCNL*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003, 1813-1814.

Infatti, secondo alcuni autori, la previsione dell'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, relativa alle forme di «apporto anche economico», lascerebbe intendere che il legislatore abbia voluto riferirsi solo ad apporti specifici, suscettibili di valutazione economica, «ma non direttamente incidenti sulla retribuzione ordinaria»⁶⁴. In altri termini, «la formula normativa dell'apporto anche economico» di cui all'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, se letta in chiave restrittiva, consentirebbe d'intravedere esclusivamente «una forma particolare e straordinaria di compartecipazione»⁶⁵ dei soci-lavoratori alla crisi della cooperativa, restando preclusa all'assemblea sociale la deroga al trattamento economico minimo previsto nei contratti collettivi (applicati o presi a riferimento) di cui sono destinatari i medesimi soci-lavoratori.

Se si accoglie questa interpretazione dell'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, l'assemblea avrebbe davanti a sé sostanzialmente due strade da percorrere per tentare di risolvere la crisi aziendale⁶⁶.

La prima via si esplica nell'ipotesi che i soci-lavoratori della cooperativa deliberino una ricapitalizzazione immediata della società attraverso specifici conferimenti.

La seconda strada si risolve nell'ipotesi che la cooperativa riesca, pur essendo in stato di crisi, a corrispondere periodicamente l'intero trattamento economico spettante ai soci-lavoratori e, successivamente, a richiederne (ed ottenerne) la restituzione (parziale), attraverso apposito conferimento, comunque proporzionale alle disponibilità ed alle capacità finanziarie dei singoli soci.

⁶⁴ M. Basilico, *Il lavoro nelle cooperative, relazione presentata al convegno «Lavori flessibili e giurisprudenza»* (CSM, Roma, 31 gennaio-2 febbraio 2007), in *Lav. prev. oggi*, 2007, 195 ss.).

⁶⁵ C. Cester, *La nuova disciplina del socio-lavoratore di cooperativa: una controriforma?*, in C. Cester, M.G. Mattarolo, M. Tremolada (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004, 18.

⁶⁶ D. Simonato, *Profili lavoristici del regolamento interno delle cooperative sociali*, in *Impr. Soc.*, 2006, n. 4, 129.

2.5. Rinuncia ai crediti retributivi e deliberazioni assembleari

Tuttavia, la lettura dell'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, basata sull'interpretazione restrittiva della congiunzione «anche» nella formula «apporto anche economico», non è convincente, da un punto di vista pratico, considerando le implicazioni che ne discendono in ordine alle modalità di risoluzione della crisi della cooperativa⁶⁷.

Dal punto di vista dell'interpretazione sistematica delle norme di legge che regolano i rapporti di lavoro all'interno delle società cooperative, la lettura restrittiva della congiunzione «anche» mal si concilia con il disposto dell'art. 6, c. 2, l. n. 142/2001, che si apre affermando che, fatto salvo quanto previsto dall'art. 6, c. 1, lett. d, e, f, l. n. 142/2001, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie *in peius* rispetto ai trattamenti retributivi minimi previsti dai contratti collettivi. «Ed allora proprio la salvezza della possibilità di operare deroghe riferite specificamente a questi trattamenti economici, consente di affermare che l'assemblea può, per fronteggiare una crisi aziendale e salvaguardare i livelli occupazionali, deliberare anche di incidere sui trattamenti economici dei soci-lavoratori, previsti dai contratti collettivi»⁶⁸.

Parte della dottrina nutre, in realtà, forti dubbi sulla legittimità delle delibere assembleari che impongano ai singoli soci-lavoratori contribuzioni in denaro ulteriori rispetto al capitale sociale sottoscritto, poiché potenzialmente lesive di posizioni individuali di cui l'assemblea di una società cooperativa «non può disporre, in quanto estranee all'ambito di operatività del (...) contratto sociale»⁶⁹.

⁶⁷ Una lettura restrittiva di questa parte della norma potrebbe portare a interpretare che la legge permette ai soci di contribuire alla risoluzione delle crisi della cooperativa non solo attraverso apporti economici, ma anche tramite altri tipi di contributi (ad esempio, lavoro aggiuntivo, competenze specifiche, garanzie personali, ecc.). Si veda D. Simonato, *Profili lavoristici del regolamento interno delle cooperative sociali*, cit., 129.

⁶⁸ L. Tartaglione, *Le modifiche alla disciplina del socio-lavoratore di cooperativa*, in *giur. lav.*, 2003, n. 10, 76.

⁶⁹ Così letteralmente D. Simonato, *Il regolamento interno*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2002, 472. Ciò indica che l'assemblea non ha il diritto o la capacità legale di prendere decisioni che incidano su aspetti della vita dei soci che vanno oltre i termini e le condizioni esplicitamente concordati nel contratto sociale della cooperativa.

Anche dal lato pratico, le strade ipotizzate per risolvere la crisi aziendale, salvaguardando la retribuzione dei soci-lavoratori, non paiono concretamente percorribili.

Anzitutto, per quanto riguarda l'ipotesi della ricapitalizzazione immediata della cooperativa, la dottrina ha evidenziato che, «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, finalizzata a trovare soluzione alla crisi economica, è di fatto “il suo lavoro”, così che i conferimenti dei soci-lavoratori non possano essere rappresentati da altro, se non dalla prestazione di attività lavorativa con riduzione della retribuzione (ovvero dall'aumento del carico lavorativo a parità di retribuzione)⁷⁰.

Per quanto riguarda poi l'ipotesi della restituzione degli emolumenti da parte dei soci-lavoratori, appare evidente che il lasso di tempo intercorrente fra la corresponsione della retribuzione ai soci-lavoratori ed il successivo conferimento di una parte di questa richiede dei tempi intermedi, che possono essere significativi e possono compromettere in modo irreparabile le possibilità di ripresa economica per la cooperativa, poiché (nella maggior parte dei casi) lo stato di crisi si accompagna anche ad una crisi di liquidità⁷¹.

⁷⁰ S. Agostini, *Socio-lavoratore e trattamento di fine rapporto*, in *Coop. e consorzi*, 2005, 517.

⁷¹ C. Riciputi, *Cooperative di lavoro e stato di crisi*, in *Coop. e consorzi*, 2009, n. 3, 14.

2.6. Legittimità e limiti delle modificazioni assembleari

Una volta accolta la tesi secondo cui l'assemblea di una società cooperativa, per tentare di risolvere una crisi aziendale, può prevedere non solo specifici conferimenti da parte dei soci-lavoratori, ma anche forme di apporto "strettamente" monetario, che incidono sul trattamento minimo economico previsto nei contratti collettivi applicati o presi a riferimento, è necessario verificare le modalità con cui l'assemblea può legittimamente porre in essere queste forme di apporto monetario.

In particolare, è subito opportuno indagare sulla legittimità di una via spesso seguita dalle cooperative per arrivare alla soluzione delle crisi societarie: quella della "calendarizzazione" concordata dei pagamenti di alcune voci retributive, con simultanea assunzione della decisione di corrispondere tali emolumenti ai soci-lavoratori solo a scadenze future prefissate, nell'attesa che le condizioni economiche e finanziarie della cooperativa migliorino.

Considerando la situazione di crisi della società, questa soluzione presenta un evidente vantaggio per i soci-lavoratori. Il metodo della "calendarizzazione" dei pagamenti delle voci retributive, infatti, impone la reiterazione dei momenti assembleari durante il periodo di crisi aziendale.

La reiterazione dei momenti assembleari permette, tramite un costante monitoraggio della situazione, di deliberare puntualmente sulla corresponsione, ovvero sull'eventuale nuova posticipazione dei pagamenti dei debiti retributivi, riducendo al minimo i rischi di lesione della posizione dei singoli soci.

