

Trattamento dei soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato

04/12/2024

Relatore: Gian Luca Budroni

Definizione socio lavoratore

Il socio lavoratore è il soggetto che, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, stabilisce con la società un ulteriore rapporto di lavoro in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali.

(art. 1, comma 3. L. 142/2001).

Instaurazione rapporti giuridici

Tra il socio lavoratore e la cooperativa si instaurano due rapporti giuridici:

- Il rapporto associativo
- Il rapporto di lavoro

Il socio, da un lato (rapporto associativo), è indirizzato verso l'obiettivo di creare un'impresa che procuri lavoro e assicuri la ripartizione del guadagno, dall'altro (rapporto di lavoro) è lui stesso parte del meccanismo attraverso il quale tale scopo viene perseguito mediante la sua prestazione lavorativa. Questo scambio ulteriore permette la realizzazione della mutualità tipica della cooperativa.

Rapporto associativo

Il socio lavoratore:

- Concorre alla gestione dell'impresa partecipando alla formazione degli organi sociali e alla definizione della struttura di direzione e conduzione dell'impresa;
- Partecipa all'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 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;

Rapporto di lavoro

L'instaurazione del rapporto di lavoro del socio di cooperativa si può verificare:

- a. contestualmente all'adesione alla cooperativa;
- b. successivamente all'adesione alla cooperativa

La cooperativa può instaurare con il socio un rapporto di lavoro:

- subordinato;
- parasubordinato;
- autonomo;

Dall'instaurazione dei rapporti di lavoro in qualsiasi forma, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale nonché tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla legge, se e in quanto compatibili con lo stato di socio lavoratore.

Regolamento Interno Art. 6 L. 142/2001

Il Regolamento Interno è un atto che le cooperative obbligatoriamente devono votare, in assemblea, per definire le tipologie dei rapporti lavoro che si intendono attuare in forma alternativa, con i soci lavoratori e le modalità di svolgimento.

Il Regolamento deve essere depositato entro 30 giorni dall'approvazione presso ITL competente per territorio e deve contenere:

- richiamo al/ai contratto/i collettivi applicato/i;
- modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dei soci;
- il richiamo espresso alle normative di legge;
- l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale e un piano d'avviamento.

Gestione rapporto di lavoro

A seconda della tipologia contrattuale cui si è fatto ricorso, la cooperativa può essere tenuta a comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro al Centro per l'Impiego.

Socio lavoratore	Obbligo di comunicazione	Termine
Subordinato	Si, telematica al Centro per l'Impiego	Entro il giorno antecedente
Collaboratore coordinato continuativo	Si, telematica al Centro per l'Impiego	Entro il giorno antecedente
Artigiano	No	-
Commerciante	No	-
Professionisti	No	-

Rapporto lavoro subordinato

Il socio lavoratore subordinato è soggetto a:

- Iscrizione Libro Unico del Lavoro;
- Regime contributivo lavoratori dipendenti;
- Obblighi in materia di collocamento obbligatorio;
- Destinatario di agevolazioni contributive
- Redditi di lavoro dipendente
 - a favore Ris 212/2002 AGE,
 - Parasubordinato Art. 50 c.1. Lett a) DPR 917/86

Gestione rapporto di lavoro

In linea generale, con il socio lavoratore possono essere stipulati contratti:

- A tempo indeterminato o a tempo determinato;
- A tempo pieno o parziale
- Apprendistato
- Agevolati (ad es. under 30, under 35, disoccupati lungo corso, etc)

Gestione rapporto di lavoro

Al contratto di lavoro si applicano le stesse regole stabilite dal Codice Civile sui i contratti in generale nonché le disposizioni contenute nel regolamento interno.

All'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, la cooperativa deve informare il socio lavoratore in merito al contenuto del contratto individuale e, se ciò non è avvenuto all'atto dell'associazione, deve consegnare allo stesso copia del regolamento interno e dello statuto.

Inoltre le società cooperative sono obbligate a iscrivere nel Libro Unico del Lavoro i soci che instaurano uno specifico rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata continuativa.

Gestione rapporto di lavoro – trattamento economico

Per quanto riguarda il trattamento economico del socio lavoratore, le società cooperative sono tenute a corrispondere (art. 3, L. n. 142/2001):

a) al **socio lavoratore subordinato** un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato (richiamando così il principio costituzionale dell'art. 36) e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine.

Al socio lavoratore subordinato sarà garantita non solo la retribuzione corrispondente al suo livello di inquadramento (comprensiva di contingenza ed EDR) ma anche le altre voci retributive fisse previste dal CCNL così come le eventuali mensilità aggiuntive e gli scatti di anzianità (ML circ. n. 10/2004);

Gestione rapporto di lavoro – trattamento economico

b) al **socio lavoratore autonomo**, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, verrà garantita un trattamento economico complessivo non inferiore ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo.

Oltre a quanto previsto dal CCNL, per i soci lavoratori subordinati, possono essere deliberati dall'assemblea trattamenti economici ulteriori, in particolare possono essere erogati:

- a. a titolo di maggiorazione retributiva;
- b. in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristorno.

