Tutela reintegratoria per il socio lavoratore, la corretta impostazione del tema non sta nell'art.18 St. lav.

Una recente pronuncia del **Tribunale di Santa Maria Capua Vetere** (del **9.1.2018**, pubblicata nel testo integrale alla sezione Giurisprudenza di questo portale) affronta, a nostro giudizio correttamente, i rapporti intercorrenti tra il rapporto sociale e quello di lavoro al fine di valutare la legittimità della delibera di esclusione del socio cooperatore ed il regime giuridico conseguente.

Ripercorrendo l'evoluzione normativa e giurisprudenziale in materia, e richiamando in particolare la pronuncia a SS.UU. della Corte di Cassazione n.27436/2017, il Tribunale campano riafferma che nei casi di impugnazione della delibera determinante l'esclusione del socio la tutela restitutoria, che consegue all'invalidazione della delibera stessa dalla quale deriva la ricostituzione sia del rapporto societario che dell'ulteriore rapporto di lavoro, è del tutto estranea ed autonoma rispetto alla tutela reale di cui all'art. 18 dello statuto dei lavoratori di matrice lavoristica.

E nel caso di specie, osserva il giudicante, avendo parte ricorrente impugnato unitamente entrambi gli atti, stante il vincolo di collegamento unidirezionale che li affascia e, soprattutto, la consequenzialità del licenziamento rispetto al provvedimento esclusivo, la disamina della delibera di esclusione deve essere preliminare.

Pocesso civile: la Corte Costituzionale amplia la possibiltà di compensazione delle spese di causa

Il giudice civile, in caso di soccombenza totale di una parte, può compensare
le spese di giudizio, parzialmente o per intero, non solo nelle ipotesi di “assoluta novità della questione trattata” o di “mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti” ma anche quando sussistono “altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni”.
È quanto si legge nella la **sentenza n. 77** depositata il **19 aprile 2018** (relatore Giovanni Amoroso) con cui la Corte costituzionale ha ampliato il perimetro della compensazione delle spese rispetto alla riduzione effettuata dal legislatore nel 2014 allo scopo di contenere il contenzioso civile. Il Decreto legge 132/2014, convertito nella legge n. 162/2014, aveva infatti sostituito la clausola generale delle “gravi ed eccezionali ragioni” – con cui il giudice poteva derogare alla regola delle spese di lite a carico della parte totalmente soccombente – con due ipotesi tassative (oltre, naturalmente, quella della soccombenza reciproca): “l’assoluta novità della questione
trattata” e il “mutamento della giurisprudenza rispetto a questioni dirimenti”. Una tassatività che ora la Corte costituzionale ha ritenuto lesiva del principio di ragionevolezza e di uguaglianza, in quanto lascia fuori altre analoghe fattispecie riconducibili alla stessa ratio giustificativa. Il “mutamento della giurisprudenza rispetto alle questioni dirimenti”, ad
esempio, significa che c’è stato un mutamento del quadro di riferimento della causa che altera i termini della lite senza

che ciò sia ascrivibile alla condotta processuale delle parti. Il che, però, può verificarsi anche in altre analoghe fattispecie di sopravvenuto mutamento dei termini della controversia, senza che nulla possa addebitarsi alle parti. Basti pensare a una norma di interpretazione autentica o a uno ius superveniens con effetto retroattivo; a una sentenza di illegittimità costituzionale; alla decisione di una Corte europea; a una nuova regolamentazione nel diritto dell'Unione europea o altre analoghe sopravvenienze, sempre che incidano su questioni dirimenti.
Si tratta di ipotesi connotate dalla stessa "gravità" ed "eccezionalità", pur non essendo iscrivibili in un rigido catalogo di casi, e che debbono essere rimesse necessariamente alla prudente valutazione del giudice della controversia.
Stesso discorso per l'altra fattispecie prevista dalla disposizione censurata – "l'assoluta novità della questione" – riconducibile, più in generale, a una situazione di oggettiva e marcata incertezza, non orientata dalla giurisprudenza e in relazione alla quale si possono ipotizzare altre analoghe situazioni di assoluta incertezza, in diritto o in fatto, della lite, anch'esse riconducibili a "gravi ed eccezionali ragioni".
Di qui l'illegittimità costituzionale dell'articolo 92, secondo comma, del
Codice di procedura civile "nella parte in cui non prevede che il giudice possa compensare le spese tra le parti, parzialmente o per intero, anche qualora sussistano altre analoghe gravi ed eccezionali ragioni".
I La Corte ha invece dichiarato non fondato il particolare profilo di censura che faceva riferimento alla posizione del lavoratore come parte "debole" del rapporto controverso.

