

L'esclusione del socio lavoratore nelle cooperative: conseguenze sul rapporto di lavoro

di Alessio Bisceglie – consulente del lavoro

La figura del socio lavoratore nelle cooperative si caratterizza per l'inscindibilità tra il vincolo sociale e il contratto di lavoro, a seguito delle modifiche introdotte dalla L. n.142/01 e dalla L. n.30/03: nell'articolo che segue si analizzano le peculiarità delle casistiche di risoluzione del rapporto di lavoro, sia nell'ottica delle procedure di tipo giuslavoristico, sia nell'ottica del vincolo sociale.

La figura del socio lavoratore di cooperativa sotto il profilo dell'inscindibilità del doppio rapporto

Antecedentemente all'emanazione della L. n.142/01 sussisteva una cronica ambiguità in afferenza alla figura del socio lavoratore di cooperativa, il cui rapporto complessivamente inteso presenta delle indubbe affinità con i due modelli contrattuali che in tale figura si sintetizzano, cioè con il modello contrattuale associativo (socio) e quello di scambio che si realizza attraverso una prestazione lavorativa (lavoratore).

Tale concreta ambiguità relegava la figura del socio lavoratore in una collocazione giuridica non ben definita, peraltro in costanza, come detto, di una palese lacuna normativa. In soccorso subentrava la prevalente giurisprudenza, che era giunta alla conclusione che la prestazione lavorativa, resa da un socio di cooperativa, poiché di fatto finalizzata al conseguimento degli scopi sociali della stessa, non fosse giuridicamente inquadrabile in nessuna fattispecie esistente e normata di rapporto di lavoro, trattandosi invece di mero adempimento di un contratto societario.

La L. n.142/01, "Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore", pubblicata nella G.U. n.94/01, propone, al termine di una lunga evoluzione dottrinale e giurisprudenziale in materia di figura del socio lavoratore di cooperativa, una più compiuta teoria, definita "dualistica", che afferma la sussistenza, accanto al rapporto associativo in essere tra socio e cooperativa, di un ulteriore e distinto rapporto, di natura lavorativa, qualificabile in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma. L'art.1 (Soci lavoratori di cooperativa) della summenzionata L. n.142/01 fornisce una compiuta descrizione della peculiare figura in parola:

"Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo, un ulteriore (e distinto – è opportuno sottolineare che tale aspetto è stato eliminato dalla legge n. 30/2003, come ben si ribadirà in seguito) rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte".

razione del rapporto associativo, un ulteriore (e distinto – è opportuno sottolineare che tale aspetto è stato eliminato dalla legge n. 30/2003, come ben si ribadirà in seguito) rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma, derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte".

Giova rammentare come, mediante la normativa in parola, il Legislatore abbia avviato un' incisiva riforma della cooperazione, *in primis* introducendo un idoneo sistema di diritti e di garanzie, minime e inderogabili, a tutela del socio lavoratore, e in secondo luogo attribuendo a tale rapporto un'espressa qualificazione giuridica, idonea a configurare il lavoro cooperativo come un rapporto speciale. Ciò malgrado, la summenzionata tesi dualistica, pur frutto di un lungo dibattito dottrinale e giurisprudenziale, ha vita breve, venendo affinata, in modo assai profondo, dalle modifiche proposte dalla L. n.30/03, che in particolare, all'art.9, elimina le parole "e distinto", superando pertanto lo schema "dualistico" e proponendo intrinsecamente una nuova definizione, che enfatizza l'aspetto societario, a discapito di quello lavorativo, considerando che, alla luce della riscrittura della norma, il rapporto di lavoro del socio è ora "ulteriore" rispetto al rapporto associativo, ma non più "distinto", e quindi implicitamente connesso e "subordinato" a quest'ultimo.

