

La cooperazione e il socio-lavoratore

di

Stella Laforgia

Collana
ADAPT - FONDAZIONE

“Marco Biagi”

n. 20



GIUFFRÈ EDITORE

La cooperazione e il socio-lavoratore

di

Stella Laforgia



GIUFFRÈ EDITORE

A te

“Il grande ostacolo a scoprire la
forma della Terra, dei continenti e
degli oceani, non fu l'ignoranza ma
l'illusione della conoscenza”.

(DANIEL BOORSTIN, *The Discoveres*)

INDICE SOMMARIO

<i>Prefazione</i> di Mario Giovanni Garofalo	XIII
<i>Introduzione</i>	XVII
<i>Elenco delle abbreviazioni</i>	XXI

Capitolo I

LA COOPERAZIONE: DALL'ANALISI DEL FENOMENO SOCIALE ALLA COSTRUZIONE DELLA FATTISPECIE GIURIDICA

1. La cooperazione agli albori della società industriale	1
1.1. Dalle società di mutuo soccorso alle prime cooperative	4
2. La tradizione del mestiere, l'identità professionale e la <i>coralità</i> della cooperativa	8
3. Le istanze solidaristiche di categoria: l'associazionismo mutualistico e operaio	10
4. La società cooperativa nel codice di commercio del 1892: giuridificazione del fenomeno	14
5. La legislazione sulle cooperative dal riformismo giolittiano al regime fascista	15
6. Dal codice civile alla legge Basevi	18
7. Il quadro costituzionale	20
8. La successiva legislazione speciale	25
9. La riforma societaria	27
9.1. La mutualità prevalente	32
10. La Mutualità, le mutualità: società cooperativa <i>versus</i> società lucrativa	35
11. "La mutualità aperta": società cooperativa <i>versus</i> associazione	39
12. Mutualità e scambio nella cooperazione	44
13. Verso una (ri)definizione della mutualità nella cooperativa di produzione e lavoro	49
14. Prospettive di indagine	50

Capitolo II

**IL LAVORO ASSOCIATO
E LA FIGURA DEL SOCIO-LAVORATORE
DI COOPERATIVA**

1. La <i>conferibilità</i> dell'apporto lavorativo in adempimento del contratto sociale	53
1.1. Il socio d'opera nelle società di persone	56
1.2. La (in)conferibilità dell'apporto lavorativo in adempimento del contratto sociale nelle società di capitali	57
2. La problematica qualificazione giuridica del rapporto di lavoro nella cooperativa	59
2.1. Le tesi "monistiche": il lavoro del socio come adempimento del contratto sociale	60
2.2. <i>Segue</i> . Il lavoro del socio come prestazione accessoria.	65
2.3. Le tesi "dualistiche"	67
3. Lavoro cooperativo e subordinazione: la tesi del doppio rapporto e la "resistenza" della giurisprudenza costituzionale	68
4. La "formalizzazione" del doppio rapporto nella legge 142 del 2001	73
5. Il collegamento negoziale tra rapporto sociale e rapporto di lavoro	78
6. Gli effetti del collegamento negoziale: l'obbligo a contrarre	82
7. L'insopprimibile ambiguità del socio-lavoratore	84

Capitolo III

**LA SOFFERTA APPLICAZIONE DEL DIRITTO
DEL LAVORO AL SOCIO-LAVORATORE**

Premessa	85
--------------------	----

SEZIONE I

IL REGOLAMENTO INTERNO EX ART. 6 DELLA LEGGE 142 DEL 2001

1. Il regolamento interno: l'autoregolamentazione degli interessi e lo "sviamento" soggettivo delle attribuzioni sociali	88
2. Il regolamento, l'atto costitutivo e lo statuto della cooperativa: rapporti sostanziali e vincoli formali	91
3. Il regolamento <i>condicio sine qua non</i> per il doppio rapporto e per la flessibilità? La mancata adozione	95
4. Il contenuto del regolamento interno: le prestazioni di lavoro, l'organizzazione aziendale e il conflitto di interessi	98
4.1. <i>Segue</i> . I contratti applicabili e il trattamento economico del socio lavoratore	100
4.2. <i>Segue</i> . Il piano di crisi aziendale: la problematica determinazione della nozione di "stato di crisi"	102
4.3. <i>Segue</i> . L'apporto (economico) del socio-lavoratore: la corresponsabilità per le sorti della società	106

