

# Il socio lavoratore nella cooperativa: la disciplina giuslavoristica

di [Commercialista Telematico](#)

Publicato il 31 Dicembre 2014

La disciplina giuslavoristica che si applica ai soci lavoratori all'interno delle società cooperative: analizziamo i particolari istituti giuridici che si applicano a tale categoria di lavoratori. A cura di Patrizia Macrì.

## Il socio lavoratore nella cooperativa - PREMESSA

Nel 2001, con l'approvazione della Legge 142 recante la "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore" è stato raggiunto un importantissimo traguardo per il diritto del lavoro italiano.

La nuova legge, attesa per anni, risulta di enorme importanza già solo per il fatto di aver introdotto una disciplina unitaria e chiara in un settore in cui tanto la dottrina quanto la giurisprudenza avevano fatto registrare posizioni contrastanti sia dal punto di vista

della configurazione e natura del rapporto dei soci lavoratori con la cooperativa, sia per ciò che concerne l'applicabilità di determinati istituti ai soci lavoratori.

Ma la legge 142/2001 trova la sua importanza, se non addirittura la sua unicità, nella tecnica di intervento legislativo adottata: nell'elaborazione di questa legge, infatti, è stata prestata una forte attenzione alle reali esigenze di tutela del lavoratore rispetto alla configurazione della tipologia contrattuale del rapporto dei soci lavoratori con le cooperative che, come vedremo, viene lasciato piuttosto libero.



Per la prima volta vengono offerte soluzioni metodologiche innovative che pur riaffermando la validità dei trattamenti minimi inderogabili per legge e i diritti fondamentali del lavoratore, lasciano un ampio margine alla libera ed effettiva contrattazione tra le parti individuali e collettive.

Per questo motivo la legge 142/2001 fu da più parti definita “legge modello” perché si auspicava che avrebbe potuto portare ad una maggiore flessibilità del mercato del lavoro e, di conseguenza, ad una modernizzazione del diritto del lavoro italiano.

## **La figura del socio lavoratore e il campo di applicazione della legge 142/2011**

La nuova Legge, come detto, ha come scopo primario quello di uniformare le varie disposizioni e interpretazioni che si sono susseguite nel corso degli anni nell’ambito del settore cooperativistico.

E questo suo intento si lascia presagire già dal 1° comma dell’art. 1 che disciplina il campo di applicazione della Legge in parola. Viene, infatti, stabilito che le sue disposizioni si applicano alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto le prestazioni di attività lavorative da parte del socio, sulla base di previsioni di regolamento che definiscono l’organizzazione del lavoro dei soci.

Data questa introduzione, e come la stessa dottrina ha poi avuto modo di sottolineare, il legislatore non limita l’applicabilità della legge 142/2001 alle sole cooperative di produzione e lavoro, ma vuole comprendere tutte le cooperative in cui l’attività mutualistica è perseguita tramite prestazioni di lavoro.

Lo scopo mutualistico è l’elemento che identifica una società cooperativa come tale. L’art. 2512 del codice civile stabilisce che sono cooperative a mutualità prevalente, in ragione del tipo di scambio mutualistico, quelle che:

- Svolgono la loro attività prevalentemente in favore dei soci, consumatori o utenti di beni e servizi;
- Si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, delle prestazioni lavorative dei soci;
- Si avvalgono prevalentemente, nello svolgimento della loro attività, degli apporti di beni o servizi da parte dei soci.

Di interesse ancora maggiore è la definizione chiara della figura del socio lavoratore: la legge di riforma, infatti, dispone che ad esso fanno capo due diversi e distinti rapporti giuridici, ossia il rapporto associativo e il rapporto di lavoro.