Il Tribunale di Reggio Emilia sosteneva che la disposizione sulla compensazione delle spese non tiene conto della natura del rapporto giuridico dedotto in causa, ossia del rapporto di lavoro subordinato e della condizione soggettiva del

lavoratore quando è lui che agisce nei confronti del datore di lavoro.
Secondo la Corte, però, la qualità di "lavoratore" della parte che agisce (o resiste) nel giudizio avente ad oggetto diritti ed obblighi nascenti dal rapporto di lavoro, non giustifica, di per sé, una deroga all'obbligo di rifusione delle spese processuali a carico della parte interamente soccombente, e ciò pur nell'ottica della tendenziale rimozione degli ostacoli di ordine economico e sociale alla tutela giurisdizionale (articolo 3, secondo comma, Costituzione).
La Corte ha però precisato che, in conseguenza della pronuncia di illegittimità costituzionale dell'articolo 92 Cpc, rientrano nella valutazione del giudice anche le ipotesi in cui il lavoratore debba promuovere un giudizio senza poter conoscere elementi rilevanti e decisivi nella disponibilità del solo datore di lavoro (c.d. contenzioso a controprova). Il giudice dovrà, in particolare, verificare se vi sia o meno una situazione di assoluta incertezza su questioni di fatto, eventualmente riconducibili alle "gravi ed eccezionali ragioni" che consentono la compensazione delle spese di lite.

(Fonte: www.cortecostituzionale.it)

In Italia la popolazione lavorativa più anziana dell'UE

Nel anno 2016, segnala l'Ufficio studi della CGIA di Mestre, l'età media degli occupati in Italia era di 44 anni contro una media di 42 registrata nei principali Stati Ue.

Negli ultimi 20 anni, inoltre, l'età media dei lavoratori

italiani è salita di 5 anni, un incremento che in nessun altro Paese è stato così rilevante.

A seguito del calo demografico, dell'allungamento dell'età media e di quella lavorativa, in Italia contiamo nei luoghi di lavoro pochissimi giovani e molti over 50. Se, infatti, nel nostro paese l'incidenza dei giovani (15-29 anni) sul totale degli occupati è pari al 12 per cento, in Spagna è al 13,2, in Francia al 18,6, in Germania al 19,5 e nel Regno Unito al 23,7 per cento.

Per contro, nel nostro Paese l'incidenza degli ultra cinquantenni sul totale degli occupati è del 34,1 per cento. Solo la Germania registra un dato superiore al nostro e precisamente del 35,9 per cento, mentre in Spagna è del 28,8, in Francia del 30 e nel Regno Unito del 30,9 per cento.

"Con pochi giovani e tante persone di una certa età ancora presenti nei luoghi di lavoro – segnala il coordinatore dell'Ufficio studi della CGIA Paolo Zabeo – le nostre maestranze possono contare su una grande esperienza ed un'elevata professionalità, tuttavia stanno riemergendo una serie di problemi che credevamo aver definitivamente superato. In primo luogo, sono tornati a crescere, soprattutto nei mestieri più pesanti e pericolosi, gli incidenti e la diffusione delle malattie professionali. In secondo luogo, il numero di attività caratterizzato da mansioni di routine è molto superiore al dato medio europeo. Con l'avvento dei nuovi processi di automazione e di robotica industriale rischiamo una riduzione di un'ampia fetta di lavoratori di una certa età con un livello di scolarizzazione medio-basso che, successivamente, sarà difficile reinserire nel mercato del lavoro".

