

CORTE DI CASSAZIONE, sentenza 1 aprile 2016, n. 6373 – Pres. Roselli – Est. Rivero – P.M. Sanlorenzo (concl. conf.) – Sant’Andrea Società Cooperativa sociale (avv. Maresca, Costantino, Speciale) c. V.C.Y. (avv. Galleano, Riommi, Colucci).

Cassa con rinvio App. Milano, sent. n. 49/2013.

Società cooperative – Cooperativa di produzione e lavoro – Socio-lavoratore – Esclusione – Delibera – Onere di comunicazione – Sussistenza – Mancato rispetto – Esclusione e licenziamento conseguente – Inefficacia.

Alla società cooperativa che escluda per giusta causa il socio-lavoratore, si impone a pena di inefficacia di dare comunicazione a quest’ultimo della delibera di esclusione, affinché essa possa essere impugnata dal socio che voglia contestare l’esclusione e il licenziamento.

Società cooperative – Cooperativa di produzione e lavoro – Esclusione del socio – Delibera – Onere di comunicazione – Corresponsione quote sociali in busta paga – Mancato assolvimento dell’onere.

Ai fini del rispetto dell’onere di comunicazione della delibera di esclusione, non è sufficiente il comportamento della società consistente nella corresponsione delle quote sociali in busta paga ma è necessaria la notificazione scritta della delibera con un contenuto minimo idoneo a specificare le ragioni dell’esclusione.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO. – *Omissis*. Con la sentenza n. 2554/2012, depositata il 17 aprile 2013 e notificata il 22 aprile 2013, la Corte d’appello di Milano, in riforma della sentenza n. 3266/2012 resa in primo grado dal Tribunale di Milano, accogliendo parzialmente l’appello proposto dalla lavoratrice, dichiarava l’illegittimità del licenziamento per giustificato motivo soggettivo intimato a V.C.Y. dalla Sant’Andrea società cooperativa sociale, di cui la lavoratrice era altresì socia ex l. 142/12001. Secondo la sentenza d’appello la lavoratrice poteva ritenersi responsabile soltanto per il primo degli addebiti a lei contestati (un giorno di assenza ingiustificata); mentre mancava la prova della responsabilità per il secondo addebito, relativo alla falsificazione della attestazione della presenza in servizio. In ogni caso secondo la Corte gli addebiti non sarebbero stati proporzionati rispetto alla sanzione espulsiva

adottata. Ciò detto, la sentenza d’appello si limitava a dichiarare l’illegittimità del licenziamento senza applicare tutela alcuna, stante la mancata impugnazione della delibera di esclusione dalla cooperativa. Avverso detta sentenza Sant’Andrea società cooperativa sociale propone ricorso per cassazione affidandosi a cinque motivi. Resiste l’intimata con controricorso, contenente ricorso incidentale. – *Omissis*.

MOTIVI DELLA DECISIONE. – 1.1 Deve essere premesso ai fini della decisione che, come risulta dalla sentenza d’appello, la lavoratrice era stata licenziata per motivi disciplinari il 24.10.2011 ed aveva impugnato il licenziamento l’8.10.2012 richiedendo la tutela reale e in subordine quella obbligatoria.

Nel costituirsi in giudizio davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro, il 23.6.2012, la società cooperativa Sant’Andrea, oltre ad affer-

mare la legittimità del licenziamento, sosteneva che la lavoratrice fosse stata altresì esclusa dalla cooperativa con delibera del 31.10.2011, cui aveva fatto seguito la restituzione della quota sociale accreditata nella busta paga di ottobre 2011.

Con la decisione in primo grado, il tribunale riteneva legittimo il licenziamento nel merito; rilevando che, quand'anche fosse stato da ritenersi illegittimo, sarebbe stata in ogni caso preclusa la tutela reale o obbligatoria richiesta in ricorso "in mancanza della contestuale impugnazione da parte della socia lavoratrice della delibera di esclusione dalla cooperativa del 31.10.2011".

Avverso detta statuizione la lavoratrice V.C.Y. proponeva appello col quale censurava la pronuncia per aver anzitutto ritenuto provate le condotte addebitate, affermato inoltre la proporzionalità della sanzione espulsiva comminata, sostenuto infine che fosse precluso il ripristino del rapporto o la tutela reale, anche quando la mancata impugnazione della delibera di esclusione fosse dipesa dalla sua omessa comunicazione.

La Corte d'Appello di Milano ritenendo fondato il primo e il secondo dei motivi d'appello, ha sostenuto, da una parte, che (a parte la pacifica assenza ingiustificata dal lavoro di un giorno) non fosse stata provata la condotta di falsificazione della attestazione di regolare presenza in servizio; e dall'altra che, qualora la medesima condotta fosse stata provata (con l'assunzione delle prove testimoniali dedotte dalla società, ma non assunte nemmeno in primo grado), la massima sanzione espulsiva comminata alla lavoratrice non potesse comunque ritenersi proporzionata all'effettiva gravità dei complessivi comportamenti alla stessa contestati, che non apparivano idonei a determinare una irrimediabile lesione dell'elemento fiduciario, in considerazione della sporadicità della condotta, dell'assenza di recidiva, della sua limitazione nel tempo; e tenuto altresì conto dell'art. 42 del CCNL di settore che, per l'assenza arbitraria da uno a tre giorni e per

la irregolarità volontaria nelle formalità del controllo delle presenze, prevedeva – in mancanza di recidiva – la sospensione dal servizio e non già il licenziamento.

Per quanto riguardava invece la tutela, la Corte — premesso che la socia, pur in mancanza di comunicazione, sarebbe venuta a conoscenza della delibera di esclusione "a seguito dell'avvenuta restituzione della propria quota sociale, documentata dalla busta paga del mese di ottobre 2011" — ribadiva la tesi, già sostenuta dal tribunale, secondo cui in mancanza della contestuale impugnativa della delibera di esclusione dalla medesima cooperativa non si potesse emettere alcuna pronuncia in merito all'invocata tutela reale ex art. 18 Statuto; "atteso che detta norma è stata esplicitamente dichiarata inapplicabile ai soci lavoratori di cooperativa ogniqualvolta venga a cessare — come in questo caso — con il rapporto di lavoro anche il rapporto associativo (v. art.2 1. 142/2001)". Sulla scorta di questa premessa la Corte si limitava a dichiarare l'illegittimità del licenziamento senza disporre tutela alcuna, neppure obbligatoria.

1.2 Contro questa pronuncia la Sant'Andrea società cooperativa sociale ha interposto ricorso per Cassazione, lamentando col primo motivo la violazione e/o falsa applicazione dell'art. 5, comma 2, 1.142/2001 come mod. dalla 1.30/2003 e/o dall'art.2533, ult. comma c.c. in quanto, non avendo la lavoratrice, socia della cooperativa, impugnato l'atto di esclusione dalla medesima cooperativa, il recesso dal rapporto di lavoro non poteva essere valutato in via autonoma, stante l'estinzione del rapporto di lavoro come effetto automatico della delibera di esclusione, stabilito dalla normativa indicata.

Con il secondo motivo il ricorso denuncia la stessa violazione dell'art.5, comma 2 1.142/2001 come mod. dalla 1.30/2003 e/o dall'art.2533, co. 3 e 4 c.c., in relazione al diverso piano relativo al termine di impugnazione della delibera di esclu-

sione ex art. 2533 c.c., il cui definitivo decorso precluderebbe oramai qualsiasi accertamento dell'illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro, al pari di quanto accade con il decorso del termine per il licenziamento ex l. 604/1966.