Malgrado ciò, si può dubitare dell'efficacia del metodo della "calendarizzazione" dei pagamenti degli emolumenti retributivi, come forma di apporto "strettamente" monetario alla risoluzione della crisi societaria. Può infatti accadere che la cooperativa, posticipando i pagamenti delle retribuzioni, sia riuscita a fronteggiare la situazione di difficoltà finanziaria, ma non a sanare il dissesto patrimoniale ed economico.

In questo caso, l'assemblea potrebbe essere chiamata a deliberare non un'ulteriore posticipazione dei pagamenti, ma addirittura la rinuncia dei soci-lavoratori a una parte dei crediti retributivi maturati e non ancora corrisposti: una siffatta delibera, tuttavia, pare di dubbia legittimità⁷² e pone in essere una serie di problemi.

Come noto, in virtù del disposto dell'art. 2377, c. 1, c.c., una delibera assembleare, presa in conformità della legge e dell'atto costitutivo, è vincolante nei confronti di tutti i soci, anche se assenti, astenuti o dissenzienti. La Suprema Corte⁷³, tuttavia, ha già avuto modo di precisare che una delibera che comporti la rinuncia da parte dei soci ad un credito retributivo per lavoro già svolto, adottata dall'assemblea quando non siano presenti tutti i soci (o ve ne siano alcuni astenuti o dissenzienti), è nulla per impossibilità dell'oggetto (ai sensi dell'art. 2379 c.c.): infatti solo il consenso individuale del singolo socio-lavoratore (e non quello della maggioranza assembleare) rileva nelle fattispecie della rinuncia a diritti soggettivi derivanti da norma inderogabile di legge o di contratto collettivo. Inoltre è violato l'art. 2113 c.c., cosa che però comporta l'annullabilità, non la nullità, della rinuncia.

Ad una prima impressione, si direbbe allora legittima una deliberazione assembleare, che abbia ad oggetto la rinuncia da parte dei soci-lavoratori a diritti retributivi maturati, ma non corrisposti, nel caso in cui non vi siano soci assenti, astenuti o dissenzienti⁷⁴. Tuttavia, l'affermazione merita di essere controllata guardando alla natura delle delibere assembleari con cui, all'unanimità, i soci rinunciano a propri diritti soggettivi.

⁷² G. Meliadò, *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, in *Foro it.*, 2003, V, 138.

⁷³ Cass. 7 marzo 2005, n. 4822, in *Nuova giur. lav.*, 2005, 520, che ha affrontato una questione di legittimità relativa ad una fattispecie cui non si applicava *ratione temporis* la l. n. 142/2001.

⁷⁴ In questo caso, pare possibile limitare il riferimento ai soli soci-lavoratori che abbiano instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, ulteriore rispetto a quello associativo, anche al fine di evitare che possano rilevare l'assenza, l'astensione o il dissenso dei soci-lavoratori impiegati con contratti di lavoro non subordinato, che non sono direttamente coinvolti nella rinuncia ai trattamenti economici previsti nei contratti collettivi.

Nel diritto societario, la necessità del consenso unanime di tutti i soci nel corso di una delibera assembleare costituisce un'ipotesi residuale⁷⁵, che si manifesta quando il potere deliberativo dell'assemblea non è assoluto, ma limitato dall'esistenza di diritti individuali dei soci, indisponibili da parte degli organi sociali senza l'espresso consenso dei titolari⁷⁶.

A tal proposito, la dottrina e la giurisprudenza prevalenti affermano che l'unanimità non è propria del procedimento assembleare: l'equivoco in cui si rischia d'incorrere, «a proposito della prassi delle delibere unanimi, è quello di non avvertire che l'unanimità assorbe il consenso dei singoli, di dimenticare, cioè, che «il socio, con il suo voto favorevole, non solo concorre a formare la volontà sociale, ma dà positivamente (...) il suo consenso ad un atto (...) di disposizione di un suo diritto».

Dunque, «una impropria “delibera”, necessariamente assunta all'unanimità, è un atto non riferibile alla società, ma ai singoli soci»⁷⁷. In altri termini, la necessaria unanimità della compagine sociale, al fine della legittimità della rinuncia a diritti soggettivi (non bastando a tale scopo la maggioranza assembleare), implica che siano i soci come singoli a rinunciare a tali diritti. La rinuncia, allora, non rappresenta l'oggetto della delibera assembleare, né, in tutti i casi, può essere qualificata come un atto facente parte dell'attività assembleare: si è in presenza, cioè, di un atto di disposizione compiuto dai singoli soci (da tutti i singoli soci) nell'occasione di un'assemblea sociale.

⁷⁵ Sul disfavore verso l'introduzione negli statuti societari di clausole che richiedano il principio dell'unanimità nelle deliberazioni assembleari, cfr. F. Galgano, *Diritto Commerciale. Le società*, Bologna, Zanichelli, 2006, 282.

⁷⁶ A. Zorzi, *Revoca della liquidazione a maggioranza e diritto di recesso*, in *Giur. comm.*, 2001, II, 110.

⁷⁷ G. Tantini, *Capitale e patrimonio nella società per azioni*, Padova, Cedam, 1980, 136. In giurisprudenza, in modo particolarmente chiaro, Cass. 14 gennaio 1977, n. 171, in *Foro it.*, 1977, I, 2741.

Se si accoglie la tesi per cui le rinunce dei soci a diritti soggettivi perfetti non possono essere parte (e, dunque, oggetto) di una delibera assembleare, ma possono essere effettuate in occasione di un'assemblea sociale, è coerente affermare che, anche nell'ipotesi del negozio abdicativo dei crediti retributivi, posto a conclusione di un periodo di "calendarizzazione" dei pagamenti, si è in presenza di una pluralità di rinunce da parte dei soci-lavoratori a crediti retributivi maturati, ma non corrisposti.

Conseguenza di ciò è il fatto che la volontà di rinuncia ai crediti, espressa da tutti i soci-lavoratori, costituisce solo «il presupposto logico-giuridico della successiva delibera assembleare che, preso atto di tale volontà negoziale, porta quei crediti come posta attiva» nel bilancio⁷⁸, nel tentativo di chiudere l'esercizio in pareggio (o con un passivo contenuto). D'altro canto, non ha rilevanza (ai fini di legittimità della delibera assembleare) il fatto che le due manifestazioni di volontà (rinuncia ai crediti retributivi maturati e destinazione di questi all'attivo del bilancio/approvazione del bilancio) siano contestuali⁷⁹.

Ciò premesso, è necessario interrogarsi sulla legittimità della delibera assembleare con la quale i crediti, cui i soci lavoratori hanno rinunciato, vengono messi a bilancio. In merito, si può ricordare che la Cassazione ha affermato che la delibera assembleare, basata sulla rinuncia ai crediti retributivi da parte dei soci-lavoratori e finalizzata alla destinazione di questi al bilancio della cooperativa, è «efficace» se l'atto di disposizione riguarda «diritti perfetti già maturati»⁸⁰.

⁷⁸ Cass. 7 marzo 2005, n. 4822.

⁷⁹ R. Alessi, *Revocabilità della liquidazione e maggioranza*, in *riv. Dir. Comm.*, 1989, II, 14.

⁸⁰ Cass. 7 marzo 2005, n. 4822.

