

TRIBUNALE VELLETRI, Sez. Lav.,  
Sentenza 27 settembre 2022 - Est.  
FALCIONE - C. F. (Avv. L. CER-  
CHIONE) c. NEW SERVICES SOC.  
COOP. (Avv.ti R. DE GUGLIELMI,  
L.C. GUELFO, M. SIBONA, G.  
CIPRIANI).

**Licenziamento per giustificato motivo oggettivo - Cambio appalto - Inapplicabilità dell'art. 7 L. n. 604/1966 mod. dall'art. 1 co. 40 della L. n. 92/2012 - Unidirezionalità del collegamento tra rapporto associativo e rapporto di lavoro e dipendenza delle loro vicende estintive - Mancata impugnazione della delibera di esclusione del socio dalla cooperativa - Inapplicabilità della tutela reale - Tutela risarcitoria e non restitutoria - Spazio residuale per l'applicazione dell'art. 18 Statuto dei lavoratori - Legittimità del licenziamento.**

*La cessazione del rapporto di lavoro, sia per il recesso datoriale sia per le dimissioni del socio lavoratore, non implica necessariamente il venir meno di quello associativo, poiché quest'ultimo può essere alimentato dal socio mediante la partecipazione alla vita, alle scelte dell'impresa,*

*al rischio ed ai risultati economici. Viceversa, la perdita della qualità di socio trascina con sé quella di lavoratore, conformemente alla regola dettata dall'art. 2533 c.c. L'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa impedisce, in mancanza di impugnazione della delibera che l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore. L'apparato rimediale in punto conseguenze economiche connesse all'illegittimità del recesso consisterà nell'effetto ripristinatorio del rapporto di lavoro di fatto interrotto cui sarà possibile affiancare, in presenza dei presupposti e ferma la necessità della costituzione in mora della società, la tutela risarcitoria secondo i criteri ordinari. Nel caso in cui non sia stata impugnata contestualmente al recesso anche la delibera di esclusione, resta preclusa la tutela restitutoria rimanendo possibile solo quella risarcitoria.*

*La tutela ex art. 18 Statuto dei lavoratori è possibile sia in caso di licenziamento intimato in assenza di delibera di espulsione dalla compagine sociale, sia quando la delibera di espulsione del socio e l'atto di*

*licenziamento, sia pure contestuali, si fondano su ragioni differenti non sovrapponibili (\*)*.

Oggetto: licenziamento.

*P.Q.M.*

Il Giudice, definitivamente pronunciando disattesa ogni diversa istanza, eccezione o deduzione

1. Rigetta il ricorso.

2. Condanna il ricorrente a rimborsare alla società resistente le spese processuali liquidate in complessivi € 2.500,00 oltre IVA CPA e spese generali come per legge.

#### *Motivi della decisione*

C. F., con ricorso proposto ai sensi dell'art. 414 c.p.c., impugna il licenziamento per giustificato motivo oggettivo intimatogli con lettera del 13.06.2019 dalla New Services società cooperativa (che fornisce, in regime di appalto, servizi di movimentazione merci, logistica e pulizia ad aziende ubicate in provincia di Roma e Latina), da cui era stato as-

sunto in data 1.04.2011 con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con la qualifica di magazziniere CCNL Trasporto merci e logistica. Eccepisce che il licenziamento è stato intimato in violazione della L. 92/2012 in quanto non è stato preceduto da tentativo di conciliazione obbligatorio previsto per le imprese che occupano stabilmente più di 15 dipendenti allo scopo di prospettare al lavoratore soluzioni alternative al licenziamento. Eccepisce, altresì, nel merito, l'ingiustificatezza del recesso del datore di lavoro sull'assunto che l'azienda, non solo non ha proceduto ad alcun ridimensionamento dell'organico, ma, anzi, successivamente al suo licenziamento, ha proceduto ad assumere personale e a trasformare a tempo indeterminato contratti di lavoro a termine.

