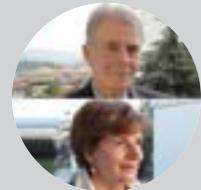


La formazione nel mercato del lavoro post covid-19

Con particolare riferimento alla società cooperativa di produzione e lavoro

di Luigi Oppedisano ed Erminia Diana [*]



La *formazione* è una fase propedeutica ed indispensabile per lo svolgimento di qualsiasi lavoro. Essa ha inizio con la scuola dell'obbligo e non finisce con gli studi universitari.

Nel mondo del lavoro, oggigiorno, a livello globale si avverte un forte bisogno di nuove conoscenze che contribuiscono al processo della *formazione continua*. Infatti, mentre alla fine del 2019 il mercato del lavoro in Italia aveva manifestato una lieve ripresa dopo la crisi del primo decennio del nuovo secolo, l'attuale pandemia ha imposto un cambiamento radicale a causa della necessità di tutelare le fasce più deboli in precedenza impiegate in lavoro di bassa qualificazione. È proprio in tale contesto occorre pensare alla formazione come ad un modello capace di anticipare le caratteristiche della nuova domanda di lavoro.

Secondo alcuni studiosi^[1] circa il 36% delle attuali professioni saranno in crescita ed una parte di esse saranno collegate a vario titolo alla tecnologia, mentre "aumenteranno anche professioni legate alla cultura, alla comunicazione, ai servizi di cura di carattere sanitario e non, all'insegnamento ed alla formazione" e di conseguenza la crescita dell'occupazione si concentrerà sui livelli più alti di qualifiche. Ciò richiede l'acquisizione di "competenze fondamentali" e di capacità di adattamento e di comprensione sempre maggiori. Il covid-19 ha velocizzato parte di queste dinamiche accentuando processi di digitalizzazione ed iperconnessione, come il lavoro agile (c.d. smart working), la didattica a distanza, le riunioni e gli eventi in videoconferenza, ecc. Pertanto si presenta essenziale rilanciare il tema delle competenze nei nuovi percorsi di istruzione e formazione che sono le "leve strategiche fondamentali su cui investire per costruire la next generation necessaria al rilancio del paese".

Nell'ordinamento giuridico Italiano assume particolare rilevanza in materia di formazione il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante "disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni". In particolare con l'articolo 26 il legislatore ha demandato alla contrattazione collettiva e quindi alla concertazione delle parti direttamente in-



teressate, la possibilità di "prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale".

Inoltre, la citata norma agli articoli dal n. 41 al n. 47 ha disciplinato l'istituto dell'apprendistato nelle sue forme di:

- apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore** (riservato a giovani dai 15 ai 29 anni di età, che permette di conseguire un titolo di studio riconosciuto nell'ordinamento scolastico e che ha durata da 3 a 4 anni);
- apprendistato professionalizzante** (riservato a giovani dai 18 ai 29 anni di età,

che consente di conseguire una qualifica professionale prevista dal CCNL, ovvero di un mestiere e che ha durata stabilita dagli accordi interconfederali);

- c. **apprendistato di alta formazione e ricerca** (riservato a giovani dai 18 ai 29 anni di età, che consente di conseguire un diploma di istruzione secondaria superiore, un titolo di studio universitario, un dottorato o di compiere un periodo di praticantato e la cui durata e la regolamentazione della formazione sono rimessi alle Regioni).

Il diritto del lavoro definisce il contratto di apprendistato un rapporto di lavoro «speciale» la cui specificità risiede nell'obbligo aggiuntivo del datore di lavoro di impartire al prestatore l'insegnamento indispensabile per acquisire la capacità tecnica necessaria per conseguire una data qualifica.

Altro punto cardine della formazione è l'istituto del *tirocinio formativo* previsto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (art. 1 comma 34) e disciplinato dalla legge regionale. Le tipologie dei tirocini formativi sono: *curriculari, non curriculari, di inserimento/reinserimento al lavoro ed in favore di particolari categorie*.

La società cooperativa, alla pari delle altre imprese, può attivare con i propri dipendenti contratti di lavoro in formazione secondo quanto stabilito dalla normativa vigente.

