



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
SEZIONE LAVORO

in composizione monocratica e in funzione di Giudice del Lavoro, in persona della dott.ssa Chiara COLOSIMO, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

nella controversia di primo grado promossa
da

S R

con l'Avv. Guariso, l'Avv. Neri e l'Avv. Venini del Foro di Milano, elettivamente domiciliato presso lo Studio dei difensori in Milano, viale Regina Margherita n. 30

- RICORRENTE -

contro

' SOCIETA' COOPERATIVA

con l'Avv. Parisi e l'Avv. Broi del Foro di Belluno, elettivamente domiciliata presso lo Studio dell'Avv. Alampi in Milano, via Festa del Perdono n. 14

- RESISTENTE -

Oggetto: licenziamento, esclusione socio, termini impugnazione

All'udienza di discussione i procuratori concludevano come in atti.

FATTO

con ricorso depositato il 22 giugno 2020, R S conveniva in giudizio
avanti al Tribunale di Milano - Sezione Lavoro - SOCIETA'

COOPERATIVA, per sentir accogliere le seguenti conclusioni:

“Voglia il Tribunale,

disattesa ogni contraria istanza ed eccezione,

a) per quanto occorra, accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità e comunque annullare, il provvedimento di estromissione del ricorrente dalla compagine sociale che eventualmente risultasse adottato dalla convenuta Società Cooperativa e conseguentemente ordinare a quest'ultima di riammettere il ricorrente nella compagine associativa;



b) accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità e comunque annullare il licenziamento intimato al ricorrente con lettera datata 17 febbraio 2020; e conseguentemente:

in via principale,

c) ordinare a Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, di reintegrare o comunque di riammettere il ricorrente nel posto di lavoro, dando seguito al rapporto;

d) condannare Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.lgs. 23/2015 (ovvero, in subordine, quale effetto della permanenza del rapporto di lavoro secondo le regole di diritto comune) un importo pari all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR maturata e maturanda dalla data del licenziamento alla effettiva reintegrazione, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di € lordi (ovvero del diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia), oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali;

in via subordinata, e anche nel caso in cui non venisse accolta la domanda di annullamento della delibera di cui al precedente punto a),

e) condannare Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, ai sensi dell'art. 3, comma 1, D.lgs. 23/2015, un'indennità di importo compreso tra 6 e 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di € lordi (ovvero del diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia), nonché € lordi (ovvero il diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia) a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

in via ulteriormente subordinata, e anche nel caso in cui non venisse accolta la domanda di annullamento della delibera di cui al precedente punto a),

f) condannare Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, ai sensi dell'art. 4 D.lgs. 23/2015, un'indennità di importo compreso tra 2 e 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di € lordi (ovvero del diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia), nonché € lordi (ovvero il diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia) a titolo di indennità sostitutiva del preavviso;

in via di estremo subordine, e anche nel caso in cui non venisse accolta la domanda di annullamento della delibera di cui al precedente punto a),

g) condannare Società Cooperativa, in persona del legale rappresentante pro tempore, a pagare al ricorrente, ai sensi dell'art. 8 L. 604/1966 (ovvero, in subordine, dell'art. 9 D.lgs. 23/2015), un importo pari a 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oppure il diverso importo ritenuto di giustizia, da calcolarsi sulla base dell'importo mensile di € lordi (ovvero del diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia), nonché a € (ovvero il diverso importo, anche maggiore, ritenuto di giustizia) a titolo di indennità sostitutiva del preavviso".



Il tutto oltre interessi e rivalutazione e, in ogni caso, con vittoria delle spese di lite da distrarsi a favore dei procuratori antistatari.

Si costituiva ritualmente in giudizio SOCIETA' COOPERATIVA, eccependo l'infondatezza in fatto e in diritto delle domande di cui al ricorso e chiedendo il rigetto delle avversarie pretese. In via preliminare, la convenuta eccepiva la mancanza di una valida procura alle liti, l'incompetenza territoriale e funzionale del Giudice adito, la decadenza dall'impugnazione dell'esclusione da socio e del licenziamento, nonché la carenza di interesse ad agire.

Con vittoria delle spese di lite.

Esperito inutilmente il tentativo di conciliazione e ritenuta la causa matura per la decisione senza necessità di istruttoria, all'udienza del 14 ottobre 2020, il Giudice decideva come da dispositivo pubblicamente letto, riservando il deposito della motivazione a 60 giorni, ai sensi dell'art. 429 c.p.c. così come modificato dalla Legge 133/2008.

