

Soci lavoratori di cooperativa: recesso ed esclusione

Dario Vedani

Come si risolve il rapporto di lavoro per i soci lavoratori di cooperativa?

Quali effetti produce il recesso dalla società? Quali sono i requisiti per effettuarlo?

In quali ipotesi è possibile escludere il socio lavoratore?

Quali sono le tutele a sua disposizione?

Nonostante il lasso di tempo intercorso dall'emanazione della legge n. 142/2001 di riforma della figura del socio lavoratore di cooperativa, quello in ordine alle modalità di risoluzione del rapporto di lavoro - e del tribunale eventualmente competente a definire le potenziali e conseguenti vertenze - rimane uno degli aspetti più controversi del lavoro in cooperativa.

L'anzidetta legge, ha infatti puntualmente ridefinito la figura giuridica del socio lavoratore di cooperativa e i caratteri del rapporto che lega quest'ultimo alla cooperativa medesima, in accoglimento del principio c.d. dello scambio ulteriore che, secondo l'elaborazione dottrinale, vuole la prestazione del socio lavoratore inquadrabile nell'ambito di due rapporti distinti: uno sociale, diretto a creare un'impresa che procuri lavoro ai soci e ad assicurare agli stessi la ripartizione del guadagno, l'altro di mera prestazione di lavoro retribuito e subordinato alle dipendenze della cooperativa.

Nella versione originale, l'art. 1 della legge, sanciva infatti che il socio lavoratore di cooperativa «stabilisce», con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un «ulteriore e distinto» rapporto di lavoro con il quale contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali, definendo dunque la piena scindibilità tra i due rapporti. In questo modo il socio poteva essere ammesso in cooperativa in attesa che si presentassero occasioni di lavoro e solo quando queste ultime si fossero concretizzate si sarebbe instaurato l'ulteriore rapporto di lavoro e, analogamente, il rapporto di lavoro poteva essere risolto senza la necessità di contemporanea risoluzione di quello societario.

Disciplina normativa

Questa chiara costruzione è stata poi rimessa in discussione con le modifiche apportate alla richiamata legge n. 142/2001 da parte della legge n. 30/2003. L'art. 9 di quest'ultima disposizione ha infatti provveduto alla cancellazione dal testo originario del participio «distinto», mantenendo però in essere buona parte dell'impianto giuridico disciplinato dalla normativa precedente. Pur a seguito di questa modifica, il rapporto di lavoro continua infatti ad essere «ulteriore» rispetto a quello societario e quindi a quest'ultimo si va ad aggiungere. A riprova di ciò, come previsto dalla disposizione medesima, è il fatto che il rapporto di lavoro, sia esso subordinato o autonomo, può essere instaurato in un momento temporale successivo rispetto a quello societario. Viceversa, detta ipotesi sembrava, invece, essere venuta meno per quanto concerne l'estinzione del rapporto di lavoro poiché - come si dirà sotto - la riforma ha sostanzialmente sancito l'inscindibilità dei due rapporti, societario e di lavoro, attribuendo una netta preminenza del primo sul secondo, tanto che solo attraverso la risoluzione del rapporto societario si addiène alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Nell'ambito che qui interessa, occorre altresì tenere in considerazione la parte finale del c. 3, dello stesso art. 1, che ribadisce come 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.

Il contratto di lavoro - con cui viene attuato il c.d. scambio mutualistico - è necessariamente strumentale rispetto a quello associativo e dunque con la legge n. 30/2003 è stata data preminenza alla funzione del rapporto societario, andando a rafforzare la teoria - peraltro già proposta da alcuni autori a commento della normativa precedente la modifica - secondo cui il nesso di derivazione fra i due rapporti (societario e lavorativo) renderebbe il rapporto di lavoro, anche successivamente alla sua costituzione, in-

Procedure del personale

Cessazione del rapporto di lavoro

scindibile da quello associativo, risultandone, in altri termini, un reciproco nesso, non solo genetico ma anche funzionale, tra i rapporti stessi, così che gli effetti del rapporto societario si riverberano necessariamente su quello di lavoro. Quest'ultimo acquisirebbe dunque una funzione subordinata rispetto al primo.

