

# Socio di cooperativa: l'esclusione comporta la risoluzione del rapporto

Roberto Scaramella *Avvocato in Milano, con la collaborazione della Dr.ssa Annalisa Buccino*

 Per la Cassazione la risoluzione del rapporto di lavoro è consequenziale all'esclusione da socio di cooperativa e, laddove il provvedimento di esclusione non venga impugnato, al socio non è applicabile alcun rimedio risarcitorio

**Trib. Milano, sez. lav., 29 ottobre 2012**

**Legge n. 142/2001 - Mancata impugnazione dell'esclusione da socio - Risoluzione del rapporto associativo e del rapporto di lavoro - Lesione di entrambi i rapporti - Conseguenzialità - Sussiste**

Essendo pacifico che il ricorrente non ha tempestivamente impugnato l'esclusione da socio della cooperativa entro sessanta giorni dalla comunicazione, con la risoluzione del rapporto associativo si è definitivamente risolto anche il rapporto di lavoro. L'esame della legittimità del recesso della cooperativa dal rapporto di lavoro appare pertanto preclusa in assenza di impugnazione dell'esclusione da socio della cooperativa.

## Il fatto

La sentenza in oggetto trae origine dall'impugnazione di licenziamento per giusta causa presentata da un socio lavoratore di cooperativa e dalla sua richiesta di accertamento della natura esclusivamente subordinata del rapporto di lavoro. Egli infatti contestava totalmente la qualifica di socio che gli era stata assegnata dalla società, adducendo di non aver mai esercitato alcun diritto in merito, né aver mai partecipato o ricevuto comunicazione per partecipare ad alcuna assemblea di soci.

Nel corso del giudizio emergevano, in realtà, prove documentali tali da dimostrare un effettivo e reale rapporto associativo tra le parti. Il lavoratore, infatti, non solo aveva copia del regolamento della cooperativa ed era regolarmente iscritto nel libro soci, ma aveva sottoscritto per ricevuta vari avvisi di convocazione per assemblee dei soci tenute presso la cooperativa, a cui tuttavia non aveva mai preso parte. Da tutti questi elementi il giudicante trae dunque il proprio convincimento circa l'esistenza di un rapporto sociale.

## Il principio di diritto

Il giudice, conseguentemente, prendeva atto che il ricorrente non aveva impugnato il rapporto associativo entro sessanta giorni dalla comunicazione del licenziamento e con esso dichiarava definitivamente risolto anche il rapporto di lavoro. In particolare il giudice evidenziava come per l'adozione della delibera di esclusione e la relativa impugnazione debbano essere seguite le forme e le modalità di cui all'art. 2533 c.c. (già 2577 c.c.) e che la mancata impugnazione del provvedimento esplica la sua efficacia in automatico anche nei confronti del rapporto di lavoro. Il giudicante parte anzitutto, con l'ausilio di varie sentenze della Cassazione, con il prendere atto dell'incisiva riforma che ha toccato la cooperazione di lavoro, la quale ha attribuito al lavoro cooperativo la più ampia qualificazione giuridica di vero e proprio rapporto sociale, del tutto distinto dal lavoro puramente associativo e dal mero lavoro subordinato. Lo stesso binomio mutualità-scambio, proprio delle cooperative di lavoro, cambia il proprio significato con la riforma apportata dalla l. n. 142/2001. Viene abbandonata l'interpretazione di quella giurisprudenza remota (S.U. n. 1530/1989) secondo cui lo scopo mutualistico e la sua attuazione non si realizzano attraverso un rapporto di scambio ulteriore rispetto al contratto sociale e non è configurabile un rapporto di lavoro se l'attività del socio è finalizzata, attraverso l'esecuzione di prestazioni previste dal patto sociale, all'adempimento del contratto di società. Concezione, questa, che è stata del tutto riveduta dalla stessa l. n. 142/2001, la quale conferisce al lavoro cooperativo una nuova configurazione giuridica, nella quale vengono compresi una pluralità di rapporti contrattuali, quello di natura associativa e mutualistica e quello di natura lavorativa. Anche se in una prima formulazione della suddetta norma i rapporti erano ritenuti separati e distinti, con la successiva formulazione, avvenuta con la l. n. 30/2003, si ritengono complementari, con una prevalenza del rapporto associativo sul rapporto di lavoro. Lo stesso art. 9, l. n. 30/2003, prevedendo che il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel ri-

