

LICENZIAMENTO E SCIoglimento DEL VINCOLO ASSOCIATIVO: LE TUTELE APPLICABILI AL SOCIO LAVORATORE DI COOPERATIVA TRA PROFILI LAVORISTICI E SOCIETARI

di **IRENE CRISCI**

Nota a sentenza del 06 maggio 2020

ISSN 2420-9651

In caso di licenziamento del socio lavoratore di cooperativa e contestuale emanazione della delibera di esclusione dello stesso dalla compagine sociale, l'applicabilità della tutela reintegratoria [ex art. 18 St. lav.](#) è da escludere soltanto nell'ipotesi in cui il socio lavoratore non abbia impugnato, anche successivamente al licenziamento, la delibera di esclusione fondata sugli stessi motivi dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro. La perdita della qualità di socio, inoltre, non comporta automaticamente ed inevitabilmente l'estinzione del rapporto di lavoro.

[APP. NAPOLI - SEZ. LAV. - 19 settembre 2019, n. 5013](#)

In caso di licenziamento del socio lavoratore di cooperativa e contestuale emanazione della delibera di esclusione dello stesso dalla compagine sociale, l'applicabilità della tutela reintegratoria [ex art. 18 St. lav.](#) è da escludere soltanto nell'ipotesi in cui il socio lavoratore non abbia impugnato, anche successivamente al licenziamento, la delibera di esclusione fondata sugli stessi motivi dell'atto risolutivo del rapporto di lavoro. La perdita della qualità di socio, inoltre, non comporta automaticamente ed inevitabilmente l'estinzione del rapporto di lavoro.

IL CASO - In seguito all'asserito abbandono della postazione di lavoro, l'assemblea di una società cooperativa decretava l'espulsione del socio lavoratore addetto alla funzione di vigilanza, il cui comportamento omissivo aveva concorso – a detta della società stessa – al perpetrarsi di un furto nel cantiere di sua custodia, così confermando il licenziamento per giusta causa intervenuto in precedenza.

Con l'impugnazione giudiziale del licenziamento il lavoratore chiedeva il riconoscimento della tutela reintegratoria e risarcitoria di cui all'[art. 18 St. lav.](#)

La pronuncia del Tribunale di Santa Maria Capua Vetere, in fase sommaria, respingeva le richieste del lavoratore optando per l'inapplicabilità della tutela sulla base delle disposizioni di cui all'[art. 2, comma 1, l. 3 aprile 2001, n. 142](#), per mancata impugnativa della delibera di esclusione dalla compagine sociale contestualmente al licenziamento; la norma in questione, infatti, vieta l'applicabilità della tutela reintegratoria prevista dallo [Statuto dei lavoratori](#) nelle ipotesi in cui contemporaneamente al rapporto di lavoro sia cessato anche quello associativo (cosa avvenuta nel caso di specie).

Tuttavia, in sede di opposizione, il giudice di *prime cure*, constatava il successivo avvio di un giudizio volto ad impugnare la delibera di esclusione e, dopo aver riunito i due procedimenti, riformava la pronuncia emessa in fase sommaria dichiarando l'illegittimità del licenziamento per il mancato assolvimento dell'onere probatorio [ex art. 5, l. n. 604 del 1966](#), nonché, di conseguenza, della delibera di esclusione del socio e applicando, per l'effetto, le disposizioni di cui all'[art. 18 St. lav.](#), con condanna della Cooperativa a ripristinare sia il rapporto associativo che quello lavorativo e a corrispondere al lavoratore l'indennità risarcitoria prevista dalla legge.

LE QUESTIONI GIURIDICHE E LA SOLUZIONE - La cooperativa proponeva

reclamo dinanzi alla Corte d'Appello di Napoli richiedendo, in riforma della sentenza impugnata, il rigetto delle pretese del lavoratore.

Il profilo di maggiore interesse nella pronuncia della Corte territoriale, al di là delle altre questioni inerenti aspetti procedurali e relativi alla sussistenza della giusta causa di licenziamento, riguarda la commistione e il difficile equilibrio, all'interno delle società cooperative, tra le regole disciplinanti il rapporto associativo e quelle riguardanti, invece, lo svolgimento del rapporto di lavoro, con particolare riferimento alle conseguenze nascenti dal riconoscimento della preminenza delle prime sulle seconde nella fase estintiva dei due rapporti.