Con il terzo motivo il ricorso deduce l'omessa considerazione circa un fatto decisivo per il giudizio oggetto di discussione tra le parti, avendo la società cooperativa esplicitato fin dalla memoria di costituzione in primo grado che la lavoratrice fosse stata appunto esclusa dalla compagine sociale per gli stessi fatti che le erano stati contestati a fondamento del licenziamento; ma questo fatto non sarebbe stato per l'appunto valutato dal giudice d'appello in tutta la sua portata.

2.- I primi tre motivi di ricorso essendo finalizzati a censurare la sentenza d'appello in relazione al nesso di pregiudizialità che intercorre tra provvedimento di licenziamento e delibera di esclusione (anche in conseguenza dell'omessa impugnazione di quest'ultima per decorso dei relativi termini) possono, per la loro evidente connessione, essere valutati unitariamente. Vi si sostiene infatti che in mancanza di impugnazione nei termini della delibera di esclusione comunque conosciuta dalla lavoratrice; e stante gli assorbenti effetti estintivi *ex lege* del medesimo provvedimento rispetto a quello di risoluzione del rapporto di lavoro; nessuna pronuncia sul licenziamento potesse essere più emessa, in base alle norme di legge citate.

2.1 In punto di fatto, deve però ritenersi pacifica la circostanza secondo cui la delibera di esclusione in oggetto, presa il 31.10.2011, non sia stata mai comunicata alla lavoratrice. La Corte milanese sostiene però che la lavoratrice ne fosse chiaramente a conoscenza, a seguito della restituzione della quota sociale risultante dalla busta paga del mese di ottobre 2011.

Ebbene, contrariamente a quanto affermato dai giudici di merito, ritiene questo collegio che secondo la normativa di settore la delibera di

esclusione debba essere comunicata al lavoratore, in mancanza della quale rimanga totalmente inefficace e non decorra alcun termine d'impugnazione.

L'art. 2533 c.c., così formulato con d.lgs. 17 gennaio 2003 n. 6, prevede che: "*Omissis*".

La legge 142/2001, dedicata al socio lavoratore di cooperativa, all'art.5, mod. con l'art. 9 della legge 30/2003, dispone poi che "Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità agli articoli 2526 e 2527 c. c." (*recte*, 2532 e 2533 c.c.).

La stessa l. 142/2001 all'art. 2 dispone inoltre che "Ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la legge 20 maggio 1970, n. 300, con esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo".

2.3 Emerge dunque dalle norme appena citate che la deliberazione di esclusione da socio possa essere presa (art. 2533 c.c.) per una svariata gamma di motivi previsti dagli artt. 2531, 2533, 2286, 2288 c.c. e dall'atto costitutivo. Che la sua adozione determini *ex lege* l'estinzione del rapporto di lavoro, senza necessità che venga adottato un ulteriore provvedimento estintivo (art. 5 l.142/2012 e art. 2533, ult. comma c.c.). Che contro la deliberazione di esclusione (art. 2533 c.c.) il socio possa proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione. Ne discende quindi che la deliberazione debba essere sempre comunicata al lavoratore e che il termine di 60 giorni per proporre impugnazione decorra soltanto dalla comunicazione della deliberazione. Non solo, si evince ancora dalle medesime norme che la comunicazione debba avere una motivazione ovvero un contenuto minimo necessario finalizzato a garantire l'esercizio del diritto di difesa; un contenuto che non può essere soddisfatto dalla restituzione della quota sociale nella busta paga.

Questa tesi si impone in base ad un'interpretazione letterale e sistematica della normativa. Anzitutto perché la delibera di esclusione può essere deliberata appunto per una varietà di motivi che vanno comunicati al lavoratore per un elementare rispetto delle garanzie di difesa; ed inoltre perché, secondo la legge, proprio dalla comunicazione della delibera decorre il termine di decadenza per l'impugnazione. La medesima tesi si impone inoltre in base ad un'interpretazione logica e costituzionalmente orientata della normativa, ove si ponga attenzione agli effetti, che la stessa società ricorrente reclama in questo giudizio, discendenti dall'adozione della deliberazione di esclusione: la quale, ai sensi dell'art.5 della 1.142/2003 come mod. dalla 130/2003, determina l'estinzione ipso iure del rapporto di lavoro con assorbimento di qualsivoglia questione in merito alla sorte del licenziamento, pur di fatto irrogato.

2.4 In effetti, la mancata tempestiva impugnazione in giudizio della delibera di esclusione, secondo l'interpretazione della domanda demandata al giudice (da ultimo individuato nel giudice del lavoro dalla Corte di Cassazione con ordinanze nn. 19975/2015, 24917/2014), non consentirebbe di emettere alcuna statuizione in merito al licenziamento, pur di fatto irrogato ed impugnato, stante l'effetto estintivo legale che rinverirebbe comunque dal provvedimento di natura societaria, divenuto irretrattabile. Mentre non è ammissibile l'impasse in cui è caduta la pronuncia d'appello che ha dichiarato illegittimo il licenziamento disciplinare ma non ha applicato alcuna tutela, stante la mancata impugnazione dell'esclusione. In realtà i due rapporti che formano la complessa posizione contrattuale del socio lavoratore di cooperativa risultano collegati in base ad un nesso genetico e funzionale, tale per cui - in linea di principio - non può esistere l'uno senza l'altro, perché i due rapporti stanno o cadono insieme. Perciò in presenza di un'esclusione non impugnata non può essere dichiarata

l'illegittimità del licenziamento né ripristinato il solo rapporto di lavoro, venendo in tal modo alterata la disciplina legale sulla complessa figura; all'interno della quale l'esistenza della posizione sociale è pregiudiziale rispetto alla nascita, allo svolgimento ed alla stessa esistenza in vita del rapporto di lavoro (nesso genetico e funzionale).

Inoltre, sotto il profilo delle tutele la medesima legge 142/2001 (artt. 2 e 5, come mod. dalla 1.30/2003), ha stabilito che siano assorbenti quelle relative al profilo associativo; anche perché, sotto il profilo casuale, le ragioni di inadempimento lavoristico costituiscono in pari tempo altrettante ragioni di inadempimento associativo (il rapporto di lavoro serve all'adempimento del contratto sociale, mentre l'art. 2533 c.c. prevede come causa di esclusione dalla cooperativa l'inadempimento del contratto sociale).

2.5 In sostanza, data la gravità degli effetti che scaturiscono dalla sua adozione, essendo la delibera di esclusione idonea ad estinguere ad un tempo sia il rapporto associativo sia il rapporto di lavoro, essa deve essere comunicata al lavoratore.

La soluzione appare rispondente sia alla disciplina generale ex art 2533, ult. comma, c.c.; sia, a maggiore ragione, a quella speciale ex 1. 142/2001 per la valenza costituzionale rivestita del rapporto di lavoro la necessità della cui protezione non sarebbe per nulla garantita ove potesse prodursi la sua estinzione, anche *ex lege*, pur in difetto di qualsivoglia comunicazione al lavoratore dell'atto che la produce (ancorché di natura societaria). Sarebbe poi, in ogni caso, illogico e paradossale che un atto con effetti estintivi duplici - che autorizza a non emettere alcun licenziamento per estinguere il rapporto di lavoro o che renderebbe carente di interesse la stessa controversia pendente sul licenziamento comunque già intimato - possa essere adottato senza essere neppure comunicato al lavoratore.