Il legislatore con l'emanazione del Decreto Legislativo 17 gennaio 2003, n. 6, riguardante la riforma organica della disciplina delle società di capitali e società cooperative, ha apportato diverse modifiche al Codice Civile. Una particolare innovazione ha riguardato la figura di un nuovo socio cooperatore facente parte di una categoria speciale, ossia di formazione

o d'inserimento. Poiché il contenuto della norma è di carattere generale ed al momento non risultano emanate norme di attuazione o disposizioni ministeriali, l'interpretazione della norma stessa non può che tenere conto dei principi generali della disciplina specifica delle società cooperative.

La categoria speciale di soci

L'articolo 2527, comma 3, del codice civile^[2] prevede una figura nuova di socio e ne disciplina i diritti e gli obblighi. Tale figura è specifica per l'immissione del nuovo socio in un processo di formazione o di inserimento lavorativo nell'impresa, ossia un socio in prova o formazione a tempo determinato. Tale figura è diversa dalle altre categorie previste dalla legislazione e nel contempo si aggiunge alle altre fattispecie di soci previste esclusivamente per le società cooperative, quali soci lavoratori, volontari, sovventori e finanziatori.

Le categorie speciali possono essere definite come raggruppamenti di soci che manifestano un particolare tipo di interesse in funzione dello scopo sociale.

Il legislatore non ha specificato a quale tipologia di società cooperative è applicabile la categoria speciale, ma considerando il riferimento dell'interesse alla formazione o all'inserimento nell'impresa del nuovo socio spinge a ritenere che il disposto dell'articolo 2527, comma 3 del codice civile, sia certamente applicabile alle cooperative di produzione e lavoro ed alle cooperative di servizi.

Uno dei problemi che si pone circa l'introduzione della nuova figura di socio, diversa dal socio cooperatore, è il rispetto del c.d. «princípio della parità di trattamento dei soci» di cui all'articolo 2516 del C.C. In effetti, la nuova figura costituisce una deroga che le finalità dell'istituto giustificano pienamente in virtù dell'autonomia statutaria e del contenuto sia dei diritti che degli obblighi che contraddistinguono il c.d. «socio in prova».

La norma mette in luce un aspetto particolare che è quello dalla posizione del nuovo socio in prova all'interno della compagine sociale che può rimanere nella categoria speciale per la formazione ovvero



per l'inserimento nell'impresa per un periodo di tempo determinato, massimo cinque anni per poi essere ammesso quale socio cooperatore e godere degli stessi diritti che spettano agli altri soci. Al termine del periodo di formazione o di inserimento non è automatico il passaggio alla categoria di socio cooperatore poiché la lo spirito della norma è quello di promuovere l'inserimento di soggetti che al momento dell'ammissione non possiedono i requisiti soggettivi richiesti per far parte della cooperativa, ma che potranno acquisirli con la formazione o l'inserimento nell'impresa.

Prima della scadenza del periodo di formazione/inserimento, l'organo amministrativo deve valutare se il socio in prova abbia conseguito i risultati qualitativi richiesti per il periodo di formazione/inserimento. Al riguardo, durante il periodo di formazione o inserimento



è opportuno, anche al fine di garantire corretti rapporti tra le parti, procedere a verifiche periodiche per accettare lo stato di conseguimento degli obiettivi prefissati e conseguentemente valutare la possibilità di proseguire oppure risolvere il rapporto instaurato con il socio.

La norma tende a contemperare l'esigenza di tutelare il socio in prova da possibili abusi e l'interesse della società ad acquisire nella propria compagine sociale soggetti idonei ed in possesso di tutti i requisiti per l'ammissione a socio cooperatore. Quanto alla possibilità di ripetere il periodo di formazione o inserimento in caso di avvenuta risoluzione del rapporto di lavoro, a parere degli scriventi, proprio per evitare forme di abuso, non appare possibile replicare un ulteriore periodo di formazione o inserimento nell'impresa.

La previsione statutaria

La normativa rimette ai soci la facoltà di potere ammettere i nuovi soci cooperatori in una categoria speciale e le clausole di ammissione devono essere contenute nello statuto sociale.

Qualora dette clausole non siano state indicate nello statuto e l'assemblea dei soci intenda ammettere nella compagine sociale anche tali figure di soci, l'organo deliberativo deve procedere alla modifica dello statuto al fine di recepire la specifica normativa che consente l'ammissione di nuovi soci in una categoria speciale.