Sulla base di tale premessa, chiede al Tribunale adito di dichiarare manifestamente ingiustificato il licenziamento intimatogli dalla società convenuta e, per l'effetto, condannarla a reintegrarlo nel posto di lavoro e al pagamento nella misura massima di 12 mensilità dell'ultima

---

(\*) Il commento di Elena Fornatto, *Il socio-lavoratore nella società cooperativa tra delibera di esclusione e*

*licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, segue il testo della sentenza in epigrafe.

retribuzione globale di fatto pari alla somma di € 1.295,77. In subordine, chiede dichiararsi ingiustificato il licenziamento e, per l'effetto, condannare la società resistente al pagamento della misura massima di 36 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. In ulteriore subordine, dichiarare il licenziamento viziato per omessa procedura obbligatoria di conciliazione, con condanna della società resistente al pagamento della misura massima di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Con vittoria di spese di lite da distrarre in favore del procuratore che se ne dichiara anticipatario.

La soc. coop. New Services si costituisce in giudizio, in persona del Presidente del CdA e legale rappresentante *pro tempore*, e premette che il ricorrente, su domanda presentata in data 28.03.2011, è divenuto socio della cooperativa ed ha contestualmente sottoscritto il contratto di lavoro subordinato e che il 13.06.2019, oltre al licenziamento, gli veniva comunicata anche la risoluzione del rapporto societario. In merito ai vizi del recesso eccepiti dalla difesa del lavoratore deduce, in primo luogo, che nel caso di specie non trova applicazione l'art. 7 L. n. 604/1966 mod. dall'art. 1 co. 40 del-

la L. n. 92/2012 in quanto il tentativo obbligatorio di conciliazione non è previsto nei casi di licenziamento effettuato in conseguenza di cambi appalto a cui siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro dei lavoratori in forza all'appaltatore uscente in attuazione di clausole sociali che garantiscono la continuità occupazionale. Nel merito, sostiene che il ricorrente era adibito esclusivamente all'appalto Ica Foods Internationals srl, definitivamente cessato a far data dall'1.07.2019, per cui vi è stata connessione causale tra le esigenze del datore di lavoro e il recesso, oltre che l'impossibilità di utilizzare altrimenti il C. F. così come è accaduto anche per gli altri 9 lavoratori addetti al medesimo appalto che sono stati tutti licenziati.

Il procedimento veniva riassegnato a questo giudicante in data 14.01.2022 in sostituzione del dott. Giulio Cruciani all'epoca assente per congedo parentale. La causa veniva istruita a mezzo dei documenti prodotti dalle parti e con la prova per testi chiesta dai difensori della società resistente. In data odierna, previo invito alle parti a depositare fino a 5 giorni prima dell'udienza note di trattazione scritta, nonché fino a 3 giorni prima dell'udienza eventuali

repliche il Giudice decideva la causa pronunciando sentenza completa di motivazione, ai sensi degli artt. 429 c.p.c. e 83 del decreto legge 17 marzo 2020 mod. dall'art. 221 del D.L. 34/2020 conv. con mod. dalla legge 24 aprile 2020 n. 77 da ultimo prorogato al 31.12.2022 dall'art. 16 comma 1 del D.L. n. 228/2021.

Così riassunti i fatti di causa, osserva questo giudicante che si impone una ricostruzione del quadro normativo che regola la fattispecie in esame.

Come è noto, il legislatore del 2001 ha disegnato il lavoro cooperativo come combinazione (c.d. collegamento necessario) del rapporto associativo con *“un ulteriore e distinto rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi rapporti di collaborazione coordinata non occasionale”* (L. n. 142/2001, art. 1).

Con la novella di cui alla L. n. 30 del 14.02.2003, il legislatore ha modificato l'art. 1 citato cancellando il termine *“distinto”* e lasciando solo la qualificazione di *“ulteriore”*. Ha previsto, altresì (art. 5, co. 2), che 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. 2526 e 2527 c.c. (oggi, con l'art. 2533 c.c.).

Il collegamento necessario, quindi, nella fase estintiva dei rapporti, ha assunto caratteristica unidirezionale, e, pertanto, la cessazione del rapporto di lavoro, sia per il recesso datoriale sia per le dimissioni del socio lavoratore, non implica necessariamente il venir meno di quello associativo, poiché quest'ultimo può essere alimentato dal socio mediante la partecipazione alla vita, alle scelte dell'impresa, al rischio e ai risultati economici.

La cessazione del rapporto associativo, tuttavia, trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, per cui in sintesi: il socio può non essere lavoratore ma colui che perde la qualità di socio non può più essere lavoratore in conformità alla regola di cui all'art. 2533 c.c. in virtù della quale: *“qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti”*.