Ed infatti la datrice di lavoro reclamante adduceva, tra gli altri, il motivo secondo il quale sarebbero state violate le disposizioni di cui all'art. 2, comma 1, l. n. 142 del 2001, a causa dell'erronea applicazione al caso di specie dell'[art. 18 St. lav.](#) dal momento che il Tribunale «aveva applicato criteri giuslavoristici dando rilievo prevalentemente al licenziamento ed ai motivi posti a base dello stesso, senza invece considerare le norme statutarie e del regolamento interno della cooperativa che giustificavano pienamente l'esclusione del socio avvenuta per abbandono del posto di lavoro».

La cooperativa, pertanto, deduceva la piena legittimità della delibera di esclusione dalla compagine sociale e del licenziamento, provvedimenti adottati per le medesime ragioni. I giudici di secondo grado hanno nuovamente rigettato le doglianze della datrice di lavoro, confermando la pronuncia di *prime cure* sulla base di un principio che, seppure apparentemente consolidato, non ha di fatto mai smesso di creare interrogativi: la tutela reintegratoria può essere riconosciuta soltanto qualora sia stata impugnata anche la delibera di esclusione dalla compagine sociale, rappresentando la stessa un “presupposto costitutivo” per l'applicazione dell'[art. 18 St. lav.](#)

È questa, infatti, la più logica conseguenza interpretativa dell'[art. 2, comma 1, l. n. 142 del 2001](#), secondo la giurisprudenza oggi prevalente.

La Corte d'Appello, infatti, richiamando due recenti interventi giurisprudenziali sul tema, conferma quanto sostenuto dal Tribunale, e cioè che è vero che l'applicabilità dell'[art. 18 St. lav.](#) sarebbe preclusa a causa del venir meno del rapporto associativo, ma nel caso di specie il lavoratore aveva provveduto ad impugnare sia la delibera di esclusione che il provvedimento di licenziamento; per questo motivo, trattandosi di provvedimenti basati sulla medesima motivazione, ritenuta peraltro inidonea a fondare

una giusta causa di licenziamento e di esclusione dalla cooperativa, il lavoratore aveva diritto alla reintegra e al riconoscimento dell'indennità risarcitoria prevista per legge, in ottemperanza al combinato disposto dell'[art. 2, comma 1, l. n. 142 del 2001](#) e dell'[art. 18 St. lav.](#)

La peculiarità della fattispecie in analisi risiede nel fatto che i due atti interruttivi posti in essere dalla società derivavano dalla medesima condotta contestata al lavoratore, sussistendo, dunque, una connessione logica tra la delibera di esclusione e l'intimato licenziamento, per cui «il giudizio di legittimità di quest'ultimo è dirimente anche ai fini della validità della delibera di esclusione»: la declaratoria di illegittimità del licenziamento ha comportato inevitabilmente l'invalidità della delibera di esclusione fondata sul medesimo motivo.

In conclusione, dunque, la Corte napoletana ha considerato infondata la tesi della società reclamante posto che, seppure la lettera dell'[art. 2, comma 1, l. n. 142 del 2001](#) esclude la tutela reintegratoria tutte le volte che con il rapporto di lavoro venga a cessare anche quello associativo, nell'ipotesi in cui venga accertata l'illegittimità della delibera di esclusione del socio fondata sulle stesse cause del licenziamento e, per l'effetto, venga ripristinato il rapporto associativo, torna pienamente applicabile la tutela reale.

OSSERVAZIONI - La pronuncia in commento si inquadra in un complesso e discusso quadro normativo in materia di scioglimento del vincolo associativo e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa. La questione, invero, scaturisce dalla dibattuta relazione tra il rapporto lavorativo e quello associativo, soprattutto nella loro fase estintiva, con le conseguenti difficoltà nel definire un equilibrio idoneo, da un lato, a fornire adeguate tutele ai soci lavoratori, dall'altro a garantire l'osservanza dei principi di diritto societario.