Pertanto, per quanto attiene la speciale figura del rapporto di lavoro del socio di cooperativa, la

disciplina di legge (ex art. 2533 c.c.) va integrata nel senso che alla delibera di esclusione si applicano, in base ad una esigenza di coerenza logica e di sistema, quanto agli oneri di comunicazione, i medesimi principi valevoli per il provvedimento di licenziamento.

2.5 La tesi appena enunciata appare inoltre conforme alla giurisprudenza consolidata di questa Corte di legittimità che si è pronunciata sul tema della necessità di comunicazione della deliberazione di esclusione dalla cooperativa; sia nel settore civile che in quello del lavoro.

In questo senso, si è espressa infatti la Sez. 1, sentenza n. 17337 del 25/06/2008 – *Omissis*.

La Sezione lavoro della Cassazione ha fissato gli stessi principi con la sentenza 14143/2012 – *Omissis*.

Sulla funzione della comunicazione della deliberazione si è pronunciata pure la Cassazione Sez. 1 con la sentenza n. 11558 del 09/05/2008 osservando che “In tema di società cooperative, la comunicazione al socio della delibera di esclusione adottata ai sensi dell’art. 2533 cod. civ. svolge la funzione d’informarlo non tanto di ciò di cui si è discusso nel corso del procedimento, bensì delle ragioni in concreto ritenute giustificative dell’ esclusione dall’organo deliberante, dal momento che su di esse egli dovrà articolare le proprie difese; la sua incompletezza non comporta pertanto l’invalidità dell’atto, ma incide esclusivamente sulla decorrenza del termine per l’opposizione, non assumendo alcun rilievo, a tal fine, la conoscenza da parte del socio degli addebiti contestatigli nel corso del procedimento, in quanto gli stessi possono anche non coincidere con quelli posti a base dell’ esclusione come deliberata dal competente organo societario, ben potendo accadere che gli iniziali addebiti siano ridimensionati o riconfigurati nella decisione finale, ovvero che quest’ultima, in caso di pluralità di addebiti, si basi soltanto su alcuni di essi”.

D'altra parte l'opposizione ex 2533 c.c. è il

solo mezzo dato al lavoratore per far valere gli stessi vizi della relativa deliberazione, senza che si applichino al socio lavoratore le normali azioni di nullità e annullabilità delle delibere, ex art. 2377 c.c. e ciò spiega ancor di più la necessità della relativa comunicazione (in tal senso Cass. Sentenza n. 25945 del 05/12/2011 “Il socio escluso dalla cooperativa può far valere i vizi della relativa deliberazione esclusivamente mediante l’opposizione ai sensi dell’art. 2527 cod. civ. previgente, “ratione temporis” applicabile (attualmente, art. 2533, penultimo comma, cod. civ.), da proporre entro il termine di trenta giorni dalla comunicazione, essendo tale procedimento del tutto distinto dai normali mezzi d’impugnazione delle deliberazioni assembleari, previsti dagli artt. 2377 e seguenti cod. civ.)”.

2.6 Quanto al valore della produzione della delibera di esclusione nel corso del giudizio contro il licenziamento, su cui peraltro nulla ha addotto nei motivi di ricorso la Cooperativa ricorrente, essendo stata la questione introdotta – peraltro in via subordinata – con il ricorso incidentale dalla difesa della lavoratrice, è opportuno osservare fin da ora che, oltre nel precedente lavoristico costituito dalla sentenza 14143/2012 (prima richiamata), la Corte di Cassazione aveva già estesamente affermato l’irrelevanza di tale forma di conoscenza con la sentenza della Sez. 1, n. 7592 del 17/07/1999, chiarendo che: “La comunicazione della delibera di esclusione del socio ai sensi dell’art. 2527 cod. civ. ha la funzione di far decorrere il termine per l’impugnazione e di rendere edotto il socio delle ragioni della sanzione adottata al fine di consentirgli l’esercizio delle proprie difese; per produrre i suoi effetti la comunicazione deve essere fatta personalmente al socio con un mezzo idoneo a garantire che l’interessato venga direttamente a conoscenza del provvedimento; non può ritenersi mezzo idoneo, sostitutivo della comune raccomandata, la produzione della delibera in un giudizio pendente tra il socio e la cooperativa, che ha

un oggetto diverso dall'impugnativa della stessa delibera, poiché l'effetto della comunicazione di documenti mediante produzione è circoscritto al processo in cui avviene e non può estendersi a rapporti non dedotti".

3.- Pertanto, per le ragioni fin qui addotte, in mancanza di qualsiasi comunicazione della delibera di esclusione, il procedimento contro il licenziamento segue il suo corso e dovrà essere trattato in quanto tale, come un normale giudizio su un caso di licenziamento. E non decorre alcun termine di impugnazione ex art. 2533 c.c. Gli effetti descritti dall'art. 2 1.142/2001 che precluderebbero l'applicazione dell'art.18; e quelli ancora più radicalmente estintivi previsti dall'art.5 1. 142 come mod. dalla 1.30/2003 (che precluderebbero l'applicazione di tutto l'apparato normativo formale, causale e remediale del licenziamento) presuppongono che la delibera di esclusione sia stata comunicata al lavoratore.

3.1 Da ciò consegue che vanno respinti i primi tre motivi di ricorso con i quali la cooperativa ricorrente mirava a sostenere che, pur senza comunicazione della delibera: a) l'esclusione dalla cooperativa comporta, ai sensi dell'art 5 cit., un sicuro effetto estintivo assorbente in ragion del nesso di pregiudizialità che essa esercita sul rapporto di lavoro; e perciò l'estinzione automatica del rapporto di lavoro, senza che la Corte d'Appello potesse pronunciare alcun accertamento sulla illegittimità del licenziamento. b) il decorso definitivo del termine di impugnazione della delibera di esclusione ex art. 2533 c.c. precluderebbe — pur in mancanza di formale comunicazione - qualsiasi accertamento dell'illegittimità del recesso dal rapporto di lavoro, "al pari di quanto accade con il decorso del termine per il licenziamento ex 1. 604/1966" (soggetto peraltro invece all'onere di comunicazione); e) non sarebbe stato valutato dal giudice d'appello in tutta la sua portata, il fatto, esplicitato fin dalla memoria di costituzione in primo grado, che la lavoratrice fosse stata esclusa dalla compagine so-

ciale per gli stessi fatti che le erano stati contestati a fondamento del licenziamento.

4.- Con il quarto motivo il ricorso lamenta la violazione e/o falsa applicazione dell'art.2119 c.c. e comunque dell'art I e/o 3 1.604/1966 non essendosi la Corte attenuta alla nozione di giusta causa prevista dalla legge. Con il quinto motivo deduce violazione e/o falsa applicazione dell'art. 42 CCNL cooperative sociali 2006/2009 posto che alla lavoratrice non era stata addebitata una mera irregolarità nella formalità del controllo presenza, come ritenuto dal giudice, bensì una condotta che sostanziava gli elementi della truffa e che poco aveva a vedere con quanto previsto dall'art.42 del CCNL di settore o con una qualsiasi delle condotte ivi punite con la sola sospensione.

I motivi di ricorso (IV e V) avverso le statuizioni effettuate dalla sentenza d'appello circa l'insussistenza della giusta causa sono inammissibili.

