

TRIBUNALE DI BERGAMO

Sezione Lavoro

Il Giudice unico del Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro, dott. Raffaele Lapenta, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 29.11.2017, ha pronunciato la seguente

ORDINANZA

ex art. 1, co. 48 L. n. 92/2012

nella causa iscritta al n. R.G. 1037/17

TRA

██████████ nato in Tunisia il 27.03.1979, elettivamente domiciliato in Bergamo, via Taramelli n. 2, presso lo studio degli avv.ti Alberto Guariso, Livio Neri e Ilaria Traina, dai quali è rappresentato e difeso come in atti

E

S.B.S. Service coop a r.l., in persona del legale rappresentante p.t., corrente in Treviglio, via De Gasperi n. 9, rappresentata e difesa come in atti dall'avv. Francesco Ranieri ed elettivamente domiciliata in Bergamo, via Betty Ambiveri n. 11, presso gli uffici del Consorzio Cisa

Con ricorso ex art. 1, co. 48 L. n. 92/2012 ritualmente notificato, ██████████ conveniva in giudizio, innanzi all'intestato Tribunale in funzione di giudice del lavoro, la S.B.S. Service coop a r.l., affiliata al Consorzio Cisa, operante nel settore della logistica e trasporto merci, per ivi sentir accertare l'illegittimità della delibera di esclusione e del conseguente licenziamento disciplinare comminatogli con tutte le conseguenze di legge.

Il ricorrente, in particolare, assumeva di essere stato addetto all'appalto presso il magazzino Kamila s.r.l. di Brignano Gera d'Adda dal dicembre 2006 alle dipendenze delle società via via succedutesi nel tempo e di essere stato assunto, da ultimo, dalla cooperativa convenuta in data 04.04.2016, con la mansione di "ricevitore". L'istante deduceva di essere stato ingiustamente escluso dalla società con delibera del 23.03.2017 per presunti comportamenti sediziosi; contestava sotto il profilo formale l'atto espulsivo, dal momento che un componente del Consiglio di Amministrazione, attestato come presente e votante, sarebbe stato in realtà assente; eccepiva l'illegittimità del licenziamento disciplinare perché infondato nel merito e assunto in violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970 ovvero per assenza di contestazione e contraddittorio; nel merito, rilevava la genericità delle motivazioni e l'assenza



di precise contestazioni preventive. Insisteva, dunque, per la condanna della convenuta a reintegrarlo nel posto di lavoro, rivendicando, in via principale, l'applicazione dell'art. 18 L. n. 300/1970.

La S.B.S. Service coop a r.l. si costituiva in giudizio, contestando tutto quanto dedotto ed argomentato da controparte e insistendo per l'integrale rigetto delle avverse pretese, in quanto destituite di ogni fondamento in fatto e in diritto. La società evidenziava, innanzitutto, che, nonostante il ricorrente non fosse stato attinto da alcun provvedimento di licenziamento, lo stesso erroneamente qualificava l'azione esperita in termini di "impugnativa di licenziamento disciplinare"; secondo la prospettazione della convenuta, invece, il ricorrente sarebbe stato escluso dalla compagine sociale per aver violato le norme interne della Cooperativa (regolamento e statuto), nonché per aver dimostrato l'assoluta inesistenza di condivisione delle finalità mutualistiche essenziali alla persistenza del vincolo associativo nelle società cooperative a mutualità prevalente, senza aver mai irrogato un licenziamento disciplinare. Né discende, conseguentemente, l'inammissibilità della domanda per omessa impugnazione della delibera di esclusione innanzi al giudice competente; l'inapplicabilità della procedura di cui all'art. 1, co.47 e ss. L. n. 92/2012 e delle garanzie di cui alla L. n. 300/1970. Nel merito, insisteva per la dichiarazione di piena validità ed efficacia della delibera di esclusione a fronte del comportamento del ricorrente.

Il giudice, esaurita l'attività istruttoria ritenuta necessaria per la definizione del giudizio mediante l'escussione degli informatori richiesti e l'assunzione di prove documentali, rimetteva la causa in decisione accordando alle parti un termine per il deposito di note conclusive.

A scioglimento della riserva assunta, il giudice definiva la fase sommaria, motivando come di seguito.

