



Il socio Lavoratore di cooperativa

Giovanni Cruciani – CDL in Perugia

Fonti normative principali

- Legge 142/2001
- Art.9 legge 30/2003
- Art.7,comma 4, legge 31/2008
- Legge 381/1991
- Dpr 602/70
- D.lgs. 423/2001
- Art.1 comma 787 legge 296/2006

Cooperative di produzione lavoro

Rientranti nel DPR 602/70

1) Facchinaggio svolto anche con l'ausilio di mezzi meccanici o diversi (portabagagli, facchini e pesatori mercati agro-alimentari all'ingrosso cui si applicano o meno disposizioni speciali di legge, facchini degli scali ferroviari, facchini doganali, facchini generici, accompagnatori di bestiame) ed attività preliminari e complementari (insacco, pesatura, legatura, accatastamento e disaccatastamento, pressatura, imballaggio e gestione relativa agli ordini in arrivo e partenza, pulizia magazzini e piazzali, depositi colli e bagagli, presa e consegna, recapiti in loco, selezione e cernita con o senza incestamento, insaccamento od imballaggio di prodotti ortofrutticoli, carta da macero, piume e materiali vari, mattazione e scuoiatura, abbattimento di piante destinate alla trasformazione in cellulosa o carta e simili con esclusione degli appartenenti alle compagnie e gruppi portuali riconosciuti come tali dall'autorità marittima ai sensi del codice della navigazione).

Non rientranti

Es. cooperative edili

Cooperative di produzione lavoro

Rientranti nel DPR 602/70

2) Trasporto il cui esercizio sia effettuato personalmente dai soci su mezzi dei quali i soci stessi o la loro cooperativa risultino proprietari od affittuari:

a) di persone:

1) vetturini, barcaioli, gondolieri e simili;

2) tassisti, autonoleggiatori, motoscafisti e simili;

b) di merci per conto terzi:

1) autotrasportatori, autosollevatori, carrellisti, gruisti, trattoristi (non agricoli), escavatoristi e simili, ed attività preliminari e complementari (scavo e preparazione materiale da trasportare compreso il montaggio e lo smontaggio quando questo richiede l'ausilio di gru, rimozione forzata di veicoli a mezzo carri attrezzi, guardianaggio e simili);

2) trasportatori mediante animali e veicoli a trazione animale, trasportatori fluviali, lacuali, lagunari e simili, ed attività preliminari e complementari (scavo e preparazione materiale da trasportare, guardianaggio e simili);

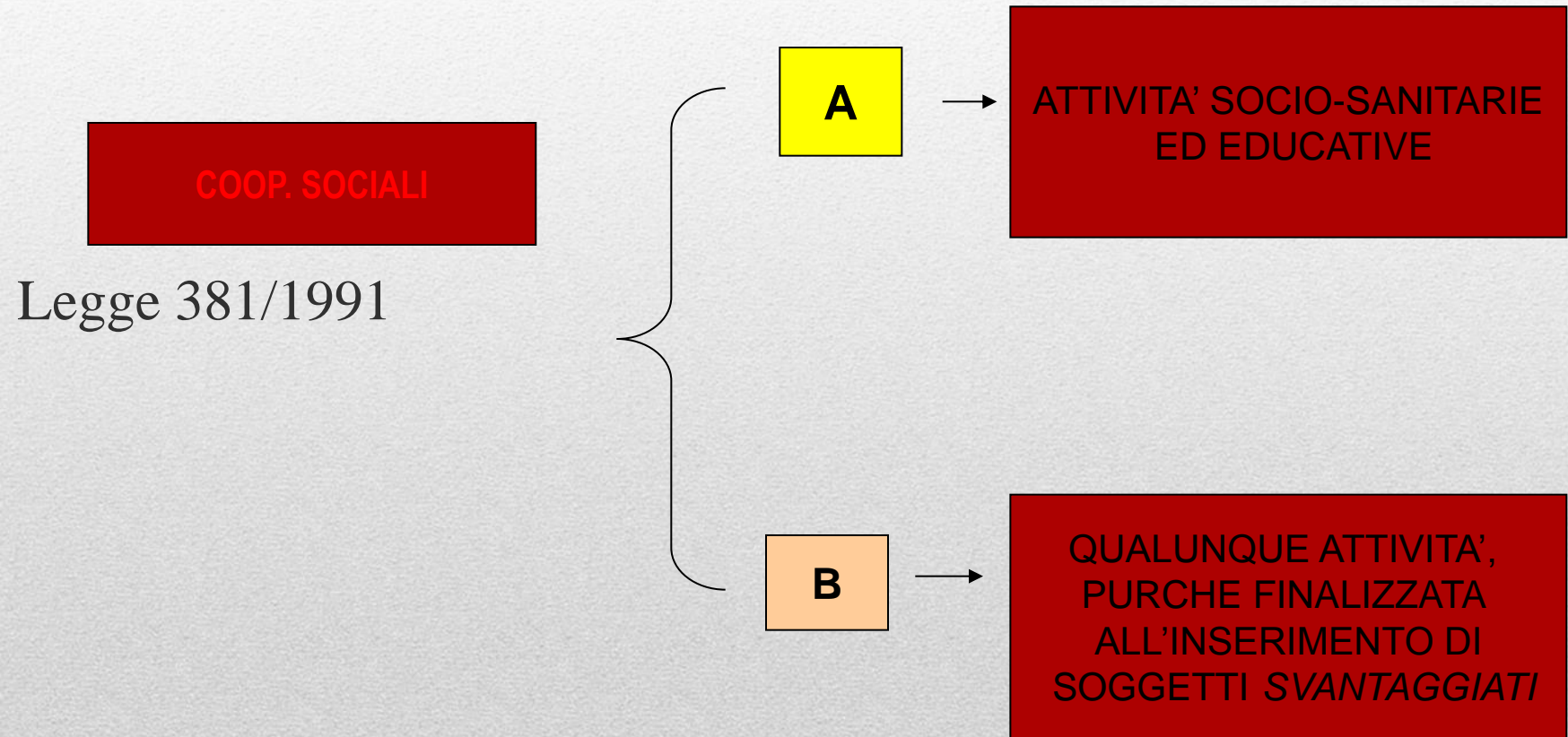
3) attività accessorie delle precedenti: addetti al posteggio dei veicoli, pesatori, misuratori e simili;