Va osservato in proposito che mentre non è stata mai discussa la responsabilità della lavoratrice per il primo addebito, ovvero la assenza ingiustificata dal lavoro per il giorno 5.9.2011; è stata invece confutata dalla Corte d'Appello la contestazione disciplinare relativa alla condotta di falsificazione ("falsa attestazione di mancata/erronea timbratura per il giorno 5.9.2011 consegnata in ufficio personale in data 12.9.2011"), in quanto non provata ed affermata dal primo giudice sulla base di meri indizi, di per sé non certi, né gravi, precisi e concordanti.

Va ora osservato che i motivi di ricorso in discussione (IV e V), formulati dalla cooperativa con riferimento al n. 3 dell'art. 360 c.p.c., non aggrediscono questa preliminare affermazione in fatto, costituente autonoma *ratio decidendi*, in difetto della cui impugnazione essa deve quindi ritenersi passata in giudicato.

Talché a nulla varrebbe soffermarsi sui medesimi motivi in diritto, che si occupano della nozione legale di giusta causa o dell'interpretazione dell'art. 42 del CCNL cooperative sociali

relativo alle condotte disciplinarmente rilevanti ed ai corrispondenti provvedimenti sanzionatori.
– *Omissis*.

Peraltro, anche nel merito i due motivi si rivelano infondati; posto che non costituisce violazione di legge l'aver considerato il fatto in contestazione, nella concretezza del suo accadimento, insuscettibile di costituire giusta causa perché non indicativo di grave negazione degli elementi del rapporto ed in particolare della carenza dell'elemento fiduciario, che non implica solo che non sia posta in dubbio l'onestà del dipendente ma anche che non venga meno l'affidamento nella corretta esecuzione della prestazione. Lo stesso giudizio risulta riscontrato in concreto dalla Corte territoriale in base alle circostanze, messe in luce in sentenza, sulla sporadicità della condotta, l'assenza di recidiva, la sua concentrazione nel tempo. Si tratta di affermazioni che non appaiono di per sé né illogiche né altrimenti viziate. E che anzi risultano ulteriormente supportate dalla valutazione dell'art. 42 CCNL che per l'assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a tre e per l'irregolarità volontaria nelle formalità del controllo delle presenze prevede la sospensione dal servizio e non il licenziamento. Infatti anche la censura relativa all'interpretazione della nonna collettiva non è fondata, atteso che alla falsa attestazione di presenza in servizio si attaglia meglio la più specifica previsione riferita alla "irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze" piuttosto che quella assai generica, richiamata dalla cooperativa, all'azioni in grave contrasto con i principi della cooperativa per la quale soltanto è invece comminato il licenziamento.

5.- Da quanto fin qui osservato discende quindi l'infondatezza dei cinque motivi del ricorso principale che va perciò disatteso.

6.- Va accolto invece il primo motivo del ricorso incidentale relativamente alla violazione e/o falsa applicazione dell'art.2533 c.c. laddove la Corte d'Appello ha affermato erroneamente

che il termine per impugnare l'esclusione possa decorrere, pur in mancanza di formale comunicazione, in quanto la socia sarebbe venuta a conoscenza della stessa deliberazione a seguito della liquidazione della quota sociale; liquidazione che però, alla luce di quanto già detto, è palesemente insufficiente allo scopo di portare a conoscenza della socia lavoratrice la deliberazione di esclusione ed il suo contenuto ai fini delle garanzie di difesa e della decorrenza del termine di impugnazione.

Va poi avvertito che nel caso in esame non potendosi discutere della tutela da assicurare al socio lavoratore ex artt. 2 e 5 L 142/2001, stante la mancata comunicazione della delibera - non potendosi cioè riconnettere nessun effetto alla delibera di esclusione - la tutela da assicurare al lavoratore sarà quella normale che discende dal giudizio sul solo licenziamento; sulla quale dovrà provvedere il giudice di rinvio, esaminando il relativo capo della domanda.

7.- Con il secondo motivo, svolto in via subordinata, la ricorrente incidentale sostiene che l'impugnazione della delibera è comunque avvenuta con l'atto di appello depositato il 6.10.2012, nel termine di 60 giorni dal deposito della delibera in giudizio il 23.6.2012 con la memoria di costituzione della società cooperativa. Nell'atto di appello la lavoratrice aveva infatti chiesto specificamente la nullità, inefficacia, disapplicazione della delibera di esclusione del socio mai comunicata. Mentre lo stesso termine sarebbe soggetto a sospensione durante il periodo feriale e pertanto non sarebbe mai decorso.

Con il terzo motivo lamenta la violazione e/o falsa applicazione dell'art.2. della legge 142/2001 come mod. dalla 1.30/2003 per la mancata applicazione della tutela reale, atteso che la norma esclude la tutela reale nel caso in cui sia l'esclusione a provocare il licenziamento, ma non in quello contrario allorché il rapporto associativo sia cessato in conseguenza di un licenziamento

(illegittimo), come nella fattispecie. Con il quarto motivo la ricorrente incidentale lamenta l'omessa pronuncia sulla domanda di tutela obbligatoria ex art.8 l.n.604/1966 avanzata in via subordinata.

8.- L'accoglimento del primo motivo di ricorso incidentale determina l'assorbimento degli altri tre. Va peraltro osservato che nessuna inammissibilità del primo motivo sussista per aver la medesima ricorrente incidentale affermato nel secondo motivo di aver impugnato la deliberazione con l'atto di appello, e di averla perciò conosciuta in conseguenza della sua produzione in giudizio nel corso del procedimento di primo grado sul licenziamento. Si tratta infatti di un motivo presentato "in via subordinata", per l'ipotesi in cui fosse stata ritenuta legittima l'omessa comunicazione al socio della deliberazione di esclusione.

9.- Per le considerazioni che precedono il primo motivo di ricorso incidentale deve essere ac-

colto, mentre restano assorbiti gli altri; la sentenza impugnata deve essere cassata e la causa deve essere rinviata, anche per la liquidazione delle spese del giudizio di legittimità, alla Corte d'Appello di Milano in diversa composizione, che per la decisione si uniformerà al seguente principio di diritto: " La deliberazione di esclusione del socio lavoratore di cooperativa ex ara. 2533 c.c. e 5 1.142/2001, è soggetta all'onere della comunicazione al socio lavoratore, come un licenziamento. Essa ha un contenuto minimo necessario costituito dalla indicazione delle ragioni dell'esclusione e produce effetti al momento della comunicazione; in mancanza della quale è *tamquam non esset*. Non costituisce comunicazione della delibera di esclusione la restituzione della quota sociale, né la sua produzione nel corso del giudizio avverso il licenziamento" – *Omissis*.

Quando la forma è sostanza... La Cassazione alza la voce sul licenziamento del socio lavoratore di cooperativa

SOMMARIO: 1. Introduzione. – 2. Il caso di specie. – 3. La forma del licenziamento. – 4. Esclusione (e licenziamento...) del socio lavoratore di cooperativa. – 5. Conclusioni.

