

Licenziamento del socio lavoratore di cooperativa: in caso di annullamento della contestuale delibera di esclusione il risarcimento segue i criteri civilistici

di M. Vricella - 30 Gennaio 2024

La Corte di Cassazione, con ordinanza n. 31469 del 13 novembre 2023, è tornata a pronunciarsi sul tema relativo alla tutela applicabile ai soci lavoratori di cooperativa, in ipotesi di accertata illegittimità del licenziamento e della contestuale delibera di esclusione fondata sui medesimi fatti.

Prima di entrare nel merito della pronuncia, il discorso sul punto deve necessariamente prendere le mosse dal disposto dell'art. 2 l. n. 142 del 2001, a mente del quale "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". Ulteriore punto di partenza è quello secondo cui, a seguito dell'entrata in vigore della legge 14 febbraio 2003, n. 30 e conformemente a quanto stabilito dall'art. 2533 c.c. e dall'art. 5, c. 2, l. 142/2001, il collegamento normativo tra i due rapporti – di lavoro e associativo – non è più biunivoco, ma unidirezionale. Pertanto, mentre la cessazione del rapporto di lavoro non comporta necessariamente il venir meno del rapporto associativo, non è al contrario consentita la prosecuzione del rapporto di lavoro ove venga a cessare il rapporto associativo.

Venendo dunque al tema della tutela applicabile in ipotesi di licenziamento e contestuale delibera di esclusione, con la nota pronuncia 20 novembre 2017, n. 27436, le Sezioni Unite hanno affermato il principio di diritto in base al quale, ove per le medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo siano stati contestualmente emanati la delibera di esclusione da socio ed il licenziamento, l'omessa impugnativa della delibera esclude senz'altro la tutela restitutoria della qualità di lavoratore, mentre non preclude la tutela risarcitoria, la quale, nel caso affrontato dalle SS.UU., veniva quantificata secondo i canoni di cui all'art. 8 l. 16 luglio 1966, n. 604, (Cass. 20 novembre 2017, n. 27436, S.U., in FI, 2018, n. 11, I, 3677).

La suddetta pronuncia delle Sezioni Unite non pare tuttavia aver posto fine alle questioni interpretative.

Una prima problematica consiste nell'identificazione della normativa applicabile al fine di quantificare l'indennità risarcitoria da licenziamento illegittimo in ipotesi di omessa impugnativa della delibera di esclusione. Se è infatti vero che, nella pronuncia delle Sezioni Unite, essa veniva identificata nell'art. 8 l. 16 luglio 1966, n. 604 (dunque in una forbice compresa tra 2,5 e 6 mensilità), appare più corretto differenziare i regimi di tutela in ragione del numero di dipendenti occupati e della data di assunzione, esattamente come accade per tutti

gli altri lavoratori dipendenti, e dunque: a) l'art. 8 citato sarà senz'altro applicabile in relazione alle imprese con meno di quindici dipendenti e/o alle controversie instaurate anteriormente al 18 luglio 2012; b) per quanto attiene, invece, alle impugnative di licenziamento successive all'entrata in vigore della l. 92/2012 ed alle quali risulta applicabile l'art. 18 St. lav., appare più equo fare applicazione del comma 5 della suddetta disposizione, accordando al socio-lavoratore illegittimamente licenziato la tutela indennitaria "forte" compresa tra 12 e 24 mensilità; c) analogamente, in relazione ai soci lavoratori assunti dopo il 7 marzo 2015, la tutela indennitaria, in caso di impresa che soddisfi il requisito dimensionale, sarà quella di cui all'art. 3, c.1, d.lgs. 23/2015 (o, in caso contrario, ex art. 9 d.lgs. cit.).

Con riferimento alla seconda delle ipotesi summenzionate, è pur vero che l'art. 2 l. 142/2001 esclude espressamente l'applicabilità dell'art. 18 St. lav., tuttavia v'è da considerare che tale esclusione fu sancita dal legislatore del 2001 in un momento storico in cui l'unica tutela prevista dall'art. 18 era quella reintegratoria. Il suddetto rinvio dovrebbe dunque intendersi in senso materiale, avente esso pacificamente la finalità di escludere la possibilità, per il socio lavoratore che non abbia impugnato la delibera di esclusione, di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro.

Rimane dunque da chiedersi quale sia la tutela applicabile nel caso in cui il lavoratore abbia vittoriosamente impugnato la delibera di esclusione contestuale al licenziamento.

