

3 marzo 2008 – Interpello n. 4, Prot. 25/I/0003277

La legge n. 381/1991 prevede che le persone svantaggiate impiegate nelle cooperative sociali di tipo b) debbano costituire almeno il trenta per cento dei lavoratori della cooperativa (art. 4 comma 2). L'istante chiede se il rispetto del parametro percentuale si possa riferire al periodo di un anno considerando che, per le tipiche fluttuazioni del personale nelle cooperative, in alcuni periodi tale requisito non è soddisfatto. Il Ministero ritiene che ciò sia possibile in analogia con quanto previsto da alcune leggi regionali e deducendolo dal quadro ordinamentale della materia.

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
Interpello n. 4 del 03.04.2008 - Prot. 25/I/0003277

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Cooperative sociali di tipo b) – accertamento della percentuale del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in cooperativa, agevolazione contributiva dei soggetti svantaggiati.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alle modalità temporali di determinazione della percentuale minima del 30% dei soggetti svantaggiati presenti in una cooperativa sociale di tipo b).

L'interpellante, in particolare, richiede se ai fini del rispetto del suddetto parametro percentuale sia legittimo, in sede di accertamento, tenere conto dell'andamento almeno annuale di detta percentuale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro, si osserva quanto segue.

Nessuna disposizione normativa né amministrativa chiarisce lo specifico aspetto relativo alla sussistenza necessariamente permanente del predetto requisito percentuale; detta questione si pone particolarmente evidente nelle ipotesi in cui, a fronte di determinate esigenze produttive, la percentuale richiamata non risulti soddisfatta nell'ambito di un determinato periodo, fermo restando il rispetto della percentuale come media in un arco temporale più ampio.

Come è noto, la sussistenza della richiamata condizione è particolarmente rilevante, in quanto conferisce alla Cooperativa sociale la possibilità di accesso a benefici fiscali e ad altre peculiari agevolazioni, come la totale esenzione contributiva e la possibilità di stipulare Convenzioni con Enti pubblici per attività diverse da quelle socio-sanitarie ed educative (rispettivamente ex artt. 4, comma 3 e art. 5, L. n. 381/1991).

Ciò premesso, è necessario verificare se sia possibile individuare, almeno sul piano dei principi generali, una soluzione coerente al quadro ordinamentale in materia.

In primo luogo è opportuno rilevare che l'art. 22 del D.Lgs C.p.S 14 dicembre 1947, n. 1577, prevede che il venir meno del numero minimo legale di soci non comporta l'immediata messa in liquidazione della Società, in quanto consente la reintegrazione del numero minimo legale entro il termine di un anno.

Del resto, che sussista una certa oscillazione nella dimensione quantitativa dell'organico della cooperativa è assolutamente fisiologico e segno di vitalità dell'impresa sul mercato. A tal proposito è sufficiente far riferimento all'art. 37 del CCNL il quale, con riguardo alla disciplina contrattuale relativa alle procedure di cambio gestione, con particolare riferimento ai contratti di appalto, prevede l'acquisizione del personale già occupato nelle medesime mansioni da parte dell'appaltatore subentrante: ciò implica che il rispetto del limite percentuale del 30%, ove inteso in senso rigido, comporterebbe la irragionevole conseguenza della mancata possibilità di conservazione del rapporto di

lavoro dei lavoratori interessati o l'obbligo di assumere altro personale svantaggiato, ancorché non necessario, al fine di ristabilire il predetto rapporto percentuale.

È da rilevare, inoltre, che molte Regioni hanno disciplinato tale aspetto della normativa, prevedendo un periodo entro il quale è possibile il mantenimento di una percentuale inferiore al 30% senza che da ciò consegua lo scioglimento della Società, purché la percentuale venga comunque ristabilita prima della scadenza del previsto periodo (ad esempio, per l'Emilia Romagna e il Lazio, tale periodo è definito in 6 mesi, rispettivamente in virtù delle disposizioni di cui agli artt. 4, comma 2, L.R. Emilia Romagna n. 7 del 4 febbraio 1994 e art. 6, comma 4, L.R. Lazio n. 24 del 27 giugno 1996; per l'Umbria, detto periodo è definito in un anno dalla disposizione di cui all'art. 5, comma 1, lett. c) dalla L.R. Umbria n. 12 del 2 novembre 1993).

Infine, anche l'ordinamento statale, relativamente ai profili dimensionali delle aziende, assume come parametro generale la media annuale dei lavoratori in forza, così come si evince da ultimo nell'ambito della disciplina sul TFR, come interpretata e chiarita dall'INPS, con circolare n. 70/2007. Detto parametro annuo, peraltro, rispecchia le più recenti normative comunitarie e nazionali, che pongono il medesimo quale unità di misura del lavoro dipendente, ai fini della verifica del requisito di PMI (c.d. ULA unità di lavoro-anno).

Alla luce delle argomentazioni sopra riportate ed al fine di individuare una soluzione interpretativa alla problematica in esame, quanto più aderente al quadro normativo e alla *ratio legis* sottostante la disciplina delle cooperative c.d. di tipo b), appare decisamente ragionevole il riferimento ad un "arco temporale", per la valutazione del rispetto del limite minimo del 30% di persone svantaggiate, qualora a fronte di determinati eventi a carattere produttivo non sia rispettato il mantenimento costante della percentuale richiamata, arco temporale che, in assenza di una diversa previsione della legislazione regionale, non sembra comunque possa eccedere i dodici mesi.

IL DIRETTORE GENERALE *ad interim*

f.to Massimo Pianese

PP