

PARTE RICORRENTE: per l'accoglimento del ricorso;

PARTE RESISTENTE: per il rigetto del ricorso;

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso regolarmente notificato [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED], [REDACTED] [REDACTED] convenivano in giudizio, dinanzi al Tribunale di Bergamo in funzione di giudice del lavoro, la S.B.S Service soc. Coop. per sentir accertare la nullità e/o inefficacia del provvedimento di esclusione del 23.3.2017, nonché del licenziamento adottato in pari data, con condanna della convenuta alla reintegrazione nel posto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria, ex art. 3, comma 2, d.lgs. 23/15 pari alla retribuzione maturata dalla data della esclusione alla effettiva reintegrazione.

A fondamento di tali pretese i ricorrenti, premesso di essere soci lavoratori della convenuta dal dicembre 2015 con la mansione di pickerista, esponevano di essere stati licenziati a seguito della delibera di esclusione del 23.3.2017.

I ricorrenti contestavano la legittimità del recesso sotto vari profili: assenza di un componente del Consiglio di Amministrazione, attestato come presente e votante la delibera; violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 per assenza di contestazione e contraddittorio; genericità delle motivazioni e l'assenza di precise contestazioni preventive; insussistenza, nel merito, degli addebiti. Rassegnavano le sopra precisate conclusioni.

Si costituiva regolarmente in giudizio la S.B.S Service soc. Coop., resistendo alla domanda di cui chiedeva il rigetto.



La convenuta, nel contestare di aver irrogato un licenziamento disciplinare, rilevava come i ricorrenti fossero stati esclusi dalla compagine sociale per aver violato le norme interne della Cooperativa (regolamento e statuto), nonché per aver dimostrato l'assoluta non condivisione delle finalità mutualistiche essenziali alla persistenza del vincolo associativo.

La convenuta eccepiva quindi l'inammissibilità della domanda per omessa impugnazione della delibera di esclusione innanzi al giudice competente, ribadendo, nel merito, la legittimità dell'esclusione. Concludeva per il rigetto del ricorso.

La causa, istruita documentalmente e testimonialmente, è stata discussa e decisa all'odierna udienza, mediante sentenza di cui veniva data pubblica lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Il ricorso può essere accolto nei limiti di seguito evidenziati.

I ricorrenti, soci lavoratori della convenuta dal dicembre 2015 con la mansione di pikeristi, sono stati esclusi dalla cooperativa con delibera del 23.3.2017 (v. doc. 10 fasc. ricorrente).

L'assemblea sociale ha assunto tale decisione sul presupposto del rinvenimento delle trascrizioni di alcune chat di gruppi whats'app, a cui i ricorrenti risultavano iscritti, partecipando attivamente allo scopo di organizzare attività sediziose, finalizzate a boicottare le attività produttive all'interno del sito di Brignano Gera d'Adda (v. doc. 10 fasc. ricorrente).



Tali attività consistevano nella: riduzione volontaria dell'impegno lavorativo; messa fuori uso del sistema di gestione delle missioni; dichiarazione di falsi stati di malattia ed infortunio; diffamazione ed ingiuria nei confronti della cooperativa (v. doc. 10 fasc. ricorrente).

La S.B.S Service soc. Coop., ravvisando in tali fatti sia la violazione dei doveri lavorativi del socio, sia una vera e propria negazione dell'affectio societatis, ha deliberato l'esclusione dei ricorrenti dalla compagine sociale (v. doc. 10 fasc. ricorrente).

La convenuta contesta di aver irrogato ai ricorrenti un licenziamento, evidenziando come la cessazione del rapporto lavorativo sia la conseguenza, ex lege, della cessazione del rapporto associativo.

E' dunque pacifica la completa estromissione dei ricorrenti e non v'è dubbio che per effetto della delibera di esclusione sia di fatto cessato, oltre al rapporto associativo, anche il distinto ed ulteriore rapporto lavorativo, ragion per cui nella delibera di esclusione è insisto pure l'atto di licenziamento.

La Suprema Corte, nell'affrontare alcune questioni attinenti al rapporto del socio di cooperativa, ha recentemente chiarito che "il legislatore, nel costruire la riforma della cooperazione di lavoro, ha disegnato il lavoro cooperativo come combinazione 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» (art. 1 della I. n. 142/01). Il raggiungimento dello scopo sociale della cooperativa di lavoro si realizza, quindi, con una attività di impresa nel cui ambito si inscrivono, appunto, i rapporti



di lavoro. La combinazione dei due rapporti, associativo e di lavoro, assume la veste di collegamento necessario, perché è animata dallo scopo pratico unitario dell'operazione complessiva, al perseguimento del quale entrambi sono indirizzati" (così, in motivazione, SS.UU. 27436/17).

E' stato pure precisato che la cessazione del rapporto associativo trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, ma ciò non può non passare attraverso la procedura di cui all'art. 7 l. 300/70, nell'ambito della quale verranno contestati al socio gli stessi fatti, chiaramente a valenza disciplinare, posti a fondamento della sua esclusione.

