



REPUBBLICA ITALIANA  
TRIBUNALE DI BERGAMO  
Sezione Lavoro

VERBALE DI UDIENZA

n. 68/2019 R.G.

Oggi 10/04/2019, innanzi al dott. Sergio Cassia sono comparsi: l'avv. Losio per i ricorrenti e l'avv. Hernandez per la convenuta.

I procuratori discutono la controversia.

Il Giudice, al termine della camera di consiglio, assenti le parti, decide la causa con sentenza, dando lettura del dispositivo e della motivazione.





REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

\*\*\*

TRIBUNALE DI BERGAMO  
Sezione Lavoro

in composizione monocratica in persona del dott. Sergio Cassia in funzione di Giudice del Lavoro, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nel procedimento ex art. 1 c. 51 l. 92/2012 n. 68/19, promosso con ricorso depositato l'11 gennaio 2019 da ██████████ s.coop. in liquidazione, con sede a Milano, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, con il proc. avv. F. Hernandez

- attrice -

contro

██████████, ██████████, ██████████, ██████████,  
██████████, ██████████, ██████████, ██████████,  
██████████ e ██████████, con i procc. avv. A. Guariso, L. Neri e S. Losio

- convenuti -



Oggetto: impugnazione di licenziamento.

Causa chiusa a sentenza il 10 aprile 2019.

### **Svolgimento del processo**

Con ricorso depositato l'11 gennaio 2019, [REDACTED] s.coop. in liquidazione proponeva opposizione ex art. 1 c. 51 l. 92/2012 all'ordinanza del 17 ottobre 2018, con cui il Tribunale accoglieva la domanda ex art. 18 l. 300/1970 proposta dai lavoratori in epigrafe, in relazione al licenziamento intimato il 22 giugno 2018. Si costituivano in giudizio i lavoratori, contestando la fondatezza del ricorso.

La causa veniva discussa e decisa all'udienza odierna.

### **Motivi della decisione**

L'opposizione è infondata e va, pertanto, respinta.

La società opponente eccepisce che il giudizio di annullamento della delibera sociale di esclusione avrebbe dovuto essere proposto con rito ordinario innanzi al Tribunale, con conseguente inapplicabilità del rito speciale ex art. 1 c. 47 l. 92/2012 e decadenza dall'impugnazione della delibera sociale (essendo la notifica del ricorso introduttivo della prima fase avvenuta oltre i 60 giorni dalla comunicazione ai soci della delibera).

Le eccezioni sono infondate.

Il ricorso proposto nelle forme ex art. 1 c. 48 ss. l. 92/2012 è ammissibile:

a) i ricorrenti hanno proposto una "domanda avente ad oggetto ... l'impugnativa del licenziamento nelle ipotesi



regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni”;

b) in base alla prospettazione (*res in iudicium deducta*), la controversia va trattata secondo il rito previsto dall'art. 1 c. 48 l. 92/2012;

c) l'effettivo accoglimento, in tutto o in parte, della domanda è questione di merito (*res in iudicio decisa*).

In ogni caso, in ordine alla tempestività dell'impugnazione, si osserva quanto segue.

Ai sensi della l. 142/2001,

a) “il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte” (art. 1 c. 3);

b) “ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica la l. 300/1970, con esclusione dell'art. 18, ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo” (art. 2);

c) “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. (art. 5 c. 2, come modificato dall'art. 9 l. 30/2003; sul punto, Cass. S.U. 27436/2017 ha precisato che tra rapporto associativo e lavorativo vi è un collegamento necessario unidirezionale, nel senso che mentre "la cessazione del rapporto di lavoro ... non implica necessariamente il venir meno di quello associativo", la "cessazione del rapporto associativo ... trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, sicché il socio, se può non essere lavoratore, qualora perda la qualità di socio, non può più essere lavoratore").

Nel caso in esame:

- a) la datrice di lavoro ha intimato il licenziamento, previa esclusione dalla compagine sociale;
- b) la questione relativa all'esclusione dalla compagine sociale, specificamente dedotta dai lavoratori, è pregiudiziale (in senso tecnico ex art. 34 c.p.c.) rispetto a quella relativa al licenziamento, con applicazione del rito speciale previsto per la controversia in materia di lavoro ex art. 40 c. 3 c.p.c.;
- c) i lavoratori, con ricorso depositato il 21 agosto 2018, hanno proposto tempestive impugnazioni della delibera ex art. 2533 c. 3 c.c. e del licenziamento ex art. 18 l. 300/1970.