La materia ha trovato una disciplina organica per la prima volta nella [legge 3 aprile 2001, n. 142](#), ma i dubbi interpretativi e applicativi permangono tuttora. Nelle cooperative di produzione e lavoro, infatti, il rapporto mutualistico ha ad oggetto un'attività economica organizzata che si svolge attraverso le prestazioni dei propri soci, i quali stabiliscono «con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un *ulteriore* rapporto di lavoro» (così recita la lettera dell'[art. 1 l. n. 142 del 2001](#), dopo le modifiche apportate dall'art. 9, [l. n. 10/2009](#)); in altre parole, il socio lavoratore, con la sua adesione, attua attraverso la propria prestazione di lavoro lo

scambio mutualistico che caratterizza tale modello di società.

La stretta connessione tra i due rapporti ha ingenerato un ampio dibattito tra i sostenitori della c.d. “teoria dualistica”, in base alla quale i due rapporti sono da considerare distinti e autonomi (DE ANGELIS, 606), e coloro che invece ritengono preminente il rapporto associativo su quello lavorativo, avente natura accessoria rispetto al primo (IMBERTI, 225, ma anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha confermato tale orientamento nella Circolare n. 10 del 18 marzo 2004).

L'inscindibile commistione risulta poi confermata dal principale riferimento normativo in materia, la citata [l. n. 142 del 2001](#), che sancisce espressamente l'automatica estinzione del rapporto di lavoro del socio nel caso in cui questi venga escluso dalla realtà societaria, facendo in tal modo emergere come nelle cooperative in oggetto, di fatto, il provvedimento espulsivo non sia un atto ontologicamente distinto dall'atto di esclusione del socio. Regola, quest'ultima, perfettamente coerente con quanto disposto dall'ultimo comma dell'[art. 2533 c.c.](#), ai sensi del quale «qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti».

Si consideri poi che, a prescindere dal fatto che i due rapporti siano sorti contemporaneamente o in momenti diversi, non sarà possibile essere dipendenti della cooperativa senza esserne anche soci; salvo diverse previsioni statutarie, infatti, il venir meno del vincolo associativo comporterà lo scioglimento del rapporto mutualistico: i due rapporti *simul stabunt, simul cadent* in quanto «collegati in base ad un nesso genetico e funzionale», come ha affermato in passato la giurisprudenza. Viceversa, invece, la cessazione del rapporto di lavoro non implica necessariamente il venir meno di quello associativo, in quanto quest'ultimo può comunque essere alimentato con la partecipazione alla vita e alle scelte dell'impresa.

Pare utile rammentare, infine, che per le cooperative in questione resta salva la possibilità di instaurare rapporti di lavoro con dipendenti che non assumono in alcun modo la qualità di soci, a meno che non vi siano previsioni statutarie di senso opposto.

Esaurita questa breve premessa, non potendo approfondire il tema in tale sede, ci si concentrerà di seguito sulle conseguenze nascenti dal combinato disposto delle norme applicabili al rapporto associativo e a quello lavorativo nella fase estintiva degli stessi.

La Sentenza in commento, come si è detto, fa riferimento alle disposizioni di cui all'[art. 2, comma 1 l. n. 142 del 2001](#). La norma in analisi da un lato prevede l'applicabilità

dello [Statuto dei Lavoratori](#) ai soci di cooperativa aventi un rapporto di lavoro subordinato con la stessa, ma escludendo l'applicazione dell'art. 18 «ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo». Il dettato normativo appare chiaro: se il rapporto associativo viene meno, a prescindere dal fatto che ciò avvenga in conseguenza della cessazione del rapporto di lavoro e a prescindere dalla *consecutio temporum* delle due risoluzioni, sono negate le tutele di cui al citato art. 18. La logica del sistema, del resto, è sensata: la ricostituzione in sede giudiziale del rapporto di lavoro interrotto per violazioni delle norme statutarie (ove anche questa non sia contestata) comporterebbe, infatti, il ripristino della medesima situazione che ha cagionato la cessazione del rapporto.

Tale assetto, tuttavia, è foriero di non pochi dubbi, e, ad effetto domino, di numerosi e difformi interventi giurisprudenziali e dottrinali.