La vicenda trae origine dalla scoperta, alla fine di marzo 2017, innanzi la porta dell'ingresso della sede di alcune delle cooperative associate al Consorzio Cisa, delle trascrizioni in formato cartaceo di conversazioni sul social network "Whatsapp" tra alcuni dipendenti; si tratta in sostanza di chat di gruppo denominate "*siamo noi*", "*per giustizia*" e "*gruppi di Lione*". Da tali trascrizioni (v. docc. n. 3, 4, 5, 6 fasc. convenuta) si evince che un numero considerevole di soci lavoratori stavano organizzando azioni tese a boicottare le attività lavorative all'interno del deposito di Brignano Gera d'Adda, con l'evidente finalità di rendere impossibile la prosecuzione dell'appalto. Si



trattava, in pratica, di azioni volte a rallentare la produzione e a creare le condizioni per costringere la cooperativa a dismettere il servizio nella piattaforma logistica. Dalle trascrizioni prodotte appare evidente la finalità ultima perseguita dalla massa sediziosa di lavoratori; a titolo esemplificativo si riportano alcuni degli estratti più significativi: “- stiamo dando il ultimi colpi a cisa; - stanno morendo non hanno niente da fare; - Lasciamoli nella merda così imparano; - Che stronzi; - La cooperativa è una mafia quindi dobbiamo tenere duro; -ragazzi, non dobbiamo alzare la media più di 90 perché rovina tutto quello che abbiamo fatto; -Buongiorno a tutti tra di noi ci sono i traditori buttiamo fuori anche quelli che fanno 110 120 colli in un'ora questi qui hanno rovinato il gruppo; - Festeggiano per la gloria delle loro ladrate; - prima o poi fallisce la Cisa; - Quelli che sono in malattia non devono venire, infortuni si. La nostra lotta è difficile perché non è contro una cooperativa, ma contro un nemico più pericolosa [REDACTED] italtrans-Cisa-Cls; - domani mantengo la media di 20 all ora hhhhhh; - questo è il colpo finale per loro non mollate ragazzi chi rimane qui a lavorare oggi viene buttato fuori dal sindacato; - questo quello che faremo noi a loro. Bastardi; non segnate nessun orari sul primo collo se lo vogliono sapere hanno il computer - ma questa dobbiamo farla fallire - dobbiamo far fallire questa cooperativa; - carrellisti lavoriamo con molto calma grazie; - che non ha preso una lettera fin adesso devi fare 50 colli oggi controlliamo la media poi lo mettiamo sui gruppi grazie; - questo è il provvedimento di quella cooperativa di m...”.

La convenuta ha, pertanto, adottato la seguente “comunicazione di esclusione dalla società – cessazione del rapporto”: “In questi giorni siamo venuti in possesso della trascrizione documentale di alcune chat di gruppi WhatsApp Alle quali ella risulta iscritto e prende parte attivamente. Nell'ambito di questi punti ella in concorso con altri soci lavoratori, risulta aver organizzato attività sediziose finalizzate al boicottaggio/o al sabotaggio delle attività produttive da svolgersi all'interno del sito di Brignano Gera d'Adda o comunque a fomentare se non la cooperativa dissidi e disordini. Tali attività sono consistente esemplificativamente (ma non esaustivamente) nella: - riduzione volontaria dell'impegno lavorativo al fine di realizzare medie inferiori alle sue capacità effettive e induzione di altri colleghi soci lavoratori a procedere a rilento (riscontrate a seguito dell'esame delle sue medie orarie nei giorni di riferimento); - messa fuori uso del sistema di gestione delle missioni; - dichiarazioni di falsi stati di malattia e infortunio (anche se formalmente documentati); - diffamazione e ingiuria nei confronti della



cooperativa e degli organi rappresentativi della stessa (mafiosi, ladri, schiavisti) [...] Tali condotte ideate organizzate e realizzate, direttamente o in concorso, costituiscono non solo violazione dei suoi doveri lavorati ma soprattutto, assoluta negazione dell' affectio societatis e condivisione delle finalità mutualistiche della nostra cooperativa di cui al nostro statuto e regolamento interno... Ovvio che tali condotte sono state valutate ai sensi l'art. 13, lett a), f), g) quali cause di esclusione del socio deliberata , nei suoi confronti con delibera del 23.3.17 che si allega alla presente... Da tale esclusione deriva ipso iure, la cessazione immediata del suo rapporto di lavoro”.

Si evidenzia che, per quanto di specifico interesse in questa sede, il ricorrente non ha contestato la partecipazione a tali gruppi Whatsapp e di aver proferito alcune espressioni del seguente tenore: *“a tutti i pikers chi finisce il lavoro prima di 10 o 15 minuti non aspetta davanti alla timbratrice... prende un'altra missione e sarà piu problemi per loro a finirla... grazie”; “ragazzi sono nella merda a brignano...e sono fino al collo...non riescono darcela vinta...però...brucia...E sopra tutto lesselunga...di ieri...e li hanno detto che si si ripeta...un'altra volta... la cisa e fuori... dal esselunga... cosa ne pensate di lunedì mattina...o martedì...? è una buona Occasione per mandare via questi...dittatore...?”.* Il ricorrente, quindi, ha partecipato attivamente alle conversazioni di gruppo, addirittura indicando concrete modalità di sabotaggio svelando il fine di tali interventi.