Gestione rapporto di lavoro – trattamento economico

In all'art. 6, comma 1, lett. e) e f), legge n. 142/2001, i soci lavoratori di cooperativa possono deliberare in assemblea una riduzione delle proprie spettanze retributive allo scopo di risolvere stati di crisi temporanei riguardanti la cooperativa medesima, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie.

L'assemblea dei soci, su proposta dell'Organo amministrativo, delibererà la quantità delle decurtazioni retributive, che potranno riguardare ogni forma di retribuzione sia diretta che indiretta, ritenute necessarie alla risoluzione dello stato di crisi.

Il Ministero del lavoro con l'interpello n. 7/2009 e la Suprema Corte, pronunciandosi sul punto, ha affermato la legittimità dell'incidenza "in peius" sul trattamento economico minimo di cui all'art. 3, c. 1, a patto che la deliberazione del "piano di crisi aziendale" contenga elementi adeguati e sufficienti tali da esplicitare l'effettività dello stato di crisi aziendale che richiede gli interventi straordinari consentiti dalla legge, la temporaneità dello stato di crisi e dei relativi interventi, uno stretto nesso di causalità tra lo stato di crisi aziendale e l'applicabilità ai soci lavoratori degli interventi in esame

Gestione rapporto di lavoro – previdenza

La cooperativa è tenuta al versamento dei contributi previdenziali secondo le regole previste dallo specifico contratto e in base al settore economico e merceologico di appartenenza (art. 4, L. n. 142/2001).

I soci lavoratori subordinati, con le particolarità previste per le diverse tipologie di cooperative, sono iscritti all'INPS e assicurati presso l'INAIL.

I trattamenti economici dei soci lavoratori con i quali si è instaurato un rapporto di tipo subordinato sono considerati, agli effetti previdenziali, reddito da lavoro dipendente (art. 4, c. 2, L. n. 142/2001).

Non sono, invece, da considerarsi reddito ai fini previdenziali e quindi non vanno a comporre la base imponibile i ristorni, che restano esenti da un punto di vista previdenziale, pur dovendo essere assoggettati a prelievo fiscale.

Per quanto riguarda la tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro non sono previste limitazioni o esclusioni, e la normativa vigente si applica in toto anche ai soci lavoratori (art. 2, L. n. 142/2001).

Gestione rapporto di lavoro – ristorno

Il “**ristorno**” rappresenta l’istituto cardine per la remunerazione della mutualità, in quanto incremento della retribuzione contrattuale corrente, erogato in ragione delle performance economiche della società cooperativa.

Di norma, non potendo conoscere a priori i risultati dell’esercizio, la cooperativa corrisponde ai propri soci lavoratori retribuzioni di ammontare pari a quelle correnti di mercato per la generalità dei lavoratori. Successivamente, in relazione all’andamento dei costi e dei ricavi, riconosce ai soci le differenze fra le retribuzioni corrisposte e i proventi netti dati dall’avanzo di gestione. In altri termini, l’avanzo di gestione o, come normalmente accade, una parte di esso, viene ripartito fra i soci ad incremento della retribuzione corrisposta durante l’anno.

Gestione rapporto di lavoro – ristorno

Nello Statuto devono essere obbligatoriamente indicate i criteri per la ripartizione dei ristorni. (art. 2521, c.c. comma 3, n.8).

L'istituto del ristorno trova applicazione esclusivamente nei confronti dei soci della cooperativa.

I ristorni debbono essere attribuiti in ragione della quantità e qualità degli scambi mutualistici intercorsi fra socio e cooperativa. (art. 2545-sexies, c.c. comma 1).

L'Organo societario al quale è affidata la prerogativa in ordine alla distribuzione dei ristorni è l'Assemblea dei soci che, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in fase di approvazione del bilancio dovrà determinarne l'ammontare e deliberare la relativa distribuzione a ciascun socio, sulla base dei criteri indicati nello Statuto e nel Regolamento delle prestazioni lavorative dei soci lavoratori di cui alla legge n. 142/2001, criteri, questi, che dovranno comunque attenersi ai principi sopra ricordati in termini di quantità e qualità.

Gestione rapporto di lavoro – ristorno

Come indicato all'art. 2545- sexies , c. 3, c.c. l'assemblea dei soci può decidere di attribuire i ristorni mediante una delle seguenti modalità:

- corresponsione di un importo in denaro;
- aumento proporzionale delle rispettive quote sociali;
- emissione di nuove azioni, anche in deroga ai limiti al possesso di azioni stabilito dall'art. 2525 c.c.;
- emissione di strumenti finanziari, in particolare, i ristorni possono essere anche attribuiti sotto forma di azioni di sovvenzione (art. 4, legge n. 52/1992) o di azioni di partecipazione cooperativa (art. 5, legge n. 59/1992).

