

 MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Ufficio Legislativo

All'INPS
- Presidenza
- Direzione

All'Ispettorato nazionale del lavoro

Alla Direzione generale per le politiche
previdenziali ed assicurative

Alla Direzione dei rapporti di lavoro e delle
relazioni industriali

E p.c.

All'Ufficio di Gabinetto

Al consigliere giuridico del Ministro
c.a Cons. Roberto Rivero

Oggetto: Nota in materia di minimale contributivo per i soci lavoratori di cooperativa in ipotesi di piano di crisi aziendale adottato ai sensi dell'art.6 della legge n. 142/2001.

1.- A seguito delle segnalazioni pervenute a questo Ministero in materia di minimale contributivo cui sono tenute le Cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto "la prestazione di attività lavorative da parte del socio", regolate dalla legge n.142 del 2001, in esito all'incontro tenuto in data 11 maggio 2022 con INPS, INL, Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle relazioni industriali e Direzione Generale per le politiche previdenziali ed assicurative, questo Ufficio Legislativo ritiene opportuno ribadire la validità delle risposte ad interpello n. 7 e n. 48 del 2009, con le quali è stato affermato che - sulla scorta del combinato disposto dell'art. 4 e dell'art. 6 della legge 142 cit. - in ipotesi di piani di crisi aziendali, con riduzione dei trattamenti retributivi, " l'obbligazione contributiva andrà quantificata sulla base di un imponibile corrispondente alle somme effettivamente corrisposte ai lavoratori, nel rispetto tuttavia del minimale contributivo di cui all'art. 1, comma 2 della legge n. 389/89".

Occorre in effetti considerare che, secondo l'art. 6 della legge n. 142/2001, il regolamento interno delle cooperative (disciplinante in base all'art.1 "l'organizzazione del lavoro dei soci")

“deve contenere in ogni caso” (con previsione di cui non può sfuggire il particolare contenuto prescrittivo) 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, oltre alla possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi, forme di apporto economico da parte dei soci alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie, con possibilità di riduzione dei trattamenti economici previsti dall’art.3, fatto salvo “il rispetto del solo trattamento economico minimo” (art.6 comma 2); trattamento che è quello retributivo previsto dai C.C.N.L. dei settori o categorie affini.

L’art. 4 della stessa legge - contenente (come recita la rubrica) “disposizioni in materia previdenziale” - stabilisce poi espressamente che “ai fini della contribuzione previdenziale ed assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative nei limiti di quanto previsto dall’articolo 6”.

2.- Ad avviso di questo Ufficio, secondo quanto già ritenuto nei citati interpelli, il rinvio che l’art. 4 fa all’art.6, *in toto*, non può essere inteso come limitato alla sola disciplina delle diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento: sia perché tale interpretazione restrittiva è *contra legem* essendo smentita dal tenore della norma che contiene appunto un rinvio ampio all’art.6 (a tutta la disciplina, ed in particolare a quella che possa fungere da limite ai fini della contribuzione). Sia perché si tratterebbe di una interpretazione pleonastica, oltre che contraddittoria, dal momento che il condizionamento della disciplina previdenziale alla tipologia dei diversi rapporti è già contenuto nello stesso art. 4 (che rinvia alle normative vigenti relative alle stesse tipologie). Ma anche, e soprattutto, nell’art. 1 il quale, dopo avere ricordato, nel primo e nel terzo comma, le diverse prestazioni di “attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento” - parlando “di rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale” – così conclude: “dall’instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale”.

E’ questa la previsione fondamentale se si vuole comprendere l’intera disciplina vigente della materia contributiva all’interno delle cooperative; la quale, a partire dalla norma ora citata, appare ispirata al principio di distinzione (una rivoluzione copernicana nella materia) in quanto è regolata, in generale, dalle stesse identiche norme riferite ai vari tipi di rapporto di lavoro (art. 1, 3° comma, appena citato), in luogo del precedente regime di indistinzione frutto della generale *fictio iuris* sull’equiparazione della cooperativa al datore di lavoro (giusta la consolidata giurisprudenza della Cassazione che allo scopo non distingueva un rapporto di lavoro dall’altro), risalente all’art. 2, comma 3 R.D. 28 agosto 1924, n. 1422 (che recitava: “Le società cooperative sono datori di lavoro anche nei riguardi dei loro soci che impiegano in lavori da essa assunti”).

