

Decorrenza della prescrizione e tutele spettanti al socio lavoratore estromesso

di D. Buoncristiani - 23 gennaio 2026

1. Regime speciale dell'estromissione del socio lavoratore subordinato e decorrenza della prescrizione dei crediti.

Punto di partenza è il principio di diritto affermato da Cass. 6 settembre 2022, n. 26246 (su www.rivistalabor.it, 27 settembre 2022, con nota di Poso; in *NGCC*, 2023, 324, con nota di Galardi; in *GI*, 2023, I, 138, con nota di Fiata; in *LG*, 2022, 1148, con nota di Foglia, Putaturo Donati; *ivi*, 2023, 41, con nota di Schiavone), secondo cui, per effetto della l. n. 92/2012 e del d.lgs. n. 23/2015, il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non è assistito da un regime di stabilità adeguata e, pertanto, per tutti i diritti che non siano già prescritti al momento di entrata in vigore della l. n. 92/2012, il termine di prescrizione decorre dalla cessazione del rapporto di lavoro.

La questione da affrontare (v. decisioni riportate in calce) è se questo principio vale anche per il socio lavoratore di cooperativa, dovendo tener conto del regime speciale, sostanziale e processuale, previsto in caso di estromissione dalla cooperativa.

Prima ancora di trattare la questione, una notazione diacronica: oltre vent'anni fa le discussioni erano su come estendere al socio lavoratore la tutela prevista dall'art. 18 statuto dei lavoratori, nonostante l'espressa esclusione prevista dalla legge; adesso, invece, è come evitare che al socio lavoratore spettino soltanto la tutela dell'art. 18 statuto lavoratori.

Occorre partire dall'evoluzione della disciplina dell'estinzione del rapporto del socio lavoratore con la cooperativa, per verificare l'invocabilità o meno della "stabilità adeguata" richiesta affinché la decorrenza del termine di prescrizione avvenga in costanza di rapporto di lavoro.

2. L'estinzione del rapporto di lavoro del socio lavoratore, anche senza atto di licenziamento

La legge n. 142/2001 accoglieva la teoria della duplicità dei rapporti e affermava la possibile coesistenza del rapporto associativo ed un ulteriore e distinto rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato o autonomo. Possibile e non necessaria coesistenza di rapporto associativo e rapporto di lavoro: l'instaurazione dell'ulteriore e distinto rapporto di lavoro poteva avvenire al momento dell'adesione o successivamente, come espressamente affermato (art. 1, comma 3). Quindi, nel momento costitutivo non c'è un nesso di pregiudizialità-dipendenza tra rapporto associativo e rapporto di lavoro.

Una volta instaurato sia il rapporto associativo che il rapporto di lavoro subordinato, si manteneva questa autonomia, almeno fino alla riforma del 2003, anche nel momento estintivo, nel senso che si poteva avere lo scioglimento di uno solo dei due rapporti.

Si rimaneva quindi nello schema della tutela impugnatoria dell'atto; pertanto, la delibera di esclusione da socio va impugnata entro sessanta giorni *ex art.* 2533 c.c., mentre l'atto di licenziamento va contestato stragiudizialmente entro sessanta giorni e poi impugnato in giudizio nei successivi centottanta giorni.

Quanto alla tutela spettante al socio estromesso, era (ed è) espressamente esclusa l'applicabilità dell'art. 18 statuto lavoratori, ogni volta che venga a cessare sia il rapporto associativo che quello di lavoro (così l'art. 2, l. n. 142/2001).

Pur di estendere anche al socio lavoratore la tutela (reale) dell'art. 18 statuto lavoratori, l'esclusione dell'applicabilità dell'art. 18, come normativamente affermata, era letta non come definitiva, per il solo dato formale della coesistenza iniziale dell'atto di esclusione e dell'atto di licenziamento, bensì come condizionata risolutivamente all'invalidazione della delibera di esclusione. Quindi, per poter forzare la lettera della legge ed invocare la tutela reale (che era) prevista dall'art. 18 statuto dei lavoratori in ogni caso di licenziamento illegittimo, occorreva tempestivamente impugnare anche la delibera di esclusione comunicata al socio ed ottenerne l'invalidazione.