4) attività varie: servizi di guardia a terra o a mare o campestre, polizia ed investigazioni private e simili, barbieri ed affini, guide turistiche e simili, pulitori, ivi compresa la pulizia di giardini e spazi verdi anche con l'ausilio di mezzi meccanici, pulitori di autoveicoli ed autocarri, netturbini, spazzacamini e simili, servizi di recapito fiduciario e simili (servitori di piazza), ormeggiatori imbarcati a bordo di qualsiasi mezzo navale.

Non rientranti

Es. cooperative edili

Cooperative sociali



Cooperative sociali di tipo A

Obbligo iscrizione Albo Regionale



SONO PREVISTE DUE CATEGORIE DI SOCI

ORDINARI,
CON POSSIBILITA' CHE IN
DETERMINATE PROVINCE
SI POSSANO VERSARE
I CONTRIBUTI SU
IMPONIBILI CONVENZIONALI

VOLONTARI,
I QUALI SONO ESENTATI
DALLA CONTRIBUZIONE INPS
E SI VERSA SOLO
IL PREMIO INAIL.
NON POSSONO SUPERARE
LA META' DEI SOCI COOPERATORI

Cooperative sociali di tipo B



SONO PREVISTE **TRE** CATEGORIE DI SOCI

ORDINARI

VOLONTARI

SVANTAGGIATI

POSSONO ESSERE ANCHE NON SOCI

- **Art. 1** – definizione
- **Art. 2 – Soci volontari** –
- Sono soci che prestano la loro attività gratuitamente
- Apposita sezione libro soci
- Assicurazione INAIL;
- Solo rimborso spese, effettivamente sostenute e documentate
- Il loro numero non può superare la metà del numero complessivo dei soci;
- Le loro prestazioni possono essere utilizzate in misura complementare e non sostitutiva rispetto agli operatori professionali

- **Art. 3 obblighi e divieti:**
- Ogni modifica statutaria che possa incidere sul carattere sociale della cooperativa va segnalata all'Albo Regionale.
- Alle cooperative sociali si applicano le regole della mutualità prevalente.
- Con la riforma del diritto societario D. Lgs. 5/2003 vi è una netta distinzione tra cooperative a mutualità prevalente e quelle a mutualità non prevalente.
- Le prime godono dei benefici (in realtà pochi) le seconde no.

- Mutualità prevalente requisiti: vigilanza periodica, esercizio dell'attività sociale prevalentemente a favore dei soci, clausole statutarie non lucrative (art. 2514 c.c.), il costo del lavoro dei soci prevalente rispetto al costo del lavoro dei dipendenti, sussistenza dei requisiti documentata ogni anno (2513 c.c.).
- La mutualità prevalente si perde se per due anni consecutivi non si rispettano i parametri. Due conseguenze: cambio sezione albo (+ perdita agevolazioni) e bilancio straordinario.
- Sugli aspetti fiscali tralascio

- **Art. 4 – Persone svantaggiate.**
- Chi sono: comma 1
- Che % debbono assumere: comma 2
- Agevolazioni: comma 3

- Computo percentuale soggetti svantaggiati: circolari INPS n. 188/94, 296/92, 116/92, 109/93
- Base di calcolo tutti i soci tranne i volontari e gli svantaggiati stessi. Per assolvere obbligo tutti gli svantaggiato soci e non soci.
- Interpelli: 4/2008 Ministero del Lavoro dove si chiede se il mantenimento della percentuale debba essere considerato in un dato periodo o debba sempre sussistere.
- Periodo considerato: arco temporale di 12 mesi.

- Interpello 17/2015 Min. Lav. Il calcolo del 30% dei soci svantaggiati va effettuato sui soci effettivi a libro unico (esclusi dalla base imponibile soci volontari e gli svantaggiati stessi) e va effettuato considerando le «teste» e non le ore di presenza o effettuando il ragguaglio per i part time.
- La legge 381 in merito non fa assolutamente riferimento né richiama criteri afferenti all'orario di lavoro effettivamente svolto dai soggetti disagiati

La legge 142/2001

- Chi sono i soci lavoratori di cooperativa (art. 1).
- Le disposizioni della presente legge si applicano alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto l'attività lavorativa dei soci.
- I soci:
- Concorrono alla gestione dell'impresa, partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo, contribuiscono alla formazione del capitale sociale, mettono a disposizione le proprie capacità professionali.

- Il socio lavoratore con l'adesione o successivamente alla instaurazione del rapporto associativo, stabilisce un ulteriore e distinto rapporto di lavoro con la cooperativa di tipo subordinato, autonomo o parasubordinato.
- Da questa scelta dipendono le norme fiscali e previdenziali applicabili.
- Obiettivo ultimo è comunque il perseguimento degli scopi sociali.