Tuttavia, l'affermazione estremamente concisa della Suprema Corte non tiene considerazione il fatto che, ai sensi dell'art. 2113 c.c., le rinunce dei lavoratori aventi ad oggetto diritti derivanti da norme inderogabili (previste dalla legge o dai contratti collettivi) «non sono valide»⁸¹. Come noto, infatti, tali rinunce sono impugnabili nel termine tassativo di decadenza di sei mesi, che decorrono dalla cessazione del rapporto di lavoro, se gli atti dismissivi si sono verificati nel corso di questo, oppure dal momento della rinuncia, se questa è stata effettuata dopo la cessazione del rapporto⁸².

Perciò una delibera assembleare di destinazione dei crediti oggetto di rinuncia all'attivo di bilancio, che abbia come presupposto il conferimento da parte dei soci alla cooperativa di diritti retributivi maturati, avrebbe un presupposto contrastante con una norma di legge, cioè l'art. 2113 c.c., che tutela anche i soci-lavoratori impiegati con contratto di lavoro subordinato: il che induce a dubitare della sua legittimità⁸³.

Inoltre, l'affermazione della Corte di Cassazione sembra poter entrare in conflitto con alcuni principi del diritto societario e del diritto del lavoro.

Infatti, per affermare (con la Suprema Corte) che una delibera assembleare è «efficace» se il medesimo atto riguarda «diritti perfetti già maturati», è necessario sostenere che la disciplina delle impugnazioni delle rinunce del lavoratore subordinato non trovi applicazione nel caso di apporto economico da parte dei soci-lavoratori per la risoluzione della crisi della società cooperativa, deliberato ai sensi dell'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001.

⁸¹ M. Novella, *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009, 275 ss.

⁸² Certo, se la rinuncia avvenisse ai sensi degli artt. 185, 410 e 411 c.p.c. (cioè in sede conciliazione giudiziale, sindacale o amministrativa), o dell'art. 82 d. lgs. n. 276/2003 (in merito, cfr. anche art. 24, c. 11, d.d.l. Senato n. 1167/2008), il problema non si porrebbe.

⁸³ G. Guerrieri, *La nullità delle deliberazioni assembleari di s.p.a.: la fattispecie*, in *Giur. comm.*, 2005, I, 75.

La sospensione delle tutele previste dall'art. 2113 c.c., in caso di crisi della società cooperativa, potrebbe in realtà trovare, una propria collocazione all'interno del diritto del lavoro.

Vi sono infatti ipotesi in cui, in presenza di crisi societarie, la legge prevede che non sia applicata la normativa usualmente prevista a protezione del lavoro subordinato: è questo il caso, ad esempio, della disciplina del «trasferimento delle aziende in crisi», fattispecie nella quale non trova applicazione l'apparato di garanzie contemplate all'art. 2112 c.c.

Gli argomenti a favore della mancata applicazione dell'art. 2113 c.c., però, non paiono convincenti.

In primo luogo, alla luce della l. n. 142/2001, non sembra legittimo negare la possibilità d'impugnare una rinuncia di diritti derivanti da norme inderogabili di contratto collettivo, in considerazione del fatto che tale rinuncia sia stata il presupposto di una delibera assembleare autorizzata dalla legge a statuire un apporto economico, da parte dei soci-lavoratori, alla soluzione di una crisi della cooperativa. Infatti, se l'assemblea non può disporre, come rilevato in precedenza, dei diritti del singolo socio, non c'è motivo per sostenere che la delibera assembleare, anche nel caso in cui sia stata assunta all'unanimità, possa “cristallizzare” la volontà dei singoli per il futuro, impedendo loro di esercitare un diritto individuale (nel caso specifico, d'impugnare una rinuncia, che resta invalida, ai sensi dell'art. 2113 c.c.).

Per chiarire meglio: nel negozio abdicativo plurisoggettivo, funzionale alla determinazione di apporti “strettamente” monetari da parte dei soci alla soluzione della crisi aziendale, e nella delibera assembleare di approvazione del bilancio d'esercizio, si esprimono due volontà distinte (rispettivamente, quella dei singoli soci e quella della compagine sociale), che non possono, e non devono, essere sovrapposte.

Egualemente, non si può confondere la manifestazione della volontà della compagine sociale con la manifestazione della volontà del singolo socio-lavoratore, avvenuta in un momento successivo alla delibera assembleare: i negozi abdicativi di diritti derivanti da norme inderogabili del contratto collettivo, anche quando siano plurisoggettivi, sono impugnabili dai singoli, ai sensi dell'art. 2113 c.c. (mentre, a tal fine, non rileva - e non può rilevare - la volontà della compagine sociale)⁸⁴.

In secondo luogo, non sembra possibile trovare una collocazione sicura, all'interno del diritto del lavoro, all'eventuale sospensione delle tutele di cui all'art. 2113 c.c. in caso di crisi della cooperativa.

Infatti, non si può trascurare il fatto che la dottrina nutra molteplici dubbi a proposito della legittimità della mancata applicazione degli strumenti di tutela di cui all'art. 2112 c.c., per il «trasferimento delle imprese in crisi», con riferimento a quei casi di dissesto aziendale non contraddistinti da situazioni economiche e finanziarie compromesse a tal punto da non poter lasciar prevedere alcuna ripresa dell'attività produttiva (indice inoppugnabile è il decreto ministeriale di liquidazione coatta amministrativa)⁸⁵.

Dunque, analogamente, si può dubitare della legittimità di una fattispecie nella quale la sospensione delle tutele dell'art. 2113 c.c. è legata a circostanze di «crisi della cooperativa», non meglio identificate nei loro contorni giuridici.

⁸⁴ M. Novella, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in *Il lavoro subordinato, Tomo III, Il rapporto individuale di lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, a cura di F. Carinci, Torino, Giappichelli, 2007, 6.

⁸⁵ O. Mazzotta, *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008, 291 ss.

Una volta verificato che non è agevolmente percorribile la strada della delibera di rinuncia a retribuzioni maturate ma non corrisposte, è necessario soffermarsi su un'ulteriore possibile via di apporto "strettamente" monetario incidente sul trattamento dei soci-lavoratori: quello della rinuncia a una parte degli emolumenti retributivi⁸⁶, in via di maturazione in un arco temporale successivo alla data dell'assemblea.

Per analizzare questa ipotesi, è opportuno partire da una massima della Corte di Cassazione⁸⁷, la quale ha affermato che se nulla è la rinuncia a crediti retributivi non ancora maturati da parte dei soci-lavoratori, nulla per impossibilità dell'oggetto (ex art. 2379 c.c.)⁸⁸ è la delibera assembleare con cui si stabilisce che i soci-lavoratori cedano alla cooperativa parte dei crediti retributivi in via di maturazione, in un arco temporale successivo all'assemblea sociale⁸⁹.

Tuttavia, alla luce della l. n. 142/2001, come modificato dall'art. 9, l. n. 30/2003, alcuni autori hanno sostenuto che, attualmente, l'art. 6, c. 1, lett. e, l. n. 142/2001, accresce il carattere di specialità del rapporto del socio-lavoratore con la cooperativa e permette «ai soci - sia pur limitatamente ai casi di crisi aziendale - di deliberare una riduzione degli emolumenti retributivi spettanti», rendendo irrilevante «il fatto che la forma di apporto economico possa potenzialmente costituire una rinuncia (temporanea) a diritti futuri»⁹⁰.

⁸⁶ Ad esempio, non solo una riduzione dei minimi tabellari, ma anche la tredicesima ovvero la quattordicesima mensilità (ove previste nel contratto collettivo applicato o preso a riferimento), oppure le maggiorazioni per il lavoro straordinario o notturno.

⁸⁷ Cass. 7 marzo 2005, n. 4822.

⁸⁸ E. Bonavera, *Nullità per impossibilità dell'oggetto di delibere assembleari di società cooperativa di produzione e lavoro*, in *Le Società*, 2006, 481.