La norma demanda all'autonomia statutaria la determinazione dei diritti e degli obblighi spettanti al socio in prova secondo una posizione giuridica differenziata rispetto agli altri soci. La questione assume particolare rilevanza tenuto conto della necessità di rispet-

tare nelle società cooperative il principio di parità di trattamento dei soci. Tale importante principio è un indicatore della mutualità il cui obbligo è formulato dall'art. 2516 del Codice Civile. Nel merito, il legislatore non ha inteso sancire che non possano esserci differenti trattamenti dei soci in relazione alla qualità e quantità dello scambio mutualistico, ma si vuole affermare che ad ogni socio debbano essere comunque offerte pari opportunità di partecipazione alla vita sociale. Tanto trova conferma nella distinzione del rapporto mutualistico, inteso come

apporto del socio rispetto al rapporto sociale e pertanto si ritiene legittima, nei confronti dei soci in prova una riduzione dei diritti, anche in virtù della riconosciuta autonomia statutaria.

Il numero di soci ammissibili alla *categoria speciale* non è illimitato poiché la norma ha posto il limite massimo nella misura di un terzo del numero totale dei soci cooperatori.

La normativa prevede che il nuovo socio ammesso appartenente alla categoria speciale dopo un periodo massimo di cinque anni matura il diritto di godere di tutti i diritti spettanti agli altri soci cooperatori.

Quanto alla determinazione dei requisiti che devono possedere i soci che aspirano a fare parte della categoria speciale, lo statuto sociale è l'unico strumento valido ed insindacabile a prevedere i requisiti ed il compito di disciplinare

i meccanismi di verifiche circa il conseguimento degli obiettivi prefissati e le varie cause di esclusione ivi compresa l'esclusione pronunciata a seguito dell'esito negativo della prova.

Il regolamento soci della categoria speciale

Al fine di disciplinare i diritti e gli obblighi dei soci appartenenti alla categoria speciale, se pure non espressamente previsto dalla norma, a parere degli scriventi, si rende necessario che la società cooperativa si doti di un regolamento, approvato dall'assemblea dei soci e che disciplini l'ingresso di nuovi soci in ragione dell'interesse alla formazione professionale o all'inserimento nell'impresa. Pertanto, si propone a titolo indicativo, il contenuto minimo degli elementi che dovrebbero essere contenuti nel regolamento:

- Istanza scritta dei soci aspiranti ad essere ammessi nella categoria speciale per conseguire la formazione ovvero l'inserimento nell'impresa;
- Il numero di soci ammessi in tale categoria che non può essere maggiore di un terzo dei soci effettivi;
- L'iscrizione del nuovo socio appartenente alla categoria speciale in una apposita sezione del libro soci;
- Il riferimento all'interesse di formazione professionale o di inserimento nell'impresa;
- Il richiamo al regolamento interno di cui alla legge 3/4/2001, n.142 per ciò che riguarda il trattamento economico e gli altri istituti previsti dalla stessa norma in quanto compatibili;
- La durata del periodo di formazione o di inserimento;



- I criteri e le modalità attraverso le quali si articolano le varie fasi della formazione professionale o di inserimento nell'attività produttiva della cooperativa;
- La previsione della quota per l'inserimento nella categoria speciale detta "tassa di inserimento", il suo importo ed i termini di pagamento che in genere sono quelli della data di ammissione;
- La quota di capitale che il socio speciale deve sottoscrivere al momento dell'ammissione;
- La percentuale del ristorno spettante al socio speciale che può essere in misura minore rispetto ai soci ordinari;
- La partecipazione del socio speciale alle assemblee e la rappresentanza di altri soci in assemblea;
- La possibilità del socio speciale di essere eletto nel consiglio di amministrazione della cooperativa;
- La possibilità del socio speciale di esercitare i diritti previsti dall'articolo 2545-bis Codice Civile (esame del libro delle adunanze, delle deliberazioni del consiglio di amministrazione e delle deliberazioni del comitato esecutivo, se esiste);
- La possibilità del socio speciale di recedere dalla cooperativa;
- La possibilità che il socio speciale possa essere escluso anche prima della data di scadenza del periodo di formazione o inserimento;
- Le modalità di comunicazione del consiglio di amministrazione al socio speciale, prima della scadenza del periodo di formazione od inserimento, dell'ammissione a godere degli stessi diritti che spettano agli altri soci cooperatori, avendo questi conseguito i livelli qualitativi prestabili dalla cooperativa, ovvero abbia rispettato gli impegni di partecipazione all'attività economica della cooperativa e finalizzati

al suo inserimento nell'organizzazione aziendale. In caso di mancato rispetto dei livelli qualitativi prestabili dalla cooperativa il consiglio di amministrazione può deliberare il provvedimento di esclusione del socio speciale.

