

Sospensione lavoro soci cooperativa: serve una causa specifica

SINTESI OPERATIVA

La cooperativa può sospendere il rapporto di lavoro del socio per forza maggiore o difficoltà oggettive solo se il regolamento interno individua le cause concrete. Ogni provvedimento richiede una delibera specifica del consiglio di amministrazione e criteri oggettivi di turnazione, per distribuire il sacrificio tra i soci. Diverso è il piano di crisi, che può ridurre i trattamenti economici integrativi ma deve indicare un termine finale. Le regole tutelano il doppio rapporto del socio e impediscono sospensioni generiche o indefinite per gestire il calo di attività.

[Articolo originale](#)

LEGGI ONLINE

La legge 142/2001 costruisce, per il socio lavoratore, un doppio rapporto con la cooperativa – uno associativo e uno di lavoro – e su questa base l'articolo 6 consente all'assemblea di deliberare un piano di crisi aziendale con riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi, sempre a patto che la delibera indichi un termine finale, come la Cassazione ha ribadito più volte negli ultimi anni. Diversa, e più delicata, è l'ipotesi della sospensione del rapporto per forza maggiore o difficoltà oggettive: l'interpello del Ministero del Lavoro n. 1/2013 ha chiarito che questa strada è percorribile solo se il regolamento interno tipizza le cause concrete di sospensione, se ogni sospensione è formalizzata con una delibera specifica del consiglio di amministrazione e se vengono fissati criteri oggettivi di turnazione tra i soci, così da evitare che il peso della crisi ricada sempre sulle stesse persone. Il quadro complessivo, tra legge, prassi amministrativa e giurisprudenza, disegna dunque un perimetro stretto entro cui le cooperative possono muoversi per gestire le fasi di minore attività senza ricorrere ai licenziamenti.

IL DOPPIO RAPPORTO DEL SOCIO LAVORATORE

La L. 142/2001, che ha riscritto la disciplina della cooperazione di lavoro, si fonda su un'idea precisa: il socio lavoratore, con la propria adesione, instaura con la cooperativa un secondo rapporto giuridico, distinto da quello associativo, che può essere di lavoro subordinato o autonomo. Attraverso questo rapporto il socio contribuisce al raggiungimento dello scopo sociale e, allo stesso tempo, la cooperativa assume la veste di datore di lavoro, con l'obbligo di garantire le tutele minime previste per questa figura.

IL PIANO DI CRISI AZIENDALE E LA RIDUZIONE DEI TRATTAMENTI ECONOMICI

Una delle criticità più frequenti nella vita di una cooperativa riguarda la distribuzione del lavoro tra i soci nei periodi di minore attività. Gli strumenti possibili non mancano: rotazione dei soci meno impegnati, messa a disposizione per attività diverse da quelle abituali, riorganizzazione dei turni. L'art. 6, comma 1, lett. d), della L. 142/2001 va oltre e attribuisce all'assemblea la facoltà di deliberare, se necessario, un vero e proprio piano di crisi aziendale finalizzato a salvaguardare i livelli occupazionali.

Il piano di crisi può prevedere una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui all'art. 3, comma 2, lett. b), della L. 142/2001, accompagnata dal divieto di distribuire utili per tutta la durata del piano stesso. Non è un dettaglio da poco, perché lega la riduzione retributiva a un impegno reciproco: niente utili ai soci finché dura lo sforzo di risanamento.

IL LIMITE ALLA DEROGA DEI TRATTAMENTI CONTRATTUALI COLLETTIVI

Va precisato che l'art. 6, comma 2, della L. 142/2001, nella formulazione risultante dalle modifiche apportate dalla L. 30/2003, mantiene un divieto generale: il regolamento interno non può contenere disposizioni derogatorie in peius rispetto ai trattamenti retributivi e alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'art. 3, a pena di

nullità della clausola. Le uniche eccezioni tassative riguardano il piano di crisi aziendale (lett. d ed e del comma 1) e il piano di avviamento per le cooperative di nuova costituzione (lett. f). Fuori da queste ipotesi, il limite del trattamento economico complessivo di cui all'art. 3, comma 1, resta inderogabile in senso peggiorativo, qualunque sia la formulazione adottata dal regolamento.

IL TERMINE FINALE IMPOSTO DALLA GIURISPRUDENZA

Sul tema è intervenuta più volte la Cassazione. Con la sentenza n. 19096/2018 la Corte ha chiarito che il trattamento economico dei soci lavoratori di cooperative in crisi può essere ridotto temporaneamente, ma solo a condizione che la delibera assembleare del piano di crisi indichi un termine finale, sia per lo stato di crisi sia per gli interventi di riduzione retributiva. Una riduzione a tempo indeterminato non trova cittadinanza in questo schema normativo. La Corte ha poi precisato, con l'ordinanza n. 2967/2021, che la sanzione applicabile alla delibera priva di termine non è la nullità ma l'annullabilità ai sensi dell'art. 2377 c.c., con il relativo regime di impugnazione, dando continuità a un orientamento già espresso con Cass. n. 19832/2013.