4.4. <i>Segue</i> . Il piano di avviamento: ancora una deroga al trattamento economico del socio	109
5. Le funzioni del regolamento interno	110
6. La certificazione del regolamento: dalla regolamentazione degli interessi alla deflazione del contenzioso?	112

SEZIONE II

DUPLICITÀ DEI RAPPORTI: VICENDE ESTINTIVE E
TUTELA PROCESSUALE

7. Le questioni “aperte”	115
8. La tesi della <i>rilevanza esterna</i> del licenziamento	117
9. Dall’interazione dei rapporti nel momento estintivo all’interferenza tra le discipline	118
10. Il licenziamento del socio <i>ex art. 5, co. 2-bis</i> , legge 142 del 2001: il profilo formale e il regime impugnatorio	123
11. La cessazione del rapporto associativo e l’inapplicabilità dell’art. 18, legge n. 300 del 1970	125
12. Il licenziamento del socio per cause oggettive	126
13. L’estinzione del doppio rapporto ad iniziativa del socio	128
14. La cessazione del rapporto del socio non subordinato e il problema (generale) della disciplina ad esso applicabile	131
15. La “prestazione mutualistica” e le questioni di rito	133
16. La “competenza” del Giudice ordinario e le questioni di legittimità costituzionale	138
Osservazioni conclusive: ... e i probi pionieri di Rochdale?	141
<i>Bibliografia</i>	143

PREFAZIONE

Le cooperative di produzione e lavoro — come del resto l'intero fenomeno cooperativo anche se, forse, in misura minore — sono uno strano ibrido; mi era venuto in mente di usare la metafora del centauro, ma, poi, l'ho accantonata perché le contraddizioni strutturali di questo fenomeno sociale, economico e giuridico (ma anche politico) non corrono solo tra una coppia di elementi (l'uomo e il cavallo), ma tra più di una. E parlo di contraddizioni strutturali nel senso proprio, nel senso, cioè, che non si può descrivere il fenomeno se non si tengono presenti, contemporaneamente, ambedue i poli della contraddizione.

Il fenomeno, nel suo nucleo essenziale, è il seguente: un gruppo di lavoratori che non riesce a trovare occupazione o, perlomeno, un'occupazione adeguata nell'economia capitalista decide di mettersi insieme per reperire quell'occupazione che il mercato non offre esercitando loro un'attività di impresa. Bene fa l'Autrice del saggio che segue a ricordare che è questo l'archetipo del fenomeno descrivendo il primo esempio documentato, quello dei *probi Pionieri di Rochdale*.

Una prima fondamentale contraddizione nasce nel momento della ripartizione del prodotto: quanto dell'utile prodotto deve essere ripartito tra i lavoratori e quanto deve essere accantonato per fronteggiare le incertezze del mercato, quanto per ammortizzare gli investimenti già fatti, quanto per investimenti futuri? Vediamo qui un conflitto tra, da un lato, l'interesse del singolo lavoratore a percepire, non dico il maggior compenso possibile per la forza lavoro fornita, ma perlomeno quanto avrebbe percepito se avesse trovato occupazione in un'impresa 'normale' e, dall'altro, l'interesse dell'impresa ad accantonare sufficienti fondi per procedere agli ammortamenti, per investire nel futuro, per fronteggiare le incertezze del mercato. Il secondo interesse è, in fondo, non diverso da quello di una normale impresa capitalista, salvo che per il profitto (e non è certo una piccola differenza). Certo, essendo l'impresa cooperativa di proprietà dei lavoratori, può dirsi che è loro interesse che l'impresa prosperi, che abbia piani di investimento strategici a lungo respiro, che sia in grado di rinnovarsi; ma, a ben

guardare, questo è un interesse non dei lavoratori presi singolarmente, ma *uti socii*. Per mutuare il linguaggio del diritto sindacale, è l'interesse collettivo dell'organizzazione, irriducibile alla somma degli interessi individuali dei singoli componenti il gruppo e in potenziale conflitto con questi ultimi. Possiamo esemplificare: se il lavoratore è giovane e ha ancora una lunga vita lavorativa innanzi a sé, può dirsi che abbia interesse a che l'impresa si consolidi anche finanziariamente e faccia investimenti a lungo termine; se invece è anziano e l'anno prossimo o tra due anni andrà in pensione, un razionale calcolo economico individuale (o, se si preferisce, individualistico) dovrebbe portarlo a spingere nella direzione contraria.

