

Lavoro autonomo in cooperativa

Dario Vedani

La forma a progetto della collaborazione coordinata e continuativa è compatibile con la figura di socio lavoratore?

È possibile per un socio eletto alla carica di amministratore instaurare con la cooperativa, contestualmente, un rapporto di collaborazione coordinata non occasionale? Quali sono i requisiti richiesti alle società cooperative per essere qualificate imprese artigiane? E nei confronti dei soci con rapporto di lavoro autonomo quale regime previdenziale è applicabile?

Come ormai noto, il lavoro in cooperativa ha trovato compiuta regolamentazione ad opera della legge n. 142/2001, così come parzialmente riformata dalla legge n. 30/2003. Tale disposizione ha, infatti, delineato i contorni della figura del socio lavoratore disciplinando tipologie e modalità dei rapporti di lavoro instaurabili tra questi e la cooperativa medesima, consentendo, in particolare ai fini che qui ci interessano, lo sviluppo del lavoro autonomo. Prima dell'emanazione dell'anzidetta disposizione, infatti, la fattispecie del lavoro autonomo svolto in cooperativa, pur essendo realizzabile, aveva avuto difficoltà ad affermarsi in ragione principalmente della legislazione previdenziale.

La prestazione lavorativa del socio, come più volte ribadito dalla giurisprudenza, doveva infatti essere configurata quale adempimento di un contratto di società, trovando la sua fonte nell'adesione al vincolo societario. In base a questa ricostruzione, il rapporto di lavoro del socio con la cooperativa, pur in presenza degli indici tipici della subordinazione (orario vincolo, retribuzione fissa, assoggettamento al potere direttivo e disciplinare) non configurava dunque un rapporto di lavoro subordinato, bensì associativo, e analogamente per la fattispecie del lavoro autonomo.

L'obbligo ante legge n. 142/2001

Nonostante ciò il legislatore aveva comunque riconosciuto la tutela previdenziale per i soci lavoratori delle cooperative di lavoro - e il suo conseguente finanziamento attraverso l'assoggettamento a prelievo contributivo delle

retribuzioni corrisposte ai soci stessi - fin dal 1924 con il R.D. n. 1422. L'art. 2, c. 3, di questa disposizione, sanciva che le società cooperative debbono essere considerate datori di lavoro ai fini previdenziali anche nei riguardi dei loro soci che impiegano in lavori da esse assunti. Secondo l'interpretazione prevalente questa disposizione avrebbe introdotto una sorta di *fictio juris*, sancendo l'equiparazione - ai soli fini della tutela previdenziale - fra il socio lavoratore e il lavoratore subordinato a prescindere da ogni valutazione in ordine al tipo e alle modalità della prestazione resa.

Su queste basi l'Inps ha sempre preteso che le cooperative versassero a favore dei propri soci i contributi nella misura prevista per i lavoratori subordinati, indipendentemente dal tipo di rapporto instaurato con il socio lavoratore nel senso dell'autonomia o della subordinazione. L'anzidetta, opinabile, impostazione è stata poi categoricamente smentita, ma solo successivamente all'emanazione della legge n. 142/2001, dalla Suprema Corte a Sezioni Unite n. 13967/2004 che ha sancito il principio di diritto secondo cui (anche prima dell'entrata in vigore della legge n. 142/2001) ciascun socio lavoratore doveva ritenersi destinatario della tutela previdenziale e della contribuzione propria del tipo di lavoro effettivamente prestato.

L'innovazione introdotta dalla legge n. 142/2001

L'ambito di applicazione della legge n. 142/2001, come indicato dalla stessa disposizione, è riferito alle cooperative nelle quali il rapporto mutualistico (vale a dire il rapporto di lavoro attraverso il quale il socio persegue il fine istituzionale della cooperativa) abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorativa da parte del socio. In questa ampia accezione, vengono ricomprese tutte le cooperative che persegono lo scopo - in via esclusiva o anche in concorrenza con altri scopi - di garantire occasioni di lavoro per i propri soci, a prescindere dal tipo di attività svolta. In altre parole rientrano in questa categoria le cooperative: di servizi, dello spettacolo, agricole, sociali, fra professionisti e così via, a condizione che nello scopo

perseguito sia indicato appunto quello di offrire occasioni di lavoro per i propri soci.