1. Introduzione.

La sentenza in epigrafe si sofferma su un interessante profilo relativo alla fase estintiva del rapporto tra cooperativa di lavoro e socio-lavoratore. *In apicibus*, giova ricordare

che, pur aderendo alla c.d. concezione “unitaria” della mutualità¹, in passato la dottrina si è ampiamente affaticata nell'individuazione dei tratti peculiari della disciplina giuridica delle cooperative di lavoro (o, più tradizionalmente, «di produzione e lavoro»). Infatti, già alcuni decenni prima dell'introduzione della legge 3 aprile 2001, n. 142, che ha organicamente “giuridificato” la materia, si era ad esempio teorizzato che l'esclusione del socio lavoratore – profilo in questa sede oggetto di interesse – costituisse una ipotesi di “recesso straordinario”² e fosse un atto peculiare e delicato per diverse ragioni: posto che attribuire alla direzione della società il potere di esclusione del socio (con cessazione anche del rapporto di lavoro) in reazione ad un inadempimento di quest'ultimo è in ogni caso una soluzione «*véritablement léonin*»³, si sottolineava infatti l'opportunità di distinguere tra le cause di scioglimento del rapporto associativo e del rapporto di lavoro, avvertendo in ordine ai rischi di una pedissequa sovrapposizione tra le due fattispecie⁴. Il tutto, del resto, dentro una ricostruzione che ammetteva il pieno cumulo fra rapporto societario e di lavoro dipendente, mai affermata però come maggioritaria.

La situazione di anomia è venuta meno nel 2001, con la legge citata, che ha affermato il principio “innovativo”⁵ del doppio rapporto, alla stregua del quale entrambi i legami del singolo con la società hanno origine contrattuale, ma si fondano su contratti distinti, anche se strettamente collegati⁶.

Posto che non è questa la sede per soffermarsi oltre sulle tante questioni dibattute nei quindici anni che ci separano dall'emanazione della legge, pur precisando che questa ha risolto molte controversie interpretative⁷, va segnalato che tanti altri problemi sono rimasti

¹ Così BIAGI, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Franco Angeli, 1983, 30, correggendo parzialmente il tiro rispetto a quanto in precedenza sostenuto da BASSI, *Cooperazione e mutualità. Contributo allo studio della cooperativa di consumo*, Jovene, 1976, 20. Ad avviso del primo Autore, la mutualità delle cooperative di consumo e delle cooperative di produzione e lavoro ha analoga natura ma diversa funzione; ad avviso del secondo autore qualche ulteriore differenza si coglie sul piano del meccanismo tecnico-giuridico. Si rinvia alle opere citate per più ampi svolgimenti. Certamente, anche prima dell'intervento legislativo, erano state evidenziate significative differenze in ordine alla fisionomia e alla struttura delle diverse tipologie di cooperativa e la dottrina si era sforzata nella ricerca di una disciplina appagante per la figura del socio lavoratore. Più in generale, sulla storia della figura del “socio lavoratore” si veda ROMAGNOLI, *La prestazione di lavoro nel contratto di società*, Giuffrè, 1967, spec. cap. I (e cap. IV sulle cooperative di lavoro in particolare). Nella fase precedente all'emanazione della legge, v. anche, tra i tanti, VALLEBONA, *Il lavoro in cooperativa*, in RIDL, 1991, I, 293 e SCOGNAMIGLIO, voce *Lavoro subordinato. I) Diritto del lavoro*, in EGT, XVIII, 1990, 18.

² Da parte di MANCINI, *Il recesso unilaterale e i rapporti di lavoro. II. Il recesso straordinario*, Giuffrè, 1965 (ed. prov.), 21 ss. e poi di BIAGI, op. cit., 218.

³ Così si espresse nel 1978 Etienne Dailly, noto giurista e politico francese, in sede di dibattito parlamentare relativo alla legge sulle cooperative operaie di produzione. Cfr. BIAGI, op. cit., 221.

⁴ Cfr. *ivi*, 223.

⁵ Così NOGLIER, *Il principio del doppio rapporto e le tipologie lavorative*, in NLCC, 2002, 357, che richiama le precedenti riflessioni di larga parte della dottrina lavoristica sulla unicità del rapporto, evidenziando come questa ricostruzione facesse aggio anche sulla nota sentenza estesa da Mengoni nel 1996 (C. cost., 20 febbraio 1996, n. 30).

⁶ V. anche COSTI, *Il socio lavoratore fra contratto di società e rapporto di lavoro*, in MONTUSCHI, TULLINI (a cura di), *Lavoro e cooperazione*, cit., 9 ss.; PALLADINI, *Il lavoro nelle cooperative oltre il rapporto mutualistico*, Cedam, 2006, 72 ss.; v. inoltre fin d'ora GRAGNOLI, *Collegamento negoziale e recesso intimato al socio-lavoratore*, in LG, 2007, 444. Cfr. comunque *infra*, §4.

⁷ In generale, sulle novità contenute nella riforma, vedi ancora, senza pretesa di completezza: DE LUCA, *Il socio lavoratore di cooperativa: la nuova normativa*, in FI, 2001, V, 233; F. ALLEVA, *I profili giuslavoristici della nuova disciplina del socio lavoratore di cooperativa*, in RGL, 2001, 353; AA. VV., *La riforma della posizione giuridica del socio lavoratore*, in NLCC, 2002, 339 ss.; MONTUSCHI, TULLINI (a

aperti e la pronuncia in esame offre l'occasione per riflettere su di uno in particolare: l'onere di comunicazione della delibera di esclusione del socio lavoratore e le conseguenze del suo mancato rispetto.

2. Il caso di specie.

La sentenza in commento chiude una lite intercorsa tra una socia-lavoratrice e la sua cooperativa dopo che quest'ultima ne aveva deliberato l'esclusione per motivi disciplinari. Tale esclusione, com'è noto, a norma dell'art. 5 della l. n. 142/2001 (come riformato nel 2003), travolge anche il rapporto di lavoro, incidendo su quest'ultimo con gli effetti di un vero e proprio licenziamento individuale, senza necessità di un ulteriore atto⁸ (tant'è che la legge si cura di escludere espressamente l'applicazione dell'art. 18 dello Statuto quando vengano meno entrambi i rapporti poiché altrimenti esso sarebbe stato applicabile, con evidenti problemi nel coordinare un eventuale ordine di reintegra con l'assenza del rapporto associativo, ormai estinto).

I profili controversi nel corso della litispendenza erano più di uno, ma non tutti sono stati oggetto di esame da parte del collegio, né tutti saranno qui partitamente esaminati. La vicenda si dipana nei termini seguenti. Alla lavoratrice vengono contestate alcune assenze ingiustificate, che portano al licenziamento e all'esclusione. La delibera di esclusione, però, non viene mai comunicata alla lavoratrice (senza contestazione tra le parti sul punto), mentre il licenziamento viene da questa puntualmente impugnato. Dell'esclusione l'interessata viene presumibilmente a conoscenza solo mediante la restituzione delle quote sociali in busta paga. Ora, poiché il licenziamento e l'esclusione sono contestuali e originati dal medesimo fatto (*rectius*, inadempimento), opera la regola, pacificamente ricavata dal combinato degli artt. 5, comma 2, l. n. 142/2001 e 2533 c.c., che impone al socio-lavoratore di impugnare in questi casi anche la delibera di esclusione per poter contestare il licenziamento. Per orientamento consolidato, infatti, se in questi casi non è impugnata la delibera nel termine di sessanta giorni, il socio decade anche dall'impugnazione del licenziamento. Ebbene, nei gradi di merito relativi all'impugnazione del licenziamento, si è prima ritenuto legittimo il licenziamento (affermando che quand'anche fosse stato illegittimo ne sarebbe comunque già stata preclusa la contestazione per la ragione di cui sopra), poi ritenuto illegittimo (sia per la mancata prova del fatto contestato, sia per la sproporzione tra tale

cura di), *Lavoro e cooperazione tra mutualità e mercato*, Giappichelli, 2002, seguito da ID., EAD. (a cura di), *Le cooperative ed il socio lavoratore*, Giappichelli, 2004; MELIADÒ, *La nuova legge sulle cooperative di lavoro: una riforma necessaria*, in *RIDL*, 2002, 345; PALLINI, *La «specialità» del rapporto di lavoro del socio di cooperativa*, in *RIDL*, 2002, 371.

