

# Soci di cooperativa: così il Ministero sulla stabilità dell'orario di lavoro

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano*



*Il Ministero del lavoro chiarisce che al socio lavoratore di cooperativa devono essere garantiti l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro contrattualmente pattuito e i relativi trattamenti retributivi, ad eccezione del solo caso di effettiva crisi aziendale*

**Ministero del lavoro**  
**Nota 14.2.2012, prot. n. 2598**

## La disciplina previgente

Nel regime antecedente l'entrata in vigore della legge del 3 aprile 2001, n. 142, la regolamentazione del rapporto di lavoro e delle forme di remunerazione del socio lavoratore di una cooperativa era attuata principalmente dagli statuti e dai regolamenti interni delle cooperative stesse.

I compensi da erogare ai soci lavoratori consistevano in semplici partecipazioni agli utili e ai vantaggi mutualistici della cooperativa rivolti a compensare l'apporto dato dal lavoro del socio alla attività della cooperativa, essi venivano, quindi, determinati essenzialmente in base alla quantità del lavoro prestato all'interno della società.

Anche se la giurisprudenza del tempo aveva chiarito che doveva comunque trovare attuazione la previsione di cui all'art. 36 della Costituzione «*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa...*» nella determinazione della remunerazione del socio lavoratore, i regolamenti interni di gran parte delle cooperative prevedevano la possibilità di procedere con unilaterali riduzioni di orario disponendo anche la sospensione dei soci lavoratori a «zero ore».

Sostanzialmente, in caso di semplici riduzioni, anche brevi, dell'attività presso le commesse ove erano assegnati i soci lavoratori, la cooperativa procedeva, per effetto delle predette previsioni statutarie a sospendere dal servizio i soci lavoratori o provvedeva a ridurre di propria iniziativa l'orario di lavoro.

**No alle riduzioni di orario di lavoro operate unilateralmente dai datori**

Queste clausole di flessibilità presenti nei regolamenti comportavano un notevole risparmio di costi per le cooperative e consentivano un immediato adeguamento dei propri costi del lavoro al variare delle condizioni del mercato. Da un lato la possibilità di inserire all'interno dello statuto talune clausole di flessibilità che prevedevano la sospensione unilaterale del rapporto a zero ore, peraltro, non sopperite da alcuna integrazione reddituale per il lavoratore, e dall'altro un obbligo contributivo non connesso con l'effettiva retribuzione percepita dal socio lavoratore, bensì, limitata ad un minimo convenzionale, consentivano alle cooperative di operare in settori e condizioni di mercato anche a bassissima redditività.

Vantaggio che andava indirettamente a comportare una conseguente riduzione dei costi dei servizi forniti alle aziende che appaltavano a cooperative di produzione e lavoro.

## Le novità della legge n. 142/2001

Con l'introduzione della legge n. 142/2001 il diritto ad un trattamento retributivo conforme alla contrattazione collettiva e a quanto disposto dall'art. 36 Cost. è divenuto una realtà indiscussa ed acquisita. L'articolo 3 della suddetta norma, infatti, prevede un trattamento economico «di base», ossia non inferiore ai minimi economici previsti dalla contrattazione collettiva nazionale di settore o di categoria affine.

Il rapporto «ulteriore» instaurato dal socio lavoratore trova dunque la propria regolamentazione nella disciplina normativa e contrattuale della tipologia di rapporto di lavoro instaurato. Conseguentemente, oggi non è più possibile inserire clausole di flessibilità all'interno dello statuto e prevedere una sospensione unilaterale del rapporto a «zero ore» o unilaterali riduzioni di orario che non siano connesse con uno stato di crisi aziendale. Il datore di lavoro deve, infatti, sempre e comunque rispettare l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro pattuito con i propri soci lavoratori, garantendogli i trattamenti economici minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

**Conferma da parte del Ministero del lavoro**

Quanto affermato dalla suddetta norma trova esplicita conferma nella nota del Ministero del lavoro 14 febbraio 2012, prot. n. 2598, in risposta alla richiesta di chiarimenti formulata dalla Direzione provinciale del lavoro di Piacenza in merito alla stabilità dell'orario di lavoro dei soci di cooperativa.