Ancora, sul piano interno, la dirigenza della cooperativa è eletta dall'assemblea dei lavoratori soci e risponde alla stessa della politica gestionale praticata. Questo principio dovrebbe garantire la piena rispondenza di quella politica agli interessi della 'base'. In realtà, non vi è ragione per cui non operi, come in ogni organizzazione, la legge ferrea dell'oligarchia di Michels ⁽¹⁾: quella legge per cui un'organizzazione non può reggersi senza burocrazia, senza, cioè, un ceto di funzionari che ha le conoscenze dell'organizzazione necessarie per farla funzionare; ma questo ceto di funzionari inevitabilmente tenderà ad acquisire il monopolio di queste conoscenze e ad utilizzarlo per conservare e consolidare le proprie posizioni di potere organizzativo. Comunque, l'impresa cooperativa è chiamata ad operare nel mercato ed ha bisogno di un complesso di conoscenze tecniche (*marketing*, finanza ecc.) non richieste ai lavoratori-soci e richieste, invece, nei manager. La sostanza è che l'assetto formale di derivazione del potere manageriale dai soci può trovare, in misura maggiore o minore, i canali ostruiti. Ma, ancor prima, è vero che i dirigenti derivano i loro poteri dall'assemblea dei soci, ma — appunto — dai lavoratori riuniti in assemblea, non dai lavoratori singolarmente presi. Per mutuare ancora una volta il linguaggio del diritto sindacale, sono rappresentanti dell'interesse collettivo dell'organizzazione, non degli interessi individuali di ciascuno dei soci.

Infine il piano del rapporto tra impresa cooperativa di lavoro e mercato del lavoro. Proprio perché l'essenza del fenomeno è la creazione di un'organizzazione d'impresa da parte di un gruppo di (aspiranti) lavoratori per utilizzare la propria forza lavoro altrimenti inutilizzata o sottoutilizzata, in condizioni particolarmente sfavorevoli di

⁽¹⁾ R. MICHELS, *La sociologia del partito politico* (1911), il Mulino, Bologna, 1966.

mercato del lavoro, può ben accadere che l'impresa cooperativa possa trovare un proprio spazio nel mercato solo facendo concorrenza al ribasso alle altre imprese, attraverso i bassi salari che corrisponde ai propri soci-lavoratori. In questa ipotesi, la contraddizione non è (necessariamente) tra l'interesse della società cooperativa e quello dei lavoratori; infatti, può essere che questi ultimi siano posti — dalle condizioni generali del mercato del lavoro — nell'alternativa tra rimanere disoccupati o condividere che l'impresa cooperativa pratichi la strategia descritta. La contraddizione rilevante, qui, è altra: precisamente quella con l'interesse generale e/o collettivo degli altri lavoratori alla regolazione data del mercato del lavoro.

Questo quadro problematico rende inattendibile la tradizionale tesi monistica della piena e completa risoluzione dell'interesse individuale del lavoratore nell'interesse sociale, cui la giurisprudenza — come viene descritto nel saggio di Stella Laforgia — è rimasta per tanti anni fedele, con una coerenza certamente degna di miglior causa; al contrario, rende pienamente condivisibile l'approccio dualistico che fu sostenuto per la prima volta nel fondamentale lavoro di Marco Biagi ⁽²⁾ e fatto proprio due decenni più tardi dalla legge n. 142/2001 che, appunto, individua il fine mutualistico della cooperativa di lavoro nel reperimento — attraverso l'esercizio di un'impresa — di occasioni di lavoro per i propri soci, da cogliere con un contratto di lavoro distinto, ancorché collegato, nella forma del lavoro subordinato o autonomo “o in qualsiasi altra forma”, come recita l'art. 1.3. Proprio questa alterità tra il momento in cui le persone che ne fanno parte agiscono come soci ovvero agiscono come lavoratori e, quindi, tra la società come organizzazione dei soci e organizzazione del lavoro nel quale la società opera come datore di lavoro (o committente ecc.) di ogni singolo lavoratore impegnato, consente di rilevare le contraddizioni descritte dando loro un'adeguata regolazione giuridica, e non nasconderle sotto il tappeto, come se non fossero un dato strutturale ma un'anomalia da nascondere.

