

RGL 2/2021

PARTE II

RGL GIURISPRUDENZA ONLINE

NEWSLETTER N. 5/2021

APPROFONDIMENTI

CASSAZIONE, 12.11.2020, n. 25631 - Pres. Raimondi; Est. De Marinis-P.M. Celeste (parz. diff.) - C. B. a r.l. (avv. Ranieri) c. D. M. H. (avv.ti Nappi e Pizzigoni) e I. S.p.A. (avv.ti Ponzano e Ceci).
Conf. Corte d'Appello di Brescia, sentenza del 22.04.2016, n. 93.

Lavoro nelle cooperative – Società cooperativa in stato di crisi – Riduzione dei trattamenti economici integrativi e forme di apporto economico dei soci – Requisito di validità – Apposizione di un termine finale.

In tema di società cooperative, l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano di crisi aziendale, ex art. 6, comma 1, lett. d) ed e), l. n. 142/2001 e s.m., con conseguente possibile riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi dei soci lavoratori, ovvero adottando altre forme di loro apporto economico, è condizionata al requisito della necessaria temporaneità dello stato di crisi anzidetto. Ragion per cui, assume a condizione di validità, delle delibere impositive di apporti economici da parte dei soci lavoratori, l'applicazione di un termine finale allo stato di crisi. (1)

(1) LA TEMPORANEITÀ DELLO STATO DI CRISI È CONDIZIONE DI VALIDITÀ
DELLE DELIBERE IMPOSITIVE DEGLI APPORTI ECONOMICI NELLE
COOPERATIVE

1. — La pronuncia in commento offre importanti chiavi ermeneutiche circa l'interpretazione dell'art. 6 della l. n. 142/2001 e s.m. in tema di regolamento interno in deroga al principio generale del divieto di incidenza *in pejus* del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, di cui all'art. 3, comma 1, della stessa norma di riferimento.

In particolare, si è affermato che la validità delle delibere impositive di apporti economici da parte dei soci lavoratori, finalizzate al ripiano delle perdite di esercizio, è

condizionata alla necessaria temporaneità dello stato di crisi e quindi all'essenziale applicazione di un termine finale ad esso.

Preliminarmente, per meglio comprendere l'approdo giurisprudenziale, è opportuno tracciare i tratti salienti del principio generale del divieto di incidenza *in pejus* del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva (Sul lavoro in cooperativa, e in particolare sull'interazione del rapporto associativo con quello di lavoro, si veda Policari 2019; Imberti 2012; Canavesi 2010, 847 ss.).

A tal proposito, la l. n. 142 del 2001, all'art. 3 comma 1, nel prevedere che il trattamento economico del socio lavoratore dipendente da cooperativa debba essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato, ne stabilisce la misura minima che non può essere inferiore ai minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero «per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo». Tuttavia, il secondo comma dell'articolo 6, nel richiamare le lettere d) ed e) del primo comma, introduce delle importanti deroghe al suddetto principio, ammettendo la possibilità per i regolamenti interni alle cooperative di attribuire all'assemblea il potere di deliberare:

– la possibile riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi purché sia, altresì, adottato «un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali»;

– la corresponsione di «forme di apporto anche economico» da parte dei soci lavoratori al fine di pervenire alla soluzione della crisi aziendale.

Orbene, è lo stesso legislatore a lasciare pochi dubbi circa il carattere tassativo di queste due condizioni di legittimazione della derogabilità *in pejus* del trattamento economico del socio lavoratore: «nel caso in cui (il regolamento n.d.r.) violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla».