Risoluzione del rapporto

L'art. 2 della legge n. 142/2001, prevede la non applicabilità dell'art. 18, legge n. 300/1970 ogniqualvolta venga a cessare con il rapporto di lavoro anche quello associativo. In base a questa costruzione, la valida risoluzione del rapporto societario riverbera necessariamente i propri effetti sul rapporto di lavoro, inibendo al giudice la possibilità di ripristinarlo. Se infatti quest'ultimo potesse reintegrare il lavoratore che ha posto in essere comportamenti in violazione delle norme societarie, si verrebbe a ripristinare la medesima situazione che aveva portato alla risoluzione del rapporto.

Nella prima parte dell'art. 5 della legge, così come modificata dalla richiamata legge n. 30/2003 viene sancito che:

«il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile»

(il riferimento agli artt. 2526 e 2527, a seguito delle modifiche apportate dal D.Lgs. n. 6/2003 di riforma del diritto societario deve essere operato agli artt. 2532 e 2533). Questa norma, legando inscindibilmente le sorti del rapporto di lavoro a quelle del rapporto sociale comporta inevitabilmente che la conclusione del rapporto societario faccia venir automaticamente meno anche quello lavorativo «ulteriore» senza necessità di alcun atto aggiuntivo. In tal senso - anche se non con esclusivo riferimento alle cooperative di lavoro - si esprime anche l'art. 2533 c.c. - così come modificato dal D.Lgs. n. 6/2003 - laddove prevede che lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti, fatta salva ogni diversa disposizione dell'atto costitutivo. Tuttavia nonostante l'apparente ovvietà del testo di legge, rimangono differenti interpretazioni che si sono nel tempo concretizzate in altrettante pronunce giudiziali. Il richiamo dell'art. 5 alle norme codicistiche richiede dunque un esame comparato delle due discipline, societaria e di lavoro, giacché il rapporto societario, ai sensi delle anzidette disposizioni non può essere risolto in modo incondizionato, bensì solo nelle ipotesi del recesso e dell'esclusione individuati dalla legge e dall'atto costitutivo.

Recesso

Considerata l'anzidetta inscindibilità delle ipotesi di risoluzione del rapporto sociale con quello di lavoro, la disciplina del recesso appare senz'altro più gravosa per il socio rispetto a quella della risoluzione del rapporto di lavoro per dimissioni.

L'art. 2532 c.c., prevede infatti che il socio cooperatore possa recedere dalla società nei casi previsti dalla legge (vale a dire: quando l'atto costitutivo vieti la cessione delle quote e delle azioni e nel caso di deliberazioni assunte dalla maggioranza riguardanti il cambiamento dell'oggetto, del tipo della società o il trasferimento della sede sociale all'estero ai sensi dell'art. 2437) e dall'atto costitutivo, precisando che il recesso non può essere parziale.

Il secondo comma dell'art. 2532, sancisce poi che la dichiarazione di recesso debba essere comunicata con raccomandata, che gli amministratori devono esaminare entro 60 giorni dalla ricezione. Nel caso in cui i presupposti che giustificano il recesso vengano ritenuti insussistenti, gli amministratori devono darne immediata comunicazione al socio.

La stessa norma non contempla, invece, alcun termine per quanto riguarda la comunicazione inerente il provvedimento di accoglimento della domanda, ma in ragione del periodo di preavviso collegato alle dimissioni dall'ulteriore rapporto di lavoro i tempi dovrebbero essere contenuti, giacché il socio lavoratore potrà cessare comunque l'attività lavorativa al termine di detto periodo di preavviso potendo comunque far ricorso agli strumenti interni (collegio sindacale se nominato) o esterni (autorità giudiziaria) avverso il comportamento omissivo degli amministratori.

In caso di rigetto della domanda, il socio, entro 60 giorni dal ricevimento della comunicazione, può proporre opposizione innanzi il Tribunale.

L'ultima parte dell'art. 2532 c.c. prevede poi una duplicità di effetti per quanto concerne il recesso che, se può avere un senso per le cooperative di utenza, difficilmente può trovare raccordo con la disciplina del lavoro in cooperativa.