⁸ Così in giurisprudenza, tra le tante, Cass., 6 dicembre 2010, n. 24692, in *RIDL*, 2011, II, 1206, con nota di VINCIGI e Trib. Firenze, 16 gennaio 2015, n. 22063, in *GI*, 2015, 1461, con nota di GAUDIO. Prima della riforma del 2003 l'orientamento era meno pacifico: v. per esempio Trib. Milano, 1 febbraio 2003, in *LG*, 2004, 157, con nota di IMBERTI.

inadempimento e la sanzione espulsiva quand'anche il fatto fosse stato provato), ma senza concedere alcun tipo di tutela, nemmeno obbligatoria, sempre in virtù della mancata preventiva contestazione dell'esclusione.

Queste risposte sono state fornite in primo e secondo grado trascurando di dare rilievo al profilo *patologico* della mancata comunicazione della delibera di esclusione, per questo profilo attestandosi sostanzialmente sulla linea della (presunta) equiparabilità tra “restituzione delle quote in busta paga” e “comunicazione”⁹. Nel complesso intreccio dei motivi di ricorso (principale, da parte della Cooperativa, e incidentale, da parte della socia-lavoratrice) su cui la Cassazione è stata chiamata a pronunciarsi, è invece proprio su tale aspetto che si sono avute le risposte più interessanti dei giudici di legittimità, che richiederanno alcune osservazioni. La Corte ha cassato la sentenza di appello sul presupposto della indefettibilità della comunicazione della delibera di esclusione ai fini della validità della complessiva operazione di recesso dai due rapporti¹⁰, affermando di conseguenza che il termine decadenziale di sessanta giorni inizia a decorrere solo se tale comunicazione vi sia stata e precisando inoltre che la comunicazione deve avere un congruo contenuto minimo¹¹, essendo la motivazione del provvedimento indispensabile per l'esercizio di diritto di difesa del destinatario (specie, possiamo qui aggiungere, quando i motivi sono disciplinari).

Giova considerare, infine, che la sentenza contiene un importante *obiter dictum* (par. 2.5 della motivazione), nella parte in cui si pronuncia sui rapporti fra licenziamento e delibera di esclusione nel caso in cui il primo preceda la seconda ed il lavoratore impugni solo il licenziamento. In tale situazione, ad avviso della Corte, la mancata impugnazione della delibera di esclusione renderebbe priva di interesse l'impugnazione del licenziamento¹².

3. La forma del licenziamento.

Il problema della forma nel diritto del lavoro¹³ ha vissuto una storia piuttosto singolare: da un lato, è scontato rilevare che, regolando questa materia rapporti giuridici profondamente asimmetrici, la legge imponga numerosi e penetranti obblighi di forma scritta

⁹ Questa equiparazione, del tutto respinta dalla sentenza in commento, ha tuttavia trovato adesione in passato in qualche pronuncia di merito: v. App. Milano, 17 aprile 2013, in *Foro Padano*, 2013, I, 443, con nota di CATACCHIO.

¹⁰ In linea con i precedenti, tra cui Cass., sez. I, 9 maggio 2008, n. 11558, in *GC Mass*, 2008, 693 e Cass., 6 agosto 2012, n. 14143, in *GC Mass*, 2012, 1077.

¹¹ Elemento indispensabile anche per apprezzare la specifica gravità delle condotte contestate. Sul punto v. anche Cass., 5 luglio 2011, n. 14741, in *RIDL*, 2012, II, 858, con nota di VINCIERI.

¹² Questo orientamento chiarifica una posizione già rinvenibile, ma in termini prima meno chiari, nella giurisprudenza di legittimità: v. per esempio Cass., 12 maggio 2015, n. 2802, in *RIDL*, 2015, II, 1122, con nota di GAMBÀ.

¹³ Su cui vedi: FERRARO, *Formalismo giuridico e diritto del lavoro*, in *DLRI*, 1989, 55 e D'ONGHIA, *La forma vincolata nel diritto del lavoro*, Giuffrè, 2005. Spunti interessanti anche in MONTUSCHI, *Procedure e forme: comunicare è bello?*, in *ADL*, 2000, 651 ss.

in tantissime fasi del rapporto. Si tratta di una delle principali garanzie tradizionalmente adottate dal diritto privato a tutela dei soggetti deboli e, più in generale, della certezza del diritto¹⁴. Dall'altro lato, però, non sono tantissime le trattazioni dottrinarie espressamente dedicate all'approfondimento di questo tema nel diritto del lavoro, quasi che il formalismo degli atti inerenti al rapporto sia dato un po' per scontato, meritando maggiore attenzione i profili sostanziali e di merito. E probabilmente non a torto. Essendo la materia ricca di norme inderogabili e dal contenuto dettagliato, specie con riferimento agli atti di esercizio dei poteri datoriali, i giuslavoristi si preoccupano preferibilmente dell'*effettività* sostanziale di queste norme, anche in considerazione del fatto che i requisiti di forma sono quasi sempre previsti quale garanzia unidirezionale: se solo si pensa a una norma come l'art. 2126 c.c., infatti, si comprende bene perché si sia affermato in passato che il diritto del lavoro è caratterizzato dal «più totale antiformalismo»¹⁵. In altre parole, i vincoli formali sono indispensabili, ma se esigenze di tutela effettiva della parte debole richiedono di prescindere (si badi, non in virtù dell'arbitrio, ma dei principi «squilibrati» fatti propri dalle norme), prevale naturalmente la sostanza¹⁶.

Ebbene, fatta questa premessa, è necessario osservare come nel diritto del lavoro sia una costante il formalismo degli atti unilaterali destinati a estinguere il rapporto¹⁷. È una conseguenza naturale di quanto poc'anzi affermato. Specialmente con riferimento al recesso datoriale, è chiaro che un documento in forma scritta serve ad assicurare al destinatario la possibilità di conoscere i contenuti dell'atto, anche per poter eventualmente reagire e spendere i mezzi difensivi che la legge gli concede.

Questo vale a prescindere dalla configurazione del licenziamento quale «atto unilaterale recettizio» o quale «*negozio* unilaterale recettizio»¹⁸. La norma generale di riferimento è ovviamente l'art. 2 della l. 15 luglio 1966, n. 604, ma anche a prescindere da questa, dottrina e giurisprudenza¹⁹ sono coerenti nell'evidenziare costantemente la necessità di impiegare rigorosamente la forma scritta per l'irrogazione del licenziamento (quale che ne sia la giustificazione). Non a caso, si è detto che la forma scritta per il licenziamento individuale è «una norma-principio», in cui «forma e contenuto rappresentano un sistema di tutela unico e indissolubile rispondente all'ordine pubblico costituzionale che ancor più che essere fondato sul rispetto del lavoro ... trova giustificazione nel rispetto della dignità della persona»²⁰.

