



Roma, 28 novembre 2006

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla Legacoop Lazio
Via Edoardo D'Onofrio n. 67
00155 - Roma

Prot. n. 25/I/0006583

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Legacoop Lazio in materia di agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990

La Legacoop Regionale del Lazio ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di:

- applicare le agevolazioni contributive previste dalla L. n. 407/1990, articolo 8, comma 9, anche alle società cooperative di produzione lavoro di cui al D.P.R. n. 602/1970 per quei dipendenti che rivestono lo status di soci lavoratori;
- conoscere, in caso di risposta positiva, l'imponibile su cui calcolare il beneficio contributivo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Nel confermare quanto già illustrato con precedente interpello del 23 gennaio 2006, protocollo n. 25/540 si ritiene opportuno ribadire il contenuto del quadro normativo disposto dall'articolo 1, comma 3 della L. n. 142/2001 in base al quale, dalla scelta da parte del socio del tipo di rapporto di lavoro da instaurare in sede di adesione alla cooperativa (o in una fase successiva all'instaurazione del rapporto associativo), derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla legge, nonché in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte. Nello specifico la norma chiarisce che il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione un **ulteriore** rapporto di lavoro con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. L'attività lavorativa in esame, utile al raggiungimento degli scopi sociali, può

essere svolta in maniera subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa non occasionale. Viene, pertanto, affermato il principio secondo il quale il rapporto di lavoro del socio lavoratore configura un ulteriore rapporto di scambio rispetto al negozio che lega il socio alla cooperativa ed è disciplinato dalle disposizioni ordinarie relative alla tipologia in concreto adottata.

Al riguardo, l'articolo 6 della L. n. 142/2001 richiede che le cooperative definiscano un regolamento – da depositare entro trenta giorni dall'approvazione dell'assemblea presso la competente Direzione provinciale del lavoro – sulla tipologia dei rapporti di lavoro che, in forma alternativa, si intendono attuare con i soci lavoratori.

Sulla base della normativa richiamata si conferma che per i soci lavoratori di cooperativa, compresi quelli rientranti nella speciale disciplina dettata dal D.P.R. n. 602/1970, che stipulano un ulteriore rapporto di lavoro di natura subordinata, possono essere applicate le agevolazioni contributive previste per la generalità dei lavoratori subordinati, a condizione che siano compatibili con lo status di soci.

L'INPS, con circolare n. 77 del 25 maggio 2006, inoltre, ha rivisto la propria posizione in materia a seguito del mutato quadro normativo introdotto dalla L. n. 142/2001. La circolare, infatti, spiega che l'Istituto ha tenuto in precedenza un orientamento negativo, in considerazione del fatto che le leggi in materia di agevolazioni si riferiscono a benefici contributivi correlati ad assunzioni con rapporto di lavoro subordinato, mentre la prestazione di lavoro di un socio di cooperativa di produzione e lavoro costituiva adempimento del patto sociale e non esecuzione di un obbligo assunto con contratto di lavoro subordinato. Con la riforma questa posizione negativa non ha più motivo di essere.

Per quanto concerne il secondo quesito, relativo alla base imponibile da utilizzare ai fini del calcolo dei contributi, si ritiene che le modalità di determinazione degli imponibili previdenziali per il versamento dei contributi devono tener conto delle retribuzioni convenzionali in quanto i benefici attengono alla misura della contribuzione dovuta e possono essere compatibili con la presenza di salari convenzionali sui quali devono essere determinati. In sostanza, il beneficio contributivo di cui godono i datori di lavoro deve essere determinato sull'importo dei contributi effettivamente dovuti, cioè su quelli che si sarebbero versati in assenza del beneficio. Ora, nel caso si faccia ricorso alla retribuzione convenzionale (come in genere oggi avviene e come non avverrà più a decorrere dal 2007), i contributi ed i relativi benefici vengono anch'essi calcolati sulla retribuzione convenzionale.

Sulla base del D.Lgs. n. 423/2001, corre l'obbligo di ricordare, comunque, che per quanto concerne i soci di cooperative in regime di D.P.R. n. 602/1970, troverà piena applicazione, a

decorrere dal 1° gennaio 2007, l'equiparazione delle modalità di determinazione dell'imponibile a quella dei lavoratori dipendenti previste dall'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989, superando definitivamente così sia il concetto di salari convenzionali sia di periodi medi occupazionali mensili.

La stessa circolare, inoltre, ha fornito le istruzioni atte alla corretta compilazione del modello DM10/2 istituendo i relativi codici di esposizione e puntualizzando che dal periodo di paga "gennaio 2006", i datori di lavoro devono riportare direttamente nel quadro B-C la contribuzione dovuta al netto dello sgravio spettante e delle riduzioni contributive.

In materia di benefici, si coglie l'occasione per ricordare che:

a) per la generalità dei datori di lavoro ammessi al beneficio si applica per un periodo di trentasei mesi una riduzione del 50% dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato;

b) per le imprese operanti nel Mezzogiorno e per le imprese artigiane si applica l'esenzione totale per un periodo di trentasei mesi dei contributi a carico del datore di lavoro, mentre è dovuta l'intera contribuzione a carico del lavoratore.

L'INPS, con circ. n. 121/1993 ha reso noto che le agevolazioni contributive in oggetto trovano applicazione anche in caso di assunzione del lavoratore a tempo parziale.

Condizione necessaria è lo status dei lavoratori (disoccupati o in CIGS) che deve essere comprovato dal Centro per l'impiego. Il messaggio INPS n. 019269 del 5 luglio 2006 ribadisce che l'accesso ai benefici contributivi deve intendersi subordinato al rispetto delle rispettive e specifiche disposizioni di legge. Conseguentemente, si conferma la necessità che i lavoratori da assumere siano sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da almeno ventiquattro mesi, ovvero versino in stato di disoccupazione da uguale periodo.

Inoltre, le nuove assunzioni, che devono essere a tempo indeterminato sin dall'origine, non devono essere dirette a sostituire lavoratori per qualunque causa sospesi o licenziati. A tal fine l'INPS - con messaggio n. 20399 del 2005 - ha precisato che non devono essere conteggiati i lavoratori che si dimettono e quelli assunti a termine i cui contratti si risolvono alla prevista scadenza.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)

PP

TB