La questione posta dalla Dpl partiva da una interpretazione dell'art. 6, lettera d) della legge n. 142/2001, che prevede la possibilità per le cooperative di inserire nel regolamento interno talune clausole che dispongano una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi dei soci lavoratori.

Secondo l'interpretazione fornita dal Ministero, la norma non si limita ad una simile previsione, la quale provocherebbe una sorta di ritorno alla disciplina previgente.

L'articolo citato prevede, infatti, art. 6, lett. «d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'articolo 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili».

La disposizione dell'articolo 6 a parere del Ministero dunque darebbe la possibilità alla società di deliberare una riduzione temporanea delle retribuzioni dei soci lavoratori, ma esclusivamente nelle ipotesi di crisi aziendale.

Le società cooperative di produzione e lavoro, quindi, secondo l'interpretazione fornita dal Ministero del lavoro devono, *in primis*, assicurare ai

propri soci lavoratori l'effettivo rispetto dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale e solo ed esclusivamente in oggettive situazioni di crisi aziendale deliberate dall'assemblea, risultanti da una riduzione del fatturato, possono mettere in atto una riduzione del trattamento economico integrativo dei lavoratori, previa comunque la salvaguardia di tutti i livelli occupazionali.

Pertanto, ad opinione del Ministero, le riduzioni di orario di lavoro operate unilateralmente da parte datoriale, in assenza di accordi collettivi che contemplino forme di orario multiperiodale o ridotto, danno luogo di fatto ad una fattispecie impropria di lavoro a chiamata, al di fuori dei presupposti normativi previsti, con evidenti ripercussioni negative nei confronti dei lavoratori.

Quindi, nel momento in cui non si verifichi una situazione eccezionale di crisi in azienda e il socio lavoratore offra la propria prestazione lavorativa, la cooperativa che ne ha ridotto unilateralmente l'orario di lavoro, ricadrà nella cd. mora del creditore laddove non accetti, o non possa accettare la suddetta offerta per ragioni imputabili alla propria organizzazione. Questa, infatti, sarà comunque tenuta all'obbligo del pagamento della retribuzione spettante al socio lavoratore in base all'orario pattuito in sede di sottoscrizione del contratto. Una diversa soluzione, peraltro, evidenzia il Ministero, potrebbe portare al rischio del ricorso ad un sistema volto ad occultare parte delle ore effettivamente lavorate e delle connesse retribuzioni imponibili, in quanto la mancanza di un orario normale di lavoro renderebbe molto più ardua la verifica in ordine alla correttezza della dichiarazione circa le ore e le giornate complessivamente lavorate.

**Il testo della nota**

Con riferimento alla richiesta di chiarimenti pervenuta da codesta Direzione territoriale in ordine alla problematica afferente alla riduzione dell'orario di lavoro disposta unilateralmente dal datore nei confronti dei soci di cooperative di produzione e lavoro, con evidenti ripercussioni sul piano della retribuzione, si formulano le seguenti osservazioni.

Alla luce dei principi civilistici in materia di obbligazioni contrattuali si ricorda che, in linea generale, a prescindere dalla natura del soggetto datoriale, la predisposizione di una qualsivoglia riduzione di orario di lavoro, al di sotto della soglia minima prevista dalla contrattazione collettiva, necessita della stipulazione di un accordo in sede sindacale.

**Ministero del lavoro****Nota 14 febbraio 2012, prot. n. 2598****Oggetto:** Quesito in merito alla stabilità dell'orario di lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro

Pertanto, riduzioni di orario di lavoro operate unilateralmente da parte datoriale, in assenza dunque di accordi collettivi che contemplino forme di orario multiperiodale o ridotto, danno luogo di fatto ad una fattispecie im-

propria di lavoro a chiamata, al di fuori dei presupposti normativi previsti, con evidenti ripercussioni negative nei confronti dei lavoratori.

