

Roma, 6 febbraio 2009



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

*Alla UNCI  
Unione Nazionale Cooperative Italiane  
Via San Sotero n. 32  
00165 Roma*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. 25/I/0001720

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – stato di crisi per le società cooperative e provvedimenti conseguenti nel campo del facchinaggio.

L'Unione Nazionale Cooperative Italiane ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in materia di incrementi contrattuali (ferie, permessi, ROL, ex festività, 13° e 14° mensilità e TFR), in presenza di crisi aziendale, in relazione alla possibilità di un differimento temporale nella fruizione dei medesimi.

In particolare, si chiede di sapere se detti incrementi contrattuali, in presenza di crisi aziendale, possano essere differiti da parte dell'assemblea di una società cooperativa rispetto alle modalità temporali indicate nel contratto collettivo nonché, qualora si verificano situazioni di tal genere, quali provvedimenti possano essere adottati dal personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro.

L'UNCI chiede, altresì, se il concetto di "crisi aziendale" come delineato nella L. n. 142/2001, possa essere ricondotto alla disciplina di cui alla L. n. 223/1991 ed eventualmente quali differenze si riscontrino tra le due normative e quali siano i necessari presupposti per una corretta procedura di dichiarazione dello stato di crisi.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento al primo quesito, occorre evidenziare che le ferie, le festività, i permessi, il TFR, il ROL, la 13° e 14° mensilità sono da considerarsi istituti previsti dalla contrattazione collettiva nazionale e, in alcuni casi, ancor prima da leggi specifiche (ad es. il riconoscimento del periodo di ferie/anno, il TFR, la 13° mensilità).

Secondo la disciplina speciale prevista dalla L. n. 142/2001 il socio lavoratore di cooperativa, nel momento della sottoscrizione del contratto associativo, aderisce alle disposizioni stabilite dal

regolamento interno, tra le quali la possibilità per la società, in caso di crisi aziendale, di deliberare una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi (art. 6, comma 1, lett. d) della L. n. 142/2001) e di prevedere altresì forme di apporto anche economico da parte del socio lavoratore al solo scopo di superare la difficoltà economica in cui versa l'impresa (art. 6, comma 1, lett. e) della L. n. 142/2001).

Al riguardo va richiamata anche la disposizione contenuta nel comma 2 dell'articolo 6 della Legge in esame la quale, nello stabilire il principio generale dell'inderogabilità *in pejus* del trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1, prevede esplicitamente alcune eccezioni tra cui proprio quelle conseguenti alla deliberazione del "piano di crisi aziendale".

Queste due ipotesi, però, presuppongono in primo luogo l'esistenza di un regolamento della cooperativa ai sensi dell'art. 6 della L. n. 142/2001 (in merito all'impossibilità di ricorrere agli istituti in esame in assenza del regolamento questo Ministero si è già espresso con circ. 10 marzo 2004, n. 10) e in secondo luogo la legittima deliberazione da parte dell'assemblea di un "piano di crisi aziendale" che disponga anche ai sensi ai sensi dell'art. 6, comma 1, lettere d) ed e) della stessa legge. Questa deliberazione ha dunque natura e carattere di eccezionalità e si collega eziologicamente ad una oggettiva e riconoscibile situazione di crisi. Al riguardo, quindi, si ritiene che, al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, la deliberazione del "piano di crisi aziendale" debba contenere 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.

Con riferimento, dunque, al ricorso a ciascuna delle ipotesi di gestione della crisi aziendale da parte della società cooperativa, si deve però precisare quanto segue. L'ipotesi prevista dall'art. 6, comma 1, lett. d), ha ad oggetto **solo** la "*possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3*" e cioè del ristorno.