Nel merito, si deve osservare che in dottrina erano presenti, già antecedentemente all'emanazione del-

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

le novelle apportate dalla L. n.30/03, delle ben argomentate tesi, che proponevano il superamento della teoria “dualistica” pura, in discendenza di un nesso di derivazione sussistente tra i due rapporti giuridici, societario e lavorativo, confluenti in capo al socio lavoratore, tale per cui il rapporto lavorativo, avente caratteristiche di “specialità”, fosse da ritenersi inscindibile da quello associativo, poiché funzionalmente connesso a questi in modo unidirezionale.

Tali mirate modifiche apportate dalla L. n.30/03 certificano pertanto, con ulteriore vigore, l'indissolubile collegamento negoziale tra la partecipazione societaria a una cooperativa e il relativo apporto di prestazione lavorativa da parte del socio, strumentale rispetto all'adesione sociale e finalizzata al raggiungimento del fine mutualistico in una logica di reale “autoimprenditorialità”.

Come vari autorevoli commentatori hanno evidenziato, a livello di diritto sostanziale i due rapporti, associativo e lavorativo, possono essere intesi come “due facce di una stessa medaglia”, cioè due rapporti indistinti ma connessi e unidirezionalmente consequenziali, che confluiscono in un unico rapporto complesso, la cui regolamentazione promana, oltre che dalla legge, da strumenti endoaziendali, quale lo statuto o il regolamento interno. A seguito delle modifiche in discorso, la L. n.142/01, disciplinando le cooperative per le quali lo scopo mutualistico si realizza attraverso la prestazione di attività lavorative, trova un armonico completamento, essendo ora indiscusso che il contratto lavorativo, attraverso il quale si implementa lo scambio mutualistico, deve ritenersi necessariamente strumentale rispetto a quello associativo, il cui scopo si persegue proprio mediante la prestazione di lavoro da parte del socio.

Gli effetti dell'esclusione dal rapporto associativo sul rapporto lavorativo

Le differenti teorie giuridiche e la discendente evoluzione normativa, come sopra rappresentate, riverberano i loro effetti in ordine alle conseguenze della risoluzione del rapporto sociale con il socio lavoratore di cooperativa. In particolare, alla luce delle iniziali previsioni della L. n.142/01, nella sua scrittura originaria, che prevedeva un rapporto ulteriore e distinto e, quindi, una netta separazione tra rapporto associativo e lavorativo, era pacifico ritenere che il rapporto societario potesse essere oggetto di risoluzione, senza che da ciò ne derivassero effetti di trascinarsi rispetto al rapporto di lavoro e vice-

versa. Il rapporto lavorativo poteva pertanto essere assoggettato a proprie casistiche autonome di risoluzione, nonché apposite procedure di tipo giuslavoristico, anziché societario.

Detta fattispecie, in esplicita discendenza delle menzionate modifiche operate dalla L. n.30/03 in tema di eliminazione delle parole “e distinto”, non trova più legittimità, anche in relazione alle ulteriori modifiche apportate all'art.5, L. n.142/01, dalla medesima L. n.30/03, laddove il Legislatore dispone che:

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

confermando implicitamente la strumentalità del rapporto lavorativo rispetto al rapporto associativo e confermando altresì la succitata unidirezionalità. Si precisa, come si ribadirà anche in seguito, che anche dopo le modifiche della L. n.30/03 permane fattibile, per le cooperative, la possibilità di procedere a una deroga alla disciplina in parola, mediante un'esplicita previsione nello statuto o nel regolamento.

Attraverso la citata previsione, la cooperativa potrebbe pertanto inserire delle clausole di risoluzione del rapporto di lavoro autonome rispetto a quelle societarie, nonché prevedere che lo scioglimento del vincolo associativo non riverberi i suoi effetti su quello lavorativo e viceversa. In tale ipotesi troverebbero piena applicazione le norme, in tema di risoluzione del contratto, che regolamentano il rapporto di lavoro subordinato.