Le Sezioni Unite della Cassazione con la nota sentenza n. 27436/2017 hanno affermato che la relazione di dipendenza prefigurata dal legislatore tra l'estinzione del rapporto associativo e quella

del rapporto di lavoro, o meglio l'unidirezionalità del collegamento fra i rapporti, determina la dipendenza delle loro vicende estintive.

Se, quindi, alla duplicità di rapporti può corrispondere la duplicità degli atti estintivi, in quanto ciascun atto lede un autonomo bene della vita, sia pure per le medesime ragioni (la delibera di esclusione lede lo *status socii*, il licenziamento lede il rapporto di lavoro), va stabilito l'interazione degli effetti scaturenti dai diversi atti che, ove impugnati, configurano un'ipotesi di connessione di cause (Cass. nn. 15798/2016; 15798/2015; 19977, 19976, 19975 e 19974/2014).

Ne discende che, l'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa impedisce, in mancanza d'impugnazione della delibera che l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore.

Alla invalidazione della delibera, quindi, deriva sia la ricostituzione del rapporto societario, sia dell'ulteriore rapporto di lavoro, con la precisazione che, a giudizio delle S.U., si tratta di una tutela estranea e autonoma rispetto alla tutela reale prevista dall'art. 18 dello statuto dei

lavoratori che, quindi, non trova applicazione neppure una volta rimosso il provvedimento di esclusione.

L'effetto pienamente ripristinatorio del rapporto - associativo e di lavoro - conseguente all'annullamento della delibera di espulsione per insussistenza del medesimo fatto alla base del recesso non consente di individuare residui spazi per l'utile esplicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18.

L'apparato rimediale in punto di conseguenze economiche connesse all'illegittimità del recesso sarà, in questo caso, quello di regola previsto dall'ordinamento per le ipotesi in cui venga affermata la giuridica continuità del rapporto di lavoro di fatto interrotto (come ad es. in tema di contratto di lavoro nel quale sia dichiarata la illegittimità del termine) per cui all'effetto ripristinatorio sarà possibile affiancare, in presenza dei relativi presupposti e ferma la necessità della costituzione in mora della società, la tutela risarcitoria secondo i criteri ordinari.

Resta, tuttavia, impregiudicata l'esperibilità di una tutela diversa da quella reintegratoria, ossia di quella risarcitoria contemplata dalla L. 16 luglio 1966, n. 604, art. 8, sempre dovuta qualora il rapporto

non si ripristini, laddove, rispetto al risarcimento, l'offerta datoriale di riassunzione contemplata dall'art. 8 corrisponde ad una proposta contrattuale di ricostituzione di un nuovo rapporto (Cass. nn. 4521/2011 e 2846/2002).

Le S.U. affermano, pertanto, il seguente principio di diritto: *“In tema di tutela del socio lavoratore di cooperativa, in caso d'impugnazione, da parte del socio, del recesso della cooperativa, la tutela risarcitoria non è inibita dall'omessa impugnazione della contestuale delibera di esclusione fondata sulle medesime ragioni, afferenti al rapporto di lavoro, mentre resta esclusa la tutela restitutoria”*.

Ponendosi sul solco segnato dalle Sezioni Unite, i giudici di legittimità nelle più recenti pronunce in materia hanno affermato che è pur sempre possibile recuperare spazi all'applicazione della tutela ex art. 18 St. lav. e ciò sia nell'ipotesi, invero teorica, di licenziamento intimato in assenza di delibera di espulsione dalla compagine sociale, sia quando la delibera di espulsione del socio e l'atto di licenziamento, sia pure contestuali, si fondano su ragioni differenti non sovrapponibili. In questo caso, infatti, appare più coerente con

la ricostruzione della posizione del socio lavoratore (in termini di coesistenza di una duplicità di rapporti lavorativo e societario), ritenere che la caducazione della delibera di espulsione invalida non comporti direttamente un effetto ripristinatorio anche del rapporto di lavoro cessato in virtù dell'autonomo effetto estintivo scaturito dal licenziamento.