MOTIVI DELLA DECISIONE

R S stato assunto alle dipendenze di SOCIETA' COOPERATIVA – società operante nell'ambito degli appalti di pulizie, facchinaggio, movimentazione e confezionamento merci – con decorrenza 31 maggio 2016, in qualità di socio-lavoratore, con qualifica di operaio di VI livello C.C.N.L. Multiservizi e mansioni di verniciatore. Il rapporto è proseguito sino al 17 febbraio 2020 quando SOCIETA' COOPERATIVA gli ha intimato il licenziamento, informandolo altresì dell'intervenuta esclusione da socio: *“con la presente, il sottoscritto _____, in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della SOCIETA' COOPERATIVA, Le comunica il licenziamento per giusta causa a causa della sua assenza ingiustificata. Il rapporto di lavoro cesserà in data odierna, 17 febbraio 2020. Con la presente si comunica, inoltre, l'esclusione dalla qualità di socio”* (doc. 4, fascicolo ricorrente).

*

Con il presente giudizio, il ricorrente impugna tanto il licenziamento quanto l'esclusione da socio deducendo – quanto al primo – l'illegittimità per violazione del procedimento e delle garanzie di cui all'art. 7 Legge 300/1970 e per insussistenza del



fatto contestato, e dolendosi – quanto alla seconda – di non aver mai ricevuto nessuna delibera, della cui esistenza assume di non aver contezza.

Conclude, pertanto, come sopra precisato.

*** * ***

Preliminarmente, deve essere rilevata l'infondatezza dell'eccezione di incompetenza territoriale sollevata dalla convenuta in favore del Tribunale di Parma, in funzione di Giudice del Lavoro.

L'art. 413, co. 2, c.p.c. dispone che "*competente per territorio è il giudice nella cui circoscrizione è sorto il rapporto ovvero si trova l'azienda o una sua dipendenza alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale egli prestava la sua opera al momento della fine del rapporto*". Come chiarito da giurisprudenza ormai più che consolidata, la norma individua tre fori speciali alternativi – quello in cui è sorto il rapporto, quello dell'azienda e quello della dipendenza in cui il lavoratore è addetto o prestava la sua opera al momento della fine del rapporto – senza che possa attribuirsi valore determinante o esclusivo né al luogo di prestazione dell'attività lavorativa né a quello di perfezionamento del contratto.

Pacifico in causa, SOCIETA' COOPERATIVA ha la propria sede legale in Milano, via ? (cfr. memoria difensiva; vedi anche visura camerale – doc. 3, fascicolo resistente; lettera di licenziamento – doc. 9, fascicolo resistente): il Tribunale di Milano, pertanto, è senza dubbio territorialmente competente.

*

Meramente defatigatorie risultano le eccezioni sollevate in ordine all'esistenza e alla validità del mandato alle liti.

Quanto al difetto di prova circa l'esistenza di una valida procura, l'eccezione è radicalmente infondata risultando prodotte due procure ritualmente rilasciate dal lavoratore in favore dei difensori qui costituiti.

Si consideri, poi, che tanto il mandato allegato all'impugnazione stragiudiziale del 18 giugno 2020, quanto il mandato alle liti di cui al ricorso del 22 giugno 2020, fanno espresso riferimento al "*procedimento contro SOCIETA' COOPERATIVA*": la convenuta non ha nemmeno suggerito l'esistenza di possibili ulteriori ragioni del contendere *inter partes*, così che non può seriamente dubitarsi che



i mandati siano stati conferiti al solo fine di impugnare quell'unico atto – dai duplici effetti giuridici – del 17 febbraio 2020.

Infine, per quel che attiene al deposito di copie “*non conformi*” all'originale “*dei mandati dei lavoratori*”, si osserva che i difensori di parte attrice hanno provveduto al deposito telematico del mandato con rituale e tempestiva allegazione dello stesso al ricorso, in formato .p7m recante la firma digitale dell'Avv. Livio Neri. Quella denunciata in memoria costituisce una mera irregolarità inidonea, in quanto tale, a determinare la nullità della procura *ad litem*: da un lato, tale nullità non è comminata dalla legge; dall'altro, si tratta di una formalità che non concerne i requisiti indispensabili al raggiungimento dello scopo dell'atto (formazione del rapporto processuale mediante costituzione in giudizio del procuratore nominato).

*** * ***

Sull'eccezione di decadenza dal diritto di impugnare la delibera di esclusione e il licenziamento, deve osservarsi quanto segue.

Ai sensi dell'art. 2533, co. 3, c.c., “*contro la deliberazione di esclusione il socio può proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione*”.

Come risulta dalla documentazione di causa, la lettera di licenziamento ed esclusione è del 17 febbraio 2020 (doc. 4, fascicolo ricorrente); il 19 giugno 2020 R S ha inviato – per il tramite dei propri legali di fiducia, muniti di apposito mandato – lettera di impugnazione del licenziamento e dell'esclusione (doc. 5, fascicolo ricorrente); infine, il ricorso introduttivo del presente giudizio è stato depositato il 22 giugno 2020.