\*\*\*

Nel merito, le impugnazioni dell'atto di esclusione dalla compagine sociale e dell'atto risolutorio del rapporto di lavoro, fondate sul medesimo motivo, possono essere esaminate congiuntamente, valutandone la legittimità in re-



lazione alla loro causa, esclusivamente attinente al rapporto lavorativo.

L'art. 5 c. 3 l. 223/1991, come modificato dall'art. 1 c. 46 l. 92/2012, prevede che:

- a) qualora il licenziamento sia intimato in forma orale, si applica il regime sanzionatorio di cui all'art. 18 c. 1 l. 300/1970;
- b) in caso di violazione delle procedure ex art. 4 c. 12 l. 223/1991, si applica il regime di cui all'art. 18 c. 7, III periodo, l. 3000/1970;
- c) in caso di violazione dei criteri di scelta previsti dal c. 1, si applica il regime di cui all'art. 18 c. 4 l. 300/1970.

Va premesso che:

- a) a mente dell'art. 5 l. 223/1991, "l'individuazione dei lavoratori da collocare in mobilità deve avvenire in relazione alle esigenze tecnico-produttive ed organizzative del complesso aziendale, nel rispetto dei criteri previsti da contratti collettivi stipulati con i sindacati di cui all'art. 4 c. 2 ovvero, in mancanza di questi contratti nel rispetto dei seguenti criteri in concorso tra loro: a) carichi di famiglia; b) anzianità; c) esigenze tecnico produttive ed organizzative";
- b) l'art. 5 l. 223/1991 riferisce le esigenze tecnico-produttive "al complesso aziendale", "in forza dell'esigenza di ampliare al massimo l'area in cui operare la scelta, onde approntare idonee garanzie contro il pericolo di discriminazioni a danno del singolo lavoratore, in cui tanto più facilmente si può incorrere quanto più si restringe l'ambito della selezione"; ne



deriva che risulta "arbitraria e quindi illegittima ogni decisione del datore diretta a limitare l'ambito di selezione ad un singolo settore o ad un reparto, se ciò non sia strettamente giustificato dalle ragioni che hanno condotto alla scelta di riduzione del personale. La delimitazione dell'ambito di applicazione dei criteri di scelta dei lavoratori da porre in mobilità è quindi dunque consentita solo quando dipenda dalle ragioni produttive ed organizzative, che si traggono dalle indicazioni contenute nella comunicazione di cui all'art. 4 c. 3, quando cioè gli esposti motivi dell'esubero, le ragioni per cui lo stesso non può essere assorbito, conducono coerentemente a limitare la platea dei lavoratori oggetto della scelta. Per converso, non si può invece riconoscere in tutti i casi una necessaria corrispondenza tra il dato relativo alla 'collocazione del personale' indicato dal datore nella comunicazione di cui all'art. 4, e la precostituzione dell'area di scelta. Il datore infatti segnala la collocazione del personale da espungere (reparto, settore produttivo, ecc.), ma ciò non comporta automaticamente che l'applicazione dei criteri di scelta coincida sempre con il medesimo ambito e che i lavoratori interessati siano sempre esclusi dal concorso con tutti gli altri, giacché ogni delimitazione dell'area di scelta è soggetta alla verifica giudiziale sulla ricorrenza delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative che la giustificano (cfr. Cass. 26376/2008);

c) in ogni caso, "in tema di licenziamento collettivo per riduzione di personale, qualora il progetto di ristruttur-



turazione aziendale si riferisca in modo esclusivo ad un'unità produttiva o ad uno specifico settore dell'azienda, la platea dei lavoratori interessati può essere limitata agli addetti ad un determinato reparto o settore solo sulla base di oggettive esigenze aziendali, in relazione al progetto di ristrutturazione aziendale. Tuttavia il datore di lavoro non può limitare la scelta dei lavoratori da porre in mobilità ai soli dipendenti addetti a tale reparto o settore se essi siano idonei - per il pregresso svolgimento della propria attività in altri reparti dell'azienda (ovvero per una specifica professionalità) - ad occupare le posizioni lavorative di colleghi addetti ad altri reparti" (cfr., *ex multis* e da ultimo, Cass. 23347/2018), procedendo a una comparazione tra i lavoratori interessati rispettosa del principio di correttezza e buona fede ex artt. 1175 e 1375 c.c. (cfr. Cass. 17556/2004).