Pertanto, se il rapporto si è estinto sulla base di un atto di licenziamento fondato su ragioni autonome e distinte rispetto a quelle alla base della delibera di esclusione, l'annullamento di tale delibera determina solo la rimozione dell'effetto preclusivo all'instaurazione del rapporto di lavoro connesso alla necessaria qualità di socio, ma non travolge l'effetto estintivo conseguente al licenziamento, con la conseguente necessità di rimuovere l'atto che ha determinato la cessazione del rapporto di lavoro e la possibilità di ricorrere alla tutela reintegratoria (cfr. da ultimo n. 34721/2021).

Conclusivamente, se non viene impugnata la delibera di esclusione che determina l'estinzione del rapporto di lavoro del socio quale conseguenza necessitata *“ex lege”*, è possibile agire solo per ottenere la tutela risarcitoria di cui all'art. 8 L.

n. 604/1966.

Diversamente, per ottenere la tutela ripristinatoria di diritto comune, ovvero quella reintegratoria di cui all'art. 18 Stat. Lav. nei limiti innanzi chiariti, è presupposto indefettibile l'impugnazione della delibera di esclusione dalla compagine sociale, come più di recente ribadito dalla S.C. con la sentenza n. 8386/2019 in cui si afferma che: *“In tema di estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, ove per le medesime ragioni afferenti al rapporto lavorativo siano stati contestualmente emanati la delibera di esclusione ed il licenziamento, l'omessa impugnativa della delibera di esclusione non fa venire meno l'interesse del lavoratore ad impugnare il licenziamento, atteso che l'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa, preclusivo della tutela restitutoria, non elide, di per sé, l'illegittimità del licenziamento, a cui si può porre rimedio con la tutela risarcitoria”*.

Venendo, dunque, al caso che ci occupa, osserva questo giudicante che risulta provato *per tabulas*, e non espressamente contestato dalla difesa del ricorrente ai sensi dell'art. 115 c.p.c., che C. F., oltre ad essere

dipendente della Cooperativa convenuta ne è stato anche socio.

È, altresì, pacifico che, con due distinte lettere del 13.06.2019, la società ha comunicato al ricorrente la deliberazione presa dal Consiglio di Amministrazione di escluderlo dalla compagine sociale e il licenziamento per g.m.o.

È, infine, incontroverso che il ricorrente, pur avendo ricevuto la lettera raccomandata AR con cui gli veniva comunicata l'esclusione dalla compagine societaria in data 19.06.2019 non ha impugnato la relativa delibera.

Ciò posto, va opportunamente considerato che nella comunicazione di esclusione dalla compagine sociale si legge che la deliberazione è stata presa dal CdA ai sensi degli artt. 2583 e 2286 c.c. ossia 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”*.

Ne discende che il rapporto di lavoro tra le parti si è estinto sulla base di un atto di licenziamento fondato su ragioni autonome e distinte rispetto a quelle alla base della

delibera di esclusione, per cui, in astratto, non sarebbe inibita la tutela reintegratoria chiesta dal ricorrente, purtuttavia lo è in concreto a causa della mancata impugnazione della delibera medesima che, come chiarito, è presupposto indefettibile per ottenere tanto la tutela ripristinatoria quanto quella reintegratoria.

Per completezza si osserva che con le note di trattazione scritta il procuratore del C. F. sostiene che la società convenuta con la memoria di costituzione in giudizio ha introdotto una nuova causa giustificativa del recesso, ossia il “cambio appalto” a fronte della “cessazione appalto” dichiarata nella lettera di licenziamento, per cui il lavoratore non è stato posto in condizione di richiedere la prosecuzione del rapporto di lavoro alle dipendenze dell’appaltatore subentrante in applicazione della clausola sociale di cui all’art. 42 bis del CCNL Trasporto merci e logistica. Troverebbe, quindi, applicazione quanto disposto dal comma 3 a norma del quale la violazione della procedura di licenziamento comporta l’applicazione della tutela risarcitoria per illegittimità del licenziamento o, in subordine, il vizio di motivazione e della procedura ex art. 1 co. 42 L. 92/2012. Ad integra-

zione della domanda proposta con il ricorso introduttivo del giudizio chiede al Tribunale adito di accertare la violazione dell’articolo 42 bis del CCNL Trasporto merci e logistica con conseguente condanna della società convenuta al pagamento della somma di 36 mensilità dell’ultima retribuzione globale di fatto o, in subordine, di 12 mensilità per vizio di motivazione o per la violazione della procedura di licenziamento.