Il rapporto associativo viene definito nel comma 2 dell'art. 1 della Legge 142/2001 che stabilisce che i soci lavoratori di cooperativa:

1. concorrono alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
2. partecipano alla elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, nonché alla realizzazione dei processi produttivi dell'azienda;
3. contribuiscono alla formazione del capitale sociale e partecipano al rischio d'impresa, ai risultati economici ed alle decisioni sulla loro destinazione;
4. mettono a disposizione le proprie capacità professionali anche in relazione al tipo e allo stato dell'attività svolta, nonché alla quantità delle prestazioni di lavoro disponibili per la cooperativa stessa.

Il comma 3 dell'art. 1 della legge 142/2001 si occupa invece del rapporto di lavoro che sorge tra socio lavoratore e cooperativa stabilendo che l'attività lavorativa può essere prestata in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

La legge in commento risulta pertanto essere fortemente innovativa in quanto vi si può leggere una sostanziale e significativa apertura verso ogni tipologia di lavoro per il socio di cooperativa, senza che venga imposto dal legislatore alle parti un solo modello possibile (ad esempio il contratto di lavoro subordinato).

Possiamo dunque affermare che, almeno per quanto riguarda il lavoro prestato in favore della cooperativa, il legislatore ha riconosciuto che una stessa attività lavorativa possa essere resa a diverso titolo (subordinato, autonomo, parasubordinato) in base a quanto espressamente stabilito dalle parti.

In altre parole, in un'ottica di flessibilità e modernizzazione del mercato del lavoro, è stata riconosciuta, almeno nell'ambito cooperativistico, la possibilità alle parti di determinare in concreto quali siano le modalità di svolgimento e le caratteristiche della prestazione lavorativa e di scegliere coerentemente la tipologia di contratto di lavoro più adatta a tali fini e alle reciproche esigenze.

### **La disciplina applicabile al rapporto di lavoro**

Il rapporto associativo del socio lavoratore è quello che nasce primariamente tra socio e cooperativa. Solo successivamente e in maniera parallela può nascere il rapporto di lavoro.

Dal momento che, come abbiamo avuto modo di vedere, la scelta dell'assetto negoziale del rapporto di lavoro è lasciata alla libera determinazione delle parti, a seconda della scelta operata, derivano effetti giuridici differenti e diversità nella disciplina applicabile. In via generale la Legge stabilisce che dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro, qualsiasi sia la forma prescelta, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Pertanto, la scelta della tipologia del rapporto lavorativo ha come conseguenza differenze di regolamentazione sia per quanto riguarda le tutele applicabili, sia sotto il profilo fiscale e previdenziale.

Inoltre, dall'esame della legge, si evince che la disciplina applicabile non è solo quella espressamente prevista dalla legge in commento, ma anche, purché compatibile con la posizione del socio lavoratore di cooperativa, quella risultante da altre leggi o da qualsiasi altra fonte.

Il tenore della norma lascia intendere, pertanto, che oltre a quanto stabilito nella legge 142/2001, la figura del socio lavoratore e la disciplina del suo duplice rapporto associativo e di lavoro possano essere inquadrate, qualora siano compatibili con la figura del socio lavoratore, anche da altre leggi esterne quali gli usi o la contrattazione collettiva. Infine, la nuova legge, ha assolto l'obbligo di regolamentare in maniera chiara ed esaustiva la disciplina delle possibili tipologie di rapporto di lavoro del socio di cooperativa relativamente:

1. ai diritti individuali e collettivi (art. 2),

2. ai trattamenti economici (art. 3),
3. al trattamento previdenziale (art. 4),
4. al riconoscimento di un privilegio generale sui beni mobili della cooperativa e al diritto processuale (art. 5),
5. a profili di intervento tramite il regolamento interno della cooperativa (art. 6).

#### **I diritti individuali e collettivi del socio di cooperativa**

L'art. 2 della Legge in commento ribadisce l'obbligo del rispetto dei principi fondamentali in materia di libertà sindacale e tutela della salute nei confronti dei soci lavoratori di cooperative a prescindere dalla tipologia di rapporto lavorativo adottata.

