

LINEE GUIDA

PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI

aggiornato al 25 settembre 2023

Regolamento interno

cooperative

Come è noto, l'art. 6 della Legge n. 142/2001 prevede che il regolamento *“sulla tipologia dei rapporti che s'intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori”* sia approvato dall'assemblea e depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio.

Il regolamento deve contenere, per i soci subordinati, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorate in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali, l'indicazione dei contratti collettivi applicabili ad essi, nonché contenere la disciplina a mezzo della quale gestire l'eventuale stato di crisi. Per i soci non subordinati, invece, esso deve prevedere le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative e il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per gli stessi. In merito alla certificazione del regolamento, la legge n. 183/2010 (art. 31, comma 15) ha abrogato il secondo comma dell'art. 83 del d.lgs. n. 276/2003, consentendo così a tutte le Commissioni di Certificazione (e non più soltanto a quelle in sede amministrativa) di certificare il regolamento interno delle cooperative. Invero, la norma parla di certificazione *“dell'atto di deposito del regolamento interno di cooperativa”*, ma è evidente che gli effetti e la funzione della certificazione non si limitano alla verifica del deposito del regolamento, né alla conformità di esso rispetto a quello approvato.

Del resto, la legge stessa chiarisce che *“la procedura di certificazione attiene al contenuto del regolamento depositato”* (art. 83, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

Peraltro, la certificazione del regolamento presenta aspetti peculiari rispetto alle altre procedure di certificazione, poiché non si certifica un contratto di lavoro, né un contratto in cui è dedotta, anche indirettamente, una prestazione di lavoro, bensì un negozio unilaterale (come, del resto, avviene anche nel caso della certificazione delle rinunzie ai sensi dell'art. 2113 c.c.).

La certificazione, quindi, attiene al contenuto del regolamento circa le tipologie di rapporti di lavoro che la cooperativa intende attuare con i soci lavoratori, con particolare riferimento alle modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative, alla organizzazione aziendale della cooperativa ed alle mansioni svolte dai soci medesimi. Pertanto, spetterà alla commissione verificare se – in base a tali elementi – le tipologie di rapporti lavorativi previste dal regolamento siano conformi alle previsioni legali, salva sempre la possibilità di ricorrere in giudizio contro la certificazione per *“erronea qualificazione”* oppure per *“difformità della successiva attuazione”*.

Nello specifico la previsione normativa dell'art. 6 della legge 142/2001, ma anche degli artt. 1 e 4 della stessa, ha rafforzato il ruolo del regolamento interno che diviene uno strumento fondamentale non solo per la gestione ordinaria del rapporto di lavoro, ma anche per gli indirizzi e le scelte operative che la cooperativa può mettere in atto in situazioni particolari, come nella fase di avviamento dell'attività (nota bene in questo caso il regolamento funge da attuatore di una previsione contenuta nei contratti collettivi) o nel caso di crisi della stessa, o per le politiche redistributive con lo strumento dei ristorni.

Con il regolamento interno vengono disciplinati gli inquadramenti giuridici del rapporto lavorativo con il socio nelle diverse tipologie di lavoro subordinato, parasubordinato, autonomo e quali devono essere le modalità con cui i soci devono prestare la loro attività lavorativa, in relazione all'organizzazione ed alla struttura della cooperativa ed alle qualifiche professionali in loro possesso. Una particolare attenzione dovrà essere dedicata a quelle clausole che determinano una contrazione (preconcordata) della prestazione lavorativa dei soci in presenza di una riduzione dell'attività, sulla base della previsione contenuta nell'art.1, comma 2, lettera d) della legge 142/2001, problematica disciplinata anche nell'interpello ministeriale n.1/2013.

Rilevante è anche il richiamo ai contratti collettivi applicabili per quanto riguarda i soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato ed il riferimento alle norme di legge per le tipologie di rapporto diverso da quello subordinato.

Un'altra attribuzione che viene data al regolamento interno dall'art. 6 della legge 142/2001 è la facoltà per l'assemblea dei soci di deliberare in circostanze di crisi aziendali, forme di intervento difensive contro la crisi economico-finanziaria, mirate a salvaguardare i livelli occupazionali e la possibilità eventuale di ridurre temporaneamente i trattamenti economici integrativi, che stabiliscano il divieto di distribuire gli eventuali utili durante tutta la durata del piano, ma anche la possibilità in capo ad ogni socio lavoratore di contribuire a risanare la crisi con un proprio apporto economico, in proporzione alle capacità finanziarie e alle disponibilità in loro possesso.

Appare opportuno fare un breve cenno ai ristorni, che la legge 142/2001 definisce nelle cooperative di produzione e lavoro come il *“maggior compenso per i conferimenti effettuati”*. Nell'attribuzione dei ristorni non è corretto escludere particolari categorie di soci lavoratori, in riferimento, ad esempio, all'inquadramento contrattuale sotto il profilo lavoristico (soci lavoratori con contratto di lavoro subordinato, soci lavoratori con contratto di lavoro autonomo, soci

lavoratori con contratto di collaborazione non occasionale) anche se una parte della dottrina ritiene che il legislatore voleva limitare l'attribuzione dei ristorni solo ai subordinati.

I ristorni hanno un trattamento previdenziale agevolato. Infatti l'art. 3, comma 2 lettera b) della legge 142/2001 è la fonte speciale per le cooperative di produzione e lavoro che regola i ristorni e dalle previsioni di tale norma non sono considerati reddito da lavoro dipendente e quindi risultano non imponibili ai fini previdenziali. L'assenza di contribuzione riguarda sia i contributi a carico del lavoratore, che quelli a carico del datore di lavoro.

Da un'attenta lettura della norma si deduce però che il richiamo è solo per i soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di lavoro subordinato e pertanto si ritiene che nei riguardi degli altri soci lavoratori con rapporto diverso da quello subordinato, i ristorni corrisposti siano da considerarsi come elementi imponibili ai fini previdenziali.

La commissione deve valutare che non venga superata la soglia del 30% della retribuzione nell'erogazione del ristorno in quanto vi è il rischio che tutta la somma venga recuperata a contribuzione, poiché la norma è silente nel considerare o meno questo limite come franchigia.

Si ritiene invece l'obbligo di assoggettamento del ristorno erogato come integrazione retributiva (escludendo quindi gli aumenti gratuiti del capitale sociale sottoscritto o la distribuzione gratuita di azioni o quote di partecipazione alla cooperativa), ai premi dovuti per l'assicurazione obbligatoria Inail contro gli infortuni sul lavoro.