All'art. 1 della legge è affermato che il socio lavoratore di cooperativa stabilisce, con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un «ulteriore» rapporto di lavoro con il quale contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali.

Il socio instaura dunque con la cooperativa un rapporto di tipo societario, dal quale gli derivano le relative prerogative (diritto di voto in assemblea, diritto alla nomina dell'organo amministrativo etc.) ed un ulteriore rapporto di lavoro.

Tale ultimo rapporto di lavoro «ulteriore», secondo quanto indicato all'art. 1 della legge in commento, può essere stipulato in forma di lavoro subordinato o autonomo o in qualsiasi altra forma, con la precisazione che la forma può essere anche quella dei «rapporti di collaborazione coordinata non occasionale».

Infine al c. 3, dello stesso art. 1, viene sancito che dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi «e» di lavoro, derivano i relativi effetti di natura previdenziale e fiscale e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalla legge n. 142/2001 e, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte. Viene in questo modo sgombrato il campo da ogni dubbio in ordine alla disciplina applicabile. La disciplina inerente il rapporto di lavoro subordinato troverà integrale applicazione laddove il rapporto con il socio sia inquadrabile nel campo del lavoro subordinato e viceversa per il lavoro autonomo.

Sotto l'aspetto previdenziale, ulteriore rilevanza assume poi l'art. 4 della stessa legge in oggetto, dove al c. 1 viene sancito che ai fini della contribuzione previdenziale e assicurativa si fa riferimento alle normative vigenti previste per le diverse tipologie di rapporti di lavoro adottabili dal regolamento delle società cooperative.

Viene in questo modo superata - ed è da ritenersi implicitamente soppressa - la normativa che, a partire dall'art. 2 del R.D. n. 1422/1924, aveva di fatto creato il regime di «specialità» di cui si è detto sopra.

Dal quadro normativo appena delineato, se ne ricava dunque che nell'ipotesi in cui i rapporti di lavoro saranno di natura subordinata il regime previdenziale derivante sarà quello contemplato per il lavoro subordinato inerente la generalità dei lavoratori - fatta salva ovviamente la disciplina speciale - e viceversa in caso di rapporti di lavoro autonomo. Così, mentre i soci lavoratori con i quali viene instaurato un ulteriore rapporto di lavoro subordinato saranno assoggettati al regime previdenziale contemplato per i lavoratori subordinati dello stesso comparto produt-

tivo (industria, edilizia, spettacolo, agricoltura, ecc.) i soci con rapporto di lavoro autonomo saranno assoggettati al regime previsto dal lavoro autonomo corrispondente. In base all'art. 6 sempre della legge n. 142/2001, le cooperative sono tenute ad approvare un Regolamento che deve definire, tra le altre cose, la tipologia dei rapporti che si intendono attuare con i soci lavoratori.

Il regolamento deve essere approvato dall'assemblea dei soci e depositato, entro 30 giorni dalla sua approvazione, alla Direzione provinciale del lavoro competente per territorio.

La legge n. 47/2004 di conversione del D.L. n. 355/2003, all'art. 23-sexies ha disposto che il mancato rispetto del termine di approvazione e deposito comporta l'applicazione della sanzione di cui all'art. 2545-sexiesdecies, del codice civile, il quale prevede che in caso di irregolare funzionamento delle società cooperative l'autorità governativa possa revocare amministratori e sindaci predisponendo la gestione commissariale.

Sul punto ricordiamo che l'Inps con lettera 23 maggio 2001 aveva sancito che fino all'approvazione del regolamento non sarebbe riconoscibile un inquadramento previdenziale differente da quello relativo al lavoro subordinato; mentre il Ministero del lavoro con circolare n. 10/2004, ha affermato che in mancanza del regolamento, non sarebbe possibile per la cooperativa inquadrare i propri soci con rapporto di lavoro diverso da quello subordinato. Secondo questa, discutibile, interpretazione non sarebbe dunque possibile stipulare con i soci un ulteriore rapporto di lavoro autonomo in assenza di una previsione in tal senso da parte del regolamento.