(FONTE: *www.cgiamestre.com*)

Arbitrabilità delle controversie del socio lavoratore

Come noto, in materia di rapporti di lavoro, l'istituto dell'arbitrato è previsto dall'ordinamento con limitazioni di ammissibilità preordinate alla tutela della lavoratore, non essendo quindi sufficiente per addivenire ad esso, come invece previsto per la disciplina di diritto comune (al di là dei diritti indisponibili), il mero accordo delle parti.
Attualmente, nell'ordinamento italiano due sono i riferimenti normativi sull'arbitrato in ambito lavoristico: l'art. 806 comma 2 c.p.c. (frutto della riforma dell'arbitrato di cui al d. Lgs. n.40/2006), che concerne l'arbitrato rituale; gli articoli 412 ter e quater c.p.c (nel testo da ultimo sostituito dalla legge n.183/2010, c.d. Collegato Lavoro) che invece regolano l'arbitrato irrituale, appunto in materia di lavoro.
In particolare, art. 806 comma 2 c.p.c. dispone che le controversie di cui all'art. 409 c.p.c., possono essere devolute ad arbitri solo se l'arbitrato sia espressamente previsto dalla legge o dai contratti o accordi collettivi.
Nei limiti di cui sopra, pertanto, non vi sono dubbi in merito alla arbitrabilità delle liti di lavoro.
Sennonché, con specifico riferimento al settore delle cooperative di produzione e lavoro, sorge la preventiva questione di accertare se le controversie con i soci lavoratori ineriscano al rapporto sociale o, invece, a quello di lavoro.
Le soluzioni operative in punto, naturalmente, hanno stretta connessione con il problema della qualificazione del rapporto

esistente tra il socio lavoratore e la cooperativa.
In passato, e cioè prima della legge n.142/2001, nessun dubbio era sollevato sulla possibilità di devolvere tutte le controversie del socio lavoratore al giudizio arbitrale, ritenendosi allora che la prestazione di lavoro era finalizzata al raggiungimento dello scopo sociale (Cass., 28 luglio 1951, n. 2188, in Giur. compl. cass. civ., 1951, 321 ss; Cass., 20 dicembre 1985, n. 6561, in Giur. it., 1987, 310 ss.; Cass., 22 luglio 1992, n. 8847, in *Dejure.it).*
Con l'entrata in vigore della legge n.142/2001, anche in tale ambito la situazione cambia.
Per quanto concerne la disciplina arbitrale, in base all'originaria formulazione dell'art. 5 comma 2 della legge, l'arbitrato di diritto comune trovava spazio quando la lite aveva ad oggetto il rapporto associativo; per il rapporto di lavoro, invece, si poteva fare ricorso all'arbitrato irrituale di cui egli artt. 412-ter e quater c.p.c. .
La legge n.30/2003, riscrivendo il comma in questione, ha eliminato qualunque riferimento alla disciplina dell'arbitrato, oltre, come noto, ad aver inserito i due periodi relativi all'estinzione automatica del rapporto di lavoro ed alla competenza del giudice ordinario per la "prestazione mutualistica".
Non avendo la novella per nulla chiarito (vd. supra par. 7.2) se residua in tale settore spazio per la competenza del giudice del lavoro, gli interpreti, anche in tema di arbitrato, ancora una volta si sono divisi.
In giurisprudenza, l'adesione alla tesi della competenza societaria da dato luogo a pronunce favorevoli alla piena compromettibilità, in particolare in arbitrato societario, di tutte le controversie tra socio lavoratore e cooperativa, naturalmente previa verifica nel caso concreto della sussistenza di una valida clausola compromissoria (cfr. Trib. Catania, 21 febbraio 2003, in Giust. civ., 2004, 519).
Al contrario, la tesi della residua competenza (anche) del giudice del lavoro per la duplicità dei rapporti del socio lavoratore, ha indotto all'applicazione del sopra citato art.