Ed infatti l’art. 42 del CCNL 2016/2019 (che ha sostituito l’art. 42 bis del CCNL 2013/2016) prevede che: “... *L’impresa appaltante includerà nel contratto di appalto con l’impresa subentrante il passaggio diretto, senza soluzione di continuità, a parità di condizioni di appalto, di tutti i lavoratori impegnati nell’appalto stesso da almeno 6 mesi continuativi, fatti salvi gli eventi sospensivi previsti dalla legge* ...”.

Dagli atti di causa risulta, tuttavia, che le parti in data 1.03.2013 sottoscrivevano una scrittura privata (non contestata né disconosciuta dal lavoratore ricorrente) con cui veniva convenuto che il rapporto di lavoro subordinato tra le stesse sarebbe stato regolato secondo le previsioni del CCNL Imprese di



pulizie servizi integrati Multiservizi del 31 maggio 2011, per cui deve applicarsi la clausola sociale di cui all'art. 4 del CCNL Multiservizi e non l'art. 42 del CCNL Trasporto merci e logistica.

Ciò chiarito, la società convenuta sostiene che, in specie, non sussisteva l'obbligo del preventivo tentativo di conciliazione in quanto l'art. 7 del D.L. 76/2013, recante modifiche alla disciplina introdotta dalla L. 92/2012, prevede espressamente, al comma 4, che il tentativo di conciliazione non va esperito nei casi di licenziamenti di cui all'art. 2 co. 34 della Legge Fornero, ossia quelli effettuati *“in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Nel caso in esame il teste (*Omissis*), dipendente della New Services dal 2011 come responsabile del cantiere “Cesare Fiorucci di Pomezia”, esaminato all'udienza del 17.05.2022 ha confermato che nel

mese di luglio 2019 il cantiere “Ica Foods“ di Pomezia, concesso in appalto alla cooperativa resistente, è stato appaltato alla GEODIS e che, in occasione del cambio appalto, la subentrante ha assunto due dipendenti della New Services, (*Omissis*) e (*Omissis*). Non è stato invece in grado di riferire nulla sulle vicissitudini che hanno interessato gli altri dipendenti assegnati all'appalto Ica Foods, pur tuttavia ha escluso che siano stati assegnati ad altri appalti in gestione alla New Services, precisando che il personale addetto all'appalto “Cesare Fiorucci” è rimasto immutato.

In conclusione, il teste ha confermato sia le esigenze produttive dedotte dalla società a sostegno della sussistenza del giustificato motivo di licenziamento del ricorrente, ossia la cessazione dell'appalto presso Ica Foods International srl, sia quello dell'impossibilità del *repêchage* del lavoratore.

Inoltre la testimonianza del (*Omissis*) ha confermato che nel caso di specie si è verificata un'ipotesi di cambio appalto come tale disciplinato dalla clausola sociale di cui all'art. 4 del CCNL multiservizi applicato al rapporto di lavoro del ricorrente, non rilevando il dato testuale della

lettera di licenziamento laddove si legge cessazione del contratto di appalto e non cambio appalto, posto che dal chiaro tenore della missiva emerge che l'appalto in scadenza al 30 giugno sarebbe cessato e che per tale ragione la società era costretta a recedere dal rapporto di lavoro con il C. F. stante l'impossibilità di [sic] ad altre e diverse mansioni anche inferiori per la mancanza di posti vacanti in cooperativa.

Né a giudizio della scrivente è possibile pervenire a diverse conclusioni in ragione della scelta operata dall'appaltatore subentrante di assumere solo due dei precedenti operai addetti all'appalto, posto che ciò che rileva è che si è comunque realizzata l'ipotesi disciplinata dall'art. 2 comma 34 della Legge Fornero in presenza della quale, ai sensi del novellato art. 7 comma 6 della L. 604/1966 non si applica la procedura preventiva dell'esperimento del tentativo di conciliazione.

Per tutti i motivi esposti il ricorso è infondato e non merita di essere accolto.

Le spese di lite seguono la soccombenza ex art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo.