Il socio lavoratore tra passato e presente

Vecchia disciplina

Socio lavoratore = figura
“ambigua” sospesa tra:

- contratto di
“associazione” (*)
- contratto di “scambio”

(*) LA GIURISPRUDENZA AVEVA OPTATO
PER TALE INQUADRAMENTO

Nuova disciplina

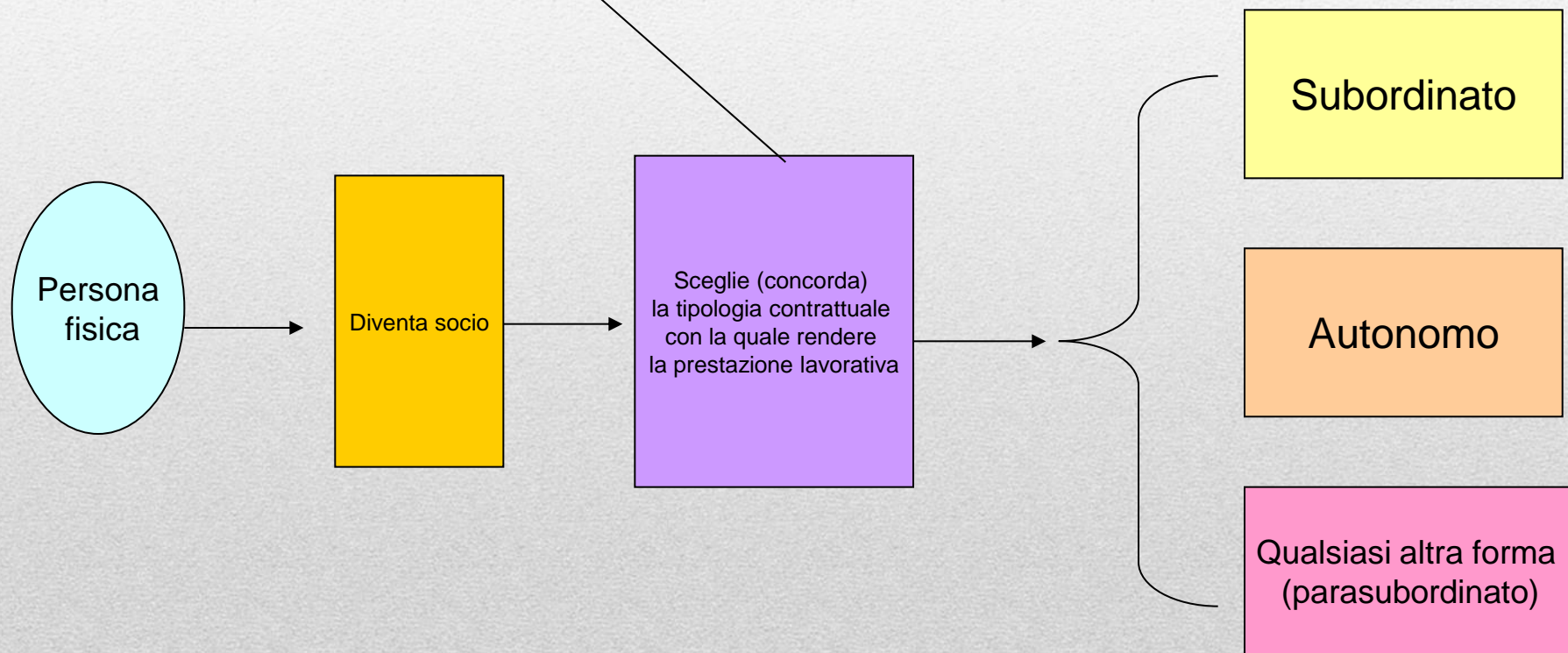
Si diventa prima soci e poi
si sceglie il rapporto di
lavoro tra:

- subordinato
- autonomo
- altra forma

Identificandosi nella
tipologia contrattuale scelta
(vedi slides successive)

Schema riepilogativo legge 142/2001

Nell'ambito delle figure individuate
nel Regolamento Interno



Teoria del rinvio

- Dal tipo di scelta contrattuale deriva la normativa giuridica, previdenziale e fiscale di riferimento (Art.1, comma 3 Legge 142/2001)