Si osserva poi che nel regolamento, per esplicita disposizione della norma, devono essere richiamate le norme di legge vigenti per i rapporti diversi da quello di lavoro subordinato.

Ricordiamo infine che il Regolamento può essere «certificato» con le procedure previste dall'art. 83 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003.

Il regolamento serve dunque a determinare il vincolo di condotta per gli organi societari nell'applicabilità del tipo contrattuale, laddove corrisponda alle concrete modalità di svolgimento del rapporto che la cooperativa intende adottare. Ma allo stesso non è conferita alcuna facoltà di disposizione, nel senso che se una prestazione lavorativa, in relazione alle modalità di svolgimento della medesima, risulta qualificabile come subordinata il regolamento non potrà qualificarla come autonoma e viceversa.

In base alla disciplina di legge, e se la cosa risulta correttamente disciplinata dall'anidetto regolamento delle prestazioni lavorative dei soci, il socio della cooperativa può

dunque instaurare un ulteriore rapporto di lavoro autonomo nelle varie forme previste dalla legislazione vigente per questa fattispecie, trovando applicazione la normativa civilistica, previdenziale e fiscale, riferita alla generalità dei lavoratori autonomi per quel singolo rapporto.

Di seguito tracciamo un breve quadro delle principali fattispecie possibili e delle relative problematiche.

Lavoro autonomo e amministratori

Il Ministero del lavoro, con circolare n. 34/2002, trattando alcuni aspetti della fattispecie del lavoro in cooperativa, ha escluso la possibilità che lo stesso socio possa essere contemporaneamente titolare di un rapporto subordinato e uno di collaborazione autonoma, aggiungendo che la cosa peraltro accade di frequente con gli amministratori che sono anche soci lavoratori di cooperative.

Tale ultima affermazione non appare però condivisibile in quanto, in questo caso, non siamo in presenza di un socio che ha in essere con la società un contratto di lavoro subordinato e uno ulteriore di collaborazione coordinata e continuativa.

L'incarico di amministratore è in realtà un incarico elettivo, in quanto l'amministratore medesimo viene eletto dall'assemblea dei soci e dura in carica per un certo numero di esercizi fissati dallo statuto societario.

Non bisogna dunque confondere la fattispecie giuridica con quelli che sono gli effetti tributari. Ai fini fiscali, infatti, i redditi conseguiti dagli amministratori, con la legge n. 342/2000, sono stati equiparati a quelli dei collaboratori coordinati e continuativi, ma questo non significa che il rapporto dell'amministratore con la cooperativa si sia trasformato in rapporto di collaborazione. La norma tributaria - che peraltro distingue tra «uffici di amministratore» e «rapporti di collaborazione» - ha semplicemente mutato la qualificazione del reddito ma non ha mutato la natura del rapporto che continua, pertanto, a svolgersi con le medesime caratteristiche della carica elettiva.

Su queste basi, pertanto, non sembra esserci alcuna preclusione alla possibilità che un socio eletto alla carica di amministratore possa instaurare con la cooperativa, contestualmente, un rapporto di collaborazione coordinata non occasionale (o uno di lavoro subordinato).

Rapporto di collaborazione coordinata e continuativa

Come si è visto sopra, l'art. 1 della legge n. 142/2001 nel prevedere la possibilità per il socio di instaurare con la cooperativa un rapporto di lavoro autonomo ha previsto

che lo stesso possa essere instaurato nella forma della collaborazione coordinata non occasionale.

Quest'ultima dizione: «non occasionale», differisce da quella utilizzata dal legislatore all'art. 409, n. 3, c.p.c - e nello stesso D.Lgs. n. 276/2003 - che come noto parla di collaborazione coordinata e «continuativa».

La differenza terminologica dovrebbe essere riferita proprio alla specialità del rapporto che lega il socio alla cooperativa, rapporto di tipo societario che, in quanto tale, non potrà mai avere natura occasionale bensì necessariamente continuativa, essendo stabilmente volto al perseguitamento dell'oggetto sociale.