Ed infatti, se il fenomeno cooperativo (e, in esso, quello delle cooperative di produzione e lavoro) deve essere valutato positivamente e promosso, come dispone l'art. 45 Cost., questa valutazione positiva non può certamente andare a danno della tutela del lavoro (“in tutte le sue forme ed applicazioni”) disposta dall'art. 35 o della giusta retribuzione, della predeterminazione della durata massima giornaliera del-

(2) *Cooperative e rapporto di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 1983.

l'orario di lavoro, delle ferie annuali (art. 36). In altre parole, anche se l'interesse dell'impresa cooperativa di lavoro appartiene ai lavoratori-soci, in quanto soci, questo interesse collettivo, di gruppo può entrare in conflitto con l'interesse del singolo lavoratore e questo conflitto va regolato da norme legali o collettive; né queste regole possono essere radicalmente diverse da quelle del lavoro alle dipendenze delle imprese 'normali', se non si vogliono introdurre elementi di turbamento nel funzionamento del mercato del lavoro.

Il lavoro di Stella Laforgia trae origine dalla tesi con la quale ha brillantemente concluso il corso di Dottorato in Diritto del lavoro dell'Università di Bari. La giovane studiosa ha continuato ad approfondire il tema di ricerca e la sua riflessione è stata apprezzata non solo dalla Commissione che Le ha conferito il titolo, ma anche in vari momenti successivi, fino a conseguire, nell'attuale versione che viene pubblicata, il premio Marco Biagi, di grande prestigio certo per il Nome cui è intitolato, ma anche perché — è giusto ricordarlo — è a Marco Biagi che si deve la monografia del 1983 che ha aperto la strada ad un approccio alla difficile problematica che tenesse finalmente conto dell'assetto degli interessi reali in gioco, un approccio che porterà, poco meno che vent'anni dopo, alla legge n. 142 del 2001.

La ricerca di Stella Laforgia si pone nel solco tracciato da Biagi: ripercorre, com'era necessario, il dibattito teorico; intrattiene un adeguato dialogo con la dottrina gius-commercialistica; forte dei risultati così ottenuti, si proietta sui problemi esegetici posti dalla legge e dalle successive modifiche.

MARIO GIOVANNI GAROFALO

INTRODUZIONE

La storia della cooperazione è la storia di una sfida.

Nata nella metà dell'800 (cap. I § 1), in epoca di grandi rivolgimenti, sulla scia della tradizione assistenziale e spontaneistica delle Società di mutuo soccorso (cap. I § 1.2), prende sempre più forma a partire dall'identità professionale e sociale di coloro che vi fanno parte (cap. I § 2).

Essa aspira in tutte le sue forme — cooperazione di consumo, di produzione e lavoro, di credito etc. — a resistere al sistema capitalistico.

In particolare, nelle cooperative di produzione e lavoro — che costituiscono l'ambito di questa indagine — si uniscono quei lavoratori che, sfidando le regole del mercato, tentano di sottrarsi alla intermediazione datoriale. Sullo stesso fronte, è impegnato l'associazionismo sindacale con il quale il movimento cooperativo ha in comune l'aspirazione a dare voce agli interessi dei lavoratori (cap. I § 3).

Ma le sfide, si sa, sono improbe se l'armamentario normativo a disposizione è scarso quando, invece, necessita corposo.

Il codice di commercio ignora quasi del tutto le cooperative (cap. I § 4) che conoscono, tuttavia, un periodo di relativo fulgore nell'età giolittiana, per piegarsi, poi, al regime fascista (cap. I § 5).

La sfida si complica se i duellanti indossano la stessa "divisa". Infatti, il codice civile rinvia per la disciplina delle cooperative proprio alle norme previste per le società per azioni, acerrime concorrenti di sempre (cap. I § 6).

E così la società cooperativa resiste; resiste agli attacchi del tempo e a chi la vorrebbe diversa, forse migliore.

Ed è la Costituzione a riconoscere alla cooperativa funzione sociale (cap. I § 7), che la legislazione successiva non valorizza, preoccupandosi più che altro dell'aspetto finanziario della stessa, altrimenti, destinata a soccombere nel mercato (cap. I § 8).

Il legislatore, nel tempo, non si è mai premurato di definire la mutualità; anche di recente, con la riforma delle società (cap. I § 9), ha

preferito fornirne la misura, piuttosto che darne una nozione (cap. I § 9.1), contrapponendola, pur sempre, alla società lucrativa (cap. I § 10).