In tal senso anche il Ministero del Lavoro, con le circolari n. 34/2002 e n. 10/2004, ha chiarito che la norma, che da un punto di vista sistematico si inquadra come una specificazione del principio di retribuzione proporzionata e sufficiente di cui all'art. 36 Cost., «determina che al socio lavoratore inquadrato con rapporto di lavoro subordinato debba essere garantita una retribuzione non inferiore ai minimi contrattuali non solo per quanto riguarda la retribuzione di livello (tabellare o di qualifica, contingenza, Edr), ma anche per quanto riguarda le altre norme del contratto che prevedano voci retributive fisse, ovvero il numero delle mensilità e gli scatti di anzianità, a fronte delle prestazioni orarie previste dagli stessi contratti di lavoro (orario contrattuale)». Ne consegue che qualora la cooperativa sia vincolata ad applicare un determinato Ccnl, essa – salvo non ricorra una delle predette causali – non potrà servirsi del proprio regolamento interno per modificare in senso peggiorativo la retribuzione dei propri soci (*Contra* Vedani 2005). Come è stato affermato, infatti, «in questo senso, nella gerarchia delle fonti il contratto collettivo rimane sovraordinato rispetto al regolamento interno» (Zoli 2003, 298 ss.).

In conclusione, alla luce del combinato disposto dagli artt. nn. 3 e 6 della l. n. 142/2001, il regolamento interno approvato dall'assemblea interna alle cooperative

deve chiarire quale sia la tipologia dei rapporti da instaurare con i soci lavoratori; il richiamo ai contratti collettivi applicabili (per quel che concerne i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato); le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci; quali siano le normative di legge vigenti per quanto attiene i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato e le misure per fronteggiare possibili crisi aziendali. Di talché, tali misure mirano al salvataggio dell'impresa cooperativa in crisi e «possono affiancarsi agli ordinari strumenti di salvaguardia dei livelli occupazionali previsti dalle normative lavoristiche» (Imberti 2007, 80).

2. — Le premesse sin qui svolte consentono di analizzare in modo più dettagliato la sentenza in commento. Quest'ultima, particolarmente ellittica sotto taluni profili, nel confermare il *decisum* dei due precedenti gradi di giudizio, ha stabilito la restituzione delle somme trattenute al lavoratore nel corso del rapporto (precisamente dall'ottobre del 2010 all'agosto del 2020), attesa la genericità delle delibere sociali che imponevano da parte dei soci il versamento di un contributo a ripiano delle perdite di bilancio. Sicché, i giudici di legittimità hanno qualificato espressamente il termine finale quale «condizione di validità delle delibere impositive di apporti economici da parte dei soci lavoratori finalizzate al ripiano delle perdite di esercizio».

Si rileva, altresì, che l'arresto in epigrafe è del tutto adesivo rispetto alla richiamata Cassazione n. 19096/2018 secondo cui «in tema di società cooperative la deliberazione, nell'ambito di un piano di crisi aziendale, di una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi dei soci lavoratore e di forme di apporto economico da parte di questi, ex art. 6, comma 1, lett d) ed e) della l. n. 142 del 2001 in deroga al principio generale del divieto di incidenza «in pejus" del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva, di cui all'art. 3 della predetta legge, è condizionata alla necessaria temporaneità dello stato di crisi e, quindi all'essenziale applicazione di un termine finale ad esso».

Comunque sia, a ben vedere, la giurisprudenza di legittimità, nel tempo, ha statuito che la l. n. 142/2001 legittima l'incidenza *in peius* sul trattamento economico minimo di cui all'art. 3 comma 1, a patto che la deliberazione del «piano di crisi aziendale» contenga elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge, la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi, uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame (Cass. 18.07.2018, n. 19096, in *De Jure*; Cass. 28.08.2013, n. 19832, in *Pluris*).

E ciò, tra le altre cose, «in coerenza con la posizione assunta dal Ministero del Lavoro nella nota di risposta ad interpello n. 7/2009 del 6 febbraio 2009» (Cass. 04.06.2019, n. 15172, in *LG*, 2019, 10, 962 e in *DPL*, 2019, 41, 2561).

Proprio quest'ultimo interpello ministeriale, infatti, offre una sicura interpretazione del piano di crisi aziendale ex art. 6, comma 1, lett. d) ed e), giacché la delibera che lo contiene «ha dunque natura e carattere di eccezionalità e si collega eziologicamente ad una oggettiva e riconoscibile situazione di crisi».