La novella del 2003 (l. 14 febbraio 2003, n. 30) mantiene la duplicità di rapporti soltanto in fase genetica, confermando che il socio può stipulare un rapporto di lavoro subordinato, parasubordinato o autonomo sia al momento di adesione alla cooperativa sia successivamente. La modifica alla disciplina sostanziale è che adesso il rapporto di lavoro è sì ulteriore, ma non più «e distinto» rispetto al rapporto associativo. Una volta stipulati entrambi i rapporti, confluiscono in un unico rapporto complesso, come le due facce di una stessa medaglia (cfr. Biagi, *Cooperative e rapporti di lavoro*, Milano 1983, 415, che già sosteneva la specialità del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, in quanto risultante dalla combinazione di due contratti: di società cooperativa e di lavoro).

In fase estintiva, è divergente la sorte di questo rapporto complesso a seconda che si proceda a terminare il rapporto associativo ovvero il rapporto di lavoro; in caso di licenziamento, viene meno il rapporto di lavoro, ma non anche automaticamente il rapporto associativo; al contrario, in caso di esclusione, si ha l'estinzione automatica del rapporto di lavoro, senza necessità di un autonomo atto di licenziamento (così il comma 2 dell'art. 5, l. n. 142/2001, aggiunto dall'art. 9, comma 1, lett. d), l. n. 30/2003. Cfr. Laforgia, *Riflessioni a proposito di esclusione e licenziamento del socio lavoratore di cooperativa*, in *VTDL*, 2017, fasc. 2, par. 4, che parla di licenziamento "automatico"; Id., *La cooperazione e il socio-lavoratore*, Milano, 2009, 115, secondo cui si è di fronte ad una «fattispecie estintiva tipica *ad hoc*»; D'Ascola, *Quando la forma è sostanza ... La Cassazione alza la voce sul licenziamento del socio lavoratore di cooperativa*, in *Labor*, 2016, 135, secondo il quale si tratta di una sorta di meccanismo del tipo *simul stabunt simul cadent*, ma che opera in una sola direzione).

Ecco allora che la cooperativa, secondo propri calcoli di convenienza, può plasmare la tutela spettante al socio, scegliendo se procedere: *a)* soltanto al licenziamento; *b)* soltanto all'esclusione, che però automaticamente travolge anche il rapporto di lavoro; *c)* sia al licenziamento che all'esclusione.

I criteri per effettuare questa scelta erano di natura processuale, fino alla riforma Cartabia e all'introduzione della previsione di cui all'art. 441 *ter* c.p.c., e permangono di natura sostanziale.

3. Dall'atto alla ragione dell'effetto, ma soltanto sotto l'aspetto processuale

La cooperativa, fino alla riforma Cartabia, poteva decidere di procedere soltanto all'esclusione del socio lavoratore, con automatico travolgimento anche del rapporto di lavoro subordinato, così da:

a) procedere immediatamente all'estromissione, senza dover seguire il procedimento disciplinare di cui all'art. 7 statuto lavoratori (cfr. 18 novembre 2021, n. 35341, in *Riv. dottori commercialisti*, 2022, 103);

b) comprimere i tempi di reazione del socio lavoratore, tenuto ad impugnare la delibera di esclusione entro sessanta giorni dalla sua comunicazione (art. 2533 c.c.);

c) sottrarre la lite al giudice del lavoro ed anzi portarla in arbitrato, in presenza di clausola compromissoria nei patti sociali (venendo in considerazione soltanto la delibera di esclusione, la controversia si presenta come societaria e, quindi, sottratta ai limiti di cui all'art. 806, comma 2, c.p.c.). Inoltre, l'arbitro non ha i poteri istruttori riconosciuti dall'ordinamento al giudice del lavoro, né forse la sua sensibilità e preparazione nell'affrontare tematiche lavoristiche, benché, di regola, l'esclusione è comminata per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge o dal contratto sociale (art. 2286 c.c.) e l'obbligazione inadempita è quella di svolgere correttamente e diligentemente l'attività lavorativa, cioè un'ipotesi di licenziamento disciplinare;

d) disincentivare il lavoratore alla lite, tenendo conto dei costi, anche iniziali, dell'arbitrato;

e) predeterminare con sufficiente precisione il rischio economico connesso alla controversia, dato che l'arbitrato, a differenza della lite davanti al giudice statale, ha tempi certi, prefissati o comunque imposti dalle parti, e la cooperativa è posta in grado di quantificare le conseguenze patrimoniali derivanti dall'eventuale invalidazione della delibera di esclusione, che saranno pari alle retribuzioni *medio tempore* perse dal socio lavoratore estromesso, oltre alle spese di lite.