La legge 142/2001 a partire dall’art. 3 individua quindi tante discipline previdenziali (e contributive) quanti sono i rapporti di lavoro (“in qualsiasi forma”) che si svolgono nel mondo del lavoro cooperativo al quale la legge guarda senza schemi giuridico formali precostituiti. E’ palmare la distanza dalle strettoie concettuali che, negando una distinta posizione contrattuale

al socio che lavorava in cooperativa, costringevano ogni fattispecie dentro la medesima fattispecie: anche (e soprattutto) a fini previdenziali.

3.- Non ci sarebbe dunque certamente bisogno del rinvio dell'art. 4 all'art 6 per stabilire, per l'ennesima volta, che la disciplina previdenziale dei diversi rapporti di lavoro sia quella stabilita dalla legge (non certo dal regolamento) relativamente a ciascuna differente tipologia di essi (appunto subordinata, autonoma, parasubordinata) dal momento che ciò è previsto direttamente dalla legge fin dall'art.1, commi 1 e 3, oltre che nello stesso art. 4.

Né tanto meno, volendo accedere a questa accezione restrittiva, si riuscirebbe in tal modo ad individuare alcun limite alla disciplina in materia contributiva; laddove l'art. 4 parla invece di possibili limiti alla disciplina contributiva demandandoli al regolamento adottato ai sensi dell'art.6.

Ora, rispetto alla questione della regolazione dei vari tipi di rapporto, non solo il regolamento non è appunto abilitato dall'art. 6 ad introdurre "limiti" di sorta in materia previdenziale, ma ove così si sostenesse si finirebbe per introdurre una insanabile contraddizione interna alla legge, tra art. 4 ed art.1, comma 3, che, come si è visto, già risolve, *quoad effectum*, il tema della disciplina previdenziale con un rinvio integrale e diretto alle corrispondenti discipline dettate dalla legge relative alle diverse tipologie di rapporto di lavoro, senza riconoscere alcuna potestà regolamentare.

Pertanto una consimile tesi (su cui si regge invece la sentenza della Cassazione n.15172/2019, sui si avrà modo di ritornare), che volesse restringere il rinvio dell'art. 4 all'art. 6 come se fosse riferito soltanto alla diversa disciplina dei rapporti di lavoro, apparirebbe quindi *inutiliter* e contraddittoria, oltre che in contrasto con l'impianto logico e letterale della specifica norma.

4.- I limiti alla disciplina contributiva dettata dall'art.4, che l'art. 6 è bensì in grado di introdurre, discendono invece dalla previsione in merito alla riduzione del trattamento retributivo che il regolamento deve - obbligatoriamente - contenere, sulla base della legge, per i casi di crisi aziendale allo scopo di salvaguardare i livelli occupazionali.

Nel momento in cui la disciplina in esame impone al regolamento di autorizzare le assemblee delle cooperative a prevedere, in caso di crisi, la riduzione dei trattamenti retributivi, la retribuzione che ne risulta può considerarsi stabilita dalla legge o comunque sulla base della legge, con effetti anche sul minimale contributivo. Poiché in tal modo, come ipotizzato dalle risposte agli interPELLI citate in esordio, la normativa in oggetto si salda con la disciplina dei minimali contributivi stabiliti dall'art. 1 della legge 389/1989, che - come è noto - contiene un idoneo riferimento non solo alla retribuzione prevista dai contratti collettivi stipulati dai sindacati maggiormente rappresentativi, ma anche a quella stabilita dalla legge.

La normativa esaminata introduce, in altri termini, una integrazione di fonte legale (in quanto è la legge ad abilitare, in modo diretto e con carattere di generalità, i regolamenti a provvedere in tal senso) della disciplina sui minimali contributivi di cui all'art. 1 co. 1, della legge 389/1989 (che per l'appunto richiama non solo le retribuzioni stabilite dal C.C.N.L. ma anche quelle derivanti per legge o regolamento).