⁸⁹ A. Cantilena, *La Corte di Cassazione e la disponibilità dei diritti dei soci lavoratori di società cooperative*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2006, 346.

⁹⁰ D. Vedani, *Cooperative e rinunce del socio-lavoratore*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005, 1588.

Si tratta però di un'affermazione che merita di essere verificata: infatti, la legittimità di una forma di apporto monetario che si sostanzia in un'abdicazione a diritti futuri (per di più disposta da una maggioranza assembleare, senza che rilevi eventualmente il consenso del singolo socio-lavoratore) rappresenterebbe una chiara eccezione ai concetti chiave del diritto del lavoro: eccezione che deve trovare una sistematizzazione all'interno della l. n. 142/2001.

È allora necessario riflettere sul concetto di «rinuncia a diritto futuro». Il punto di partenza può essere individuato nell'affermazione secondo cui «rinunciare per il futuro significa regolamentare diversamente, in contrarietà alla normativa inderogabile, lo svolgimento per l'avvenire del rapporto» di lavoro individuale⁹¹. Il divieto di regolare il rapporto di lavoro diversamente rispetto a quanto previsto da norme inderogabili di legge e di contratto collettivo comporta la nullità delle rinunce ai diritti futuri⁹². In altri termini, la rinuncia a diritti futuri è nulla, poiché «incidendo sul momento genetico del diritto, impedisce che il soggetto destinatario del diritto previsto dalla norma inderogabile divenga titolare del diritto, non rispettando così la funzione tipica della norma inderogabile»⁹³.

Per affermare che la delibera dell'assemblea, nel caso di crisi aziendale, è legittima, bisogna escludere che si tratti di un'ipotesi di rinuncia a diritti futuri dei soci-lavoratori.

Ora, nel caso della crisi della società cooperativa, gli artt. 6, c. 1, lett. e, e 6, c. 2, l. n. 142/2001, sanciscono la derogabilità delle disposizioni del contratto collettivo da parte dell'assemblea, consentendo appunto all'assemblea di intervenire su una delle fonti di regolazione eteronoma dei rapporti di lavoro (ovverosia sul contratto collettivo applicato o preso a riferimento ma, non già, sulla legge) e di regolare così per il futuro il rapporto di lavoro dei soci in modo differente da quanto previsto nei contratti collettivi.

⁹¹ G. Pera, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore (art. 2113), Commentario Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 1990, 34.

⁹² C. Cester, *Rinunzie e transazioni (diritto del lavoro)*, in *Enc. Dir.*, Vol. XL, 996.

⁹³ M. Novella, *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, cit., par. 15.

Dunque, il trattamento economico previsto nei contratti collettivi, come modificato *in peius* dall'assemblea, continua a determinare la disciplina dei rapporti di lavoro «indipendentemente, ed anche in contrasto, con la volontà delle parti del contratto individuale»: «il contenuto dei contratti individuali, insomma, segue le vicende della fonte che li disciplina»⁹⁴.

Acquisito che l'assemblea sociale può approvare una regolazione del rapporto di lavoro subordinato dei soci-lavoratori, differente per il futuro rispetto a quella contemplata nelle fonti collettive (per quanto riguarda, almeno, il trattamento economico), è opportuno prendere in considerazione i modi con cui l'assemblea può deliberare in tal senso ed i limiti che essa può incontrare.

In merito si può precisare, anzitutto, che una deliberazione di modifica *in peius* dei trattamenti economici contemplati nei contratti collettivi può essere presa legittimamente a maggioranza da parte dell'assemblea e non sia richiesto l'unanime consenso dei soci-lavoratori, poiché una siffatta delibera non interviene su diritti soggettivi perfetti dei soci-lavoratori, ma sulla fonte di tali diritti. Infatti, considerato il fatto che l'approvazione del regolamento è per la cooperativa un atto obbligatorio (e non facoltativo, secondo l' art. 2521 c.c.) e tenuto altresì conto del fatto che un soggetto, entrando a far parte della compagine sociale, è tenuto ad approvare, ovvero a sottoscrivere, il regolamento (e, quindi, ad aderire alle singole clausole del medesimo regolamento), è possibile sostenere che se, nel rispetto della legge, un'assemblea delibera in caso di crisi aziendale una temporanea riduzione del trattamento economico dei soci-lavoratori previsto nel contratto collettivo applicato o preso a riferimento nella cooperativa, questa delibera sia obbligatoria per ogni socio, «senza necessità che tale riduzione e la relativa modifica delle condizioni di lavoro ottenga il consenso del socio stesso o delle organizzazioni sindacali»⁹⁵.

⁹⁴ M. V. Ballestrero, *Diritto sindacale*, Torino Giappichelli, 2019, 251.

⁹⁵ D. Vedani, *Cooperative e rinunce del socio-lavoratore*, cit., 1588.

In altri termini, si può affermare che l'art. 6, c. 1, lett. d, e, f, l. n. 142/2001, legittimando (per il tramite del regolamento) l'assemblea di una cooperativa a deliberare, nei casi di crisi aziendale, in merito alla riduzione del trattamento economico dei soci-lavoratori, dia piena applicazione del principio espresso all'art. 2377, c. 1, c.c. I singoli soci, infatti, hanno acconsentito a rimettersi alla volontà dell'assemblea, per quanto attiene alle misure da prendere in caso di crisi aziendale, preventivamente, cioè al momento dell'entrata nella compagine sociale e della contestuale accettazione dello statuto e del regolamento⁹⁶.

Ammessa la legittimità di una delibera assembleare che modifica *in peius* il trattamento economico dei soci-lavoratori, è tuttavia necessario verificare fino a che punto l'assemblea possa spingersi: ovvero ci si deve chiedere se possa essere considerata legittima una delibera di azzeramento dei minimi di trattamento economico.

Con certezza, si può affermare che la perifrasi «deroga ai trattamenti economici minimi di trattamento» può essere interpretata in modo molto ampio e non sembra doversi necessariamente intendere in via restrittiva, tale da escludere che l'assemblea possa sopprimere, per un predeterminato periodo futuro, alcuni trattamenti retributivi. Resterebbero così possibili alcune prestazioni di lavoro non remunerate, fornite dal socio-lavoratore a favore della cooperativa, «compensate» soltanto con il «vantaggio» del socio di rimanere associato alla cooperativa⁹⁷.

Dunque, anche se l'assemblea può derogare ai trattamenti economici previsti nei contratti collettivi applicati (o presi a riferimento), non pare legittimo affermare che essa possa prescindere dal principio della proporzionalità della retribuzione rispetto alla quantità ed alla qualità del lavoro apportato e in conformità al disposto dell'art. 36 Cost.

⁹⁶ M. De Luca, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, cit., 247.

⁹⁷ F. Amato, *La tutela economica prevista per il socio-lavoratore dalla legge n. 142/2001*, in *dir. Rel. Ind.*, 2002, 201.

Infatti, lo scostamento dai minimi di trattamento economico previsti nei contratti collettivi, usualmente utilizzati quali parametri di proporzionalità e sufficienza dai giudici nei procedimenti giudiziari ex art. 36 Cost., sarà giustificabile dalla condizione del socio-lavoratore solo fino a quando potrà essere considerato «ragionevole e causalmente collegato con la situazione peculiare che la norma della l. n. 142/2001 ha lo scopo di tutelare»⁹⁸.

È evidente, dunque, che una delibera di riduzione dei trattamenti economici, previsti nei contratti collettivi applicati o presi a riferimento, abbia notevoli ricadute sul rapporto di lavoro, ulteriore rispetto a quello associativo, che i soci hanno instaurato con la cooperativa, incidendo direttamente sulla concreta quantificazione dei loro crediti retributivi⁹⁹.