Orbene, con l'art. 83, co. 2, D.L. 18/2020, il Legislatore ha disposto che “*dal 9 marzo 2020 al 15 aprile 2020 è sospeso il decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali. Si intendono pertanto sospesi, per la stessa durata... per la proposizione degli atti introduttivi del giudizio e dei procedimenti esecutivi, per le impugnazioni e, in genere, tutti i termini procedurali. Ove il decorso del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo. Quando il termine è computato a ritroso e ricade in tutto o in parte nel periodo di sospensione, è differita l'udienza o l'attività da cui decorre il termine in modo da consentirne il rispetto...*”. In forza dell'art. 36, co. 1, D.L. 23/2020, convertito con modificazioni in Legge 40/2020, il termine del 15 aprile 2020 è stato prorogato all'11 maggio 2020.



Come emerge dalla produzione documentale di parte convenuta, la comunicazione di licenziamento ed esclusione è pervenuta al ricorrente il 18 febbraio 2020, dunque, prima dell'inizio della sospensione disposta *ex lege*, sono decorsi 19 giorni e – terminata la sospensione – il socio ha provveduto al deposito del ricorso dopo ulteriori 41 giorni: esattamente il sessantesimo giorno successivo alla comunicazione dell'esclusione, giusto il disposto di cui all'art. 2533 c.c.

L'impugnazione dell'esclusione da socio – adempimento da compiersi mediante “proposizione di opposizione” al Tribunale e, dunque, con il deposito di un atto introduttivo del giudizio – è stata pertanto tempestivamente effettuata.

*

Per quel che attiene all'impugnazione del licenziamento, giova rammentare che, ai sensi dell'art. 6 Legge 604/1966, *“il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro sessanta giorni dalla ricezione della sua comunicazione in forma scritta, ovvero dalla comunicazione, anch' essa in forma scritta, dei motivi, ove non contestuale, con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso. L'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di centottanta giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato, ferma restando la possibilità di produrre nuovi documenti formati dopo il deposito del ricorso...”*.

Correlata al compimento di un atto processuale – ovvero, il “deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale in funzione di giudice del lavoro” – quella dei 180 giorni è, senza dubbio, scadenza da ricomprendersi nell'ambito di applicazione della disposizione di cui all'art. 83, co. 3, D.L. 18/2020 (convertito con modificazioni dalla Legge 27/2020) per come prorogato dall'art. 36, co. 1, D.L. 23/2020, convertito con modificazioni in Legge 40/2020.

Vero che il termine decadenziale di 180 giorni è previsto da una disposizione di natura sostanziale, pur tuttavia, si tratta di una fattispecie in cui l'atto processuale si pone – per espressa previsione normativa – quale unico e indefettibile strumento idoneo a impedire la decadenza. Il tenore letterale dell'art. 83, co. 2, D.L. 18/2020, peraltro, facendo genericamente riferimento al “compimento di qualsiasi atto dei



procedimenti civili e penali”, consente di includervi l’atto genetico del rapporto processuale e, con esso, i termini di instaurazione del giudizio.

Termine, quest’ultimo, senz’altro rispettato in ragione del deposito del ricorso effettuato in data 22 giugno 2020.

*

Come noto, tuttavia, il predetto termine opera solo laddove il lavoratore abbia provveduto – entro 60 giorni dalla comunicazione – a impugnare il licenziamento *“con qualsiasi atto scritto, anche extragiudiziale”*.

Questo Giudice ha già avuto modo di affermare che il termine di 60 giorni e quello di 180 giorni possono essere ridotti ad uno, ma ciò solo ove risulti rispettata la prima scadenza: *“la norma è chiara nel sancire che costituisce valida impugnazione “qualsiasi atto scritto” a mezzo del quale il lavoratore, entro 60 giorni dalla comunicazione del licenziamento, rende edotto il datore di lavoro dell’intenzione di contestare la legittimità dell’intimata risoluzione del rapporto: la legge non richiede una particolare forma per la validità dell’atto. Se questo è il presupposto, e considerato che la norma reca l’inciso “anche extragiudiziale”, non può revocarsi in dubbio che sia in primis impugnazione assolutamente idonea a impedire qualsivoglia decadenza di legge quella giudiziale che intervenga entro 60 giorni dalla comunicazione: atto, non solo connotato da un peculiare rigore formale e una modalità di notificazione oltremodo garantista, ma soprattutto destinato a determinare un’immediata contrazione delle tempistiche di legge, poiché unifica i due termini (60 e 180 giorni) a disposizione del lavoratore. Dunque, qualora, il lavoratore ometta di inoltrare l’impugnazione stragiudiziale e provveda – entro il termine di 60 giorni – al deposito immediato del ricorso, nessun altro adempimento può essergli richiesto”* (Tribunale di Milano, 30 gennaio 2020, n. 110). Non può ritenersi, per contro, che l’iniziativa giudiziale successivamente intrapresa – seppur nel rispetto della scadenza dei 180 giorni, computati a far data dalla comunicazione del licenziamento – possa determinare una sorta di rimessione in termini rispetto alla prima decadenza ove questa si sia ormai compiuta: la decadenza può essere impedita solo dal compimento dell’atto previsto dalla legge e, una volta maturata, non può essere sanata *ex post*.