5.- Si tratta di una normativa speciale che è ampiamente giustificata, anzitutto, dalla filosofia interna alla legge 142/2001 ispirata, al posto del precedente schema monista, alla "opzione

dualistica” per i due contratti e rapporti giuridici (associativo e di lavoro). Convivono perciò nella stessa posizione complessa del socio lavoratore (come dice la parola stessa) l’area del diritto societario (norme, statuti, atti costitutivi, regolamenti) e l’area del diritto del lavoro (leggi e contratti collettivi di varia natura), con possibilità di interferenze, antinomie e condizionamenti reciproci, dell’una disciplina sull’altra, che tocca all’interprete dipanare avendo però presente la complessità e specialità di fondo della disciplina.

Proprio da ciò discendono, in conformità alla natura associativa dell’impresa, le forme di partecipazione e di apporto solidaristico da parte degli stessi soci lavoratori in caso di crisi aziendale con effetti sui minimali contributivi; apporti che, per i fini sociali a cui ottemperano (la tutela della occupazione e delle stesse finanze pubbliche), trovano ampia copertura sul piano costituzionale nel disposto dell’art. 45 Cost., secondo cui la legge “promuove e favorisce” l’incremento della cooperazione “con i mezzi più idonei”(oltre che negli artt. 3, 4 e 35 della stessa Cost.).

Né si può dimenticare, parlando della disciplina previdenziale dettata dalla legge 142/2001, che, secondo l’art. 4, 2 comma, non sono assoggettabili a contribuzione previdenziale i ristori: nelle tre forme previste dall’art. 3 comma 2, lett. b) delle integrazioni retributive, dell’aumento gratuito del capitale sociale, della distribuzione gratuita di azioni di partecipazione cooperativa, deliberati dall’assemblea in sede di approvazione del bilancio di esercizio, in misura non superiore al 30% dei trattamenti retributivi complessivi.

Tale disciplina, indubbiamente particolare, risulta peraltro conforme alle indicazioni provenienti dall’ordinamento europeo, per come si evince dalla sentenza della CGUE 8 settembre 2001 (Paint Graphos – Adige Carni – Franchetto) la quale legittima la concessione di agevolazioni (fiscali, ma anche contributive) sul piano della disciplina della concorrenza agli organismi come le cooperative che mirano a realizzare “il principio della preminenza della persona” in presenza dei requisiti elencati ai punti 55-62 (norme specifiche di accesso, recesso ed esclusione che abbiano riguardo alle persone dei soci; controllo societario su base personale e non di capitale secondo il principio “una persona un voto”; mantenimento di riserve ed utili in comune tra i soci; reciproco vantaggio dei soli soci e non di meri investitori esterni; destinazione ha finalità cooperative dei residui in caso di cessazione dell’ente).

6.- L’interpretazione della disciplina previdenziale qui accolta non potrebbe essere certamente inficiata sulla base del richiamo del c.d. “principio di autonomia del rapporto previdenziale dal rapporto di lavoro” e dalla obbligazione retributiva (richiamato invece nella citata sentenza della Cassazione n. 15172/2019); dal momento che, come già detto, nella fattispecie in esame non si tratta di riconoscere effetti sul piano della contribuzione ad un atto di autonomia privata (transazione, rinuncia, contratto di lavoro), ma di ricostruire i contenuti dello stesso rapporto contributivo riferito al socio lavoratore sulla scorta della corretta interpretazione della disciplina di risulta dettata dalla stessa legge 142.

Giova ribadire che, secondo quanto già osservato, è la legge e non la mera ed autonoma volontà delle parti private, a determinare la base imponibile di cui si discute, la quale in ogni caso, pur nell’eccezionalità della previsione dell’articolo 6 comma 1 lettera e) della legge 142, non può mai

essere inferiore al cosiddetto minimo dei minimi e quindi a parametri inderogabili fissati dal medesimo legislatore.