E non si possono nemmeno nascondere le difficoltà che può incontrare una maggioranza assembleare nel determinare lo scostamento fra i minimi di trattamento economico previsti nei contratti collettivi ed il trattamento minimo da applicarsi durante il periodo di crisi societaria, rispettando il principio di sufficienza della retribuzione.

Allora, proprio per le implicazioni che una delibera di modificazione *in peius* del trattamento economico minimo previsto nei contratti collettivi (applicati o presi a riferimento) può avere, è necessario che la dichiarazione dello stato di crisi aziendale sia conseguente ad una rigorosa valutazione (eventualmente anche in sede di contenzioso giudiziario)¹⁰⁰ delle condizioni economiche, patrimoniali e finanziarie della cooperativa e che i provvedimenti assunti dall'assemblea siano effettivamente funzionali (e temporalmente limitati) alla fase di superamento della crisi societaria.

⁹⁸ *Ivi*, 205.

⁹⁹ *Ibidem*.

¹⁰⁰ S. Visonà, *I profili processuali del lavoro in cooperativa*, in *Diritto del lavoro. Il Processo, Vol. IV*, a cura di G. Amoroso, V. Di Cerbo, R. Foglia, A. Maresca, Milano, Giuffrè, 2009, 1091 ss.

Alla luce delle considerazioni svolte nei paragrafi precedenti, si può sostenere che la soluzione favorevole ad ammettere la derogabilità dei trattamenti previsti nei contratti collettivi da parte dell'assemblea, rappresenti la strada meno accidentata che una società cooperativa può intraprendere per tentare di uscire da una situazione di crisi. Si è giunti a questa conclusione dopo aver escluso altre ipotesi di risoluzione della crisi.

Ad esempio, non sarebbe legittimo il recesso dai rapporti di lavoro di tipo subordinato instaurati con i soci-lavoratori, in vista di una loro riassunzione con contratti di tipo autonomo (certamente meno onerosi dal punto di vista contributivo e fiscale), se a ciò non corrispondesse un effettivo cambiamento del contenuto dell'obbligazione negoziale e delle modalità di svolgimento del rapporto di lavoro: al regolamento e all'assemblea della cooperativa, infatti, è preclusa la possibilità di disporre del tipo contrattuale.

È inoltre necessario chiedersi se la deroga ai trattamenti economici previsti nei contratti collettivi come via d'uscita alla crisi aziendale è soltanto una prerogativa delle società cooperative, o anche le altre imprese (che non hanno scopo mutualistico) in crisi possono temporaneamente variare *in peius* gli istituti della parte economica e normativa dal contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria, e in tal caso la risposta è articolata. Sicuramente, le previsioni contemplate all'art. 6, c. 1, lett. e, e all'art. 6, c. 2, l. n. 142/2001, rappresentano un'eccezione nel panorama delle leggi sul lavoro: solo con riferimento alle società cooperative, infatti l'assemblea è legittimata a derogare a previsioni contenute in contratti collettivi, sebbene in via meramente temporanea.

Tuttavia, quello delle modifiche, parziali o totali (in via sperimentale e temporanea), ai singoli istituti economici o normativi disciplinati dal contratto collettivo nazionale di categoria è destinato a divenire un metodo diffuso per la risoluzione delle situazioni di crisi aziendale.

La promozione di contratti collettivi di secondo livello in deroga al contratto collettivo nazionale, infatti, è esplicitamente prevista dal paragrafo 2, punto 16, dell'accordo-quadro per la riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009.

Esula dai confini di questa indagine il tema della legittimità di un contratto collettivo di secondo livello che deroghi in peius ad alcune previsioni di un precedente contratto collettivo nazionale. E, perciò, non si affrontano i nodi, relativi alla necessità (o meno) del rispetto degli spazi di azione predeterminati a livello nazionale, da parte del contratto aziendale o territoriale, e all'efficacia del contratto di secondo livello, rispetto ai lavoratori non iscritti alle organizzazioni sindacali stipulanti¹⁰¹.

¹⁰¹ F. Carinci, *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2009, I, 177.

3. Le vicende estintive del rapporto sociale e la tutela processuale

Le ipotesi di esclusione del socio di cooperativa dettate dall'art. 2527 c.c. non coincidono necessariamente con le cause che legittimano il licenziamento: la disciplina codicistica dell'esclusione individuale dalla società cooperativa è, anzi, persino più permissiva di quella dettata per tutte le altre società. Essa prevede che l'esclusione possa essere deliberata non solo dall'assemblea, ma anche da un ristretto consiglio di amministrazione, ove previsto dallo statuto; inoltre, le ipotesi di esclusione individuale del socio non si riducono a quelle tassativamente indicate dagli artt. 2286 e 2288 c.c.¹⁰², ma possono estendersi a tutti gli altri casi "stabiliti dall'atto costitutivo".

L'estinzione del rapporto associativo per esclusione del socio lavoratore a norma dell'art. 2527 c.c., non potrebbe allora produrre alcun effetto automatico sul rapporto di lavoro, che rimarrebbe indifferente a questa vicenda, salvo che le ragioni che hanno condotto all'esclusione possano rilevare anche quale giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo) di licenziamento e legittimarne l'adozione¹⁰³.

La continuazione del rapporto di lavoro, anche qualora intervenga una legittima esclusione del socio, risulterebbe un'ipotesi tutt'altro che eccezionale, poiché anche gravi inadempimenti delle obbligazioni del contratto associativo (come il mancato conferimento delle quote, l'assenza reiterata alle assemblee, i comportamenti sleali nei confronti di soci con cui non si ha però alcun rapporto nella prestazione dell'attività di lavoro) possono essere irrilevanti sul piano disciplinare del rapporto di lavoro sottostante.

¹⁰² Il disposto dell'art. 2527 c.c. (che rinvia alle previsioni degli artt. 2524, 2286 e 2288 c.c.) prevede espressamente quali cause di esclusione del socio: a) il mancato versamento della quota associativa; b) il fallimento del socio; c) la sua interdizione dai pubblici uffici o inabilitazione; d) la sopravvenuta inidoneità fisica all'attività lavorativa; e) gravi inadempienze degli obblighi previsti dalla legge o dal contratto sociale.

¹⁰³ L. De Angelis, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, cit., 815.

Ammettere la sopravvivenza del rapporto di lavoro anche dopo l'estinzione del rapporto associativo sarebbe, quindi, il tributo da pagare alla distinzione tra i due rapporti ed al superamento dell'impostazione associativa previsto dalla nuova legge¹⁰⁴.

Non si vuol certo prospettare un ambiguo e indesiderabile ritorno al passato, ma non può essere dimenticato che l'art. 45 Cost. prevede una particolare garanzia costituzionale riconoscendo la funzione sociale della cooperazione a carattere di mutualità ed impegnando il legislatore ordinario a promuoverne l'incremento e ad assicurarne il carattere e le finalità. Negare la sussistenza di un collegamento necessario tra rapporto associativo e rapporto di lavoro, invece, esporrebbe seriamente a censure di incostituzionalità della legge¹⁰⁵. Andrebbe perduta ogni ragionevole giustificazione di tutte le differenziazioni di trattamento previste (implicitamente o esplicitamente) dalla l. n. 142/2001 rispetto alla disciplina del rapporto di lavoro alle dipendenze dell'impresa privata. Tali differenze si ridurrebbero a inaccettabili ipotesi di alterazione delle condizioni di concorrenza¹⁰⁶.