Scegliendo di procedere alla sola esclusione, la cooperativa non può però evitare il rischio di "trovarsi tra i piedi" nuovamente il socio lavoratore, essendo prevista la *restitutio in integrum*, a seguito dell'invalidazione della delibera di esclusione (cfr. recentemente, Cass. 2 marzo 2023, n. 6333 e in precedenza Cass. 16 novembre 2021, n. 34721, su www.rivistalabor.it, 5 febbraio 2022, con nota di Caro, nonché in *Ius lavoro*, 2022, fasc. 18, con nota di Zappia).

Se, invece, l'intento è quello di liberarsi definitivamente del socio lavoratore, anche a fronte di un maggior esborso economico, la cooperativa poteva optare per il solo atto di licenziamento, essendo residuale la tutela ripristinatoria del rapporto di lavoro, per effetto della l. n. 92/2012 e del d.lgs. n. 23/2015. Stavolta, però, in presenza di un atto di licenziamento, la cooperativa non poteva evitare la tutela processuale davanti al giudice del lavoro.

Insomma, la cooperativa, decidendo come procedere all'estromissione del socio lavoratore, sceglieva la tutela processuale e sostanziale spettante al socio.

A seguito della riforma Cartabia la cooperativa ha perso la possibilità di scegliere la tutela processuale: il nuovo art. 441-ter c.p.c. attribuisce al giudice del lavoro la competenza a decidere sul rapporto di lavoro e sul rapporto associativo, anche nelle ipotesi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo e non già da un

formale atto di licenziamento; l'espressa attribuzione al giudice del lavoro qualifica tale controversia come di lavoro e, quindi, comporta l'applicazione dell'art. 806, comma 2, c.p.c. e la possibilità di arbitrato soltanto se previsto dalla legge o da contratti o accordi collettivi di lavoro.

Ecco che il giudice del lavoro è chiamato a decidere sull'effetto prodotto, pur in assenza dell'atto licenziamento. La controversia è assegnata al giudice del lavoro, perché comunque viene in considerazione il rapporto di lavoro, anche se non c'è un formale atto di licenziamento.

Si è passati dall'atto alla ragione dell'effetto.

Il giudizio resta tuttavia impugnatorio/oppositorio: la comunicazione di estromissione (contenente o meno un formale atto di licenziamento) si presenta come espressione di un *droit causé* e i fatti storici assumono rilevanza giuridica causale soltanto se in essa contenuti e specificatamente indicati; così come la cooperativa non avrà la possibilità di variare le ragioni dell'esclusione, parimenti il socio lavoratore, quale opponente, dovrà far valere i motivi di opposizione nell'atto introduttivo del giudizio, senza possibilità per il lavoratore opponente di far valere nuovi e diversi motivi di opposizione e per il giudice di rilevare d'ufficio motivi non fatti valere; la capacità contenutistica del giudizio è confinata ai motivi di opposizione fatti valere dal socio lavoratore (cfr., *si parat*, Buoncristiani, *Potere e atto. Tutela civile dell'incertezza oppositoria*, Torino, 2020, 165 ss.).

4. Tutela sostanziale in base all'atto. Assenza di “stabilità adeguata” e decorrenza della prescrizione soltanto dalla cessazione del rapporto

La rilevanza data all'effetto (cessazione del rapporto di lavoro) è soltanto processuale.

La tutela sostanziale rimediale rimane ancorata all'atto.

La cooperativa può esercitare il solo diritto potestativo di licenziamento, senza deliberare altresì l'esclusione. Non è necessitata, imprescindibile la comunicazione sia della delibera di esclusione che dell'atto di licenziamento.

Lo stesso testo normativo, prevedendo che non si applichi l'art. 18 statuto lavoratori «ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo», lascia intendere che è possibile invece l'applicazione dell'art. 18 qualora si intimi soltanto un licenziamento (così in motivazione Cass. 7 ottobre 2025, n. 26958), ovviamente purché la cooperativa sia “sopra soglia”, cioè tenuto conto del numero di lavoratori impiegati dalla cooperativa al momento del licenziamento (cfr. Cass. 6 agosto 2012, n. 14143, in motivazione, secondo cui «sono computabili i soci lavoratori proprio perché per essi accanto al rapporto societario sussiste un normale rapporto di lavoro»).