806 comma 2 c.p.c, che appunto esclude la possibilità di fare ricorso agli arbitri nelle controversie di cui all'art. 409 c.p.c., a meno che l'arbitrato non sia previsto dalla legge o dagli accordi o contratti collettivi di lavoro (cfr. Cass., 21 agosto 2003, n. 12309; Trib. Bari, 15 febbraio 2005, in Dejure).
Preso atto di tale quadro giurisprudenziale, l'attenzione dell'interprete deve quindi concentrarsi sull'accertamento in concreto dei contenuti della clausola compromissoria inserita nello statuto sociale e, in particolare, se essa sia in grado o meno di assorbire anche le controversie di lavoro.
Ad esempio, pare pacifico che la clausola compromissoria che si riferisca alla sole controversie "societarie" tra socio e cooperativa non può in alcun modo ricomprendere anche le controversie relative allo scambio mutualistico di lavoro.
Dubbio rimane il caso della clausola statutaria che faccia invece generico riferimento a "tutte le possibili controversie" che possono sorgere tra socio e cooperativa, senza riferirsi in alcun modo alle controversie nascenti dai singoli rapporti mutualistici.
Si è in proposito suggerito che in tale evenienza le controversie relative al rapporto mutualistico possano intendersi ricomprese nella clausola soltanto se il socio ha prestato un esplicito consenso rispetto all'estensione oggettiva della clausola medesima e non soltanto quale conseguenza della mera acquisizione della qualità di socio.

La mutualità prevalente

L'**art. 2512 c.c.**, come modificato dalla riforma del diritto societario attuata con il decreto legislativo n.6/2003, ha introdotto nell'ordinamento le "cooperative a mutualità prevalente", a cui sono riservate le agevolazioni fiscali

disposte dalla legge a favore della cooperazione (art. 223 duodecies 6° co. disp. att. c.c.; art. 14 D.P.R. 29/9/1973 n. 601).
La Relazione al decreto di riforma precisava che l'espressione "mutualità prevalente" è da intendersi quale sinonimo, più compatibile con lo stile espressivo proprio del codice civile, della locuzione "costituzionalmente riconosciuta", invece utilizzata dalla legge delega (n.366/2001).
Più prosaicamente, nei fatti è avvenuto che il legislatore delegato ha inteso porre rimedio al marchiano errore gerarchico contenuto nella legge delega: soltanto il legislatore costituzionale, infatti, avrebbe potuto definire i tratti della <<cooperazione costituzionalmente garantita>>.
L'espressione mutualità prevalente si ricollega direttamente all'art. 45 Cost. ed a quella funzione sociale che la norma costituzionale riconosce alla sola cooperazione "a carattere di mutualità e senza fini di speculazione privata", alla quale dovrebbero essere riservati i favori della legge.
Ad essa viene contrapposta la cooperazione "diversa", da collocarsi in un'area molto vicina alle società lucrative.
La distinzione non altera però l'unitarietà del fenomeno cooperativo: tutte le cooperative debbono infatti perseguire lo scopo mutualistico, rispettare il principio democratico e la parità di trattamento nella prestazione mutualistica ed hanno nel ristorno una caratteristica ineludibile.

La figura del Socio Lavoratore di cooperativa

Il **socio lavoratore** è il soggetto che aderendo come socio ad una cooperativa di produzione e lavoro attua attraverso la prestazione lavorativa lo scambio mutualistico che

caratterizza tale modello di società.

Con la **Legge 3 aprile 2001 n.142**, in parte modificata dalla Legge 14 febbraio 2003 n.90 (c.d. Legge Biagi), la figura del socio lavoratore di cooperativa ha finalmente trovato una disciplina organica.

Tra il socio lavoratore e la cooperativa si instaurano due diversi rapporti giuridici: quello associativo e quello di lavoro.