Non è infatti infrequente rinvenire, negli statuti di cooperative, regolamentazioni tali per cui sussista una doppia previsione in connessione all'aspetto contrattuale, da cui promana la causa di recesso, in virtù della quale, nell'ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, non necessariamente verrebbe meno anche la posizione associativa, mentre, al contrario, la cessazione della posizione di socio trascinerebbe con sé quella di lavoratore, comportando l'automatica risoluzione del rapporto lavorativo.

È innegabile sussista una ragionevolezza rispetto a tale ipotesi di modifica statutaria: in afferenza alla prima casistica è ben evidente come, in via ordinaria, dalla mera cessazione del rapporto lavorativo non necessariamente consegua una congruità in ordine alla parallela cessazione del rapporto societario.

Si pensi, a titolo meramente esemplificativo, alla cessazione del rapporto per perdita di un appalto da

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

parte della cooperativa: la legittima cessazione del rapporto lavorativo non determinerebbe un diretto collegamento con la posizione di socio. Al contempo, però, un licenziamento per giusta causa, quale un grave atto di insubordinazione verso i superiori o un furto perpetrato sul luogo di lavoro, determinerebbe altresì un inevitabile riflesso sul profilo associativo. È di interesse soffermare la disamina in relazione alla cessazione della posizione di socio per esclusione, operata attraverso un'apposita delibera degli amministratori o, se previsto dall'atto costitutivo, dall'assemblea dei soci, e sui relativi riflessi lavoristici di tale delibera.

È opportuno rammentare, in proposito, che l'unico rimedio per il socio oggetto di esclusione, e conseguentemente di risoluzione del rapporto di lavoro, qualora ne sussistano i presupposti giuridici, è quello di richiedere al giudice l'annullamento della delibera di esclusione, affinché venga ripristinato, sui due fronti del rapporto socio-lavorativo, lo *status* antecedente all'estromissione.

Non potrebbe essere ovviamente ripristinato il solo *status* lavorativo, considerando che nei casi di esclusione non può applicarsi la tutela reale del licenziamento, con relativa reintegrazione del lavoratore nella cooperativa, poiché in tale ipotesi il socio che ha violato norme societarie potrebbe ripristinare la medesima situazione che ha cagionato la risoluzione del rapporto.

Nel merito si precisa, altresì, che il sindacato del giudice dovrà vertere esclusivamente sulla validità della deliberazione di esclusione, a nulla rilevando il conseguente aspetto lavoristico. Peraltro, secondo la giurisprudenza prevalente, nelle ipotesi di esclusione non trovano applicazione le garanzie formali del contraddittorio previste per i procedimenti disciplinari dalla L. n.300/70. In ossequio a quanto in commento si esprime l'art.2533 cod.civ., ove si afferma che: *"Qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti"*, considerando che tra i citati *"rapporti mutualistici"* deve essere necessariamente annoverato il rapporto di lavoro. Detta disposizione civilistica conferma che, posto che la regola giuridica prevede l'inscindibilità delle ipotesi di risoluzione del rapporto sociale e lavorativo, la sola autonomia statutaria della cooperativa permetterebbe la facoltà di prevedere, nell'atto costitutivo, che il rapporto lavorativo possa essere risolto in modo disgiunto rispetto

al rapporto societario.

Come detto, l'art.5, L. n.142/01, come modificato dalla L. n.30/03, dispone che *"il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio, deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile"* e che, conseguentemente, l'esclusione societaria genera, in automatico, la risoluzione del rapporto lavorativo.

Ciò premesso, risulta pacifico poter accogliere un percorso procedurale che può apparire "inverso", ma giuridicamente idoneo alla risoluzione del rapporto lavorativo, tale per cui il licenziamento promani da una previsione statutaria o regolamentare, con conseguente esclusione dell'applicabilità dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori.