Tra l'altro, nello stesso atto di formazione secondaria del 2009 si è ritenuto che «al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori», la deliberazione del piano di

crisi aziendale deve contenere elementi adeguati e sufficienti da esplicitare:

- «l'effettività dello stato di crisi aziendale» tale da richiedere interventi straordinari;
- «la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi»;
- «uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci

lavoratori degli interventi in esame».

È *ictu oculi* evidente che la giurisprudenza cristallizzatasi successivamente all'interpello del 2009 sia stata notevolmente condizionata dal chiarimento ministeriale.

Non da ultimo, è bene tener presente che, secondo una recentissima pronuncia di legittimità, la delibera assembleare di crisi aziendale, con cui si determina la riduzione del trattamento economico del socio, è annullabile (e non nulla) qualora manchi il requisito della temporaneità di tale misura (Cass. ord. 08.02.2021, n. 2967, in *SoluzioniLavoro.it*).

3. — Delineati i contorni della fattispecie del riflesso del piano di crisi aziendale sul trattamento retributivo del socio lavoratore e, in particolare, sull'affievolimento del principio di inderogabilità *in pejus* del trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva, occorre fare talune considerazioni di sistema circa il combinato disposto degli artt. nn. 3 e 6 della l. n. 142/2001.

E ciò proprio perché la pronuncia oggetto di nota, nella sua estrema sinteticità, omette diversi passaggi logico-argomentativi chiave per circoscrivere la portata della delega legislativa esplicita al regolamento interno (ed in ultima istanza all'assemblea) di cui alle lettere d) ed e) del predetto art. 6.

Orbene, trattasi di una delega legislativa solo apparentemente molto estesa.

A tal proposito si osserva che la norma non descrive compiutamente i tratti peculiari del piano di «crisi aziendale» e sembrerebbe riconoscere all'assemblea la più ampia libertà definitoria con la conseguenza di vincolare, al proprio atto unilaterale, tutti i soci finanche se dissenzienti. Tuttavia, la giurisprudenza da sempre riconosce limiti di esercizio a questo atto di gestione interna onde evitare che si sconfini in un insostenibile «arbitrio di chi gestisce illecitamente la società cooperativa» (T. Foggia 18.01.2017, n. 269, in *Bollettinoadapt.it* e *Dplmodena.it*).

In tal caso, infatti, il rischio è quello che il socio potrebbe percepire una retribuzione non commisurata al livello di inquadramento spettante giacché si configura un'ipotesi di sospensione parziale dell'obbligo retributivo.

Ebbene, al fine di evitare abusi ai danni dei lavoratori la deliberazione del «piano di crisi», a pena di annullabilità, deve contenere intrinseci elementi – «adeguati e sufficienti» (Cass. 04.06.2019, n. 15172, cit.) – tali da esplicitare: l'effettiva difficoltà aziendale, un termine finale applicato allo stesso nonché palesare uno stretto nesso di causalità fra lo stato di crisi e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi pianificati.

Riferimenti bibliografici

Canavesi G. (2010), *Rapporto sociale, rapporto mutualistico e prestazione lavorativa del socio lavoratore di cooperativa*, in Persiani M. (a cura di), *I nuovi contratti di lavoro*, Utet, Torino, 847 ss.

Imberti L. (2007), *La disciplina del socio lavoratore tra vera e falsa cooperazione*, in *W.P. Csdle «Massimo D'Antona»*, n. 61.

Imberti L. (2012), *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Giuffrè editore, Milano.

Policari A. (2019), *Cooperative di lavoro e socio lavoratore*, VIII edizione, Maggioli editore, Santarcangelo di Romagna (RN).

Vedani D. (2005), *Cooperative e rinunce del socio lavoratore*, in *DPL*, n. 29, p. 1585 ss.

Zoli C. (2003), *Le modifiche alla riforma della posizione giuridica del socio lavoratore di cooperativa*, in: Carinci M.T (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 283 ss.

Eugenio Erario Boccafurni

*Dottorando di ricerca in Diritto del lavoro
presso «Sapienza» Università di Roma*