Il legislatore, con l'introduzione di tale articolo, ha voluto, in altre parole, sottolineare nuovamente e con forza il diritto alla tutela del lavoratore pur lasciando libere le parti di stabilire la tipologia contrattuale da adottare secondo le proprie esigenze. Le norme a cui vuol fare riferimento il legislatore riguardano:

- la libertà di opinione;
- il divieto di indagini sulle opinioni;
- il diritto di associazione e di attività sindacale;
- il divieto di atti discriminatori

tutte tutele contenute e disciplinate dallo Statuto dei lavoratori. Inoltre sono applicabili al socio lavoratore di cooperativa le norme in materia di igiene e sicurezza del lavoro seppure in quanto compatibili con le modalità della prestazione lavorativa prescelte.

Queste le norme applicabili a tutte le tipologie di soci lavoratori in via generale.

Ovviamente per i lavoratori per i quali venga instaurato un normale rapporto di lavoro subordinato resta valida l'applicazione di tutte le disposizioni in materia di sicurezza e igiene del lavoro e tutte quelle contenute nello statuto dei lavoratori.

Una discussione a parte merita però l'applicabilità dell'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori che in ambito cooperativistico assume un aspetto alquanto peculiare.

Ferme restando le modifiche apportate negli ultimi anni proprio all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, che hanno ridotto in sostanza i casi in cui sia possibile ricorrere alla tutela reale in caso di licenziamento invalido prevista originariamente dalla legge 300/70, la legge 142/2001 stabilisce che l'applicabilità dell'art. 18 al socio di cooperativa venga meno nel caso in cui il licenziamento avvenga in conseguenza alla perdita di qualifica di socio. In altre parole, nel caso in cui la cessazione del rapporto di lavoro avvenga come conseguenza alla cessazione del rapporto associativo del socio stesso, l'art. 18 NON può essere applicato.

Secondo tale lettura pertanto, nei confronti del socio di cooperativa, l'art.18 dello Statuto dei Lavoratori può essere applicato solamente quanto cessa il rapporto di lavoro ma il rapporto associativo persiste o ancora qualora il rapporto associativo venga a cessare a causa della cessazione del rapporto lavorativo. Infine, per quanto concerne l'esercizio dei diritti sindacali, la legge in commento prevede che in relazione alle peculiarità del sistema cooperativo, forme specifiche di esercizio dei diritti sindacali possono essere individuate in sede di accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali dei lavoratori, comparativamente più rappresentative. La contrattazione che può disciplinare questi diritti, quindi, è solo quella a livello nazionale del settore cooperativo, stipulata dalle associazioni che soddisfino il comune requisito di rappresentatività, nell'ordinamento attuale individuato nell'essere comparativamente più rappresentative. Tale soluzione risulta però essere poco comprensibile e sostenibile in quanto priverebbe ingiustamente il secondo livello di contrattazione a livello aziendale o territoriale di uno spazio di intervento.

#### **Trattamento economico del socio lavoratore**

La legge 142/2001 si occupa anche del trattamento economico del socio lavoratore indicando come tale i trattamenti minimi garantiti dalla legge con riferimento al trattamento complessivo. Il legislatore con questa formulazione ha voluto riferirsi non solo ai minimi tabellari o simili, ma anche a tutti gli elementi che concorrono a determinare il compenso di fatto percepito (mensilità aggiuntive, straordinari ecc.).

Nello specifico la norma prevede che al socio lavoratore deve essere corrisposto un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore, per i soci lavoratori subordinati, ai minimi previsti per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine. Per quanto concerne invece gli altri rapporti di lavoro occorrerà fare riferimento ai contratti o accordi collettivi specifici oppure, in mancanza di questi, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Pertanto, nel caso in cui la contrattazione collettiva non contempli anche il trattamento economico per le altre forme giuridiche di rapporti di lavoro, sarà necessario rifarsi alle tariffe di mercato che certamente possono fornire un parametro più adeguato in riferimento a prestazioni autonome o parasubordinate.