Ai sensi di questa disposizione, il recesso ha infatti effetto per quanto riguarda il rapporto sociale dalla comunicazione del provvedimento di accoglimento della domanda, mentre per i rapporti mutualistici tra socio e società il recesso ha effetto con la chiusura dell'esercizio in corso, se comunicato 3 mesi prima, e, in caso contrario, con la chiusura dell'esercizio successivo, salvo che la legge o l'atto costitutivo non prevedano diversamente. Appare

Cessazione del rapporto di lavoro

evidente l'inapplicabilità di simile disposizione nei confronti di un rapporto mutualistico quale quello di lavoro i cui limiti temporali di estinzione vengono dati dal Ccnl di riferimento ovvero dal Regolamento interno qualora deroghi alle disposizioni dello stesso Ccnl.

Esclusione

L'istituto dell'esclusione è disciplinato dall'art. 2533 c.c. secondo il quale, oltre al caso relativo al mancato pagamento delle quote e delle azioni, l'esclusione può essere esercitata nelle seguenti ipotesi:

- nei casi previsti dall'atto costitutivo, le cui clausole, secondo l'opinione prevalente, debbono essere sufficientemente precise ed analitiche, evitando di attribuire agli organi sociali un potere di giudizio assolutamente discrezionale;
- per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico. Dunque tutte le inadempienze che hanno rilevanza sia per il rapporto societario, sia per quello di lavoro;
- per la mancanza o perdita dei requisiti per la partecipazione alla società. Fra queste clausole possono rientrare, anche per rinvio specifico, quelle tipiche individuate dalla contrattazione collettiva per la risoluzione del rapporto di lavoro quali ad es. il superamento del periodo di conservazione del posto per malattia o il raggiungimento dei requisiti pensionistici;
- nei casi previsti dall'art. 2286 che, oltre a contemplare le causali di gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto sociale, indica l'interdizione, l'inabilitazione o la condanna ad una pena che comporta l'interdizione anche temporanea dai pubblici uffici;
- nei casi previsti dall'art. 2288, c. 1, ovvero nel caso in cui il socio sia dichiarato fallito.

Delibera e notifica

Materialmente, come sancito dalla norma in esame, l'esclusione deve essere deliberata dagli amministratori o, se l'atto costitutivo lo prevede, dall'assemblea.

Ai sensi dell'art. 2533, l'impugnazione della delibera di esclusione dev'essere effettuata avanti al Tribunale entro 60 giorni dalla comunicazione.

Non essendovi altre precisazioni sul punto (la precedente previsione in base alla quale l'esclusione aveva effetto dall'annotazione nel libro dei soci, da farsi a cura degli amministratori è infatti venuta meno a seguito della riforma introdotta con il D.Lgs. n. 6/2003) al pari di ogni altro

atto unilaterale recettizio, l'esclusione del socio dovrebbe avere effetto dal momento in cui lo stesso riceve la relativa comunicazione.

Ipotesi di esclusione

Le ipotesi di esclusione previste dalla legge possono grosso modo configurare quelle di giusta causa e/o di giustificato motivo soggettivo di licenziamento secondo i parametri della legislazione lavoristica - in tal senso potrebbero appunto concretizzarsi le fattispecie dei gravi inadempimenti agli obblighi sociali o ancor più al Regolamento delle prestazioni lavorative dei soci (che le cooperative devono obbligatoriamente adottare in base all'art. 6).

La casistica delle causali statutarie che legittimamente consentono l'esclusione del socio dalla cooperativa risulta però decisamente più ampia. Così, ad esempio, appare usuale apporre negli Statuti la possibilità di esclusione nei confronti del socio che, senza giustificazione, non partecipi ad un certo numero di assemblee sociali regolarmente indette, oppure non abbia provveduto al versamento delle quote associative entro i termini prefissati. Le fattispecie anzidette, di per sé considerate, hanno evidente incidenza sul rapporto societario, ma non su quello di lavoro. Astrattamente considerate non giustificherebbero infatti un licenziamento, ma proprio in considerazione del nesso genetico e funzionale che lega il rapporto di lavoro a quello societario, le stesse clausole, essendo validamente inserite nello Statuto, consentono di poter risolvere legittimamente il rapporto sociale e, di conseguenza, quello di lavoro ulteriore, senza possibilità di applicazione dell'art. 18, legge n. 300/1970. Come si è già detto sopra, infatti, se il giudice potesse reintegrare il lavoratore che ha tenuto comportamenti in violazione delle norme societarie, si verrebbe a ripristinare la medesima situazione che ha indotto alla risoluzione del rapporto.