Allo stesso modo, la tesi secondo cui i due rapporti vengono considerati come collegati da un vincolo inscindibile, così che all'estinzione dell'uno viene in ogni caso automaticamente meno anche l'altro¹⁰⁷ non è condivisibile, poiché ritenere il licenziamento del socio causa di estinzione automatica del rapporto associativo, escludendo la possibilità di una tutela reintegratoria di questi nel posto di lavoro precluderebbe anche l'adozione di qualsiasi pronuncia giudiziale di ripristino del rapporto associativo, limitando i rimedi ammissibili al risarcimento del danno.

¹⁰⁴ L. De Angelis, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, cit., 815.

¹⁰⁵ A. Vallebona, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Mass. Giur. lav.*, 2001, 8/9, 813

¹⁰⁶ N. Crisci, *La nuova normativa del socio lavoratore di cooperativa: profili teorici e soluzioni operative*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 6, 524.

¹⁰⁷ F. Alleva, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *riv. Giur. lav.*, 2001, III, 357 ss.

In questo modo, però, si finisce per sovrastimare l'art. 2 della legge, il quale, come sopra chiarito, nulla dice sulle cause di risoluzione dei due rapporti, limitandosi a disporre in merito alle tutele offerte in sede processuale per contrastare l'illegittimità della risoluzione del rapporto di lavoro. Semmai l'obiettivo del legislatore, nel prevedere l'inapplicabilità dell'art. 18 St. lav., era di limitare al solo risarcimento del danno per equivalente economico la tutela sia contro il licenziamento, sia contro l'esclusione illegittima del socio lavoratore, escludendo la possibilità che egli potesse tornare a partecipare alla vita associativa¹⁰⁸. Tale obiettivo non potrebbe comunque ritenersi raggiunto, in quanto il testo dell'art. 2 della l. n. 142/2001 non è certo in grado di assicurarlo.

L'estinzione del rapporto associativo continua, invece, a seguire le proprie regole: l'esclusione del socio si verifica soltanto qualora il licenziamento sul piano fattuale soddisfi di per sé anche i requisiti causali per l'esclusione del socio dettati dall'art. 2527 c.c.

In caso di accertamento giudiziale dell'illegittimità del licenziamento, che ha motivato anche la conseguente estinzione del rapporto associativo, l'ordinamento offre al socio due tutele concorrenti: sul piano del rapporto associativo, l'annullamento dell'atto di esclusione e la ricostituzione del rapporto stesso¹⁰⁹; sul piano del rapporto di lavoro, il risarcimento del danno da licenziamento illegittimo.

In base a quanto appena considerato, in sintesi, quando viene meno il rapporto associativo in una cooperativa, cioè quando un socio viene escluso, ciò non porta automaticamente alla fine del suo rapporto di lavoro con la stessa cooperativa.

¹⁰⁸ G. Meliàdò, *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, cit., 51.

¹⁰⁹ *Ivi*, 48 ss.

Questo significa che, nonostante il socio non faccia più parte della cooperativa come membro, potrebbe comunque continuare a lavorarvi sotto certe condizioni, a meno che le ragioni dell'esclusione non costituiscano anche una valida giustificazione per un licenziamento. In pratica, l'esclusione da socio non implica direttamente che la persona venga anche licenziata, rendendo possibile che il rapporto di lavoro persista indipendentemente dallo status associativo.

Al contrario, se un socio lavoratore viene licenziato, questo non determina automaticamente la sua esclusione come socio della cooperativa. Il licenziamento influisce sul rapporto di lavoro, ma non modifica direttamente lo status del socio all'interno della cooperativa. Tuttavia, se le motivazioni del licenziamento soddisfano anche i criteri per l'esclusione come socio secondo lo statuto della cooperativa (ad esempio, inadempienze gravi o comportamenti incompatibili con gli obiettivi sociali), allora il licenziamento potrebbe anche giustificare un'azione per escludere il socio.

In caso di illegittimità del licenziamento, che porta anche all'esclusione del socio, la legge prevede due tutele: da una parte, si può annullare l'atto di esclusione e ricostituire il rapporto associativo; dall'altra, il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno per licenziamento illegittimo. Se la cooperativa decide di non reintegrare il lavoratore entro tre giorni dalla comunicazione della sentenza che accerta l'illegittimità del licenziamento, il risarcimento sarà limitato alle condizioni previste dalla normativa specifica sul licenziamento.

Il d.lgs. 4 marzo 2015, n. 23, ha introdotto una disciplina innovativa riguardante il contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in esecuzione delle disposizioni contenute nella l. 10 dicembre 2014, n. 183. La normativa in questione estende il proprio ambito di applicazione ai lavoratori che assumono le qualifiche di operai, impiegati, o quadri, i quali vengono assunti mediante contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato successivamente alla data di entrata in vigore del decreto stesso.

Si evidenzia, inoltre, che le disposizioni previste trovano applicazione anche nei casi in cui avvenga la conversione da un contratto a tempo determinato o da apprendistato a un contratto a tempo indeterminato. Si prevede altresì che, ove il datore di lavoro, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato, soddisfi il requisito occupazionale delineato dalla normativa vigente, il licenziamento dei lavoratori, inclusi coloro assunti in periodi antecedenti, sia regolamentato dalle disposizioni del decreto in esame.

Per quanto attiene alla tutela in ipotesi di licenziamento ritenuto illegittimo, il regime di protezione è delineato dalle norme del decreto legislativo. È opportuno sottolineare che, in relazione ai licenziamenti di natura economica, non si contempla la possibilità di una reintegrazione del lavoratore nel proprio posto di lavoro, ma si stabilisce piuttosto il riconoscimento di un indennizzo economico, la cui entità è incrementata in funzione dell'anzianità di servizio del lavoratore stesso. Il diritto alla reintegrazione si circoscrive esclusivamente ai casi di licenziamento dichiarati nulli, discriminatori, nonché a determinate ipotesi di licenziamento disciplinare ingiustificato. Sono inoltre definiti termini precisi per la contestazione del licenziamento.

In merito alla competenza giurisdizionale, si precisa che le controversie inerenti all'impugnazione dei licenziamenti dei soci di cooperative sono soggette alla normativa specificata negli articoli 409 ss. c.p.c.. In tali contesti, spetta al giudice pronunciarsi anche sulle questioni che attengono al rapporto associativo, qualora queste siano state sollevate¹¹⁰.

¹¹⁰ G. Teat, *Breve manuale operativo in materia di licenziamenti*, Roma, Key, 2018, 59.

Il socio lavoratore può decidere di avvalersi processualmente di una sola di queste azioni, o cumulativamente di entrambe¹¹¹: in quest'ultima ipotesi deve però rispettare le condizioni, i tempi e gli oneri previsti dalla legge, a pena di decadenza dall'azione per l'impugnativa sia dell'atto di esclusione sia del licenziamento¹¹². Se le due domande vengono proposte congiuntamente o riunite, la competenza¹¹³ per entrambe - considerato il rapporto "accessorio" dell'accertamento dell'illegittimità dell'atto di esclusione del socio rispetto a quello dell'illegittimità del licenziamento su cui il primo si fonda - viene attratta dal giudice del lavoro a norma dell'art. 40 c.p.c. e trova applicazione il rito speciale di cui agli artt. 409 c.p.c. e ss.¹¹⁴.

Il rapporto di accessorialità si inverte e la competenza di entrambe le domande deve essere attribuita al giudice ordinario, nel caso in cui l'estinzione del contratto di lavoro consegua di diritto alla intervenuta risoluzione del rapporto associativo (anche se il rito processuale da osservare è sempre quello speciale del processo del lavoro); in questa ipotesi, infatti, oggetto principale dell'indagine del giudice è la valutazione della sussistenza delle cause di esclusione e della correttezza della relativa procedura¹¹⁵.