In relazione a questa disposizione dovrebbe pertanto escludersi la possibilità del socio lavoratore di instaurare con la cooperativa un rapporto di lavoro autonomo di tipo meramente occasionale, ai sensi dell'art. 2222 c.c.

Da questa ipotesi occorre tenere ben distinta quella delle collaborazioni occasionali nell'accezione fornita dal D.Lgs. n. 276/2003 (prestazioni inferiori ai trenta giorni o con un compenso previsto inferiore a cinquemila euro) che sono comunque prestazioni tecnicamente definibili come continuative e appaiono perfettamente compatibili con la norma, in quanto la cooperativa potrebbe avere delle limitate e temporanee possibilità di distribuzione delle occasioni di lavoro fra i soci, e dunque instaurare con i medesimi rapporti di collaborazione di durata inferiore ai trenta giorni.

Sempre l'art. 1 della legge n. 142/2001, come si è visto sopra, sancisce che dall'instaurazione dei predetti rapporti di lavoro in qualsiasi forma ne derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale, e tutti gli altri effetti giuridici previsti dalle leggi o da qualsiasi altra fonte, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore. Relativamente alla co.co.co. a progetto, appare evidente come molti aspetti della disciplina di questa prestazione configgano con il modello di rapporto ulteriore delineato dalla legge, e in particolare l'aspetto legato al carattere necessariamente a termine della collaborazione la cui durata deve risultare «determinata o determinabile» essendo necessariamente «riconducibile a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso».

Appare evidente l'assoluta incompatibilità tra detta normativa e l'oggetto del rapporto ulteriore che non può essere circoscritto agli anzidetti criteri ma, all'opposto, deve essere collegato allo svolgimento di un'attività «non occasionale», strutturalmente inserita nel ciclo produttivo aziendale e conforme nel suo modo di svolgersi ai modelli organizzativi e ai profili professionali così come definiti nel Regolamento interno.

Si dovrebbe pertanto concludere che la forma a progetto

della collaborazione coordinata e continuativa è incompatibile con la figura di socio lavoratore, risultando viceversa compatibile la figura della co.co.co. di cui all'art. 409, n. 3, c.p.c nella versione originale, che può essere stipulata a tempo indeterminato. Tuttavia, all'art. 61, c. 3 del D.Lgs. n. 276/2003 sono contemplate alcune fattispecie nei confronti delle quali la forma a progetto delle co.co.co. non trova applicazione (pensionati, iscritti agli albi professionali, prestazioni rese alle associazioni sportive dilettantistiche) ma nulla viene detto in ordine alle cooperative.

La mancanza di una norma specifica, lascia dunque aperto il problema della compatibilità che non potrà che essere risolto dalla giurisprudenza, se e laddove sarà chiamata ad occuparsi della questione. Pertanto, ai fini pratici, nella stesura del contratto di collaborazione fra socio e cooperativa, laddove sia possibile indicare il progetto sotteso alla co.co.co. converrà farlo, al fine di non incappare in contestazioni che potrebbero produrre un contenzioso dall'esito incerto.

Associazione in partecipazione

Sempre nell'ambito del lavoro autonomo appare, invece, incompatibile la possibilità di instaurare con i soci un contratto ulteriore di associazione in partecipazione. Come indicato nell'art. 2552 c.c. la gestione dell'affare compete esclusivamente all'associante, e ciò farebbe di fatto venir meno l'elemento fondamentale della partecipazione democratica del socio, che si vedrebbe spogliato delle proprie prerogative, conferitegli non solo dalla legislazione societaria ma anche ed espressamente dalla stessa legge n. 142/2001.

Stessa considerazione per il corrispettivo che viene legato ad una partecipazione agli utili, cosa generalmente vietata dalla legislazione di riferimento, quantomeno per le cooperative che intendono godere dei benefici fiscali. A maggior ragione, infine, per i medesimi motivi l'esclusione dovrebbe operare per l'associazione in partecipazione riferita al singolo affare.

Dunque sembrerebbe di poter tranquillamente affermare l'impossibilità da parte della cooperativa di utilizzare questa fattispecie contrattuale per i soci lavoratori.