Un primo orientamento dei giudici di legittimità presupponeva un rapporto di consequenzialità immediata e diretta fra l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro, escludendo addirittura la necessità di un distinto atto di licenziamento e l'osservanza delle garanzie procedurali allo stesso connesse. In senso diametralmente opposto, un altro orientamento della Sezione Lavoro ha ritenuto applicabile *in toto* la disciplina lavoristica nel caso di declaratoria di illegittimità del provvedimento di licenziamento e conseguente illegittimità della delibera di esclusione del socio fondata esclusivamente sull'interruzione del rapporto di lavoro. Nel 2017 le Sezioni Unite della Cassazione sono intervenute a far chiarezza sul tema, affermando definitivamente che la tutela restitutoria sia da escludere nelle sole ipotesi in cui il socio lavoratore ometta di impugnare contestualmente al licenziamento anche il provvedimento di esclusione dalla realtà societaria fondato sulle medesime ragioni, essendo in questi casi riconoscibile soltanto una tutela di tipo risarcitorio.

Anche la Corte d'Appello di Napoli, di fatto, seppure partendo da un caso di specie in termini inversi, con la pronuncia in commento si è inserita all'interno del solco interpretativo tracciato *in primis* dalle Sezioni Unite nel 2017 e poi successivamente ripreso sia dalla giurisprudenza di merito che da quella di legittimità. Nel caso di specie, infatti, i giudici partenopei hanno abilmente fornito una soluzione immediata e diretta al lavoratore licenziato per giusta causa, richiamando il suddetto orientamento giurisprudenziale – da ultimo cristallizzato in [Cass., sez. lav., 22 marzo 2019, n. 8223](#) – secondo il quale in caso di emanazione della delibera di esclusione e del provvedimento

di licenziamento fondati entrambi sulle medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo, la tutela restitutoria è da escludere nella sola ipotesi di omessa impugnativa della delibera assembleare e, pertanto, la perdita della qualità di socio, se opportunamente contestata, non comporta inevitabilmente l'estinzione del connesso rapporto di lavoro.

In altre parole, la Corte partenopea ha ribadito la portata delle disposizioni normative della cui applicazione trattasi, gli [artt. 2 e 5 l. n. 142 del 2001](#), dal cui precetto si deduce in via sillogistica che l'omessa impugnazione della delibera di esclusione garantisce l'efficacia della stessa e, dunque, l'estinzione dell'ulteriore rapporto di lavoro del socio, con conseguente inapplicabilità della tutela restitutoria. E ciò in virtù del *supra* richiamato rapporto di pregiudizialità intercorrente tra la posizione sociale e l'instaurazione e lo svolgimento del rapporto di lavoro. Anche se, pare utile sottolinearlo, nel descritto sistema normativo potrebbero sorgere dubbi circa l'effettività delle tutele per il lavoratore, dato che, di fatto, la fase estintiva del rapporto di lavoro è informata alle regole che disciplinano il rapporto associativo.

La Corte d'Appello di Napoli, ad ogni modo, preso atto del nesso esistente nel caso di specie tra i due provvedimenti risolutivi in quanto basati sulla medesima condotta addebitata al lavoratore, dichiara, previo accertamento dell'insussistenza della giusta causa di licenziamento [ex art. 2119 c.c.](#), innanzitutto l'illegittimità del provvedimento espulsivo irrogato e, di conseguenza, l'invalidità ed inefficacia della delibera di esclusione del socio, applicando la tutela reintegratoria. La pronuncia in commento, tuttavia, sembra non aver dato rilievo al fatto che la condotta motivo di licenziamento (*id est* l'abbandono del posto di lavoro) fosse prevista anche dal regolamento interno della cooperativa come motivo giustificante l'esclusione del socio; tale aspetto viene spesso sottovalutato dai giudici di merito, ma la frequenza con cui si presenta è una delle principali cause di squilibrio nel rapporto tra socio-lavoratore e cooperativa. Perché se da un lato è vero che [l'art. 2533 c.c.](#) sancisce la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti a seguito dello scioglimento del rapporto sociale, è anche vero che la stessa disposizione codicistica consente alle cooperative di inserire nell'atto costitutivo previsioni in deroga a tale regola e in generale alla disciplina prevista dalla [l. n. 142/2001](#), dato che «l'esclusione del socio, oltre che nel caso indicato all'articolo 2531, può aver luogo: 1) nei casi previsti dall'atto costitutivo». Le ipotesi di esclusione del socio di cooperativa previste dal codice civile e prevedibili all'interno dell'atto

costitutivo, peraltro, non necessariamente coincidono con le cause che potrebbero rendere legittimo un eventuale licenziamento, il che fa sorgere perplessità circa la funzionalità del sistema nel caso in cui intervenga una causa di esclusione priva di qualsivoglia rilevanza disciplinare, dal momento che la stessa avrebbe comunque un'incidenza diretta sul rapporto di lavoro.