¹⁴ La bibliografia civilistica e di teoria generale sarebbe ovviamente sterminata. Ci limitiamo a segnalare lo storico contributo di IRTI, *Idola libertatis. Tre esercizi sul formalismo giuridico*, Giuffrè, 1985.

¹⁵ Così FERRARO, op. cit., 563.

¹⁶ Così imposta la propria riflessione anche VOZA, *Forma del contratto e trasformazione del rapporto nel part-time*, in *DLRI*, 2001, 564.

¹⁷ Cfr. D'ONGHIA, op. cit., 283.

¹⁸ La natura negoziale (o meno) del licenziamento è discussa da D'ANTONA, *La reintegrazione nel posto di lavoro*, Cedam, 1979. La giurisprudenza successiva si è attestata sulla ricostruzione in chiave negoziale.

¹⁹ V. già Cass., 17 giugno 1995, n. 6900, in *RIDL*, 1996, II, 623, con nota di BOLLANI, *Forma scritta e licenziamento*.

²⁰ Tutti i virgolettati sono tratti da PERLINGIERI, *La forma legale del licenziamento individuale come «garanzia»*, in *Rass. Dir. Civ.*, 1986, 1074.

In linea generale, quindi, essendo una ipotesi di forma *ad substantiam*, la sanzione per il licenziamento che manchi della comunicazione per iscritto dovrebbe essere quella della nullità. È noto, tuttavia, che il citato art. 2 parla di “inefficacia”. Ciò ha aperto lo spazio a numerose dispute interpretative, su cui non ci si può soffermare in questa sede: basti ricordare però che, prescindendo dalle riforme dell'ultimo quadriennio, che hanno in parte complicato il quadro, in precedenza il problema era del tutto sdrammatizzato dalla sostanziale unicità delle conseguenze sanzionatorie previste per nullità, annullabilità ed inefficacia del licenziamento²¹.

4. Esclusione (e licenziamento...) del socio lavoratore.

Tornando a volgere lo sguardo al socio-lavoratore di cooperativa, va condiviso anzitutto che la riforma del 2001 è intervenuta sulla materia del licenziamento con risultati «non deludenti», ma che da essa era lecito attendersi «qualche indicazione più chiara»²². Non sono infatti state superate tutte le zone di ambiguità. Anzitutto la legge del 2001²³ ha sposato la teoria dualistica relativamente alla coesistenza del rapporto associativo e di quello di lavoro quali rapporti giuridici autonomi, seppur collegati. La novella del 2003, la “controriforma” come si ebbe a dire all'epoca²⁴, ha poi ulteriormente puntualizzato che il rapporto di lavoro è sì “ulteriore” rispetto a quello associativo, ma nel caso in cui quest'ultimo si estingua (per recesso o esclusione) ne viene travolto anche il rapporto di lavoro²⁵. Questa previsione (art. 5, comma 2 *bis*, l. n. 142/2001), si è detto, costituisce una «fattispecie estintiva tipica *ad hoc*»²⁶ del rapporto di lavoro, che si aggiunge alle altre abituali ipotesi che giustificano il licenziamento. Si tratta di una sorta di meccanismo di *simul stabunt simul cadent*, che però opera in una sola direzione, non esistendo una previsione speculare alla cui stregua il venir meno del rapporto di lavoro estingua il rapporto associativo.

Ebbene, va qui ricordato che se in astratto è vero che i due rapporti si reggono su

²¹ Si sofferma su questo profilo, *ex multis*, RAVERA, *La forma del licenziamento tra diritto civile e diritto del lavoro*, in *GM*, 1998, 180 ss. Altre considerazioni interessanti, sul filo di un attento rigore dogmatico, in MAZZOTTA, «La terra è piatta?» «Forse...» (*A proposito di licenziamento disciplinare illegittimo e sanzioni conseguenti*), in *FI*, 1994, I, 2707.

²² Entrambi i giudizi sono di MELIADÒ, *La legge sulle cooperative di lavoro*, in *RIDL*, 2002, I, 363. Opinioni spesso più critiche si rinvencono invece con riferimento alla novella del 2003, che ha introdotto qualche elemento di ambiguità: v. di recente COSTANTINI, *L'esclusione del socio lavoratore dalla cooperativa. Note a margine*, in *LD*, 2012, 110 ss.

²³ Che ad avviso di qualcuno era addirittura viziata da profili di incostituzionalità: VALEBONA, *L'incostituzionale stravolgimento del lavoro in cooperativa*, in *MGL*, 2001, 813.

²⁴ V. GUARISO, *Primi appunti sulla «controriforma» del lavoro in cooperativa*, in *D&L*, 2003, 39.

²⁵ Così chiudendo definitivamente ogni spiraglio ad interpretazioni, che pure erano emerse tra gli osservatori più attenti, che tra il 2001 e il 2003 sostenevano l'insussistenza di questo automatismo, in particolare tacciando di illegittimità le clausole statutarie che lo prevedessero: così DE ANGELIS, *L'esclusione e il licenziamento del socio lavoratore tra diritto e processo*, in *LG*, 2002, 606. Ma in senso opposto v. già DE LUCA, op. cit., spec. 238 ss. La giurisprudenza di merito in quel breve torno di anni, pur oscillante, seguì spesso la prima tesi: v. per tutte Trib. Bologna 24 luglio 2003, in *MGL*, 2004, 519.

²⁶ LAFORGIA, *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Giuffrè, 2009, 115.

obbligazioni distinte, con la conseguenza che le condotte che possono integrare inadempimento per l'uno non necessariamente consentono di essere analogamente apprezzate nella lente dell'altro, in concreto è d'uopo tenere presenti due fattori non trascurabili: in primo luogo è evidente la scelta del legislatore di dare prevalenza al rapporto societario²⁷, escludendo che il rapporto di lavoro del socio possa trasformarsi in rapporto di lavoro "esterno" con il venir meno del solo rapporto associativo; in secondo luogo, nella prassi è assai frequente che le cooperative che intendano licenziare il socio-lavoratore perseguano il loro scopo mediante l'esclusione del medesimo²⁸ (è sufficiente un unico atto, come sopra ricordato), recidendo d'un colpo ogni legame, come del resto accaduto nel nostro caso.

Cionondimeno, l'intreccio e la sovrapposizione tra i due profili²⁹ hanno dato luogo a contrasti giurisprudenziali assai complessi, inerenti quantomeno ai seguenti snodi: individuazione del giudice competente e del rito applicabile³⁰, coordinamento tra disciplina societaria e lavoristica³¹, differente parametro di valutazione delle condotte, interferenza tra rimedi esperibili nel caso di illegittimità dell'operazione.

La sentenza in epigrafe ci consente di omettere un approfondimento puntuale su tali ultimi aspetti, in ragione del fatto che, salvo contese "processuali" che qui non si sono poste, ogni altro problema è evitato dal fatto che la Corte ha *in limine* giudicato illegittima l'esclusione per la mancata comunicazione della delibera. Se dunque riprendiamo in mano quanto evocato al paragrafo precedente sulla forma e le modalità di comunicazione del licenziamento e se, inoltre, teniamo conto che anche con riferimento alla stessa delibera di esclusione del socio è la legge a richiedere questa comunicazione (come bene ricostruito in sentenza, con riferimento alle singole disposizioni del c.c.), è del tutto evidente che nel momento in cui in un unico atto vengono sostanzialmente a cumularsi entrambe queste funzioni, tale atto richiederà in termini financo più pressanti che si rispettino le procedure di comunicazione ricavabili dal dettato normativo.