Per quanto concerne lo specifico settore delle cooperative, appare utile richiamare il disposto di cui all'art. 1 legge n. 142/2001, ai sensi del quale il socio lavoratore, oltre al rapporto associativo, instaura con la cooperativa un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma non occasionale, da cui conseguono *ex lege* determinati effetti giuridici.

In particolare, la questione sollevata involge la corretta interpretazione delle norme di cui alla citata legge nella parte in cui stabiliscono che il socio mette a disposizione la propria capacità professionale in relazione alla quantità del lavoro necessaria alla realizzazione degli scopi della cooperativa (art. 1, lett. d).

Si fa riferimento, altresì, alle disposizioni in base alle quali il socio lavoratore di cooperativa, al momento della sottoscrizione del contratto associativo, aderisce anche alle clausole stabilite dal regolamento interno, tra cui quella afferente alla possibilità per la società, di deliberare una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi, esclusivamente nell'ipotesi di crisi aziendale (art. 6, comma 1, lett. d) della legge n. 142/2001).

In proposito, come già precisato da questo Ministero nella risposta ad interpello n. 7/2009, occorre sottolineare il carattere di eccezionalità della deliberazione aziendale dello stato di crisi, ciò proprio al fine di evitare che vengano perpetrati abusi in danno dei soci lavoratori, stante il principio generale dell'inderogabilità *in pejus* del trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1, della legge di cui sopra.

Ne consegue «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» (interpello n. 7/2009).

Alla luce delle argomentazioni sostenute si ritiene, pertanto, compatibile con la posizione del socio lavoratore che abbia instaurato con la cooperativa un rapporto di lavoro subordinato, il principio generale secondo cui quando il dipendente offre la propria prestazione e questa non viene accettata per ragioni imputabili all'organizzazione del datore di lavoro, quest'ultimo risulta ugualmente tenuto al pagamento della retribuzione dovuta per l'orario di lavoro pattuito (mora del creditore, artt. 1206-1217 c.c.). Ciò in quanto al datore di lavoro non è consentito ridurre unilateralmente l'orario di lavoro e conseguentemente la retribuzione dei dipendenti (art. 1372 c.c.).

Una diversa soluzione, peraltro, potrebbe comportare il rischio del ricorso ad un sistema volto a occultare parte delle ore effettivamente lavorate e delle connesse retribuzioni imponibili, in quanto la mancanza di un orario normale di lavoro, rende più ardua la verifica in ordine alla correttezza della dichiarazione circa le ore e le giornate complessivamente lavorate.

In conclusione, si ritiene che le società cooperative di produzione e lavoro, come ogni altra impresa, debbano garantire ai propri soci lavoratori, con cui abbiano instaurato un rapporto di lavoro subordinato, l'effettivo svolgimento dell'orario di lavoro pattuito all'atto dell'assunzione, salvo accordi collettivi che introducano un orario di lavoro multiperiodale od oggettive situazioni di crisi aziendale deliberate dall'assemblea e risultanti da una riduzione del fatturato.

## I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO



### I CONTRATTI COLLETTIVI

di F. Balbi, C. Paiola

Il volume, aggiornato con le più importanti novità introdotte dai recenti **accordi interconfederali** e dall'**art. 8 D.L. 13/2011** sulla contrattazione di prossimità, illustra la struttura delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni dei datori di lavoro per passare poi alla descrizione dei diversi livelli di contrattazione (nazionale, territoriale e aziendale), soffermandosi in particolare sul rapporto tra disciplina legislativa e contratto collettivo e tra questo e il contratto individuale.

Il DVD-Rom allegato raccoglie l'archivio storico della contrattazione collettiva nazionale, dal 1984 fino a dicembre 2011, con il testo integrale di più di **2.500 tra contratti collettivi vigenti e previgenti, accordi sindacali e accordi interconfederali di oltre 280 settori.**

Pagg. 188 – € 98,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali.

Trova quella più vicina all'indirizzo

[www.librerie.ilssole24ore.com](http://www.librerie.ilssole24ore.com)

GRUPPO24ORE