

SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVE

Le disposizioni della legge 142 del 2001 (così come modificate dalla legge 30 del 2003) disciplinano il lavoro dei soci di cooperative che hanno quale scopo mutualistico la prestazione delle attività lavorative da parte degli stessi soci.

RAPPORTO ASSOCIATIVO

Il rapporto associativo nasce con l'adesione del socio alla cooperativa.

Il socio ha diritti e doveri specifici:

- concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa
- partecipa alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda
- contribuisce alla formazione del capitale sociale e partecipa al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione
- mette a disposizione della cooperativa le proprie capacità professionali

RAPPORTO DI LAVORO

Quando il socio presta il proprio lavoro per la cooperativa instaura un vero e proprio rapporto di lavoro che può essere prestato in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale.

Le regole relative al lavoro dei soci vengono definite da un regolamento che le cooperative hanno l'obbligo di redigere e di depositare presso la Direzione Provinciale del lavoro territorialmente competente entro il 31 dicembre 2004.

DIRITTI E DOVERI DEL SOCIO LAVORATORE

Dal rapporto di lavoro derivano diritti e doveri legati allo specifico contratto di lavoro stipulato con la cooperativa.

Tuttavia, in mancanza dell'adozione del regolamento interno le cooperative non potranno inquadrare i soci con un rapporto diverso da quello subordinato.

Si evidenzia, comunque, che per il **RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO**:

- la retribuzione del socio non può essere inferiore rispetto ai minimi stabiliti dai contratti collettivi del settore o delle categorie affini
- si applica lo Statuto dei Lavoratori tranne l'art. 18. Infatti, in caso di cessazione del rapporto associativo (quindi di perdita della qualità di socio a seguito di esclusione o recesso) cessa anche il rapporto di lavoro: il socio escluso senza giusta causa o giustificato motivo non può chiedere di essere reintegrato nel posto di lavoro
- i diritti sindacali previsti dal titolo III dello Statuto dei lavoratori possono essere esercitati solo in seguito alla stipulazione di un accordo collettivo stipulato tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei

lavoratori comparativamente più rappresentative

e che per il **RAPPORTO DI LAVORO AUTONOMO O IN ALTRA FORMA:**

- in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, si deve fare riferimento ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo;
- si applicano le disposizioni dello Statuto dei lavoratori relative a: libertà di opinione, divieto di indagine sulle opinioni, diritto di associazione e attività sindacale, divieto di atti discriminatori
- anche in questo caso si applicano le disposizioni in materia di sicurezza e igiene sul lavoro

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

o Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2004, n. 10

o Legge 14 febbraio 2003, n. 30, articolo 9

o Legge 3 aprile 2001, n. 142

GLOSSARIO

SCOPO MUTUALISTICO

la cooperativa deve avere quale scopo principale un beneficio per l'attività lavorativa dei soci. Questo beneficio può essere rappresentato da maggiori opportunità di lavoro, da migliori condizioni di mercato o, comunque, da un valorizzazione della propria attività lavorativa.

RISCHIO D'IMPRESA

Rischio, gravante sull'imprenditore, di non coprire con il ricavo dei beni e servizi prodotti i costi sostenuti (retribuzione dei dipendenti, costi delle materie prime, costi dei macchinari etc).

LAVORO SUBORDINATO

Lavoro di "chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore" (art. 2094 c.c.). Per distinguere il rapporto di lavoro subordinato da quello autonomo la giurisprudenza ha individuato alcuni criteri, il principale dei quali è il vincolo di soggezione al potere organizzativo, direttivo e disciplinare del datore di lavoro. Ci sono poi dei criteri sussidiari ritenuti idonei ad accertare in via presuntiva gli elementi essenziali della subordinazione. Tra questi occorre ricordare il rischio d'impresa che grava sul datore di lavoro, la forma della retribuzione, l'orario di lavoro prestabilito, la continuità temporale della prestazione.

LAVORO AUTONOMO

È il lavoro di chi si obbliga ad una determinata prestazione lavorativa a favore di un altro soggetto senza il vincolo della subordinazione (vedi lavoro subordinato) e con l'assunzione del rischio.

COLLABORAZIONE COORDINATA NON OCCASIONALE

Oggi, dopo l'entrata in vigore del d.lgs.276/03 sostanzialmente si concretizza nel lavoro a

progetto alla cui scheda si rinvia per i relativi chiarimenti.

DIREZIONE PROVINCIALE DEL LAVORO

Organo preposto all'attività di vigilanza e di controllo sulla corretta applicazione delle leggi aventi ad oggetto la tutela fisica, economica e previdenziale del lavoratore sui luoghi di lavoro. E' suddivisa in unità che operano nell'ambito territoriale della provincia.

ESCLUSIONE

Il socio qualora ricorrano i motivi previsti dalla legge o dall'atto costitutivo può venire estromesso dalla cooperativa.

RECESSO

Il socio ha la facoltà di uscire dalla cooperativa nei casi previsti dalla legge o dall'atto costitutivo.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE

Contratto stipulato a seguito dell'accordo delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori appartenenti alle varie categorie per stabilire il trattamento economico minimo e le condizioni di lavoro cui devono conformarsi i contratti individuali stipulati sul territorio nazionale.

STATUTO DEI LAVORATORI

E' la legge 300 del 1970 che contiene norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro.

DIRITTI SINDACALI

Sono i diritti dei singoli lavoratori e delle associazioni sindacali relativi all'esercizio dell'attività sindacale.

GIUSTA CAUSA E GIUSTIFICATO MOTIVO DI LICENZIAMENTO

Per giusta causa di licenziamento si intende un evento che non consenta la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto: alcune ipotesi concrete di giusta causa sono indicate dai contratti collettivi e dalla giurisprudenza (per esempio la ripetuta disobbedienza, la violazione dell'obbligo di fedeltà, il danneggiamento volontario di macchinari etc.). Nel caso di licenziamento per giusta causa non è necessario il rispetto del termine di preavviso. Il giustificato motivo può essere soggettivo se è determinato da un "notevole inadempimento degli obblighi contrattuali" (per esempio nel caso di plurime assenze ingiustificate o scarso rendimento del lavoratore) e oggettivo se è determinato da "ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa" (per esempio l'ipotesi di riduzione dell'attività esercitata).