Gestione rapporto di lavoro – ristorno

La soglia massima dei ristorni erogabili è stabilita nella misura del 30% dei trattamenti retributivi complessivi del socio (art. 3, c. 2, lett. b) legge n. 142/2001) intendendo come tali quelli definiti dallo stesso art. 3, c. 1 e c. 2, lett. a). Il trattamento economico complessivo che deve essere 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.

I ristorni erogati ai soci lavoratori subordinati sono esclusi dalla contribuzione previdenziale ai sensi dell'art. 4, comma 2, Legge 142/2001. L'esenzione non opera sui ristorni erogati ai soci lavoratori parasubordinati.

Sono assimilati ai premi di produttività ed è quindi ammessa l'agevolazione della tassazione ridotta del 5% per il 2024. (Agenzia delle Entrate - Circolare 15/06/2016, n. 28/E)

Gestione rapporto di lavoro – ristorno

Il Principio Contabile OIC 28, applicabile dall'anno 2023, cerca di fare chiarezza introducendo un discrimine basato sulla disamina dello statuto della cooperativa:

- se lo statuto (o il regolamento) non prevedono un obbligo ad erogazione del ristorno ai soci, esso sarà contabilizzato nell'esercizio in cui l'assemblea ne delibera l'attribuzione ai soci, assimilato a una distribuzione di utile;
- se lo statuto (o il regolamento) prevedono un obbligo ad erogare il ristorno ai soci, esso sarà rilevato quale componente di conto economico nell'esercizio in cui è avvenuto lo scambio mutualistico con il socio cooperatore.

Gestione rapporto di lavoro – Statuto dei lavoratori

Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la L. n. 300/1970. (art. 2, L. n. 142/2001) con alcune eccezioni.

Per l'applicazione della procedura disciplinare di cui all'art. 7, L. n. 300/1970 è importante distinguere i due piani sanzionabili:

- la violazione degli obblighi contrattuali che discendono da rapporto di lavoro;
- la violazione degli obblighi mutualistici che discendono dal vincolo associativo.

Nel caso in cui il socio lavoratore, con il medesimo comportamento, dovesse violare gli uni e gli altri, sarà possibile porre in essere due procedure differenti o una unica, a patto che, in questo secondo caso, i requisiti di cui all'art. 7 St. Lav. siano comunque rispettati o ai fini disciplinari non potrà considerarsi valida.

Gestione rapporto di lavoro – Statuto dei lavoratori

Diritto tutelato	Applicabilità al socio lavoratore	Legge n.300/1970
Reintegrazione del posto di lavoro	No	Art. 18
Costituzione delle rappresentanze sindacali	Applicabilità solo se ciò è previsto e determinato da specifici accordi	Art.19
Assemblea		Art. 20
Referendum		Art.21
Garanzia in materia di trasferimento dei dirigenti delle Rappresentanze sindacali		Art.22
Permessi per i dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali		Artt.23 e 24
Raccolta dei contributi sindacali e svolgimento di opera di proselitismo nei luoghi di lavoro		Art.26
Locali a disposizione delle RSA		Art.27

Gestione rapporto di lavoro – soci svantaggiati

Le cooperative sociali presentano uno scopo oggetto molto ampio che le differenzia dalle altre cooperative che è quello di realizzare l'interesse generale della comunità, la promozione umana e l'integrazione dei cittadini attraverso due macrocategorie:

- A) gestione di servizi sociosanitari ed educativi;
- B) svolgimento di attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi – finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate.

Nelle cooperative che hanno quale finalità quella dell'inserimento lavorativo di persone svantaggiate - c.d. di tipo b) in relazione alla lettera dell'art. 1 che le disciplina - possono rivestire la qualifica di soci lavoratori, sia i soci non svantaggiati, sia le stesse persone svantaggiate, compatibilmente con il loro stato soggettivo.

Gestione rapporto di lavoro – soci svantaggiati

I lavoratori svantaggiati sono quelli indicati all'art. 4 della legge 381/1991 appartenenti alle seguenti categorie:

- invalidi fisici, psichici e sensoriali; ex degenti di istituti psichiatrici anche giudiziari; soggetti in trattamento psichiatrico; tossicodipendenti; alcolisti; minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare; persone detenute o internate negli istituti penitenziari; condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21, legge 26 luglio 1975, n. 354 e s. m.i.

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa (Art. 4, c. 2). La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

Estinzione rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con le disposizioni del codice civile art. 2526 e 2527. (art. 5, Lg. 142/2001)

Se si ha recesso o esclusione del socio dalla cooperativa si estingue automaticamente anche il rapporto di lavoro, sia esso di natura subordinata, autonoma o parasubordinata. Per le controversie è titolare il tribunale ordinario.

Se si estingue il rapporto di lavoro con il socio, il vincolo associativo non decade automaticamente. In questo caso, se il rapporto di lavoro ha natura subordinata, per le controversie è titolare il tribunale del lavoro.

Fonti normative principali

- Legge 381/1991;
- Legge 142/2001;
- D.Lgs 112/2017
- D. Lgs 81/2015
- D.P.R. 602/1970;
- D.Lgs 423/2001
- Art. 1 c. 787 Legge 296/2006

GRAZIE PER L'ATTENZIONE