Diversamente argomentando, si perverrebbe alla conclusione di facultizzare lo scioglimento di un rapporto lavorativo, pacificamente determinato da ragioni disciplinari, in assenza delle garanzie procedimentali di cui all'art. 7 l. 300/70.

Del resto, proprio la citata sentenza, dopo aver affermato il summenzionato principio, ha chiarito che "il nesso di collegamento tra rapporto associativo e rapporto di lavoro, tuttavia, per quanto unidirezionale, non riesce ad oscurare la rilevanza di quello di lavoro, anche nella fase estintiva. Basta l'aggettivo "ulteriore", tuttora contenuto nel testo novellato dell'art. 1 della l. n. 142/01, ad evidenziarla ed a sottolinearne l'autonomia" (così, in motivazione, SS.UU. 27436/17).

Secondo le Sezioni Unite "non mostra di tener conto di tale autonoma rilevanza l'orientamento, di segno opposto al precedente, in base al quale, al cospetto di condotte che ledano nel contempo il rapporto associativo e quello di



lavoro, sarebbe unico il procedimento volto all'estinzione di entrambi; di modo che, adottata la delibera di esclusione, risulterebbe ultroneo un distinto atto di recesso datoriale dal rapporto di lavoro" (così, in motivazione, SS.UU. 27436/17).

Pertanto, "alla duplicità di rapporti può 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 sodi, il licenziamento il rapporto di lavoro" (così, in motivazione, SS.UU. 27436/17).

Così ricostruita la materia, è evidente che nella situazione in esame il recesso dal rapporto lavorativo è dipeso da ragioni disciplinari, essendo tali i fatti rappresentati nella delibera di esclusione del marzo 2017.

Ne consegue che la risoluzione del rapporto di lavoro avrebbe dovuto essere preceduta dalla preventiva contestazione dei fatti medesimi e dall'assegnazione del termine a difesa, secondo l'iter procedimentale di cui all'art. 7 l. 300/70.

Tale violazione non può determinare l'applicazione del regime di cui all'art. 4, comma 1, d.lgs, 23/15 secondo cui "nell'ipotesi in cui il licenziamento sia intimato con violazione del requisito di motivazione di cui all'articolo 2, comma 2, della legge n. 604 del 1966 o della procedura di cui all'articolo 7 della legge n. 300 del 1970, il giudice dichiara estinto il rapporto di lavoro alla data del licenziamento e condanna il datore di lavoro al pagamento di un'indennità non assoggettata a contribuzione previdenziale di importo pari a una mensilità dell'ultima retribuzione di



riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, in misura comunque non inferiore a due e non superiore a dodici mensilità, a meno che il giudice, sulla base della domanda del lavoratore, accerti la sussistenza dei presupposti per l'applicazione delle tutele di cui agli articoli 2 e 3 del presente decreto”.

La Suprema Corte ha infatti ritenuto, con riferimento all'analogia disposizione contenuta nel 4° comma dell'art. 18 l. 300/70, come modificato dalla l. 92/12, che il radicale difetto di contestazione dell'infrazione determina l'inesistenza dell'intero procedimento, e non solo l'inosservanza delle norme che lo disciplinano, con conseguente applicazione della tutela reintegratoria, prevista nell'ipotesi di insussistenza del fatto (v. cass. civ. 25745/16).

Analogamente, poiché il rapporto di cui trattasi è soggetto, *ratione temporis*, alla disciplina di cui al d.lgs. 23/15, andrà applicata la tutela prevista dall'art. 3, comma 2, per il caso di accertata insussistenza del fatto.

Tale disposizione prevede la condanna del datore di lavoro “alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire accettando una congrua offerta di lavoro ai sensi dell'articolo 4, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, e successive modificazioni”.



Occorre, quindi, coordinarla con il principio affermato dalle Sezioni Unite della Cassazione, secondo cui in caso di accertata legittimità della delibera di esclusione e quindi di definitiva cessazione del rapporto associativo non vi è spazio per la tutela reintegratoria (così, in motivazione, SS.UU. 27436/17).

Si tratta, allora, di procedere ad un'indagine, nel merito, dei fatti addebitati.

Ai ricorrenti sono state addebitate una serie di conversazioni su varie chat ("siamo noi", "per giustizia" e "gruppi di Lione") che sono chiaramente espressione di un'attiva partecipazione a quell'attività di boicottaggio descritta nella delibera di esclusione, attività che supera decisamente, sia per i modi che per gli intenti, ciò che può essere consentito nell'ambito di una legittima rivendicazione sindacale.

Per quanto riguarda il ricorrente Ben Fatma: "fino alla fine raga mi vuole bene la cooperativa peccato che domani nn cela fa a mandarmi a casa perke con i miei fratelli cobas andiamo a scatenare l'inferno a pioltello"; "domani mantengo la media di 20 all ora hhhhhh"; "bravo quindi staccate e mettiamola in difficoltà come hanno fatto loro con i 3 sospesi e con Manuele"; "mettiamola in difficoltà"; "guardate che lavoro di merda stiamo facendo pffffff".