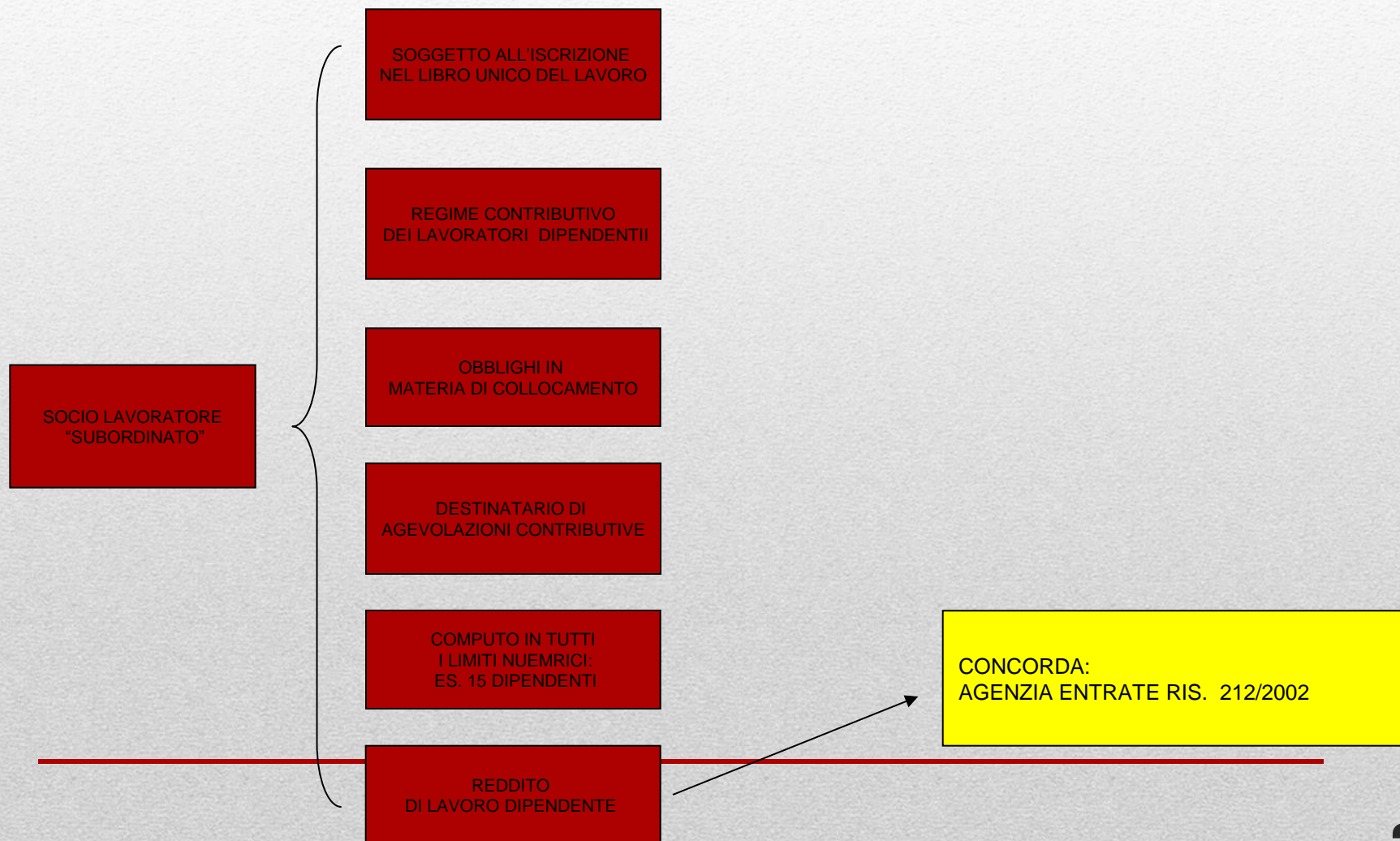


Teoria del rinvio

Esempio:

Tipo di contratto “scelto” dal socio per svolgere l’attività lavorativa:

Contratto di lavoro subordinato



Trattamento economico

Soci lavoratori
“subordinati”

Trattamento economico
complessivo
proporzionato a quantità e
qualità e comunque:



a quello del CCNL

(comparativamente + rappresentativo
Art.7, comma 4 Legge 31/2008)

Soci lavoratori “non
subordinati”

In assenza di CCNL
compenso medio in uso
per prestazioni analoghe
di lavoro autonomo.

Trattamento economico soci subordinati

Prima della legge 31/2008

Trattamento economico complessivo proporzionato a quantità e qualità e comunque:

non inferiore

a quello del CCNL

(la legge 142/2001 richiedeva solo che fosse un contratto collettivo con valenza nazionale = CCNL)

Dopo la legge 31/2008

Trattamento economico complessivo proporzionato a quantità e qualità e comunque:

non inferiore

a quello del CCNL
“leader”

(cioè comparativamente + rappresentativo se ve ne sono almeno due in lizza)

Art.7, comma 4 Legge 31/2008

Trattamento economico soci subordinati

- Alla luce del disposto normativo sorgono questi interrogativi:
- E l'inefficacia erga omnes dei contratti collettivi di diritti comune ?
- E l'art.39 della Costituzione sulla mancata registrazione dei sindacati ai fini dell'acquisizione della personalità giuridica per poter stipulare CCNL con efficacia erga omnes?

Trattamento economico/normativo dei soci Subordinati

Cooperativa iscritta ad
Organizzazione di categoria o che
ha recepito un CCNL



Obbligo:

Trattamento economico
=>CCNL

+

Trattamento normativo
CCNL

Cooperativa **non** iscritta ad alcuna
Organizzazione di categoria e che
non ha recepito un CCNL



Obbligo:

Trattamento economico
=>CCNL

Trattamento economico/normativo

In caso di non applicazione della parte normativa del CCNL (oltre che di quella economica) si tenga conto, tra l'altro che:

- non è possibile partecipare a pubblici appalti;
- non si possono chiedere sovvenzioni comunitarie.
- si perdono i benefici contributivi e normativi (es. agevolazioni contributive, cuneo fiscale Irap, crediti d'imposta)

Trattamento economico/normativo

In caso di **non** applicazione della parte **economica** del CCNL:

- vertenza socio lavoratore
- diffida accertativa DTL (nota n.1954/2009)
- imponibile contributivo da calcolarsi comunque su CCNL comparativamente rappresentativo

- **Art. 2**

- Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Si applicano altresì tutte le vigenti disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro.

- Art. 3 – Trattamento economico – co. 1
- le società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

- Art. 3 – Trattamento economico – co. 2
- Trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati:
 - a)* a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'articolo 2;
 - b)* in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera *a)*, mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto...

- Art. 3 – Trattamento economico – co. 2, **Ristorni**
- Per i ristorni occorrono alcune condizioni alcune formali altre sostanziali.
- Formali: devono essere previsti nello statuto, e devono essere previsti i criteri di ripartizione – proporzionalmente alla quantità e qualità degli scambi mutualistici. 2521 c.c.
- Se nello statuto non sono presenti i criteri occorre che il regolamento interno preveda i criteri, sempre nel limite del 30% delle retribuzioni della gestione mutualistica. Cioè non si può distribuire utile derivante dalle altre gestioni.
- Il ristorno può essere corrisposto in denaro o in aumento in conto capitale

- Art. 3 – Trattamento economico – co. 2, **Ristorni**
- Il tutto purché, come detto, la cooperativa rispetti il requisito della mutualità prevalente: il costo del lavoro dei soci deve essere superiore al 50% del totale del costo del lavoro.
- Sono destinatari del ristorno tutti i soci della cooperativa sia quelli con rapporto di lavoro subordinato che autonomo. Non tutti sono d'accordo su quest'ultimi Quindi tutti i soci esclusi quelli inattivi.

- Art. 3 – Trattamento economico – co. 2, **Ristorni**
- Criteri: si diceva quantità e qualità
- Quantità: ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento con esclusione di quelle retribuite ma non lavorate (Infortunio, malattia, maternità, congedi, permessi sindacali ...);
- Qualità: anzianità maturata nella condizione di socio lavoratore, qualifica, partecipazione alle assemblee, tipologia di rapporto, produttività....