Un'ulteriore considerazione deve essere svolta per l'ipotesi del licenziamento legato a motivazioni tecniche e organizzative, c.d. giustificato motivo oggettivo, poiché la soppressione del posto di lavoro per causa non imputabile al socio non dovrebbe far venir meno anche il rapporto associativo, posto l'interesse del socio medesimo a rimanere associato ad una cooperativa il cui oggetto sociale è comunque quello di perseguire la ricerca di occasioni di lavoro per i soci.

Deve essere osservato come la normativa in materia di licenziamenti collettivi trovasse applicazione nei confronti dei soci lavoratori di cooperative ancor prima dell'emanazione della legge n. 142/2001. In tal senso dispone infatti

Procedure del personale

Cessazione del rapporto di lavoro

l'art. 8, c. 2, legge n. 236/1993. Pertanto in caso di procedure per la dichiarazione di mobilità e di licenziamenti collettivi trovano applicazione le disposizioni di cui alla legge n. 223/1991.

Non dovrebbero pertanto sussistere dubbi in ordine al fatto che il rapporto societario e di lavoro possa essere risolto anche per ragioni di carattere economico concretizzantesi nell'ipotesi di giustificato motivo oggettivo. Tuttavia, proprio perché l'art. 5 opera il richiamo alla conformità dello Statuto sociale e, come si è visto, una fattispecie di giustificato motivo oggettivo non è ravvisabile nel disposto degli artt. 2532 e 2533 c.c., per poter validamente concretizzare l'ipotesi in questione occorre necessariamente inserire negli statuti societari delle clausole che legittimino l'esclusione per ragioni genericamente riconducibili all'area del giustificato motivo oggettivo.

Qualsiasi ipotesi di risoluzione del rapporto di lavoro viene dunque esercitata attraverso la risoluzione del rapporto societario e ciò rende di fatto priva di effetti pratici la portata applicativa dell'art. 2 della legge n. 142/2001 nella parte inerente l'applicazione dell'art. 18, legge n. 300/1970, posto che la disposizione trova applicazione unicamente laddove viene meno il solo rapporto di lavoro, permanendo quello societario.

Tutela del socio

La mancata applicazione del disposto di cui all'art. 18, non priva il socio di qualsiasi tutela, giacché il socio escluso potrebbe ricorrere al Tribunale - sussistendone ovviamente i presupposti - al fine di ottenere l'annullamento della delibera di esclusione. Tale annullamento dovrebbe produrre un effetto *ex tunc*, volto a ripristinare la situazione precedente alla - illegittima - estromissione dal rapporto societario, con conseguente ricostituzione dell'ulteriore rapporto di lavoro, non essendoci alcuna causale autonoma, rispetto a quella della risoluzione del rapporto societario, atta a giustificare la risoluzione del rapporto lavorativo (Trib. Milano, sez. lav., 29 giugno 2012).

Resta ferma per la cooperativa, nell'ambito dell'autonomia statutaria, la possibilità di inserire nell'atto costitutivo clausole che prevedano che lo scioglimento del rapporto lavorativo sia "disgiunto" da quello societario. In tale ipotesi, andandosi a ripristinare il carattere di distinzione fra i due rapporti, troverebbe applicazione la disposizione dell'art. 2 della legge n. 142/2001. Pertanto - ma solo in questa determinata fattispecie - in caso di nullità del licenziamento troveranno applicazione i rimedi di legge relativi, vale a dire l'art. 18 ovvero in mancanza dei requisiti dimensionali le disposizioni di cui alla legge n. 604/1966.

Gravi mancanze del socio

Un'ultima osservazione deve essere fatta per quanto concerne l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 7, legge n. 300/1970 qualora l'esclusione/licenziamento sia determinata sulla base di gravi mancanze del socio lavoratore.