Velletri, 27 settembre 2022

Il Giudice del Lavoro  
dott.ssa Raffaella Falcione

## **IL SOCIO-LAVORATORE NELLA SOCIETÀ COOPERATIVA TRA DELIBERA DI ESCLUSIONE E LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO**

**Elena Fornatto**

La New Services soc. coop., fornitrice in regime di appalto di servizi di movimentazione merci, logistica e pulizia ad aziende site in provincia di Roma e Latina, veniva convenuta avanti al Tribunale di Velletri al fine di sentir dichiarare l'invalidità del licenziamento intimato per giustificato motivo oggettivo; il lavoratore chiedeva al Tribunale di condannare la cooperativa convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro oppure in subordine a pagargli 36 mensilità dell'ultima retribuzione o, in ultima ipotesi, a corrispondergli 6 mensilità. A sostegno della propria domanda egli affermava che il licenziamento non era stato preceduto dall'attivazione della procedura obbligatoria di conciliazione prevista dall'art. 7 della legge n. 604/1966 come modificato dall'art. 1, comma 40 della legge n. 90/2012 in caso di recesso per giustificato motivo oggettivo per le aziende con più di quindici dipendenti.

La società datrice eccepiva, con motivazione condivisa dal Tribunale, che il comma 6 del citato art. 7 della legge n. 604/1966, come modificato dall'art. 7, comma 4 del D.L. n. 76/2013, dispone espressamente che la procedura ivi prevista ovvero di preventiva convocazione delle parti ed esperimento del tentativo di conciliazione, non troverebbe applicazione per i licenziamenti e le interruzioni del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di cui all'art. 2, comma 34, della legge 28/6/2012, n. 92. Ebbene tali licenziamenti sono quelli effettuati in conseguenza di cambi di appalto, ai quali siano succedute assunzioni presso altri datori di lavoro, in attuazione di clausole sociali che garantiscano la continuità occupazionale prevista dalla contrattazione collettiva.

Precisava la New Services soc. coop. che la vicenda oggetto di causa

trattava proprio di licenziamento intimato in conseguenza di cambio di appalto, a cui faceva seguito l'assunzione da parte della nuova impresa appaltatrice di due degli operai precedentemente adibiti all'appalto, in applicazione della clausola sociale di cui all'art. 4 del CCNL c.d. Multiservizi applicato al rapporto di lavoro in questione e perciò nessuna procedura di preventiva convocazione e conciliazione doveva essere esperita. Il Tribunale accoglieva le difese della New Services soc. coop. sul punto ritenendo realizzata l'ipotesi disciplinata dall'art. 2 comma 34 della Legge Fornero di cui si è detto in precedenza.

Chiarito il primo aspetto di tipo procedurale, nel merito della vicenda si affronta ora la questione del licenziamento e delle sue conseguenze. Il ricorrente oltre ad esser stato lavoratore subordinato della New Services soc. coop., ne era anche socio, come previsto dall'art. 1, comma 3 della legge n. 142 del 2001. Tanto che al momento del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, a causa della cessazione dell'appalto, egli veniva al contempo escluso dalla Cooperativa. Mentre però il licenziamento veniva tempestivamente impugnato, non avveniva altrettanto per l'esclusione dalla Cooperativa. Sul punto si richiama la sentenza n. 27436 del 20/11/2017 con la quale la Suprema Corte a Sezioni Unite (1) ha affermato che, in caso di impugnazione del licenziamento da parte del socio lavoratore di cooperativa che ometta di opporre la contestuale delibera di esclusione, sarà applicabile la sola tutela risarcitoria di cui all'art. 8 della legge n. 604 del 1966, e non quella reintegratoria. La sentenza sopra detta afferma che nell'ambito del suddetto apparato rimediale, l'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa a

---

(1) *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* 2018, 2, II, 317 (nota di: SARDARO).

*Diritto & Giustizia* 2017, 21 novembre (nota di: SCOFFERI).

*Ilgiuslavorista.it* 5 DICEMBRE 2017 (nota di: LAGUZZI).

*Isocietario.it* 18 GENNAIO 2018 (nota di: LAGUZZI).