Sarebbe perciò una manifesta incoerenza per l'ordinamento se si affermasse, da una parte, che il regolamento deputato a stabilire l'organizzazione ex art.1 della legge 142, debba inderogabilmente (e non solo possa) contenere, ex art. 6, l'attribuzione della facoltà di ridurre i trattamenti retributivi; e si richiamasse, dall'altra parte, detta norma nelle disposizioni di carattere previdenziale (come limiti alla contribuzione) ex art. 4; ma si finisse, poi al tempo stesso, nel negare le conseguenze che si producono, per effetto di questo chiaro combinato, sullo stesso terreno previdenziale, limitandosi a richiamare il principio generale dell'autonomia del rapporto contributivo dal rapporto di lavoro (che invece nella fattispecie in questione non rileva punto).

7.- Infine deve rilevarsi che, dato il carattere speciale della medesima disciplina in oggetto, essa, secondo i canoni generali di cui agli artt. 14 e 15 disp. prel. c.c., non pone alcun problema di carattere sistematico nel rapporto con la disciplina generale dettata dalla coeva legge n.142/2001 e neppure con quella successiva dettata (sulla scorta della delega di cui all'art. 4 della stessa l. n. 142/2001) dall'art. 3, co. 4. d.lgs. n. 423/2001, con decorrenza dall' 1 gennaio 2007.

Va anche avvertito che tale ultima disciplina si riferisce soltanto alle cooperative individuate dall'art. 1 del decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1970, n. 602, e successive modificazioni, (facchini, tassisti, servizi analoghi di trasporto di persone e cose, altre speciali attività) che erogavano prima i contributi su un imponibile convenzionale determinato da decreti ministeriali. Soltanto in tale ambito particolare (v. art.1 d.lgs. n. 423/2001) vale dunque il principio generale di equiparazione della contribuzione previdenziale ed assistenziale dei soci lavoratori di cooperativa a quella dei lavoratori dipendenti, affermato dal d.lgs. 423/2001, successivamente alla legge 142/2001, con decorrenza dall'1.1.2007.

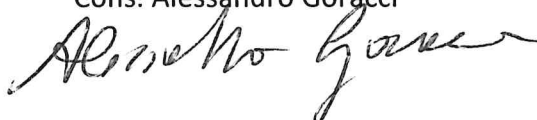
Laddove invece per le rimanenti cooperative di produzione e lavoro, la disciplina generale della materia previdenziale dei soci lavoratori è quella che discende dalle regole già richiamate contenute tutte direttamente nella stessa legge n. 142/2001 (pubblicata il 23 aprile 2001) la quale è fondata invece, come già visto, sul principio di distinzione (che commisura cioè la disciplina previdenziale alla diversa tipologia dei rapporti di lavoro) posto che, come affermato dall'art.1, 3 cit., dall'instaurazione dei diversi rapporti di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale.

8.- In ogni caso, deve perciò ritenersi in conclusione, che se, in via ordinaria, il minimale contributivo dei soci con rapporto di lavoro subordinato sarà regolato in generale con riferimento alla retribuzione stabilita dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi, come per qualsiasi altro lavoratore subordinato; nell'ipotesi speciale, prevista in via di eccezione, proprio dal comma 2) dell'art. 6, allorchè si verificano le condizioni di cui alle lettere d), e) ed f), previste dalla norma al comma 1, per il periodo di durata del piano di crisi, opera invece il minimale legale in forza della ricostruzione sistematica di cui sopra (rinvio, a fini previdenziali, dell'art. 4 all'art. 6 ed applicazione del principio del minimale legale in virtù dei commi 1 e 2 dell'art. della l. 389/1989).

9.- Per tutti gli esposti motivi deve dunque ritenersi che, allorché si versi nell'ipotesi della crisi aziendale con riduzione dei trattamenti retributivi (nei limiti quantitativi dettati dalla norma), deliberata a norma dell'art. 6, occorre riconoscere l'applicazione del minimale contributivo legale in virtù dei commi 1 e 2 dell'art. 1 della l. 389/1989.

IL CAPO DELL'UFFICIO LEGISLATIVO

Cons. Alessandro Goracci

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alessandro Goracci', written in a cursive style.