In passato, è stato ritenuto che alla delibera di esclusione del socio lavoratore non fossero applicabili le garanzie formali del contraddittorio contemplate dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori essendo sufficiente che la comunicazione risultasse idonea a rendere edotto il socio delle ragioni della sanzione assunta, in modo tale da consentirgli di articolare le proprie difese con l'opposizione.

Tale disposizione dovrebbe però ritenersi ora applicabile. In tal senso dovrebbe far propendere la stessa dizione letterale dell'art. 2 della legge n. 142/2001, che prevede l'applicazione della legge n. 300/1970 - quindi anche dell'art. 7 della medesima - operando espressamente l'esclusione dell'art. 18 nei casi contemplati, e del titolo III in materia di esercizio dei diritti sindacali. Anche successivamente alla riforma di cui alla legge n. 30/2003, non sembrerebbero infatti risultare elementi di incompatibilità con la figura di socio lavoratore al fatto che la deliberazione di esclusione possa essere assunta dopo che al lavoratore siano stati preventivamente contestati gli addebiti e lo stesso sia stato ascoltato, nei termini, a sua discolta (ritiene applicabile l'art. 7 Stat. lav., Trib. Lecce 14 agosto 2003, ma per l'inapplicabilità v. Cass. 5 luglio 2011 n. 14741).

Incertezze giurisprudenziali

Occorre segnalare che, nonostante quanto sopra evidenziato, in giurisprudenza si registrano notevoli incertezze in ordine alla disciplina applicabile all'esclusione e al licenziamento del socio lavoratore.

Alla ricostruzione sopra esposta sembra essersi uniformato un consistente orientamento della giurisprudenza sia di merito che di legittimità. In queste pronunce è stato infatti ritenuto che l'esclusione del socio dovesse comportare automaticamente il venir meno del rapporto di lavoro subordinato, sulla base del nesso genetico e funzionale che lega i due rapporti, con esclusione della necessità di un distinto atto di licenziamento.

In base a tale orientamento, laddove l'atto di esclusione risulti legittimo, altrettanto legittima risulta la risoluzione dell'ulteriore rapporto di lavoro e pertanto non trova applicazione la disciplina di cui all'art. 18, legge n. 300/1970 né, tantomeno, quella di cui all'art. 8, legge n. 604/1966. Viceversa, laddove il provvedimento di esclusione viene

ritenuto illegittimo il socio avrà diritto alla ricostituzione del rapporto associativo e, di conseguenza, dell'ulteriore rapporto di lavoro, indipendentemente dai requisiti numerici in termini di lavoratori per l'applicabilità dell'art. 18, legge n. 300/1970 (v. Cass., sent. n. 24692/2010; Trib. Lodi, sent. n. 14/2011; Trib. Milano, 10 febbraio 2012; Trib. Milano, 3 luglio 2012).

In altre pronunce si è, invece, assistito ad interpretazioni, che hanno teso ad affermare la prevalenza della disciplina lavoristica su quella societaria, ritenendo sostanzialmente applicabile la disciplina del licenziamento, anche in caso di esclusione con contestuale licenziamento del socio lavoratore (Trib. Trieste 19 marzo 2011). In questi casi partendo dalla considerazione che l'esclusione è motivata da ragioni attinenti al rapporto di lavoro è stata ritenuta applicabile anche la disciplina di cui all'art. 18, legge n. 300/1970, nonostante

l'esplicita disposizione di cui all'art. 2, legge n. 142 (Trib. Roma marzo 2014 dove la cooperativa aveva però proceduto con atti separati prima al licenziamento e poi all'esclusione del socio).

Altre sentenze di merito affermano, invece, che - anche in caso di esclusione legittima ovvero non impugnata - è comunque possibile per il Giudice del lavoro procedere ad un'autonoma valutazione dei fatti che hanno portato alla risoluzione del rapporto di lavoro (Trib. Torino 30 giugno 2004).

Sul punto si è pertanto di fronte ad una situazione di incertezza, alla quale si aggiungono le problematiche di diritto processuale in ordine al Tribunale competente a giudicare le controversie scaturenti dai provvedimenti di esclusione/licenziamento, visto che a tutt'oggi non risulta ancora chiaro se dette controversie debbano essere assoggettate al rito del lavoro o a quello «ordinario».