È evidente che tale contegno esprima una totale negazione dell' affectio societatis e della condivisione delle finalità mutualistiche tipiche delle società cooperative. Conseguentemente, appare più che legittima la decisione di escludere il ricorrente dalla compagine sociale e va da sé che tale esclusioni comporti il venir meno del rapporto di lavoro.

Ora, contrariamente a quanto affermato dal convenuta, secondo cui alcun licenziamento disciplinare è mai stato irrogato ai danni del ricorrente, quello posto in essere, a dispetto del nomen iuris, è un vero e proprio provvedimento di licenziamento disciplinare. Nonostante l'unicità degli atti, la delibera di esclusione dalla compagine sociale e il venir meno del rapporto di lavoro, impone di qualificare quest'ultimo come vero e proprio licenziamento, in quanto diversamente opinando si giungerebbe alla paradossale situazione di pretermettere del tutto le garanzie di cui alla L. n. 300/1970 ai soci lavoratori di cooperative di produzione e lavoro, proprio per la personale condizione di soci-lavoratori. In realtà, le due condizioni, di socio e di lavoratore, benché



strettamente interconnesse, restano autonome e solo in questo modo è possibile garantire la necessaria protezione al socio, come avviene per qualsiasi altro lavoratore.

Recentemente, la Cassazione a Sezioni Unite (v. sent. 2743/2017), in un caso solo in parte analogo, ha offerto una ricostruzione storica dei passaggi principali che hanno riguardato il travagliato percorso legislativo e giurisprudenziale dei rapporti tra cooperativa e socio lavoratore. Secondo l'impostazione originaria, nelle prestazioni di un socio di cooperativa di produzione e lavoro non era configurabile un rapporto di lavoro subordinato né di lavoro autonomo, ma nemmeno un rapporto di collaborazione (Cass. Sez. Un. n. 5813/1989). Negli anni '90 questa posizione veniva superata perché ritenuta insoddisfacente in un contesto in cui si espandeva il fenomeno della cooperativa spuria o fraudolenta, ove i soci lavoratori risultavano di fatto sotto-protetti. Anche per questa ragione, a diritto positivo invariato, i giudici prendevano ad affermare che la prestazione di lavoro del socio di cooperativa era equiparabile alle c.d. co.co.co. (Cass. n. 10906/1998). Successivamente, con l'intervento del legislatore del 2001 (L. n. 142/2001) si accoglieva la tesi dualistica già proposta in dottrina, per cui il socio lavoratore è parte di due rapporti con la cooperativa: al rapporto sociale si affiancava, infatti, l'"ulteriore e distinto" rapporto di lavoro. Infine, nel 2003 (con la L. n. 30/2003) il legislatore modificava l'equilibrio fra i due rapporti, qualificando ancora il rapporto di lavoro come "distinto", ma non più come "ulteriore" e precisando che il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto della legge e dello statuto della cooperativa (art. 5, co. 2 L. n. 142/2001).

Orbene, benché le Sezioni Unite abbiano definitivamente assegnato al collegamento giuridico tra i due rapporti contrattuali un carattere unidirezionale (in pratica, ferma l'impostazione dualistica imposta espressamente dal legislatore, si afferma che "il socio può non essere lavoratore", viceversa "qualora egli perda la qualità di socio non può più essere lavoratore"); aderiscono, cioè, all'orientamento che pone enfasi sulla specialità del rapporto di lavoro del socio di cooperativa e dunque sulla prevalenza del rapporto associativo, piuttosto che all'orientamento che propugna la reciprocità del collegamento negoziale fra i due rapporti e il conseguente trasferimento dei vizi di un rapporto sull'altro), la Suprema Corte ha comunque evidenziato l'autonomia dei due rapporti e il loro carattere "distinto" (nel caso in esame alla Corte – diverso da quello oggetto della



presente causa – ove mancava l'impugnazione della delibera di esclusione, si è sancito: *“in caso di 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”*).

Calando tali coordinate ermeneutiche al caso di specie, può desumersi che il rapporto di lavoro resta “distinto” da quello societario, pertanto, nonostante difetti in concreto un provvedimento di licenziamento, la “comunicazione esclusione dalla società – cessazione del rapporto” (di cui al doc. 6 fasc. ricorrente) rappresenta un atto di licenziamento; conseguentemente, la competenza ben potrà radicarsi innanzi al Giudice del Lavoro con il rito speciale introdotto dalla riforma Fornero.

Come anticipato, il Tribunale ritiene sussistente il fatto addebitato al ricorrente, ossia la partecipazione a gruppi Whatsapp con finalità eversive e sediziose tese ad indurre la cooperativa ad abbandonare l'appalto con comportamenti consistenti nel rallentare l'attività produttiva e nell'indurre i colleghi a fare altrettanto.