In definitiva possiamo dunque affermare che, poiché alle cooperative non è permesso richiamare minimi retributivi inferiori a quelli definiti dalla contrattazione collettiva, o per i lavoratori autonomi o parasubordinati, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe, ai soci lavoratori viene garantito un rigoroso sistema di tutela anche se alle parti viene lasciata ampia libertà nella scelta del negozio giuridico da instaurare.

Infine la Legge in parola ha anche previsto la possibilità di assegnare, in via facoltativa, trattamenti economici ulteriori.

Tali ulteriori trattamenti economici devono però essere deliberati dall'assemblea dei soci della cooperativa e possono essere erogati a diverso titolo quali ad esempio:

1. maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite negli accordi nazionali del settore cooperativo stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative;
2. in sede di approvazione del bilancio di esercizio, come ristoro. In quest'ultimo caso, i trattamenti integrativi non possono eccedere la misura del 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi (incluso quelli minimi e quelli a titolo di maggiorazione retributiva appena menzionati), e possono avvenire in uno dei tre modi seguenti:

1) integrazioni delle retribuzioni,

2) aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato (in deroga ai limiti stabiliti dall'art. 24, decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n. 1577, ratificato, con modificazioni, dalla legge 2 aprile 1951, n. 302),

3) oppure distribuzione gratuita dei titoli di cui all'art. 5, legge 31 gennaio 1992, n. 59.

### **La disciplina previdenziale del socio lavoratore**

Il trattamento previdenziale e assicurativo applicabile ai soci lavoratori è quello previsto dal regolamento interno delle società cooperative o in mancanza di esso dalla contrattazione collettiva di settore.

Tuttavia, la legge Finanziaria 2007 ha apportato profonde modificazione al sistema contributivo dei soci delle cooperative.

Infatti fu previsto il graduale aumento nel corso del triennio 2007-2009 della retribuzione giornaliera imponibile ai fini contributivi per i lavoratori soci di cooperative al fine di pervenire all'equiparazione della contribuzione previdenziale e assistenziale a quella dei dipendenti da impresa. Tale modifica ha interessato i lavoratori soci delle seguenti tipologie di cooperative:

- lavoratori soci delle cooperative sociali;
- lavoratori soci delle cooperative operanti nell'area dei servizi socio—assistenziali, sanitari e socio-educativi;
- lavoratori soci di altre cooperative operanti in settori ed ambiti territoriali per le quali siano stati adottati i decreti ministeriali ai fini del versamento dei contributi di previdenza e assistenza sociale (art. 35 del T.U.A.F.)

N.B. L'applicazione della nuova disciplina riguarda tutte le forme assicurative e previdenziali a cui sono già assoggettati i soci delle suddette cooperative.

Pertanto, la retribuzione da assumere ai fini contributivi, deve essere determinata, come per la generalità dei lavoratori subordinati, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione minima imponibile (minimo contrattuale) e di minimale di retribuzione giornaliera stabilito dalla legge.

Annualmente l'inps e l'inail comunicano i nuovi limiti e l'aggiornamento degli altri valori per il calcolo di tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale.

In ordine all'individuazione degli elementi retributivi che incidono nella determinazione della retribuzione imponibile la circolare Inps n. 20 del 06 febbraio 2014 precisa che, oltre a quelli costituiti da paga base, indennità di contingenza e elemento distinto della retribuzione (Edr), devono essere considerati tutti gli elementi retributivi previsti dalla contrattazione collettiva e individuale dovendosi ormai intendere superato il sistema di calcolo convenzionale previsto dall'art. 1, comma 787, della L. n. 296/2006.

A decorrere dal 1° gennaio 2010, con la completa equiparazione delle modalità di determinazione dell'imponibile contributivo dei predetti lavoratori a quelli di impresa, è cessata l'operatività del criterio convenzionale di determinazione dei periodi di occupazione.