Già le Sezioni unite avevano avuto modo di precisare che alla duplicità di rapporti *può* (ma non deve) corrispondere la duplicità degli atti estintivi, «in quanto ciascun atto colpisce, e quindi lede, un autonomo bene della vita, sia pure per le medesime ragioni: la delibera di esclusione lo *status socii*, il licenziamento il rapporto di lavoro» (così Cass., sez. un., 20 novembre 2017, n. 27436, su www.rivistalabor.it, 30 novembre 2017, con nota di Falsone; in *FI*, 2018, I, 3686, con nota di Dalfino; in *NGCC*, 2018, 375, con nota di Falsone; in *LG*, 2018, 271, con nota di Cosattini; in *RIDL*, 2018, II, 324, con nota Sardaro; in *RGL*, 2018, II,

141, con nota di Mangione; in *DRI*, 2018, 281, con nota di Imberti; in *D&R*, 2018, 693, con nota di Ceccarelli; in *GComm*, 2018, II, 654, con nota di Buoso; in *Ius lavoro*, 2017, fasc. 5, con nota di Laguzzi; in *D&G*, 2017, fasc. 186, 9, con nota di Scofferi; in *LG*, 2018, 30, con nota di Riverso).

La possibilità del “socio in attesa” è legislativamente prevista: l’art. 24, comma 3, l. 24 giugno 1997, n. 196, come modificato dall’art. 1-*quater*, d.l. 8 aprile 1998, n. 78, convertito in l. 5 giugno 1998, n. 176, prevede che il lavoratore licenziato ha la possibilità di iscriversi nelle liste di collocamento ed ottenere il trattamento di disoccupazione, pur mantenendo l’adesione alla cooperativa. Del resto, nelle ipotesi di giustificato motivo oggettivo di risoluzione del rapporto di lavoro, come il ridimensionamento dell’attività produttiva, che non rileva direttamente sul rapporto associativo, sia il socio che la cooperativa possono avere interesse a mantenere il rapporto associativo nell’auspicio di nuove opportunità di lavoro, da far svolgere a persona fidata, capace ed esperta. Lo stesso scopo primario di una cooperativa di produzione e lavoro è di fornire lavoro ai soci, oltre che migliorare le loro condizioni lavorative.

Ma nelle ipotesi di estromissione per ragioni disciplinari, si è presenza di una causa direttamente rilevante sia nel rapporto associativo che nel rapporto di lavoro. Non ha motivo di essere il “socio in attesa” di una nuova opportunità di lavoro ... in cooperativa, dato che la cooperativa non procederà ad una nuova assunzione di quel socio lavoratore licenziato, proprio perché è venuto meno il vincolo fiduciario.

La scelta fatta dalla cooperativa di procedere soltanto al licenziamento disciplinare tradisce allora l’intenzione di precludere al lavoratore la possibilità di una *restitutio in integrum*, possibile attraverso la doppia impugnazione sia del licenziamento che della delibera di esclusione (così Cass. 22 settembre 2022, n. 27783, che richiama la precedente decisione n. 17989/2018 e conclude per la decorrenza del termine di prescrizione in costanza di rapporto. Da notare, però, che la richiamata decisione del 2018 riguardava un licenziamento intimato l’11 marzo 2011 e, quindi, prima della modifica del testo dell’art. 18 statuto lavoratori. *Contra*, oltre alle sentenze sotto riportate, v. di recente App. Brescia, 22 aprile 2025, n.253/2024, su www.rivistalabor.it, 20 maggio 2025, con nota di Gambino).

In tal caso, in via giudiziale, la stessa scelta fatta a livello processuale di far prevalere la ragione dell’effetto sull’atto (e, quindi, di affermare la competenza del giudice del lavoro anche nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro deriva dalla cessazione del rapporto associativo e non già da un formale atto di licenziamento) potrebbe spingere a riconoscere la tutela reintegratoria di diritto comune, anche in difetto di una formale, esplicita delibera di esclusione (nel rispetto comunque del termine di impugnativa di cui all’art. 2533 c.c. e del principio della domanda). Questa è una frontiera ancora da valicare. Si vedrà quale sarà l’evoluzione giurisprudenziale.

Quanto però alla questione oggetto di analisi e cioè la decorrenza del termine di prescrizione dei diritti del socio lavoratore in costanza di rapporto ovvero soltanto dalla cessazione dello stesso, ciò che conta è aver riconosciuto che quanto meno nel caso di licenziamento non disciplinare la cooperativa può procedere soltanto al licenziamento del socio lavoratore; al socio licenziato non è garantita la tutela reale; difetta allora quella particolare “stabilità adeguata” per far decorrere il termine di prescrizione in costanza di rapporto.



Dino Buoncristiani, professore associato di diritto processuale civile nell'Università di Pisa
Visualizza i documenti: [Cass., 7 ottobre 2025, n. 26958](#); [Cass., 10 dicembre 2025, n. 32123](#)