Alla cooperativa, a differenza delle altre società, possono far ricorso tutti, per il noto principio che la caratterizza, della “porta aperta” (cap. I § 11) e a tutti assicura il vantaggio mutualistico (cap. I § 12 e § 13).

Ed è proprio il meccanismo di reperimento e, poi, di distribuzione di questo vantaggio a costituire uno dei nodi “eterni” della cooperativa.

Le cooperative di produzione e lavoro procurano ai propri soci occasioni di lavoro a condizioni migliori di quelle offerte dal mercato (o che sul mercato non si troverebbero affatto). E il socio? Il suo apporto lavorativo costituisce il suo conferimento alla società in virtù del contratto sociale?

La questione dell’apporto lavorativo in società non è ignoto al nostro ordinamento (cap. II § 1).

Infatti, sia per le società di persone (cap. II § 1.1), sia per quelle di capitali (cap. II § 1.2), si è posto il problema della *conferibilità* della prestazione di lavoro, connesso, evidentemente, alla responsabilità patrimoniale dei soci.

La questione, con riferimento ai soci di cooperativa, data la coesistenzialità della prestazione lavorativa di questi al perseguimento del fine mutualistico, è più complessa (cap. II § 2.).

A tal proposito, la dottrina e la giurisprudenza hanno fornito diverse letture rispetto al socio-lavoratore, ritenendolo ora “più socio” (cap. II § 2.1 e § 2.2), ora “più lavoratore” (cap. II § 2.3 e § 3)

In realtà, la figura del socio-lavoratore racchiude in sé entrambe queste “identità”: la legge 142 del 2001 sancisce, infatti, proprio la duplicità dei rapporti — associativo e di lavoro — in capo al socio di cooperativa (cap. II § 4), avvinti l’uno all’altro dal collegamento negoziale (cap. II § 5 e § 6).

Insomma, i cooperatori perseguono, attraverso il rapporto associativo, il vantaggio mutualistico; una volta realizzatosi quest’ultimo, *sub specie* di occasioni di lavoro, esso deve essere distribuito.

È qui che emerge l’interesse del singolo socio a vedersi riconosciuto il proprio vantaggio. Ed è in questa fase, laddove riaffiora il conflitto, che accanto al rapporto associativo si instaura l’ulteriore contratto di scambio — *rectius* di lavoro — proprio a rappresentare la contrapposizione di interessi delle parti.

Mutualità e scambio, contratto associativo e contratto sinallagma-

tico: questi i poli dell'insanabile doppiezza e della strutturale ambiguità del socio-lavoratore (cap. II § 7).

Anche con l'emanazione della legge 142 del 2001, ci sembra che i dubbi rimasti irrisolti sopravanzino le soluzioni fornite.

È palese questa problematicità, con particolare evidenza, nell'ambito di due istituti che rappresentano la sintesi di tutte le contraddizioni e dell'ambiguità del lavoro in cooperativa: il regolamento interno *ex art.* 6 della legge 142 del 2001 e le vicende estintive dei due rapporti.

Il regolamento (cap. III § 1-6), con le sue implicazioni formali e il suo ampio contenuto obbligatorio, interviene, quale fonte endoassociativa, a fornire una disciplina di dettaglio del rapporto di lavoro, così coinvolgendo i soci nelle scelte sociali, diventandone corresponsabili. Ciò è evidente nell'interferenza continua tra l'esclusione (cap. III § da 7 a 12) o il recesso del socio (cap. III § 13) dalla compagine associativa e il licenziamento o dimissioni dal rapporto di lavoro; sia nel caso dei soci-lavoratori subordinati, sia per i non subordinati (cap. III § 14).

Un'interferenza, questa, che crea non pochi problemi in ordine alle causali dell'esclusione/licenziamento, e alla tutela processuale (cap. III § 15 e 16) e, come è ovvio, alla selezione delle norme da applicare.

È la storia stessa della cooperativa questo ondeggiare tra disciplina "ordinaria" e "speciale", regola ed eccezioni, limiti e concessioni.

Questo è il senso stesso della cooperativa e del suo tentativo di imporsi come effettiva alternativa *al* capitalismo (nel senso di sistema), ma anche come alternativa *nel* capitalismo (rispetto agli operatori economici che vi operano).

Questo, ora come allora, il senso della sfida ...