Artigiani

La Suprema Corte, a Sezioni Unite, con sentenza n. 401/2000 - e dunque, antecedentemente all'entrata in vigore della stessa legge n. 142/2001 - aveva avuto modo di affermare che le società cooperative, qualora in posses-

so delle caratteristiche richieste dalla legge quadro per l'artigianato n. 443/1985, potessero usufruire della qualifica di impresa artigiana, al fine di ottenere il relativo trattamento previdenziale.

Successivamente, l'art. 13, c. 1 della legge n. 57/2001, andando a modificare l'art. 1 della stessa legge n. 443/1985 ha sancito che è qualificabile quale artigiana l'impresa che, nei limiti dimensionali alla legge stessa, è costituita ed esercitata in forma di società, anche cooperativa, a condizione che la maggioranza dei soci, svolga in prevalenza lavoro personale, anche manuale, nel processo produttivo e che nell'impresa il lavoro abbia funzione preminente sul capitale.

Il regime previdenziale in questione trova dunque applicazione sicuramente nei confronti dei soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato, per i quali il trattamento riservato sarà quello identico ai lavoratori subordinati di impresa artigiana.

Allo stesso modo i soci che, prestando l'attività concordata con l'autonomia che caratterizza la professione, svolgano attività inquadrabile come artigiana (vale a dire che l'attività, anche manuale, sia prevalentemente propria e si svolga nel processo produttivo ferma restando nell'impresa la prevalenza del lavoro sul capitale) avranno diritto ad essere inquadrati nell'apposita gestione dei lavoratori autonomi artigiani (meglio imprenditori, dato che ai fini fiscali il reddito dell'artigiano è qualificato quale reddito di impresa e non di lavoro autonomo).

Agricoltori

Già con il D.Lgs. n. 228/2001, era stata espressamente ammessa la possibilità di costituzione di cooperative agricole con soci in possesso della qualifica di coltivatore diretto e imprenditore agricolo a titolo principale, considerando come tali le stesse cooperative, nell'ipotesi in cui venissero utilizzati prevalentemente prodotti conferiti dai soci e almeno la metà di questi fosse in possesso della stessa qualifica di imprenditore a titolo principale. L'anzidetta disciplina è poi mutata con l'approvazione del D.Lgs. n. 99/2004 che ha definito la figura dell'imprenditore agricolo professionale in sostituzione del precedente imprenditore a titolo principale. In particolare, il c. 5-bis dell'art. 1 della disposizione, così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2005, ha disposto che nei confronti dei soci lavoratori di cooperativa trovi applicazione l'art. 1, c. 3 della legge n. 142/2001. Pertanto, nell'ipotesi di instaurazione di rapporto ulteriore di lavoro autonomo, come sancito anche dall'Inps con circolare n. 48/2006, ne consegue che i soci lavoratori di cooperative devono es-

sere iscritti alla gestione previdenziale relativa al rapporto di lavoro cui in concreto hanno dato vita: «Ago, nel caso di lavoro subordinato; Gestione CD/CM, nel caso di lavoro autonomo; Gestione separata ex art. 2, c. 26 della legge n. 335/1995, nel caso di collaborazione coordinata non occasionale».

Professionisti

Nessun dubbio che anche i lavoratori autonomi che prestino professionalmente attività d'opera intellettuale, siano essi esercenti attività protette e quindi iscritti ai relativi albi o meno, possano instaurare con la cooperativa il relativo rapporto ulteriore di lavoro autonomo, fatta salva ovviamente ogni diversa disposizione eventualmente

contemplata dai singoli ordini professionali di appartenenza.

In queste ipotesi, la materiale gestione comporterà necessariamente una sorta di «doppia» fatturazione in quanto la cooperativa che acquisisce dal mercato la commessa di lavoro, ripartendola successivamente tra i propri soci, emetterà fattura nei confronti del cliente per la prestazione effettuata e, successivamente, il socio per ottenere la liquidazione del compenso relativo all'attività svolta emetterà regolare fattura nei confronti della cooperativa, provvedendo egli stesso al versamento della relativa contribuzione alla cassa gestita dall'ordine di appartenenza, ovvero all'Inps per coloro che esercitano un'attività autonoma per la quale non è stato istituito alcun sistema previdenziale.