Nello specifico, qualora nell'atto costitutivo, nello statuto o nel regolamento interno della società cooperativa fosse inserita una clausola, in armonia con la L. n.142/01, ove si prevede che:

"il rapporto di lavoro si estingue con (...) l'esclusione del socio, deliberata nel rispetto delle previsioni statutarie",

e altresì con l'art.2533 cod.civ., che recita:

"L'esclusione del socio, oltre che nel caso indicato all'articolo 2531, può aver luogo: 1) nei casi previsti dall'atto costitutivo; 2) per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico",

ai sensi della quale possa essere oggetto di esclusione societaria qualsiasi mancanza da cui si determini un nocumento, anche potenziale, per la cooperativa, commessa dal socio lavoratore nel contesto dello svolgimento della propria attività lavorativa, la cooperativa potrebbe lecitamente inquadrare la mancanza tra i comportamenti che comportano l'applicabilità, in funzione della posizione di socio, della disciplina di cui all'art.5, L. n.142/01.

È altrettanto corretto ritenere, in virtù del ragionamento che precede, che le cause di esclusione societaria possano essere descritte e opportunamente integrate in funzione della volontà delle parti, ben potendo l'atto costitutivo o il regolamento interno prevedere delle particolari casistiche riconducibili a gravi inadempienze delle obbligazioni (non solo di stampo lavoristico), previste dal contratto sociale,

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

dal regolamento o dal rapporto mutualistico in senso lato.

Tali inadempienze, “mappate” nello statuto o nel regolamento – giova sottolinearlo per chiarezza – potrebbero pertanto riferirsi anche a motivazioni non idonee a legittimare un licenziamento in ottica giuslavoristica (ad esempio la mancata partecipazione all'elaborazione di programmi di sviluppo e alle decisioni concernenti le scelte strategiche, il mancato versamento nei termini delle quote associative o la mancata partecipazione del socio alle assemblee), purché costituenti, come detto, inadempimento delle obbligazioni sottese al contratto sociale e discendenti dal rapporto mutualistico. Ma, poiché tali inadempienze rientrano tra le casistiche di esclusione di legge, le succitate integrazioni statutarie consentono di poter legittimamente risolvere il rapporto sociale e, di conseguenza, quello di lavoro. È opportuno e prudentiale che le clausole statutarie o da regolamento, che individuino cause di esclusione, debbano essere precise e descrivano analiticamente la violazione, al precipuo fine di evitare di attribuire agli organi sociali preposti – organo amministrativo o assemblea dei soci – un potere di giudizio troppo discrezionale e, pertanto, idoneo a creare possibili contenziosi. Si rammenta che, in relazione a quanto precede, la giurisprudenza ha sovente ritenuto nulle le clausole aggiuntive di natura statutaria o da regolamento interna, non indicanti fattispecie specifiche, ma meri rimandi a generiche violazioni atte a creare nocimento, attuale o potenziale, alla società cooperativa.

■ Un'ulteriore riflessione riguardo a tale tema, peraltro di non trascurabile impatto pratico, è che tutte le casistiche rientranti tra la giusta causa o di giustificato motivo soggettivo, secondo i parametri della legislazione lavoristica (e, pertanto, tutte le ipotesi per le quali il recesso discenda da inadempimenti, più o meno gravi, del lavoratore), possono essere ricomprese nella previsione di cui all'art.2286 cod.civ. in tema di esclusione del socio, che così recita:

“L'esclusione di un socio può avere luogo per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto sociale, nonché per l'interdizione, l'inabilitazione del socio o per la sua condanna ad una pena che importa l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici”,

atteso che, nel novero delle obbligazioni assunte dal socio, rientra, senza timore di smentita, quella di conferire la propria capacità lavorativa, per il rag-

giungimento dello scopo mutualistico, svolgendo con correttezza il proprio lavoro. In tale contesto l'esclusione e i successivi effetti sul rapporto lavorativo si dispiegherebbero già in forza di legge, senza necessità di ulteriori e precipue previsioni da inserirsi nell'atto costitutivo o nel regolamento, in tema di casistiche riconducibili a non trascurabili inadempienze delle obbligazioni previste dal contratto sociale.