LA SOSPENSIONE DEL RAPPORTO PER FORZA MAGGIORE

Diverso, e per certi versi più delicato, è il caso della riduzione dell'attività lavorativa dovuta a forza maggiore o a circostanze oggettive, quando la cooperativa attraversa difficoltà temporanee. In questa ipotesi il regolamento interno può prevedere l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro, così come chiarito dall'interpello del Ministero del Lavoro 24 gennaio 2013 n. 1. Si tratta, tecnicamente, della sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali: da un lato la prestazione lavorativa, dall'altro la corresponsione della retribuzione.

Lo scopo è evidente: evitare che la crisi si traduca in licenziamenti. Questa possibilità trova un aggancio testuale preciso nell'art. 1, comma 2, lett. d), della L. 142/2001, secondo cui i soci lavoratori "mettono 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". È proprio questa disponibilità, per così dire elastica, a giustificare la sospensione nei periodi di minore operatività.

LE CONDIZIONI POSTE DAL MINISTERO DEL LAVORO

Qui arriva il punto centrale. Il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 1/2013, ha stabilito un paletto molto netto: quando la sospensione non è collegata a una richiesta di ammortizzatori sociali, le cause che la legittimano devono essere individuate in modo specifico, non generico, all'interno del regolamento interno, e devono essere di volta in volta deliberate dal consiglio di amministrazione della cooperativa (o da chi ne abbia titolo secondo lo statuto).

Una clausola che si limiti a richiamare, in termini generali, "esigenze aziendali" o "cali di produzione" non basta. Occorre che il regolamento tipizzi le situazioni concrete che possono determinare la sospensione: si pensi alla perdita di una commessa rilevante, all'interruzione di una fornitura essenziale, a un evento eccezionale che blocca temporaneamente l'attività. Solo in presenza di una causa così individuata, e formalmente deliberata dal CdA, la sospensione può considerarsi legittima.

I tecnici ministeriali hanno aggiunto un secondo tassello, altrettanto importante nella pratica quotidiana delle cooperative: il regolamento interno deve definire condizioni inequivocabili che, nel periodo di sospensione concordata delle reciproche prestazioni, garantiscano un utilizzo equilibrato di tutta la forza lavoro. In concreto, questo significa individuare criteri oggettivi di turnazione e rotazione del personale, evitando che la sospensione ricada sempre sugli stessi soci mentre altri restano pienamente operativi.

ELEMENTO RICHIESTO	RIFERIMENTO	CONSEGUENZA IN CASO DI ASSENZA
Cause specifiche di sospensione nel regolamento interno	Interpello Min. Lavoro n. 1/2013	Sospensione non legittima se la causa è generica
Delibera del CdA per ogni singola sospensione	Interpello Min. Lavoro n. 1/2013	Assenza di formale legittimazione dell'atto



ELEMENTO RICHIESTO	RIFERIMENTO	CONSEGUENZA IN CASO DI ASSENZA
Criteri oggettivi di turnazione/rotazione	Interpello Min. Lavoro n. 1/2013	Rischio di disparità di trattamento tra soci
Termine finale nel piano di crisi aziendale	Cass. n. 19096/2018; Cass. ord. n. 2967/2021	Delibera annullabile ex art. 2377 c.c. per assenza di termine finale

INDICAZIONI OPERATIVE PER LE COOPERATIVE

Le cooperative che intendono avvalersi della sospensione dovrebbero, prima di tutto, verificare che il proprio regolamento interno contenga un elenco puntuale delle cause legittimanti, evitando formule generiche riciclate da modelli standard. Ogni sospensione andrebbe poi accompagnata da una delibera specifica del consiglio di amministrazione, che dia conto della causa concreta riscontrata nel caso di specie. Infine, è opportuno che i criteri di rotazione tra i soci siano scritti e non lasciati alla prassi informale: in caso di contestazione, sarà proprio la documentazione a fare la differenza tra una sospensione legittima e una che rischia di essere impugnata.



STUDIO PIZZANO
COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

STUDIO SABATINO PIZZANO

Sede: via Sant'Alessio, 5, 83030 Venticano (AV)
Contatti: info@studiopizzano.it • dev.studiopizzano.it

Nota informativa: Il presente approfondimento ha scopo puramente informativo e divulgativo alla data di redazione (27/07/2026). Per la trattazione di casistiche specifiche si raccomanda il ricorso a una consulenza professionale personalizzata.



Studio
Sabatino
Pizzano
via
Sant'Alessio,
5,
83030
Venticano

STUDIO PIZZANO