Gli equilibri, è evidente, sono molto fragili e il dato normativo si trova a dover fare i conti con la difficile realtà applicativa. Le cooperative di lavoro, infatti, sono spesso sinonimo di illeciti e violazioni dei più basilari principi giuslavoristici e la Sentenza della Corte d'Appello di Napoli costituisce l'ennesimo tentativo della giurisprudenza di delineare un quadro giuridico completo che tenga conto contemporaneamente della disciplina lavoristica e di quella societaria.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI E GIURISPRUDENZIALI - Per un commento critico al principale riferimento giurisprudenziale in materia: P. LAGUZZI, *Esclusione e licenziamento del socio lavoratore, il parere delle Sezioni Unite*, nota a [Cass. civ., 20 novembre 2017, n. 27436](#), in *IlSocietario.it*, 18 gennaio 2018; S. SARDARO, *Le Sezioni Unite su esclusione e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa: epilogo di una lunga saga?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, II, 234.

Per un commento ad una pronuncia di merito affine, L. IMBERTI, *Le Sezioni Unite provano a fare chiarezza in materia di esclusione e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa, ma l'incertezza del diritto potrebbe perdurare*, nota a Trib. di Bergamo, 2 gennaio 2018, in *Dir. rel. ind.*, 2018, I, 281.

Per un'analisi critica degli effetti nascenti dal collegamento tra rapporto di lavoro e rapporto associativo nelle cooperative di produzione e lavoro, L. DE ANGELIS, *L'esclusione e il licenziamento del socio lavoratore tra diritto e processo*, in *Lav. giur.*, 2002; L.FERLUGA, *La tutela del socio lavoratore tra profili lavoristici e societari*, Milano, 2005; L. IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa. Disciplina giuridica ed evidenze empiriche*, Milano, 2012; P. LAGUZZI, *Il socio lavoratore nelle cooperative*, Milano, 2017.

Sulle cooperative di produzione e lavoro, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, POLICARI A., *Cooperative di lavoro e socio lavoratore. Aspetti civilistici, organizzativi, fiscali e contabili*, Santarcangelo di Romagna, 2008; D. VEDANI, *Le*

cooperative di lavoro. Profili lavoristici, societari e tributari, Milano, 2007.

Nella giurisprudenza tra le molte conferenti: [Cass. civ., 22 marzo 2019, n. 8223](#); [Cass. civ., 3 settembre 2018, n. 21566](#); Trib. Bergamo, 2 gennaio 2018; [Cass. civ., 20 novembre 2017, n. 27436](#); [App. Milano 10 aprile 2017](#); [Trib. Roma, 6 giugno 2016](#); [Cass. civ., 4 giugno 2015, n. 11548](#); [Cass. civ., 23 gennaio 2015, n. 1259](#); [Cass. civ., 18 marzo 2014, n. 6224](#); [Trib. Milano, 29 gennaio 2013](#); [Cass. civ., 6 agosto 2012, n. 14143](#).

In termini parzialmente diversi: [Cass. civ., 13 maggio 2016, n. 9916](#); [Cass. civ., 12 febbraio 2015, n. 2802](#); [Cass. civ., 5 luglio 2011, n. 14741](#).

Su temi affini: [Cass. Civ., 15 gennaio 2020, n. 707](#); [Cass. civ., 18 maggio 2016, n. 10306](#); [Cass. civ., 1° aprile 2016, n. 6373](#); [Cass. civ., 26 gennaio 2016, n. 3836](#); [Cass. civ., 12 febbraio 2015, n. 2802](#); [Cass. civ., 21 novembre 2014, n. 24917](#).