Nel caso in esame, si osserva che:

- a) la datrice di lavoro, in data 22 giugno 2018, ha deliberato e comunicato ai ricorrenti la loro esclusione dalla compagine sociale e la risoluzione del rapporto lavorativo, all'esito della procedura di licenziamento collettivo, per "cessazione definitiva delle attività presso il deposito logistico ████████ di Brignano Gera d'Adda e la conseguente necessità in assenza di soluzioni alternative, di procedere alla risoluzione dei rapporti di lavoro nei confronti di tutto il personale ivi occupato";
- b) il licenziamento è stato preceduto da due accordi sindacali, sottoscritti il 15 e il 21 maggio 2018, con le





OO.SS. [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]  
(cfr. dccc. 11 e 12 Cooperativa), nel quale le parti -  
dato atto che l'esubero riguardava l'intero personale  
in servizio presso il deposito di Brignano Gera d'Adda  
- hanno ritenuto "superfluo stabilire un criterio di  
scelta sulla base del quale procedere  
all'individuazione dei lavoratori in esubero";  
l'accordo non è stato raggiunto con l'O.S. [REDACTED];  
c) in tema di accordi sindacali, secondo la giurisprudenza  
di legittimità, "poiché la determinazione negoziale dei  
criteri di scelta dei lavoratori da licenziare (che si  
traduce in accordo sindacale che ben può essere conclu-  
so dalla maggioranza dei lavoratori direttamente o at-  
traverso le associazioni sindacali che li rappresenta-  
no, senza la necessità dell'approvazione  
dell'unanimità) adempie a una funzione regolamentare  
delegata dalla legge [cfr. C. Cost. 268/1994], essa de-  
ve rispettare non solo il principio di non discrimina-  
zione ..., ma anche il principio di razionalità, alla  
stregua del quale i criteri concordati - oltre a dover  
essere coerenti con il fine dell'istituto della mobili-  
tà dei lavoratori - devono avere i caratteri  
dell'obiettività e della generalità, operando senza di-  
scriminazione tra i dipendenti, cercando di ridurre al  
minimo il cosiddetto 'impatto sociale', e scegliendo,  
nei limiti in cui ciò sia consentito dalle esigenze og-  
gettive a fondamento della riduzione del personale, di  
espellere i lavoratori che, per vari motivi, anche per-  
sonali, subiscono ragionevolmente un danno comparativa-  
mente minore" (cfr. Cass. 6959/2013);



- d) in ogni caso, i criteri adottati dagli accordi sindacali devono essere applicabili all'intera platea di lavoratori (cfr., *ex multis*, Cass. 17249/2016, Cass. 18504/2016 e Cass. 31872/18);
- e) la società convenuta non ha fornito la dimostrazione né delle esigenze aziendali alla base della limitazione dei licenziamenti al solo deposito cui i ricorrenti erano addetti, né di avere comparato la loro professionalità con quella dei restanti lavoratori non addetti al deposito di Brignano Gera d'Adda;
- f) né da tale prova può essere esonerata dalla previa conclusione di accordi sindacali che - in quanto privi di qualsiasi specifico riferimento alle ragioni obiettive che impediscano di comparare il personale addetto al deposito di Brignano Gera d'Adda con il restante personale fungibile - si pongono in diretto contrasto con il complesso normativo sopra richiamato.

Conclusivamente, la delibera di esclusione dalla compagine sociale e i licenziamenti disposti con lettera del 22 giugno 2018 vanno annullati e, ai sensi dell'art. 18 c. 4 l. 300/1970, XXXXXXXXXX s.coop. va condannata a reintegrare i ricorrenti nel posto di lavoro, a pagare loro un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto dalla data del licenziamento alla reintegrazione (nella misura mensile già indicata del ricorso introduttivo, in ogni caso, in misura non superiore a dodici mensilità e dedotto l'*aliunde perceptum*) e a versare i contributi previdenziali e assistenziali dal licenziamento alla effettiva reintegrazione.



Le spese seguono la soccombenza, liquidate ex reg. 55/2014 come da dispositivo, con distrazione in favore degli avv. A. Guariso, L. Neri e S. Losio.

**P.Q.M.**

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando, così provvede: 1) respinge l'opposizione; 2) condanna [REDACTED] - [REDACTED] s.coop. a pagare ai ricorrenti la somma di € 3.000,00, oltre a contributo forfetario ex art. 2 c. 2 d.m. 55/2014, IVA e CPA, a titolo di spese e compensi professionali, con distrazione in favore degli avv. A. Guariso, L. Neri e S. Losio.

Bergamo, 10 aprile 2019

Il Giudice del Lavoro  
Dott. Sergio Cassia