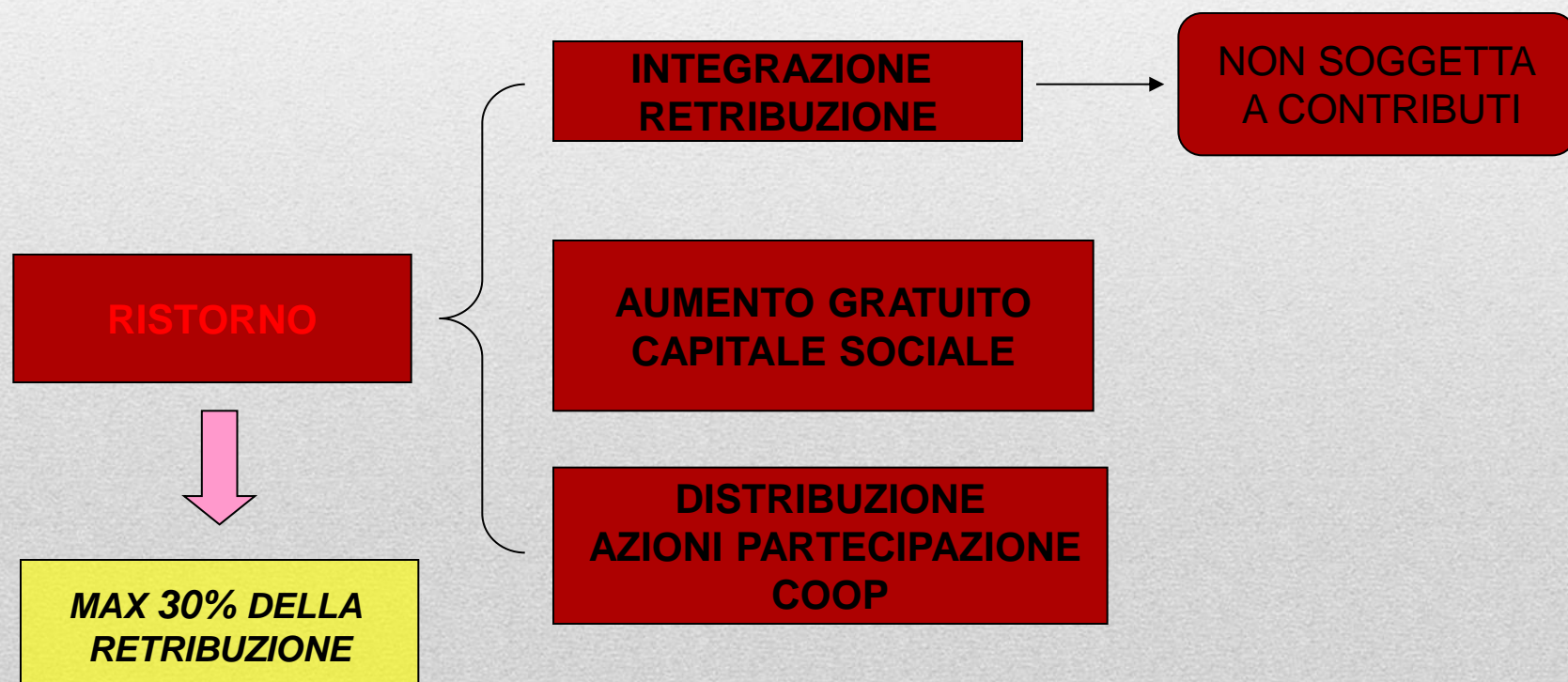
- Le somme calcolate a titolo di ristorno possono essere erogate mediante:
- 1 integrazione delle retribuzioni
- 2 aumento gratuito di capitale sociale sottoscritto e versato.
- Circa l'individuazione delle modalità la legge non riconosce al socio alcuna libertà di scelta, rimettendo all'assemblea dei soci circa la forma di distribuzione dei ristorni.
- I ristorni sono esenti da contributi previdenziali ed assistenziali se erogati ai lavoratori dipendenti a condizione che esiste il regolamento interno e che sia stato depositato

- Per i soci lavoratori autonomi invece il rimborso è soggetto alle normali regole con cui sono assoggettate le somme a qualsiasi titolo percepite da queste categorie di soggetti.
- Il trattamento fiscale dei rimborsi segue il criterio ordinario.
- Anzi negli anni in cui vi è la detassazione e gli importi e gli imponibili e le altre condizioni dell'istituto sono rispettate potrebbe andare al 10%.

Trattamento economico I ristorni

Ristorno = divisione utili

Può assumere tre differenti forme:



REGOLAMENTO INTERNO art. 6

Attribuzioni:

- *Tipologie contrattuali con cui i soci possono svolgere l'attività lavorativa*
- *Il richiamo ai contratti collettivi per i soci subordinati*
- *Il richiamo alle norme di legge per i soci non subordinati*
- *Modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci*
- *Gestione del piano di crisi*

Stato di crisi

Durante lo stato di crisi è possibile:

- Sospendere i ristorni
- Prevedere forme di apporto economico che possono consistere anche nel:



Ridurre i trattamenti di base, anche al di sotto del limite del CCNL ()*

(*) vedasi interpello Min. Lavoro n.7/2009

- le cooperative di cui all'articolo 1 definiscono un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso:
a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato;

- **b)** le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci, in relazione all'organizzazione aziendale della cooperativa e ai profili professionali dei soci stessi, anche nei casi di tipologie diverse da quella del lavoro subordinato;
- **c)** il richiamo espresso alle normative di legge vigenti per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato;

- *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 altresí 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;

- *e)* l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera *d)*, forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- f)* al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

- 2. Salvo quanto previsto alle lettere *d*), *e*) ed *f*) del comma 1, il regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in *pejus* rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali di cui all'articolo 3. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla.