In altre parole, non solo non vi è alcun dubbio sul fatto che la legge imponga di notificare la delibera, ma la più logica interpretazione dei principi sottesi alle norme in questio-

²⁷ Il rilievo è corale in dottrina. Si vedano tra i tanti LAFORGIA, op. cit., 119; TREMOLADA, *Estinzione del rapporto di lavoro*, in AA. Vv., *La riforma della posizione giuridica*, cit., 396 ss. Una tesi diversa si è peraltro affacciata: è quella della "rilevanza esterna" del licenziamento del socio, che valorizza l'autonomia della norma lavoristica, individuando i casi in cui è la rottura del rapporto di lavoro a poter provocare conseguenze sul rapporto associativo. Cfr. PALLINI, *Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa dopo le riforme del 2003*, in *RGL*, 2004, 203. Sull'incidenza del contratto di società sul contratto di scambio nelle società a scopo mutualistico vedi comunque, già in anni lontani, la lungimirante prospettazione di BASSI, op. cit., 87 ss.

²⁸ Lo fa notare SCARAMELLA, *Socio di cooperativa: risoluzione del rapporto tra delibera di esclusione e licenziamento*, in *GL*, 2010, n. 41, 20.

²⁹ Rispetto ai quali si suole parlare di collegamento "genetico e funzionale" tra i due negozi. Per un approfondimento della questione v. peraltro GRAGNOLI, op. cit., spec. 445-447.

³⁰ Non potendo in questa sede approfondire, si rinvia per i tanti problemi processuali emersi a: IMBERTI, *Il socio lavoratore di cooperativa*, Giuffrè, 2012, 243 ss. che svolge un utile riepilogo della giurisprudenza e della dottrina in materia e, per casi più recenti, a COSATTINI, *Esclusione e concorrente licenziamento del socio di cooperativa: per la Cassazione la competenza spetta al Tribunale in funzione di giudice del lavoro*, in *LG*, 2015, 243 ss. e a BUONCRISTIANI, *Estromissione del socio lavoratore: quale tutela*, in *Le Società*, 2015, 578.

³¹ V. in tema, tra le tante, la recentissima Cass., 26 febbraio 2016, n. 3836, in *GC Mass*, 2016.

ne ci dice che essendo il contenuto di tale atto penalizzante per il socio-lavoratore sotto un profilo potenzialmente duplice, non vi è chi non veda come una piena recettività di tale atto sia indefettibile.

Correttamente, allora, l'estensore richiama una serie di precedenti che evocano la comunicazione dell'esclusione quale momento indispensabile. Può essere curioso semmai osservare che sovente si tratta di *obiter dicta*, ma per il semplice fatto che nella gran parte dei casi si controverte sul merito e sulle sanzioni applicabili, essendo pacifico che la comunicazione (e l'impugnazione di questa nei termini) sono meri presupposti per approfondire di volta in volta il giudizio³².

Se non si rispetta infatti il diritto del socio-lavoratore ad essere espressamente e preventivamente informato (con comunicazione della delibera), è chiaro che viene meno il primo presupposto per la valida attivazione di tutti i meccanismi di difesa.

Non di minore rilevanza pare la necessità di un contenuto minimo congruo della comunicazione, indispensabile per mettere il destinatario a conoscenza degli elementi che gli vengono contestati. Anche il fatto stesso che la legge elenchi in forma vincolata le ipotesi che possono dar luogo all'esclusione (salvo ulteriori ipotesi previste dalla fonte statutaria) richiede specularmente un esplicito riferimento a qualcuna di queste nella delibera, allo stesso tempo facilitando il compito di chi deve adottare la delibera e poi predisporre la notifica.

5. Conclusioni.

La sentenza non offre quindi l'occasione per riflettere approfonditamente sul parametro di giustificatezza del licenziamento. Sia perché i fatti erano pacifici sia perché la questione è assorbita dal preminente rilievo della assenza totale di comunicazione dell'esclusione alla socia-lavoratrice, con la conseguenza che il giudizio dovrà – in sede rescissoria – ripartire inquadrando il caso come un normale licenziamento disciplinare, con la possibilità di accordare alla lavoratrice tutte le tutele di legge.

Volendo, si può però cogliere comunque l'occasione per due brevi ulteriori sottolineature sulla peculiarità del lavoro in cooperativa. È vero infatti che nelle cooperative di lavoro è in qualche misura più sfumato il naturale contrasto di interessi tra lavoratore e datore, ma questo non può incidere sugli oneri formali imposti dalla legge, mentre potrebbe al più influire (ma con cautela) sui parametri di giustificatezza del licenziamento, ossia su come la fattispecie concreta debba essere sussunta nella fattispecie astratta (della giusta causa,

³² Si veda, a titolo di esempio, Cass., 26 febbraio 2016, n. 3836, in *GD*, 2016, n. 13, 71, che prevede che «ove il socio di cooperativa di produzione e lavoro *abbia avuto formale comunicazione della delibera di esclusione*, oltre che del licenziamento, il termine di decadenza per l'impugnazione di cui all'art. 2533 c.c. opera» Il virgolettato è tratto dalla massima (c.n.).

ad esempio). Certamente il rispetto delle procedure e l'applicazione delle sanzioni non risentono della "base mutualistica" sottesa al contratto di lavoro. La legge, del resto, fatta salva l'esclusione dell'applicazione dell'art. 18 dello Statuto, prevede che operi l'ordinaria disciplina lavoristica prevista in tema di licenziamento, non avendo operato alcuna "dettipizzazione" della fattispecie³³.

Questa pronuncia può dunque ricordarci che la forma sovente è una forma-sostanza e che è opportuno diffidare della "neutralità" delle forme legali, che sono viceversa espedienti dietro ai quali si esprimono talora fondamentali scelte di valore dell'ordinamento.

E anche nell'applicazione delle norme apparentemente più "formalistiche" è indispensabile l'impiego del giusto rigore, se si vuole che il fenomeno cooperativo continui ad avere il ruolo chiave che ha sempre avuto nella storia del nostro capitalismo, tanto in passato quale possibile declinazione della lotta di classe³⁴, quanto nel presente quale contesto ideale per sperimentare modalità nuove di emancipazione economico-sociale e riscatto dei lavoratori³⁵.

SIMONE D'ASCOLA

³³ Come ricorda MAZZOTTA, *Diritto del lavoro. Il rapporto di lavoro*, VI ed., Giuffrè, 2016, 101.

³⁴ Si pensi alle considerazioni di ROMAGNOLI in un contributo di quasi quarant'anni fa: Id., *Il sistema economico nella costituzione*, in AA. Vv., *La costituzione economica*, vol. I del *Trattato di diritto commerciale e di diritto pubblico dell'economia*, diretto da GALGANO, 1977, 139 ss.

³⁵ Il riferimento è qui al fenomeno del "workers buyout", su cui v. M. C. CATAUDELLA, *Workers' buyout e soci lavoratori di cooperativa*, in ZILIO GRANDI, BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, 2016, 437 ss. Più in generale su tali tendenze negli anni della grande crisi economica, v. MASTRANDREA, *Lavoro senza padroni. Storie di operai che fanno rinascere imprese*, Baldini & Castoldi, 2015.