Per quanto riguarda il ricorrente [REDACTED] [REDACTED], tra le varie: "sarà la vittoria del bene sul male. La vittoria di dio sul diavolo. Per adesso andiamo piano con i piedi per terra"; "ragazzi preparatevi per la vittoria. Sara una caduta libera li dobbiamo mettere in ginocchio"; "hanno già perso manca solo la caduta"; "iniziamo a mandarli via



subito. Dateci qualche nome e lo mandiamo via subito";
"mamma mia che palle!!!! Fuori dai coglioni".

Per il ricorrente [REDACTED] [REDACTED] "certa gente cervello c'è
nel culo proprio"; "se lo facciamo sara ancora piu casino";
"mezzanotte tutti fuori".

L'istruttoria non ha assolutamente dimostrato quel livello
di promiscuità nell'uso del sistema voice descritto nel
corso del libero interrogatorio, ragion per cui le frasi
debbono essere imputate ai ricorrenti.

Il loro tenore, inserito nel complessivo contesto delle
chat, dimostra la partecipazione attiva di costoro ad un
vero e proprio sabotaggio verso la cooperativa.

I testi indotti da quest'ultima hanno inoltre confermato che
i ricorrenti erano tra coloro che dovevano essere
allontanati dal capo reparto in quanto rallentavano la
produzione (v. dep. Cotrufo).

Un paio di loro, inoltre, sono stati visti staccare le
batterie dal sistema voice, quello di assegnazione delle
missioni (v. dep. Cotrufo).

Anche questo escamotage, considerate le modalità di
funzionamento del sistema voice, era chiaramente diretto ad
un rallentamento della produzione.

Rispetto a tale circostanza sono rimasti del tutto
indimostrati, in quanto fondati solo su generiche
affermazioni e non supportati da idonei dati, gli assunti
secondo cui il calo sarebbe imputabile al cambiamento del
sistema e dell'organizzazione del lavoro.

Deve quindi concludersi per la legittimità della delibera di
esclusione, attesa la gravità dei fatti, integranti una
chiara negazione dell'affectio societatis.



Per quanto attiene, dunque, al rapporto lavorativo, stante l'accertata violazione formale e la legittimità della delibera di esclusione, al ricorrente, non potendo applicarsi la reintegrazione, spetta solo la tutela indennitaria di cui all'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/15.

La convenuta va quindi condannata al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento (23.3.2017) e nel limite massimo di 12 mensilità, dedotto quanto il lavoratore abbia percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative (come risultanti dai certificati del centro per l'impiego depositati), oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del recesso.

La retribuzione mensile utile ai fini del suindicato calcolo può essere accertata in € 1.420,48 quanto a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] e [REDACTED] [REDACTED] ed in € 1.543,69 quanto a [REDACTED] [REDACTED], somme ritualmente dedotte e non contestate.

Occorre infine rilevare l'infondatezza dell'eccezione di nullità della delibera di esclusione in quanto adottata in assenza di un membro del CdA, nonostante formalmente presente e votante, in quanto la circostanza è rimasta indimostrata.

Analogamente, infondata è l'eccezione di incompetenza sollevata dalla convenuta circa l'operatività della clausola compromissoria di cui all'art. 41 Statuto della S.B.S. Service, atteso che secondo l'art. 806 c.p.c. "le controversie di cui all'art. 409 c.p.c. possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi colletti di lavoro".



Quanto, infine, all'utilizzabilità dei dati raccolti dalla cooperativa si richiamano le argomentazioni in senso positivo già esposte dal Tribunale di Bergamo nell'ordinanza del 20.3.2018.

In definitiva, il ricorso può essere accolto nei limiti sopra evidenziati.

Le spese di lite, liquidate come in dispositivo, seguono la soccombenza.

P.Q.M.

Il Tribunale di Bergamo, in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando sulla causa N. 1039/17 R.G.

1. dichiara risolto il rapporto di lavoro dei ricorrenti con effetto dalla data del 23.3.2017 e condanna la S.B.S Service soc. Coop., in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento, in favore di ciascuno dei ricorrenti, di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, dal giorno del licenziamento (23.3.2017) e nel limite massimo di 12 mensilità, dedotto quanto i ricorrenti abbiano percepito per lo svolgimento di altre attività lavorative, oltre ad interessi legali e rivalutazione monetaria dalla data del recesso;

2. rigetta il ricorso nel resto;

2. condanna la convenuta alla refusione delle spese di lite liquidate in complessivi € 2.500,00 per compensi professionali, oltre iva, cpa e rimborso spese generali come per legge, da distrarsi in favore dei procuratori antistatari.

Bergamo, 7 giugno 2018

Il Giudice del Lavoro



Dott.ssa Monica Bertoncini