- L'art. 3 della legge 142/2001 prevede che le cooperative corrispondano ai lavoratori un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai trattamenti minimi previsti per prestazioni analoghe dalla contrazione collettiva nazionale. Nella partecipazione alle gare di appalto poi si prevede spesso l'impegno del presidente all'applicazione del CCNL.
- L'art. 7 co. 4 della legge 28 febbraio 2008, n. 31 inoltre prevede che «Fino alla completa attuazione della normativa in materia di socio lavoratore di società cooperative,

- in presenza di una pluralità di contratti collettivi della medesima categoria, le società cooperative che svolgono attività ricomprese nell'ambito di applicazione di quei contratti di categoria applicano ai propri soci lavoratori, ai sensi dell'articolo 3, comma 1, della legge 3 aprile 2001, n. 142, i trattamenti economici complessivi non inferiori a quelli dettati dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale nella categoria».

- Questa norma è stata sottoposta al vaglio della Corte Costituzionale per violazione dell'art. 39 della Costituzione perché potenzialmente poteva produrre effetti erga omnes ai CCNL vista la condizione giuridica delle OOSS.
- La Corte sostanzialmente non ha deciso poiché ha rigettato la rimessione per la inesatta individuazione delle norme denunciate. Quindi inammissibile la questione di legittimità.
- Corte Costituzionale, 29 marzo 2013, n. 59

- Comunque per effetto di questa pronuncia una società cooperativa non iscritta ad alcuna associazione di categoria e che non abbia recepito nel regolamento interno alcun regolamento è comunque tenuta a garantire il trattamento economico complessivo previsto dal CCNL leader per il settore.
- E questo a differenza del precedente assetto garantito dalla legge 142 che si limitava invece a richiedere il rispetto di uno qualsiasi CCNL con valenza nazionale.

- Corte Costituzionale, 26 marzo 2015, n. 51
- E' inondata la questione di legittimità costituzionale dell'art. 7 co.4 del DL n. 248 convertito in legge 31/2008 in relazione all'art. 39 Cost. secondo cui la retribuzione dei soci lavoratori non deve essere inferiore a quella prevista dai CCNL stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi a livello nazionale nella categoria.
- L'articolo di cui si pretende la censura si limita a dire quali sono i trattamenti minimi cui il giudice deve riferirsi per commisurare la retribuzione ai sensi dell'art. 36 e che deve essere corrisposta al socio.

- Nell'effettuare il rinvio alla fonte collettiva, la norma si propone di contrastare forme di competizione al ribasso, in linea con l'indirizzo giurisprudenziale che ritiene conforme ai requisiti di proporzionalità e sufficienza (art. 36 Cost.) la retribuzione concordata nei contratti collettivi di lavoro firmati da associazioni comparativamente più rappresentative.
- Ci sono anche interventi della prassi sul punto che ci aiutano.

- Se le cooperative applicassero un CCNL non stipulato dalle OOSS comparativamente più rappresentative, potrebbero assicurare trattamenti economici minori ai propri soci lavoratori e pagare meno contributi previdenziali ed assistenziali, provocando anche una concorrenza sleale che porta una distorsione nel mercato del lavoro.
- Il Ministero del Lavoro:
- Nota protocollo n. **25 del 9 novembre 2010**
- Aveva ricordato quali erano gli indici per verificare il grado di rappresentatività a livello nazionale delle OOSS:

- - numero complessivo delle imprese associate;
- - il numero complessivo dei lavoratori occupati, la diffusione territoriale e quindi il numero delle sedi presenti sul territorio e gli ambiti settoriali;
- - il numero dei CCNL stipulati e vigenti.
- IL Ministero torna sul punto con lettera circolare **Prot. 4610 del 6.3.2012:**
- In sede ispettiva qualora venisse rilevato che una cooperativa applica un CCNL non stipulato dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sarebbe possibile applicare l'istituto della

- diffida ex art. 12 D. Lgs. 124/2004, per accertare le somme spettanti ai soci ed inviare all'INPS ed INAIL la retribuzione non assoggettata a contribuzione, per il recupero.
- Min. Lav. 1 giugno 2012 viene ribadito il principio per cui se gli ispettori ravvisano un CCNL applicato diverso da quello stipulato dalle OOSS comparativamente più rappresentative debbono recuperare le differenze con diffida ad adempiere e con l'invio agli enti preposti per il recupero contributivo delle differenze.

- Ancora il Ministero del Lavoro con Lettera circolare n. 37 del 14 febbraio 2012
- Si chiedeva se era legittimo disporre unilateralmente la riduzione o la sospensione dell'orario di lavoro da parte della cooperativa.
- Il Ministero ricorda che al pari di qualsiasi altro datore di lavoro la sospensione o riduzione dell'orario di lavoro (con conseguente riduzione dei versamenti contributivi) necessita di accordo in sede sindacale.
- Al di fuori è dovuta la normale retribuzione perché oltre al rapporto associativo il socio stipula l'ulteriore rapporto di lavoro subordinato.

- Conseguentemente quando il lavoratore offre la propria prestazione ed il datore di lavoro non la accetta per ragioni imputabili all'organizzazione del lavoro del datore di lavoro stesso, questo risulta ugualmente tenuto al pagamenti della retribuzione dovuta per l'orario di lavoro pattuito. Non è consentito al datore di lavoro ridurre unilateralmente l'orario di lavoro e conseguentemente la retribuzione dei dipendenti (art. 1372 c.c.).
- Quindi le cooperative che stipulano un contratto di lavoro oltre a quello associativo all'atto dell'assunzione si impegnano a far svolgere e retribuire l'orario di lavoro pattuito.