Invece, l'ipotesi prevista dall'art. 6, comma 1, lett. e), concerne il conferimento di "*forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi*". Pertanto, non potendosi escludere, secondo la lettera della legge, la legittimità di un conferimento economico disposto dalla delibera assembleare che ad es. preveda il conferimento di parte della retribuzione attraverso la riduzione della retribuzione anche sotto il minimo di cui all'art. 3 comma 1, si ritiene però che la cooperativa debba comunque procedere con trasparenza, nel rispetto delle regole democratiche della deliberazione assembleare, garantendo la leale e corretta informazione preventiva a tutti i soci lavoratori in merito agli effetti retributivi della adozione della delibera del

piano di crisi aziendale. Inoltre, si precisa che l'art. 6, comma 1, lettera e), vincola la legittimità del conferimento del socio lavoratore al fatto che esso sia determinato “*in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie*” del socio lavoratore stesso, nel senso che, in assonanza con la lettera dell'art. 53 della Costituzione che per altra materia richiama i principi di proporzionalità e di progressività, l'entità dei sacrifici economici deve essere rapportata nel “quantum” alla capacità economica dei singoli soci lavoratori.

Si ritiene poi che le due disposizioni, entrambe giustificate dall'ipotesi di “piano di crisi aziendale” deliberato dall'assemblea, debbano comunque essere lette l'una alla luce dell'altra, al fine di valutare le peculiarità di ciascuna. Infatti, mentre nel caso dell'art. 6, comma 1, lettera d), il socio lavoratore affronta una vera e propria perdita retributiva per tutto il perdurare della crisi, che però è espressamente limitata nel *quantum* ad una riduzione “*dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3*”, l'“*apporto anche economico*” di cui alla successiva lettera e) può incidere anche sui trattamenti retributivi minimi, così come previsto dall'art. 6, comma 2.

Secondo la lettura sistematica proposta dunque e sempre al fine di evitare possibili abusi a danno dei soci lavoratori, si ribadisce il carattere di eccezione della norma in esame, nella parte in cui consente deroghe al “*trattamento economico minimo*” previsto dalla contrattazione collettiva e dunque l'impossibilità dell'estensione analogica delle ipotesi legali, nonché conseguentemente delle disposizioni del regolamento della cooperativa che ne costituiscono l'attuazione.

Con riferimento poi alla deliberazione del piano di crisi, inoltre, in risposta al quesito inerente la possibilità di ricondurre detto strumento alla disciplina della L. n. 223/1991, si precisa che quest'ultima regola le modalità e gli strumenti per fronteggiare le conseguenze sul piano sociale dei casi di crisi aziendale. Si tratta di una disciplina generale che non rileva nel caso dell'esercizio, da parte dell'assemblea dei soci lavoratori, della facoltà di formulare un piano di crisi, uno strumento societario, cioè, non riconducibile alle procedure di ammortizzazione sociale di cui alla L. n. 223/1991.

Il predetto piano di crisi aziendale consiste, dunque, in uno strumento di natura prettamente endo-societaria con il quale i soci, riuniti in assemblea, decidono le soluzioni da adottare per far fronte alle difficoltà emergenti.

Il Legislatore non fornisce indicazione riguardo il significato dell'espressione “piano di crisi aziendale”, riconoscendo all'assemblea della cooperativa la più ampia libertà di intervenire per preservare il benessere economico ed i livelli occupazionali della società.

Diversa situazione si pone quando l'impresa cooperativa opta per utilizzare le procedure di cui alla L. n. 223/1991 per dichiarare lo *stato di crisi*.

La possibilità è prevista dalla citata Legge anche per imprese cooperative che dovranno, in base ai criteri di approvazione dei programmi di crisi aziendale di cui al D.M. 18 dicembre 2002, attivare le corrette procedure del caso.

Il peso finanziario che lo Stato è chiamato a sobbarcarsi con l'erogazione degli ammortizzatori sociali comporta che la P.A. intervenga al fine di verificare la sussistenza delle condizioni per ottenere l'integrazione salariale.

Infine, per quanto concerne la richiesta di chiarimenti sui provvedimenti che possono essere adottati dal personale ispettivo delle Direzioni provinciali del lavoro si precisa che – fatta salva la competenza del Ministero dello sviluppo economico per quanto attiene i requisiti e la situazione economica e gestionale delle cooperative – detto personale, anche in tale ambito, esercita le proprie competenze in materia di lavoro e legislazione sociale ai sensi degli artt. 6 e 7 del D.Lgs. n. 124/2004 come nei confronti della generalità dei datori di lavoro.

**IL DIRETTORE GENERALE**

(f.to Paolo Pennesi)