La ricostituzione del rapporto associativo si limita a porre nuovamente il socio in una condizione di parità con gli altri soci nell'assegnazione dei futuri impieghi di lavoro secondo la regolamentazione statutaria¹¹⁶.

¹¹¹ Il secondo comma dell'art. 5 della l. n. 142/2001 precisa espressamente che "le controversie relative ai rapporti di lavoro in qualsiasi forma di cui al terzo comma dell'art. 1 rientrano nella competenza funzionale del giudice del lavoro; per il procedimento si applicano le disposizioni di cui agli artt. 409 ss. del Codice di procedura civile. In caso di controversie sui rapporti di lavoro tra i soci lavoratori e le cooperative, si applicano le procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80 e successive modificazioni, e 29 ottobre 1998, n. 387. Restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie tra soci e cooperative inerenti al rapporto associativo".

¹¹² L'art. 2527, terzo comma, c.c. prevede che la delibera di esclusione debba essere impugnata a pena di decadenza dall'azione entro 30 giorni dalla sua comunicazione al socio.

¹¹³ L. De Angelis, *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, cit., 816.

¹¹⁴ M. De Luca, *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, cit., 246.

¹¹⁵ A. Andreoni, *La riforma della disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *lav. nella giur.*, 2001, 206.

¹¹⁶ G. Bonfante, voce *Cooperazione e imprese cooperative*, cit., 493.

BIBLIOGRAFIA

- Agostini S., *Socio-lavoratore e trattamento di fine rapporto*, in *Coop. e consorzi*, 2005
- Alessi R., *Revocabilità della liquidazione e maggioranza*, in *riv. Dir. Comm.*, 1989, II
- Alleva F., *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *Riv. Giur. lav.*, 2001, III
- Amato F., *La tutela economica prevista per il socio-lavoratore dalla legge n. 142/2001*, in *dir. Rel. Ind.*, 2002
- Andreoni A., *Il socio lavoratore delle cooperative di produzione e lavoro: la configurazione attuale e le prospettive di riforma*, in *Riv. Giur. lav.*, 1998, I
- Andreoni A., *La riforma della disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in *lav. nella giur.*, 2001
- Ballestrero M. V., *Diritto sindacale*, Torino, Giappichelli, 2019
- Barbieri M., *Cinque anni dopo: il rapporto di lavoro del socio di cooperativa tra modifiche legislative, dottrina e giurisprudenza*, in *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, a cura di P. Curzio, Cacucci, 2006
- Basilico M., *Il lavoro nelle cooperative, relazione presentata al convegno «Lavori flessibili e giurisprudenza»* (CSM, Roma, 31 gennaio-2 febbraio 2007), in *Lav. prev. oggi*, 2007
- Benni M., Buscaroli E., Dulcamare U., Figone K., Ravaioli G., Setti M., *Cooperative. Guida operativa*, Milano, Ipsoa, 2003
- Bianca C.M., *Diritto civile. Il contratto*, Milano, 1987
- Bigliuzzi Geri L., Breccia U., Busnelli F.D., Natoli U., *Diritto civile. Obbligazioni e contratti*, Torino, Utet, 1992

Bonavera E., *Nullità per impossibilità dell'oggetto di delibere assembleari di società cooperativa di produzione e lavoro*, in *Le Società*, 2006

Bonfante G., voce *Cooperazione e imprese cooperative*, in *Digesto, disc. priv., sez. comm.*, Torino, 1989

Canè C., Micciché L., Mucci R., *Il processo del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2009

Cantilena A., *La Corte di Cassazione e la disponibilità dei diritti dei soci lavoratori di società cooperative*, in *Dir. Merc. Lav.*, 2006

Carinci F., *Una dichiarazione d'intenti: l'accordo quadro 22 gennaio 2009 sulla riforma degli assetti contrattuali*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2009, I

Cavazzuti F., *Il socio-lavoratore fra disciplina speciale e codice civile*, in *Giur. comm.*, 2004, I

Cester C., *La nuova disciplina del socio-lavoratore di cooperativa: una controriforma?*, in C. Cester, Mattarolo M.G., Tremolada M. (a cura di), *La nuova disciplina dell'orario di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2004

Cester C., *Rinunzie e transazioni (diritto del lavoro)*, in *Enc. Dir.*, Vol. XL

Crisci N., *La nuova normativa del socio lavoratore di cooperativa: profili teorici e soluzioni operative*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 6

De Angelis L., *Il lavoro nelle cooperative dopo la l. n. 142/2001: riflessioni a caldo su alcuni aspetti processuali*, in *Lav. nella giur.*, 2001, 9

De Luca M., *Il socio-lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in *Foro it.*, 2001, IV

Dondi G., *La disciplina della posizione del socio di cooperativa dopo la cd. Legge Biagi*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2004

Dondi G., *Primi appunti sulla riforma della posizione del socio lavoratore di cooperativa*, in *ILLeJ*, 2002

- Faleri C., *Asimmetrie informative e tutela del prestatore di lavoro*, Milano, Giuffrè, 2007
- Galantino L., *Diritto del lavoro*, Torino, Giappichelli, 2014
- Galgano F., *Diritto Commerciale. Le società*, Bologna, Zanichelli, 2006
- Gragnoli E., *Collegamento negoziale e recesso intimato al socio-lavoratore*, in *lav. nella giur.*, 2007
- Guerrieri G., *La nullità delle deliberazioni assembleari di s.p.a.: la fattispecie*, in *Giur. comm.*, 2005, I
- Ichino P., *Il lavoro subordinato: definizione e inquadramento (artt. 2095-2095)*, in *Commentario Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 1992
- Imberti L., *La disciplina del socio-lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, in *CSDLE n. IT - 61/2007*
- Ingrosso M., *Le cooperative e le nuove agevolazioni fiscali*, Torino, Giappichelli, 2013
- Laforgia S., *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Milano, Giuffrè, 2009
- Lengo M., Marignani, *Socio lavoratore e rapporto di lavoro*, in *Inserito di Diritto e Pratica del lavoro*, n. 47/2001ga
- Maresca A., *Il rapporto di lavoro subordinato del socio di cooperativa*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2002
- Mazzotta O., *Diritto del lavoro*, Milano, Giuffrè, 2008
- Meliadò G., *Il lavoro nelle cooperative: tempo di svolte*, in *Riv. It. dir. Lav.*, 2001, I
- Meliadò G., *Nuove incertezze per il lavoro cooperativo*, in *Foro it.*, 2003, V
- Miscione M., *Il socio lavoratore di cooperativa (regolamentazione forte per il socio lavoratore di cooperativa)*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001, 34
- Miscione M., *Soci di cooperativa: applicazione dei CCNL*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2003
- Novella M., *L'inderogabilità nel diritto del lavoro. Norme imperative e autonomia individuale*, Milano, Giuffrè, 2009

Novella M., *Le rinunce e le transazioni del lavoratore*, in *Il lavoro subordinato, Tomo III, Il rapporto individuale di lavoro: estinzione e garanzie dei diritti*, a cura di F. Carinci, Torino, Giappichelli, 2007

Pallini M., *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, in *Riv. Giur. lav.*, 2004, I

Pera G., *Le rinunce e le transazioni del lavoratore (art. 2113)*, *Commentario Schlesinger*, Milano, Giuffrè, 1990

Perdonà G., *Il lavoro in cooperativa*, Roma, Key, 2017

Pistore G., *Socio lavoratore di cooperativa tra dimensione giuslavoristica e societaria. Riflessione sulla clausola di compatibilità*, Padova, CLEUP, 2023