spetto delle previsioni statutarie, ne è la prova. La semplice lettura di tale norma lascia intendere che l'esclusione del socio comporta l'automatica risoluzione del rapporto di lavoro. È anche vero però che tale interpretazione, anche successivamente alla predetta modifica, non ha ricevuto, tuttavia, un parere univoco. Ne sono conseguiti una serie di problemi connessi con la possibilità di permanenza di uno dei due rapporti alla cessazione dell'altro, nonché alle conseguenze connesse con la contestuale risoluzione di ambedue i rapporti. Problemi interpretativi che qui vengono risolti con il riconoscimento da parte del giudice dell'importanza della consequenzialità fra il recesso o l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro, la quale esclude la necessità, in presenza di comportamenti che ledono il contratto sociale oltre che il rapporto di lavoro, di un distinto atto di licenziamento, così come l'applicabilità delle garanzie procedurali connesse all'irrogazione di quest'ultimo. In caso di risoluzione di ambedue i rapporti, per espressa previsione dell'art. 2, l. n. 142/2001, non trova applicazione l'art. 18 della legge n. 300/1970 e di conseguenza non trova applicazione la tutela reale. Resta da comprendere quale tipo di garanzia intervenga in caso di provvedimenti illegittimi a tutela dei diritti del socio

lavoratore. Sul punto, il giudicante, qualificando il fatto che ha portato al licenziamento per giusta causa del socio di cooperativa idoneo a giustificare una causa di risoluzione di ambedue i rapporti, ha non solo reso pacifico che il recesso dal rapporto sociale comporta l'estinzione del rapporto di lavoro, ma, una volta verificata anche la mancata impugnazione dell'esclusione da socio, ha precluso al lavoratore qualsiasi altro rimedio risarcitorio (legge n. 604/1966), determinando così la definitiva estinzione del rapporto di lavoro.

### Conclusioni

In conclusione, quindi, secondo l'indirizzo espresso nella richiamata sentenza l'esclusione del socio lavoratore deve rispettare i criteri di cui all'art. 2533 c.c. e deve essere impugnata entro i termini fissati dalla medesima norma (60 gg.) tramite una vera e propria azione giudiziale. La mancata impugnazione della delibera di esclusione produce degli effetti diretti sul rapporto di lavoro portando alla consequenziale estinzione dello stesso. Tale consequenzialità giunge al punto da ritenere che, laddove il medesimo comportamento leda sia il contratto sociale che gli obblighi derivanti dal rapporto di lavoro, la società possa porre termine ad ambedue i rapporti con un unico atto, costituito dalla delibera di esclusione.

## Lavoratori/trici domestici: l'Italia ratifica la Convenzione sul lavoro dignitoso

MINISTERO DEL LAVORO - COMUNICATO 22 GENNAIO 2013

**Oggetto:** Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici ed i lavoratori domestici. L'Italia è il primo Paese dell'Unione europea a ratificare la Convenzione.

Questa mattina (22 gennaio 2013, ndr) il Governo italiano ha depositato presso l'Organizzazione internazionale del lavoro (Ilo) lo strumento di ratifica della Convenzione sul lavoro dignitoso per le lavoratrici e i lavoratori domestici (n. 189/2011). L'Italia è il primo Paese dell'Unione europea, del gruppo Imec (che raggruppa i maggiori donatori dell'Oil) e più in generale dei Paesi occidentali a ratificare questa innovativa Convenzione, il cui obiettivo è migliorare le condizioni di vita e di lavoro di decine di milioni di lavoratori domestici in tutto il mondo. Con la ratifica odierna sono quattro le ratifiche nel mondo (gli altri Paesi ratificanti sono Uruguay, Filippine, Mauritius), evento tanto più significativo se si considera che l'Italia è tra i tre più grandi Paesi datori di lavoro domestico in Europa, con una percentuale di donne dell'88% sul totale dei lavoratori di questo settore. La Convenzione n. 189, adottata nel corso della Conferenza internazionale del lavoro del 2011, al termine del secondo anno di esame del testo, ha riconosciuto a tutti i lavoratori domestici nel mondo la dignità di lavoratori, con accesso ad una serie di diritti, primo fra tutti quello ad una retribuzione non solo in natura. I lavoratori domestici rappresentano una delle categorie più fragili e bisognose di tutele, sia per la sua particolare composizione in massima parte di donne e di immigrati, ma anche per il contesto lavorativo in cui si svolge l'attività, la casa dei datori di lavoro, luogo privato per eccellenza e poco trasparente ad un controllo delle condizioni di vita e di lavoro. In questo senso l'adozione della convenzione n. 189 ha assunto il valore di uno straordinario avvenimento e rappresenta la sintesi dei valori che l'Oil persegue, primo fra tutti l'affermazione della necessità di un lavoro dignitoso per tutti. Nel corso dei due anni di discussione sulla Convenzione, la posizione nazionale, portata avanti dal Ministero del lavoro, è stata tutta incentrata sull'impegno nel sostenere la necessità di avere una Convenzione ed anche una Raccomandazione, adottando così un testo quanto più possibile completo ed ampio. Come stabilito dall'articolo 21, la Convenzione entrerà in vigore il 5 settembre 2013 ovvero dodici mesi dopo la ratifica da parte di due Stati membri dell'Ilo.