

Ministero del lavoro

Nota 14 febbraio 2012, n. 2598

Quesito in merito alla stabilità dell'orario di lavoro dei soci di cooperative di produzione e lavoro.

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.

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

Per quanto concerne la specifico settore delle cooperative, appare utile richiamare il disposto di cui all'art. 1 L. 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 L. 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, commi 1, della legge e 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'orientazione del datore di lavoro, quest'ultimo risulta ugualmente tenuto al pagamento della retribuzione dovuta per l'orario di lavoro pattuito (mora del creditore, art. 1206 - 1217 c.c.) Ciò in quanto al datore di lavoro non è consentito ridurre unilateralmente l'orario di lavoro conseguentemente la retribuzione dei dipendenti (art. 1372 c.c.).

Una diversa soluzione, peraltro, potrebbe comportare il rischio del ricorso ad un sistema volto 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

**NORMATIVA**

svolgimento dell'orario di lavoro pattuito all'atto dell'assunzione, salvo accordi collettivi che introducano un orario di lavoro multiperiodale o oggettive situazioni di crisi aziendale deliberate dall'assemblea e risultanti da una riduzione del fatturato.