Pizzoferrato A., *Socio volontario e riforma del lavoro cooperativo*, in L. Montuschi, P. Tullini (a cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Torino, Giappichelli, 2002

Policari A., *Cooperative di lavoro e socio lavoratore*

Ricci G., *Tendenze giurisprudenziali in materia di lavoro nelle cooperative: qualificazione del rapporto, competenza giurisdizionale, trattamento retributivo, diritti sindacali*, in *Foro it.*, 2000, I

Riciputi C., *Cooperative di lavoro e stato di crisi*, in *Coop. e consorzi*, 2009, n. 3

Rondinelli M., *Gli obblighi sociali ulteriori al conferimento*, in *La cooperativa s.r.l. tra legge e autonomia statutaria*, a cura di E. Cusa, Padova, Cedam, 2008

Rotondi F., Collia F., *Soci e cooperative dopo la legge n. 142/2001*, in *Diritto e Pratica del lavoro*, n. 25/2001

Scognamiglio C., voce *Collegamento negoziale*, in *Enc dir*, VII, Milano, Giuffrè, 1960

Simonato D., *Il regolamento interno*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 2002

Simonato D., *Profili lavoristici del regolamento interno delle cooperative sociali*, in *Impr. Soc.*, 2006, n. 4

- Smuraglia C., *Lavoro e lavori: subordinazione, collaborazioni non occasionali, lavoro in cooperativa*, in *Lav. nella Giur.*, 2001, 11
- Tantini G., *Capitale e patrimonio nella società per azioni*, Padova, Cedam, 1980
- Tartaglione L., *Le modifiche alla disciplina del socio-lavoratore di cooperativa*, in *giur. lav.*, 2003, n. 10
- Teat G., *Breve manuale operativo in materia di licenziamenti*, Roma, Key, 2018
- Vallebona A., *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *Mass. Giur. lav.*, 2001, 8/9
- Vedani D., *Cooperative e rinunce del socio-lavoratore*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2005
- Vedani D., *Le novità per il socio-lavoratore di cooperativa*, in *Dir. Prat. Lav.*, 2001
- Visonà S., *I profili processuali del lavoro in cooperativa*, in *Diritto del lavoro. Il Processo, Vol. IV*, a cura di G. Amoroso, V. Di Cerbo, R. Foglia, A. Maresca, Milano, Giuffrè, 2009
- Zoli C., *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio-lavoratore di cooperativa*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano, Ipsoa, 2003
- Zorzi A., *Revoca della liquidazione a maggioranza e diritto di recesso*, in *Giur. comm.*, 2001, II

RINGRAZIAMENTI

Ed ora è giunto il momento di ringraziare tutti coloro che mi hanno sostenuta e incoraggiata durante il mio percorso.

Desidero ringraziare, innanzitutto, la Professoressa Pasqualetto Elena, relatrice di questa tesi di laurea, per la disponibilità e per avermi supportata nella fase più importante del mio percorso accademico.

Grazie alla mia spericolata ma splendida famiglia perché siete il mio punto di riferimento.

Grazie mamma perché mi hai insegnato a lottare e non arrendermi di fronte agli imprevisti della vita, mi hai insegnato a perdonare e ad essere una ragazza forte e indipendente.

Grazie per avermi tranquillizzata e accolta nel lettone quando non riuscivo a dormire a causa degli attacchi di panico prima degli esami, per avermi portata alle terme nei miei momenti no per staccare la spina e per le nostre giornate di shopping compulsivo.

Grazie perché mi capisci al volo sempre. Senza di te non sarei mai arrivata fino a qui.

Grazie papà per avermi insegnato cosa vuol dire prendersi del tempo per sé. Grazie perché quando mi sentivi giù venivi sotto casa e mi dicevi “prendi il casco che andiamo a farci un giro in moto”. Grazie per non avermi abbandonata quando ho avuto una crisi perché non è passato l’autobus prima del famoso esame di diritto amministrativo e, subito dopo, aver versato una lacrimuccia di gioia per il 30 ottenuto. Grazie per esserci stato il giorno del mio ultimo esame e per avermi portata fuori a cena per festeggiare.

Grazie per trattarmi sempre come la tua principessa, o meglio, la tua picciciola.

Grazie Mirko perché, anche se siamo come il giorno e la notte, non so cosa farei senza di te. Nonostante i nostri stupidi litigi e la tua dura corazza, sei sempre premuroso nei miei confronti. Grazie per avermi distratta con il tuo mondo nerd in quest’ultimo periodo, mondo che ho per tanto tempo criticato e ora, contro ogni aspettativa, ci sta unendo più che mai.

Grazie per avermi protetta nei momenti in cui ero più fragile e per esserti fatto abbracciare di nascosto solo quando ne avevo bisogno (considerando quanto sei anaffettivo).

Grazie Pankopinko perché, anche se ci vediamo ogni 2/3 mesi, rimani un porto sicuro per me. Sei una delle persone più folgorate e altruiste che conosca e con la tua semplicità mi stai insegnando a prendere la vita con più leggerezza, mi hai insegnato a mettere un pezzettino di cuore in tutto quello che faccio e poi vabbè, diciamolo che, con i nostri gossip ormai potremmo dar vita ad una serie TV.

Grazie Princi per avermi spronata a tornare a studiare. Grazie perché, nonostante tu sia sempre iper organizzato, anche se ti chiedo all'ultimo di vederci trovi sempre un posticino nella tua agenda per le nostre corsette o per uno sprizzetto.

Grazie cuore (per gli amici Kevin) per i tuoi "massiiii, stai sciallaa" per sostenermi con costanza, per i tuoi insegnamenti (nel ballo e di vita) e soprattutto per fermarmi prima di fare cavolate e indirizzarmi verso la retta via. Anche se sei un cretino, ti voglio un bene dell'anima.

Grazie Sara, Aurora, Silvia, Giulia e Arianna per aver reso le lezioni un po' meno insopportabili, per i pomeriggi di studio, sole e relax ai giardinetti. Grazie per i momenti di gioia e risate condivise (ad es. per gli addetti alla sicurezza), per avermi salvata quando i miei appunti avevano più punti di domanda che frasi di senso compiuto, ma soprattutto per la creazione dell'FTM.

Grazie a tutto lo staff del Civico per le serate e per i momenti intensi di condivisione, scambi di pensiero e supporto reciproco. In particolare, grazie Elena per i momenti di riflessione sul nostro futuro e sul senso della vita accompagnati da Montenegro e perché con te non mi sono mai sentita giudicata grazie alla tua capacità di comprendere le persone e farle sentire a proprio agio. E grazie Sam perché, anche se ti conosco da poco, sei probabilmente la persona più buona che conosca (ecco perché sono, come dici tu, "ruffiana" con te).

Grazie Helena, Elena, Elena, Sara, Lucrezia, Gloria e Giulio per aver alleggerito le mie serate a ritmo di salse e bachate. Grazie Nicola per aver sempre creduto più te in me rispetto a quanto io abbia mai fatto.

Grazie a Sara, Ale e Ale per strapparmi un sorriso fin dal mattino ma allo stesso tempo per spronarmi a migliorare e a raggiungere i miei obiettivi.

Grazie a tutte le persone che non ho citato perché, se state leggendo o ascoltando tutto questo, vuol dire che ognuno di voi, a modo suo, ha avuto un ruolo fondamentale nel mio percorso e se sono arrivata fin qui, lo devo anche a tutte le esperienze che abbiamo condiviso.

Dunque, il minimo che posso fare è dirvi grazie di cuore, vi voglio bene.