La condotta istruttoria orale ha confermato questo stato di fatto e l'abbassamento delle medie produttive; dalle deposizioni raccolte è addirittura emerso che il ricorrente avesse sabotato i dispositivi cd. Voice di concerto con altri lavoratori (circostanza non oggetto di addebito) – v. deposizione Cotrufo. Ad ogni modo è pacifica la partecipazione attiva del lavoratore alle chat di cui sopra, circostanza solo genericamente contestata.

Alla luce di ciò, pertanto, è possibile affermare che il comportamento tenuto dal ricorrente non solo ben può legittimare una delibera espulsiva da parte del CdA (in ordine alla validità formale di questa delibera si dirà oltre), ma ha altresì un indubbia valenza disciplinare.

Quanto alle conseguenze discendenti da quanto ora affermato, si rammenta che al caso di specie ben può applicarsi l'art. 18 L. n. 300/1970 come espressamente convenuto nell'accordo sindacale di cui al doc. 3 fasc. ricorrente, ove, al punto 3, le parti hanno, inoltre, convenuto che: *“Con riferimento alle assunzioni di cui sopra, si specifica che esse verranno effettuate in deroga a quanto disposto dagli artt. 3 e 4 del d.lgs 4 marzo 2015 n. 23 in tema di licenziamenti”*; il riferimento è ai fatti relativi alla cessazione dell'appalto tra Quick Service s.r.l. e Kamila s.r.l., quando la cooperativa convenuta si impegnava ad assumere con decorrenza dal 04.04.2016 il personale operativo all'interno della piattaforma logistica Agorà di Brignano



Gera d'Adda, già dipendente di Lothar (v. lettera di impegno di SBS – doc. 4 fasc. ricorrente); in adempimento di tale accordo anche il ricorrente è passato senza soluzione di continuità alle dipendenze di S.B.S. Service coop a r.l.

Ora, accertata la rilevanza penale dell'addebito, non può che constatarsi, però, la mancanza di contestazione come sarebbe imposto dall'art. 7 L. n. 300/1970: il ricorrente è stato infatti estromesso dal posto di lavoro senza contestazione preventiva, né termini a difesa. Ai sensi dell'art. 2 L. n. 142/2001 ai soci di lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la L. n. 300/1970. Come correttamente ritenuto dalla Corte d'appello di Milano (sentenza 10.4.17 n. 910, citata da parte attrice) *“nel caso in cui il licenziamento abbia natura ontologicamente disciplinare, devono, anche nel caso dei soci di cooperativa, essere rispettate le garanzie procedurali previste dall'art. 7 SL al fine di garantire il diritto di difesa dei lavoratori; in mancanza.... si applicano le conseguenze sanzionatorie di cui all'art. 18 SL”*. Il licenziamento è, dunque, illegittimo, *rectius* inefficace, per violazione dell'art. 7 L. n. 300/1970.

In applicazione del disposto di cui all'art. 18, co 6 L. n. 300/1970, la convenuta sarà, dunque, tenuta al pagamento in favore del ricorrente di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (pari ad € 1.905,19), somma ritenuta congrua considerata la gravità della violazione procedurale.

Per completezza espositiva, va rilevata l'infondatezza dell'eccezione formulata dal ricorrente circa la nullità della delibera di esclusione in quanto adottata in assenza di un membro del CdA, nonostante lo stesso risultasse formalmente presente e votante nel senso dell'espulsione; su tale circostanza non sono state fornite prove, pertanto, l'eccezione va disattesa.

Analogamente, va respinta l'eccezione di incompetenza sollevata dalla S.B.S. Service coop a r.l. circa l'operatività della clausola compromissoria di cui all'art. 41 Statuto della S.B.S. Service, e ciò stante il chiaro disposto di cui all'art. 806 c.p.c. che prevede che *“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 collettivi di lavoro”*.

Alla luce di tutto quanto esposto, il ricorso può trovare accoglimento nei termini suddetti.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo.

P.Q.M.

accoglie il ricorso;



dichiara inefficace il licenziamento impugnato e risolto il rapporto di lavoro (e quello sociale), con conseguente condanna della S.B.S. Service coop a r.l. a corrispondere a [REDACTED] un'indennità risarcitoria onnicomprensiva pari a 8 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto;

condanna S.B.S. Service coop a r.l. alla refusione delle spese di lite che si liquidano in € 2.500,00 per compensi professionali, oltre accessori come per legge, con distrazione al procuratore antistatario.

Si comunichi.

Bergamo, il 21.12.2017

Il Giudice del Lavoro
Dott. Raffaele Lapenta