*Diritto delle Relazioni Industriali* 2018, 1, 280; *Giurisprudenza Commerciale* 2018, 4, II, 649.

norma della L. n. 142 del 2001, art. 5, comma 2, impedisce senz'altro, in mancanza d'impugnazione della delibera che l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore. La tutela restitutoria si trova pertanto ad essere preclusa dall'omessa impugnazione della delibera di esclusione (sull'applicabilità di tale tutela in caso di accoglimento dell'impugnazione della delibera, si veda Cass. 13.5.2016 n. 9916 (2) e Cass. n. 2802/15 (3)). Pertanto ne consegue che in caso di invalidazione della delibera si ricostituiscono sia il rapporto societario, sia il rapporto di lavoro mentre, l'omessa impugnazione della delibera ne garantisce l'efficacia, anche per il profilo estintivo del rapporto di lavoro.

L'effetto estintivo, tuttavia, di per sé, afferma la Suprema Corte, non esclude l'illegittimità del licenziamento, come del resto non esclude l'illegittimità della stessa delibera di esclusione che sia fondata sui medesimi fatti; né elide l'interesse a far valere l'illegittimità del recesso. Qualora s'impugni il solo licenziamento, difatti, non si prescinde dall'effetto estintivo del rapporto di lavoro prodotto dalla delibera di esclusione. Anzi: proprio perché la delibera di esclusione, essendo efficace, produce anche l'effetto estintivo del rapporto di lavoro, destinato a restar fermo per mancanza d'impugnazione della fonte che l'ha determinato, viene a prodursi un danno. Ed al danno si può porre rimedio con la tutela risarcitoria.

La giurisprudenza di legittimità successiva alla pronuncia della Suprema Corte a Sezioni Unite, ha affermato che è pur sempre possibile recuperare spazi per l'applicabilità della tutela *ex art. 18* dello Statuto dei lavoratori nelle ipotesi di licenziamento intimato in assenza di delibera di espulsione dalla compagine sociale (situazione peraltro che appare meramente teorica) e nel caso in cui il provvedimento di

---

(2) Diritto & Giustizia 2016, 16 maggio (nota di: MAURA CORRADO).

(3) Il giuslavorista.it 2015, 1 aprile; Giustizia Civile Massimario 2015; Rivista Italiana di Diritto del Lavoro 2015, 4, II, 1122 NOTA (s.m.) (nota di: GAMBA).

espulsione del socio e l'atto di licenziamento, sia pure contestuali, si fondino su ragioni differenti non sovrapponibili (in tal caso appare più corretto ritenere che il venir meno della delibera non comporti direttamente un effetto ripristinatorio anche del rapporto di lavoro cessato per un autonomo effetto estintivo). In termini si veda Cass. Civ. Sez. lav. 16.11.2021 n. 34721 (4) che afferma: *“in tema di estinzione del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, l'impugnazione della delibera di esclusione e del provvedimento di irrogazione del licenziamento, fondati sul medesimo fatto, comporta che l'accertamento della illegittimità della delibera per insussistenza del fatto determina, con efficacia “ex tunc”, sia la ricostituzione del rapporto associativo che quella del rapporto di lavoro; tale effetto pienamente ripristinatorio non lascia spazio alla tutela reintegratoria, ma solo a quella risarcitoria secondo gli ordinari criteri - prevista, in presenza dei relativi presupposti e ferma la necessità della costituzione in mora della società, per le ipotesi in cui venga affermata la giuridica continuità del rapporto di lavoro di fatto interrotto -, diversamente dal caso in cui l'atto di licenziamento sia fondato su ragioni autonome e distinte rispetto a quelle della delibera di esclusione, ove per il concreto ripristino del rapporto di lavoro è necessaria la rimozione dell'atto che ne ha determinato la cessazione, con possibilità, quindi, di ricorrere ex art. 18 st. lav.”*.

Nella vicenda oggetto del presente commento, osserva il Tribunale, il rapporto di lavoro tra le parti si è estinto sulla base di un atto di licenziamento basato su ragioni autonome e distinte rispetto a quelle poste a fondamento della delibera di esclusione (infatti il licenziamento trovava la propria causa nel giustificato motivo oggettivo mentre la delibera di esclusione della compagine sociale per gravi inadempienze derivanti dalla legge o dal contratto sociale). Quindi se, come si è detto, astrattamente non sarebbe inibita la tutela reinte-

---

(4) Giustizia Civile Massimario 2021.

gratoria richiesta dal lavoratore, tuttavia, concretamente lo è a causa della mancata impugnazione della delibera stessa da parte del socio che è anche dipendente.