Considerazioni finali

Nell'attuale momento storico i cittadini Italiani e quelli del mondo intero stanno attraversando, chi di più chi di meno, un momento molto difficile a

causa del covid-19 e della crescente crisi economica iniziata in Italia da oltre un decennio e che la politica ancora non riesce a frenare. Il prezzo maggiore, purtroppo, lo stanno pagando prevalentemente i giovani che non trovano offerte di lavoro sul mercato nazionale. Altro problema connesso alla mancanza di offerta di lavoro è rappresentato dalle note difficoltà da parte dell'imprenditoria a rilanciare la produzione «made in Italy» a causa delle mancate riforme strutturali, della mancata riduzione del cuneo fiscale e contributivo ed alla difficoltà di reclutare personale in possesso di adeguati profili professionali.

Per rimettere in moto l'economia italiana, oltre all'emanazione di una speciale legislazione, gli enti pubblici preposti dovrebbero intervenire, ciascuno per le proprie competenze, al fine di tutelare maggiormente il lavoro e principalmente promuovere la formazione professionale dei lavo-



ratori^[3], prevedendo particolari progetti diretti a far conseguire ai lavoratori conoscenze teoriche e pratiche erogate sia dalle istituzioni preposte all'istruzione che dalle aziende, riconoscendo a quest'ultime gli opportuni meriti e benefici.

La formazione del personale costituisce per le aziende un grande investimento per il futuro poiché favorisce l'emergere di nuovi talenti, concorre alla creazione del *benessere organizzativo* e promuove il *vantaggio competitivo*.

Anche esperti e studiosi in diritto del lavoro nel corso della seconda edizione del welfare & HR Summit del Sole 24 Ore svoltosi online il 22 febbraio 2021 hanno messo in evidenza come «formazione, politiche attive, responsabilizzazione e semplificazione sono gli elementi che caratterizzeranno il mondo del lavoro post-epidemia Covid-19».

In questo contesto si rende necessaria una rivisitazione delle norme per l'armonizzazione dei diversi istituti della formazione in chiave di rilancio delle diverse discipline dell'apprendistato, del tirocinio formativo, della categoria speciale dei soci di cui all'art. 2527, comma 3, del codice civile e ogni altra forma di formazione che possa concorrere all'elaborazione di un testo unico.

Il rilancio della formazione, oltre a sviluppare le conoscenze teoriche e pratiche della persona, potrà favorire certamente la creazione di nuove imprese, ivi comprese le società cooperative e di conseguenza accrescere l'occupazione, aprendo così la strada a tanti giovani disoccupati che da tempo desiderano conoscere il volto del lavoro. ■

Note

^[1] Articolo di Riccardo Barberis, Donato Ferri e Mario Mariani - Il Sole 24 Ore Venerdì 19 febbraio 2021, pagina 17.

^[2] L'articolo 2527, comma 3, del c.c. stabilisce che «L'atto costitutivo può prevedere, determinandone i diritti e gli obblighi, l'ammissione del nuovo socio cooperatore in una categoria speciale in ragione dell'interesse alla sua formazione ovvero del suo inserimento nell'impresa. I soci ammessi alla categoria speciale non possono in ogni caso superare un terzo del numero totale dei soci cooperatori. Al termine di un periodo comunque non superiore a

cinque anni il nuovo socio è ammesso a godere i diritti che spettano agli altri soci cooperatori».

^[3] Al riguardo si richiama il contenuto del 1° e 2° comma dell'articolo 35 della Costituzione che stabilisce: «La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Cura la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori».

[*] Gli autori del presente articolo, già dipendenti dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, hanno svolto, rispettivamente, la funzione di ispettore del lavoro e di funzionario dell'area giuridica e contenzioso e sono stati collocati in pensione, rispettivamente, a decorrere dal 1/5/2018 e dal 1/2/2018. Le considerazioni contenute nel presente scritto sono frutto esclusivo del pensiero degli autori e non hanno in alcun modo carattere impegnativo per l'ex Amministrazione di appartenenza.