- Rimane la possibilità di aprire la crisi di impresa ove ne ricorrano i presupposti.
- Diverso il caso Corte di Cassazione 2760 del 6 febbraio 2013 quando è il lavoratore che non si mette a disposizione e non riprende la propria attività lavorativa. Non è dovuta la retribuzione e la contribuzione, nemmeno se la cooperativa non ha effettuato l'invito alla ripresa dell'attività.
- **Corte di Cassazione 18442 del 20 settembre 2016:** è nullo il regolamento interno della cooperativa che contenga disposizioni derogatorie a condizioni di lavoro poste dai CCNL.

- Non è una derogabilità in peius in assoluto in quanto questa riguarda i trattamenti minimo (complessivi) e non gli altri aspetti.
- Per esempio l'allungamento del periodo di prova, regolamentazione di istituti non previsti nei CCNL, organizzazione del lavoro dei soci e simili.
- Ma con l'interpello 1/2013 viene di nuovo richiesto parere circa il fatto che il regolamento interno di cooperativa possa prevedere l'istituto della sospensione del rapporto di lavoro con i soci della cooperativa.

- In particolare, si dice, che l'art. Della legge 142/2001 attribuisce all'assemblea la facoltà di deliberare all'occorrenza un piano di crisi aziendale, volto alla salvaguardia dei livelli occupazionali, con il quale si può prevedere la possibilità di una riduzione temporanea dei trattamenti economici. Ovviamente poi è vietata la distribuzione dell'utile.
- Stante il principio generale della inderogabilità, in questi casi eccezionali vi è la possibilità di deroga da parte dell'assemblea con effetto su tutti i soci i quali sottoscrivendo il patto associativo, approvano anche questa

- possibile eventualità, prevista dalla clausola da inserire nel regolamento interno.
- Derogabile è il trattamento economico complessivo ma non avrebbero valore clausole derogatorie in peius di singoli elementi contrattuali.
- Nello specifico, quanto al quesito, appare consentito nelle ipotesi di crisi temporanea della cooperativa, scongiurando il rischio di licenziamento, la sospensione delle reciproche obbligazioni contrattuali.
- Mi pare una retromarcia rispetto all'interpello precedente!!

- Questa eventualità trova rispondenza nel dettato normativo dove all'art. 1 co. 2 lett. d) della legge 142/2001 si stabilisce che i soci lavoratori mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo ed allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.
- In ossequio ai principi di trasparenza e parità di trattamento si ritiene comunque necessario che le cause legittimanti la sospensione temporanea dell'attività, per le quali non si è presentata richiesta di ammortizzatori sociali, siano specificamente individuate nel regolamento interno e

- 
- di volta in volta deliberate dal consiglio di amministrazione della cooperativa o comunque da chi abbia titolo secondo lo statuto.
 - Nel regolamento interno dovranno essere previste anche inequivoche condizioni che nei periodi di sospensione assicurino un equilibrato utilizzo di tutta la forza lavoro della cooperativa individuando criteri oggettivi di turnazione e rotazione del personale.

- Ministero del Lavoro Interpello 7/2009:
- Oggetto riguarda lo stato di crisi per le cooperative
- La richiesta di parere riguarda la possibilità di differire gli aumenti contrattuali in presenza di uno stato di crisi.
- Gli incrementi contrattuali possono essere differiti dall'assemblea dei soci che democraticamente e validamente costituita delibera lo stato di crisi ed il differimento stesso.
- Quindi anche in deroga alle modalità temporali indiate dal CCNL in caso di rinnovo.

- Inoltre la lettera d) dell'articolo 6 sono anche previste forme di apporto economico da parte dei soci allo scopo di superare le difficoltà economica in cui versa la cooperativa.
- È possibile deliberare un pacchetto di crisi, un piano di crisi aziendale che deve avere natura e carattere di eccezionalità e si collega eziologicamente ad una oggettiva e riconoscibile situazione di stato di crisi che deve avere:
- Effettività dello stato di crisi aziendale che richiede interventi straordinari (consentiti dalla legge);
- Temporaneità dello stato di crisi e degli interventi;
- Stretta causalità tra crisi e applicabilità ai soci.

- Inoltre non solo è possibile differire temporaneamente trattamenti economici integrativi ma pure prevedere forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori idonee alla soluzione della crisi.
- Quindi è legittimo l'apporto economico dei soci purché disposto dall'assemblea dei soci che preveda un contributo anche al di sotto del minimo dell'articolo 3 però la cooperativa deve procedere con trasparenza, nel rispetto delle regole democratiche della deliberazione assembleare, garantendo leale e corretta informazione preventiva a tutti i soci in merito agli effetti della delibera da adottare e al piano di crisi.

- Quanto al secondo quesito e cioè se la crisi prevista dall'art. 6 sia la stessa che si può prevedere con la l. 223/91, quanto alle conseguenze in merito all'intervento degli ammortizzatori sociali.
- Il ministero in questo caso afferma che trattasi di eventi completamente diversi e che piano di crisi previsto dall'art. 6 è altro rispetto alla legge 223 per la quale sono previsti specifici adempimenti e conseguenze anche sul piano dell'intervento di sostegno al reddito che seguono quindi regole proprie da rispettare per integrare le varie ipotesi di intervento.