Il rapporto di scambio mutualistico "ulteriore" si aggiunge al rapporto associativo o societario proprio di tutte le società (conferimento di capitale, partecipazione agli utili, partecipazione alla gestione della società, etc.) e vale appunto a caratterizzare i diversi tipi di cooperative.

Le cooperative di produzione e lavoro sono imprese costituite allo scopo di svolgere un'attività economica organizzata per fornire beni e servizi od occasioni di lavoro direttamente ai membri dell'organizzazione a condizioni più vantaggiose di quelle che essi otterrebbero dal mercato (cosiddetto scopo mutualistico), mediante l'utilizzo del lavoro dei soci.

Anche le cooperativa agricole, di trasporto o di pesca possono essere "di lavoro" se invece che imprenditori associano soci-lavoratori.

Le cooperative sociali sono regolamentate dalla legge n.381/1981 e hanno come scopo quello di perseguire, in collaborazione con enti pubblici o privati nell'ambito dell'assistenza, finalità solidaristiche nei confronti della collettività. Sono di due specie: Tipo A, che gestiscono servizi socio-sanitari ed educativi; Tipo B che svolgono attività diverse (agricole, industriali, commerciali o di servizi) finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate. In ogni caso, oltre a essere iscritte a questa categoria, le cooperative sociali a seconda dell'attività che svolgono sono ascrivibili ad una delle suddette categorie ed,

in primis, a quelle di produzione e lavoro.

La disciplina del rapporto lavoro in cooperativa è quella prevista per la generalità dei lavoratori, con alcune particolarità spesso risultanti dal **regolamento interno** che, predisposto dall'ente cooperativo, definisce l'organizzazione del lavoro dei soci.

Secondo l'art. 6 della legge n.141/2001, Il regolamento deve essere depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio e deve contenere: – le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci; – il richiamo ai CCNL applicabili; – l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano previste forme di riduzione temporanea dei trattamenti economici nonché il divieto di distribuire utili; – la possibilità di deliberare, nell'ambito del piano di crisi, forme di apporto economico da parte dei soci lavoratori in proporzione delle proprie capacità finanziarie; – per le cooperative di nuova costituzione la facoltà di deliberare un piano di avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi sottoscritti dalle associazioni nazionali del movimento cooperativo e le OOSS rappresentative il socio lavoratore.

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.

Al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine,

Il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in conformità con gli artt. 2532 e 2533 c.c.

Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario

---

[Archivio]

 LEGGE-3-aprile-2001-n.142-come-modificata-dalla-legge-n.30-2003.docx

---

[Home]

HOME:

Benvenuti nel portale dell'Avvocato Paolo Laguzzi.

L'avvocato Paolo Laguzzi, *partner* dello Studio Legale Morandi-Laguzzi, svolge attività di consulenza ed assistenza principalmente nell'ambito del diritto del lavoro ed in particolare del contenzioso giuslavoristico tra soci lavoratori e cooperative.

La formazione professionale e l'esperienza ultraventennale nei diversi settori di attività forense, unita al supporto di uno *staff* organizzato, offrono al cliente la garanzia di essere

assistiti con la massima competenza e professionalità.

Questo portale vuole essere una guida rapida e sicura per prendere decisioni e seguire strategie nella gestione dei rapporti di lavoro all'interno dell'ente cooperativo.

Settori in cui opera l'avvocato:

- controversie attinenti il rapporto associativo e di lavoro: inquadramento del personale; mansioni; orario di lavoro; retribuzione; contratti a termine e *part time*; sospensione o cessazione del rapporto di lavoro, etc.
- procedimenti disciplinari
- procedure di conciliazione
- redazione o modificazione del Regolamento Interno
- intermediazione, interposizione e appalto nelle prestazioni di lavoro
- somministrazione di lavoro
- licenziamenti collettivi
- soci in prova
- apprendistato
- ammortizzatori sociali