■ Maggiormente dibattuto in dottrina è il ragionamento in ordine alle ipotesi di giustificato motivo oggettivo di licenziamento (e pertanto riguardo alle motivazioni riconducibili a cause discendenti dal datore), che, non essendo normate in modo esplicito per legge, secondo alcune tesi giurisprudenziali non rientrerebbero tra le possibili fattispecie idonee a comportare l'esclusione del socio, che possa altresì riverberare, in automatico, i propri effetti sul rapporto di lavoro. Una crisi di mercato, la perdita di un appalto o altre sensibili contrazioni dell'attività, pur insistendo concretamente sul rapporto di lavoro, sia in ottica datoriale che del prestatore, non impatterebbero necessariamente sotto il profilo del rapporto associativo dal punto di vista del socio. Il socio potrebbe infatti avere convenienza, pur in assenza di occasioni di lavoro, a rimanere associato al fine di attendere il procacciamento, da parte della cooperativa, di opportunità di lavoro. Il mantenimento del vincolo associativo assumerebbe quindi il significato di conservare una sorta di posizione prioritaria, per il lavoratore, rispetto a potenziali altri lavoratori “estranei” (non soci) alla cooperativa, in afferenza all'ottenimento di nuove occasioni di impiego. All'opposto, potrebbe essere di interesse della cooperativa, anche in tali circostanze, imporre l'esclusione del socio, fattispecie che si ritiene potrebbe trovare realizzazione attraverso un'esplicita previsione nell'atto costitutivo, nello statuto, ovvero nel regolamento interno. Pertanto, al fine di implementare congruamente il precetto di legge in funzione del quale il rapporto lavorativo si risolve attraverso l'esclusione del socio, gli statuti debbono esplicitare le fattispecie lavoristiche che legittimano l'interruzione del rapporto per giustificato motivo oggettivo.

In tale ipotesi risulterebbe giuridicamente possibile interrompere il rapporto associativo in essere con soci che abbiano interrotto, per circostanze oggettive, la prestazione lavorativa e che, quindi, non stiano partecipando al raggiungimento del fine mutualistico e tale esclusione si rifletterebbe, come già esposto nella presente disamina, sul rapporto lavorativo, legittimandone la risoluzione.

GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

L'esclusione, quale atto unilaterale recettizio, ha effetto dal momento in cui il socio riceve la relativa comunicazione dall'organo preposto. In un'ottica di temporalità degli effetti giuridici, come detto, in discendenza dello scioglimento del rapporto associativo, si scioglie automaticamente (e quindi nella medesima data) anche "l'ulteriore" rapporto di lavoro, legato al precedente da un vincolo funzionale. In sintesi il Legislatore, attraverso le modifiche appor-

tate attraverso la L. n.30/03, ha previsto un rapporto di consequenzialità fra il recesso o l'esclusione del socio e l'estinzione del rapporto di lavoro che esclude la necessità, in presenza di comportamenti idonei a ledere il contratto sociale, oltre che il rapporto di lavoro, nonché in caso di previsione statutaria o di regolamento, di un distinto atto di licenziamento, così come l'applicabilità delle garanzie procedurali connesse all'irrogazione di tale atto.

2^a edizione

 **Euroconference**
E-Learning

ADDETTO PAGHE E CONTRIBUTI ON-LINE

L'appuntamento mensile in diretta con l'esperto per l'aggiornamento dell'Addetto Paghe

QUOTA DI PARTECIPAZIONE

Quota intera di partecipazione **€ 400,00 + IVA**

Quote riservate Privilege Card

 PLATINUM € 300,00 + IVA	 GOLD € 320,00 + IVA	 BLU € 340,00 + IVA
--	--	---



SCOPRI DI PIÙ