Cessazione del rapporto

Socio – lavoratore

Se si perde lo status di lavoratore

Si può anche rimanere soci

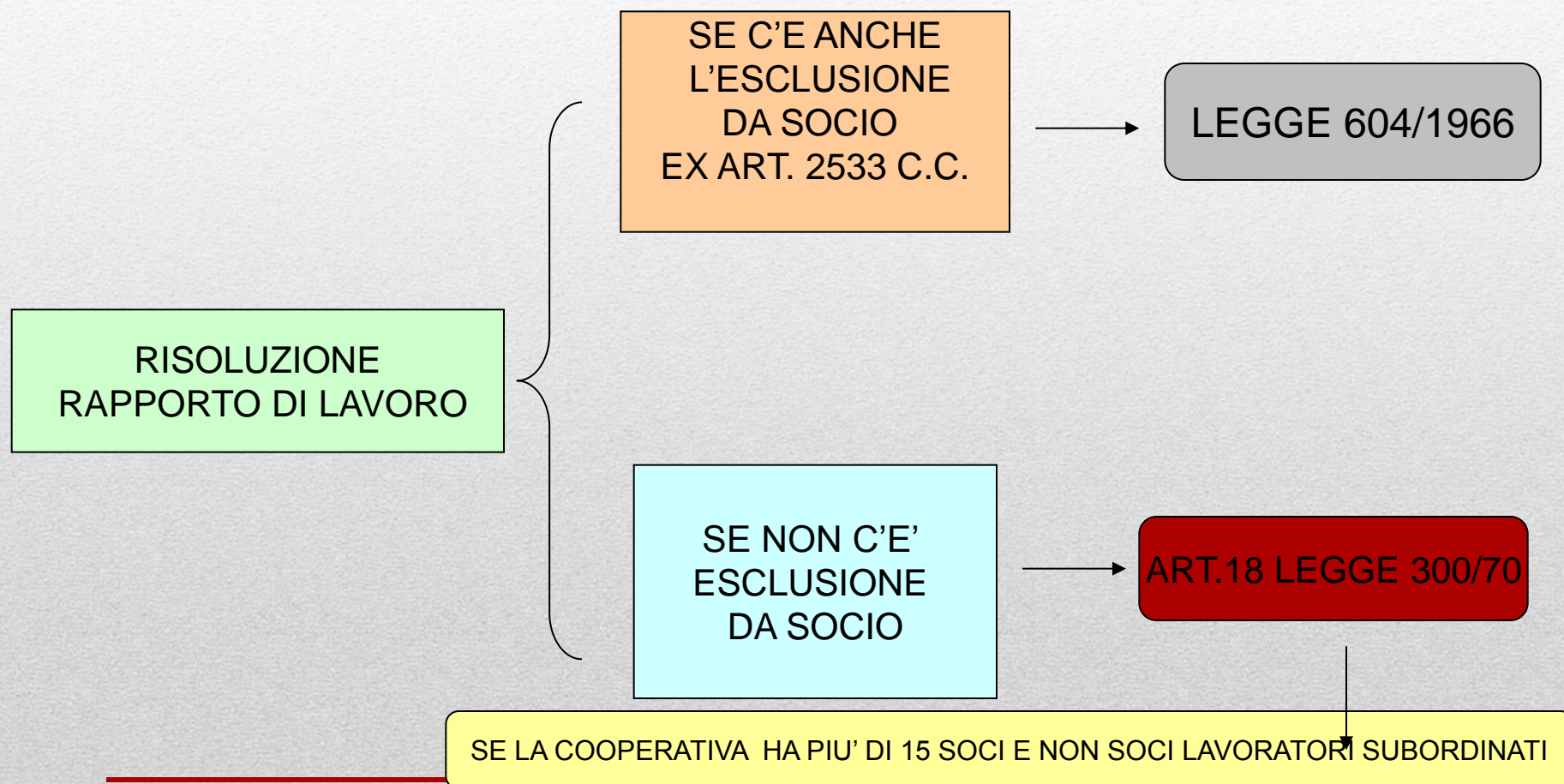
Viceversa

Se si perde lo status di socio

Non è possibile rimanere mero lavoratore

Cessazione rapporti

Disciplina applicabile



Regime contributivo

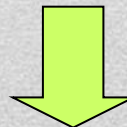
Coop di produzione e lavoro in genere

QUINDI: PER LE COOP EDILI VIGE IL PRINCIPIO
DELLA RETRIBUZIONE IMPONIBILE "VIRTUALE"
EX D.L. 244/1995

VIENE APPLICATO IL REGIME CONTRIBUTIVO
PREVISTO PER LA GENERALITA'
DELLE AZIENDE, INQUADRIBILI NELLO STESSO
SETTORE DI ATTIVITA'



**ECCEZIONE: PER LE COOP ISCRITTE NELL'ALBO INFORMATICO
E' PREVISTA UNA RIDUZIONE DELL'ALIQUOTA CUAF DEL 2,20%**



ALTRE ECCEZIONI: VEDI SLIDE SUCCESSIVA

Regime contributivo

Soci lavoratori coop DPR 602/70

Dovuti

- IVS
- TFR
- CUAF
- Malattia
- Maternità

Non dovuti

- CIG
- DS

N.B. contributo CIGS dovuto per cooperative con più di 15 lavoratori “subordinati” (tra soci e dipendenti) appaltatrici di servizi di pulizia

Regime contributivo

lavoratori non soci coop DPR 602/70

Dovuti

- IVS
- TFR
- CUAF
- Malattia
- Maternità
- DS

Non dovuti

Il contributo CIG dovuto solo per cooperative svolgenti attività di natura industriale

Il contributo CIGS è dovuto per cooperative con più di 15 lavoratori “subordinati” (tra soci e dipendenti) appaltatrici di servizi di pulizia

Regime contributivo

Estinzione graduale regime convenzionale

Cooperative ex DPR 602/70

(Dpr 423/2001)

→ 25% 2003

→ 50% 2004

→ 75% 2005

→ 100% 2006

2007 = retribuzione
“effettiva” ex art.1
L.389/89

Cooperative sociali di tipo A (art.

Unico, co. 787 Legge 296/2006)


→ 30% 2007

→ 60% 2008

→ 100% 2009

2010 = Effettiva ?

Secondo l'Inps si passa alla retribuzione effettiva, (circ. 56/2007) ma la legge non lo dice espressamente come nel caso delle coop ex Dpr 602

- 
- Il costo del lavoro certificato dal Ministero;
 - Rappresentatività: accordo sindacale;
 - Inquadramento del presidente di cooperativa;
 - L'inquadramento dei lavoratori autonomi in cooperativa;