In seguito alla pronuncia delle Sezioni Unite – ed anteriormente alla pronuncia qui in commento – l'inapplicabilità dell'art. 18 St. lav. (nei suoi profili risarcitori) è stata messa in discussione non solo da autorevole dottrina (Riverso R., *Il lavoro nella cooperativa ed il ritorno all'antico delle Sezioni Unite n. 27436/2017*, in LG, 2018, 1, 25 ss.), ma anche dalla giurisprudenza di merito. Si vedano, tra le altre, Trib. lav. Bergamo 2 gennaio 2018 (in Boll. ADAPT, 2018, n. 10), ove si era sostenuto che, nonostante il diverso avviso delle Sezioni Unite, l'art. 2 della l. 142/2001 esclude l'applicazione dell'art. 18 St. lav. nell'ipotesi ove, con il rapporto di lavoro, venga a cessare anche quello associativo, sicché l'accertata illegittimità della delibera di esclusione del socio, con conseguente ripristino del rapporto associativo, dovrebbe logicamente determinare l'applicabilità della tutela reale. In senso analogo si è poi espresso anche il Tribunale del lavoro di Milano (Trib. Milano 9 maggio 2018, n. 1217, in RGL, 2018, II, 149 ss.), il quale ha affermato l'applicabilità dell'art. 18 in caso di esito vittorioso dell'impugnativa della delibera di esclusione, ciò sul presupposto che, «se così fosse, si verrebbe ad adottare una soluzione esegetica che produrrebbe il risultato di differenziare, nelle conseguenze sanzionatorie, fattispecie del tutto assimilabili quanto agli effetti sostanziali». In senso analogo si è poi espressa la stessa Corte di Cassazione con sentenza n. 707 del 15 gennaio 2020, affermando il principio di diritto secondo cui l'accertata illegittimità della delibera di esclusione del socio, con conseguente ripristino del rapporto associativo, determina l'applicabilità della tutela di cui all'art. 18 St. lav. nel testo vigente all'epoca del licenziamento.

Diversamente da quanto sopra, la Cassazione, con due sentenze "gemelle" nn. 8223 e 8224 del 22 marzo 2019, n. 8223, ha ritenuto di non fare applicazione dell'art. 18, c. 5, St. lav., affermando che se da un lato l'effetto estintivo determinato dalla delibera di esclusione non

elimina l'illegittimità del licenziamento, dall'altro l'eventuale tutela risarcitoria deve essere modulata secondo i criteri di cui alla l. n. 604 del 1966, art. 8.

In senso parzialmente differente è poi nuovamente tornata ad esprimersi la Suprema Corte, con sentenza del 16 novembre 2021, n. 34721. Ivi si è innanzitutto evidenziato che l'impugnazione della delibera di esclusione e del provvedimento d'irrogazione del licenziamento, fondati sul medesimo fatto, fa sì che l'accertamento della illegittimità della delibera per insussistenza del fatto determini, con efficacia *ex tunc*, sia la ricostituzione del rapporto associativo, sia quella del rapporto di lavoro. Conseguentemente, tale effetto pienamente ripristinatorio dei rapporti di lavoro e associativo (tutela di diritto comune) non lascia spazio alla tutela reintegratoria (art. 18 St. lav. – artt. 2-3 d.lgs. 23/15), ma solo a quella risarcitoria.

La pronuncia n. 31469/2023 qui in commento appare seguire tale ultima impostazione, nel senso di affermare, per l'ipotesi di vittoriosa impugnativa della delibera e del licenziamento fondati sui medesimi motivi, l'applicabilità della tutela restitutoria e risarcitoria di diritto comune, con diritto del lavoratore al ripristino dei due rapporti e al pagamento delle mensilità *medio tempore* maturate dalla data di costituzione in mora alla sentenza (eventualmente detratto l'*aliunde perceptum*). Diversamente, per il caso di perdita della qualità di socio per effetto di delibera di espulsione non impugnata, troverà applicazione la sola tutela risarcitoria (con le sopra rilevate questioni in ordine all'applicabilità dell'art. 18 St. lav. e dell'art. 3 d.lgs. 23/2015). Ancora, nell'ipotesi – assai infrequente nella prassi – di adozione di un provvedimento di licenziamento in assenza di delibera di espulsione, andrà accordata al lavoratore la tutela obbligatoria o quella reale, in considerazione del requisito dimensionale dell'azienda, esattamente come avviene nei licenziamenti intimati da società non cooperative (in senso analogo v. Cass. n. 35341/2021).

Se con riferimento a quest'ultima ipotesi non paiono porsi particolari questioni, appare tuttavia evidente che, con riguardo al caso, assai più frequente nella prassi, di contestuale esclusione e licenziamento, la pronuncia delle Sezioni Unite non abbia completamente assolto alla propria funzione nomofilattica, come dimostrano i differenti approcci raggiunti negli anni a seguire da parte della giurisprudenza di merito e dalle stesse Sezioni semplici della Corte di Cassazione, ivi compresa la pronuncia qui in commento.

Matteo Vricella, dottore di ricerca e avvocato in Brescia

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 13 novembre 2023, n. 31469](#)