Conseguentemente, come per la generalità dei lavoratori anche per i lavoratori soci delle cooperative in esame, la retribuzione imponibile ai fini contributivi deve essere rapportata al numero di giornate di effettiva occupazione.

### **Le controversie tra socio lavoratore e cooperative**

La legge di riforma si è anche occupata di stabilire la competenza funzionale del giudice in caso di controversie sorte tra il socio lavoratore e la cooperativa.

Sempre partendo dalla considerazione che il rapporto che si instaura tra socio lavoratore e cooperativa è un duplice rapporto, anche la disciplina delle controversie viene scissa in due: restano di competenza del giudice civile ordinario le controversie inerenti al rapporto associativo, mentre sono assegnate al giudice del lavoro (con applicazione del procedimento di cui agli artt. 409 e seguenti c.p.c. e delle procedure di conciliazione e arbitrato irrituale previste dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n. 387) le controversie relative al rapporto di lavoro, in qualsiasi forma svolto, sottolineando con questo ancora una volta, la scelta del legislatore verso una logica di modulazione delle tutele a prescindere dall'effettiva qualificazione del rapporto di lavoro.

### **Il regolamento interno**

Con la legge di riforma dell'ambito cooperativistico viene introdotto il regolamento interno che le cooperative devono adottare e depositare entro 30 giorni dall'approvazione dell'assemblea dei soci

presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio. Il regolamento ha ad oggetto la tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. La precisazione che la tipologia del rapporto deve essere prevista in forma alternativa porta a ritenere che, in relazione ad ogni tipo di attività lavorativa, il regolamento debba prevedere un'apposita disciplina di qualsiasi altra forma. Contenuti essenziali del regolamento sono:

- per i soli soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, il richiamo ai contratti collettivi applicabili;
- per i soli rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, il richiamo espresso alle normative di legge vigenti;
- per tutte le tipologie di lavoro, 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; determinazione per esempio delle mansioni (e per i lavoratori subordinati presumibilmente) dell'orario di lavoro;
- 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 dovendo essere altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi a titolo di ristoro; il divieto di distribuzione di eventuali utili per l'intera durata del piano; la facoltà di deliberare forme di apporto, anche economico, alla soluzione della crisi da parte dei soci lavoratori, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie;
- al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare un piano d'avviamento, alle condizioni e secondo le modalità stabilite nei contratti collettivi nazionali per le cooperative stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

N.B. Il caso di crisi aziendale in cui occorre redigere un piano aziendale che tuteli il più possibile i posti di lavoro è l'unico caso in cui il regolamento possa contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto ai trattamenti retributivi ed alle condizioni di lavoro previsti dai contratti collettivi nazionali del settore o della categoria affine, pena la nullità della clausola. Per il resto, nessun peggioramento rispetto ai suddetti limiti può essere introdotto dalla libera contrattazione tra le parti.

### **Procedimento di assunzione**

Come per la generalità dei lavoratori, ai sensi del decreto legislativo n. 297/2002, l'assunzione di un socio-lavoratore deve essere comunicata al centro per l'impiego entro le 24 ore precedenti alla stessa. Lo stesso deve essere inserito nel libro paga e matricola e deve essere aperta la posizione presso l'INPS e l'INAIL.

### **Trattamenti in deroga causa crisi aziendale**

In seguito a quanto previsto all'art. 19 del DL 185/2008 e successive modifiche e integrazioni e in particolare, all'art. 7ter della L. 33/2009, è stata prevista una estensione del ricorso ai trattamenti di integrazione salariale in deroga per far fronte alla crescente crisi produttiva e occupazionale che sta interessando tutto il territorio nazionale. Tali trattamenti possono essere concessi anche ai soci-lavoratori di cooperativa, compresi quelli in regime ex D.P.R. 602/72.

### **[Leggi l'aggiornamento: Il socio lavoratore di cooperativa tra rapporto associativo e rapporto di lavoro](#)**

Patrizia Macrì

31 Dicembre 2014