Posta questa necessaria premessa, e considerato che l’impugnazione stragiudiziale del licenziamento è intervenuta solo il 19 giugno 2020, deve verificarsi se l’impianto normativo delineato dalla disciplina emergenziale consente di ricondurre al regime della sospensione anche il primo termine di cui all’art. 6 Legge 604/1966.



In ragione della delimitazione territoriale dallo stesso previsto, deve preliminarmente escludersi che possa qui trovare applicazione quanto disposto dall'art. 10, co. 4, D.L. 9/2020: *“per i soggetti che alla data di entrata in vigore del presente decreto sono residenti, hanno sede operativa o esercitano la propria attività lavorativa, produttiva o funzione nei comuni di cui all'allegato 1 al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 1° marzo 2020, il decorso dei termini perentori, legali e convenzionali, sostanziali e processuali, comportanti prescrizioni e decadenze da qualsiasi diritto, azione ed eccezione, nonché dei termini per gli adempimenti contrattuali è sospeso dal 22 febbraio 2020 fino al 31 marzo 2020 e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove la decorrenza del termine abbia inizio durante il periodo di sospensione, il termine decorre dalla fine del medesimo periodo. Sono altresì sospesi, per lo stesso periodo e nei riguardi dei medesimi soggetti, i termini relativi ai processi esecutivi e i termini relativi alle procedure concorsuali, nonché i termini di notificazione dei processi verbali, di esecuzione del pagamento in misura ridotta, di svolgimento di attività difensiva e per la presentazione di ricorsi giurisdizionali”*. Nemmeno può trovare applicazione la disposizione di cui all'art. 83, co. 8, D.L. 18/2020 (*“per il periodo di efficacia dei provvedimenti di cui al comma 7 che precludano la presentazione della domanda giudiziale è sospesa la decorrenza dei termini di prescrizione e decadenza dei diritti che possono essere esercitati esclusivamente mediante il compimento delle attività precluse dai provvedimenti medesimi”*), non ricorrendone i presupposti.

Ciò detto, sotto un profilo logico-sistematico, deve muoversi dalla strutturale concatenazione dei termini regolati dall'art. 6 Legge 604/1966 che, in una prospettiva funzionale, risultano intrinsecamente connessi: non solo la violazione del primo rende vano il rispetto del secondo e la mancanza del secondo inefficace il primo, ma lo stesso decorso di quest'ultimo – che partecipa della medesima funzione, potendo anch'esso determinare la decadenza dall'esercizio del diritto – risulta inscindibilmente correlato al primo (*“...entro il successivo termine di centottanta giorni...”*; cfr. *ex multis*, Cass. Civ., Sez. Lav., 8 agosto 2018, n. 20666).

Si tratta, in sostanza, di un'unica fattispecie impugnatoria a formazione progressiva (in questo senso, Cass. Civ., Sez. Lav., 23 aprile 2014, n. 9203; Cass. Civ., Sez. Lav., 21 marzo 2017, n. 7175) e, in una fattispecie così delineata, non pare ammissibile scindere due passaggi che costituiscono adempimento di un unico onere



– per quanto, a struttura complessa – separandone la relativa regolamentazione legale.

Le vicende dell'uno sono ontologicamente correlate alle vicende dell'altro.

*

A fronte delle considerazioni che precedono potrebbe obiettarsi che l'atto da compiere entro il sessantesimo giorno è di natura indefettibilmente “stragiudiziale”, e che ogni interpretazione estensiva dell'art. 83, co. 2, D.L. 18/2020 dovrebbe ritenersi preclusa in ragione del carattere eccezionale che lo contraddistingue.

L'approccio di stretta interpretazione, tuttavia, pare collidere con la necessità di assicurare – nel peculiare contesto dell'emergenza epidemiologica – il pieno accesso alla tutela giurisdizionale.

Nel disporre la sospensione del decorso “*dei termini perentori, legali e convenzionali, sostanziali e processuali, comportanti prescrizioni e decadenze da qualsiasi diritto, azione ed eccezione, nonché dei termini per gli adempimenti contrattuali*”, il Decreto Legislativo 9/2020 sottolinea “*la straordinaria necessità e urgenza di emanare ulteriori disposizioni per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19, adottando misure non solo di contrasto alla diffusione del predetto virus ma anche di contenimento degli effetti negativi che esso sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale*” (preambolo). Ancora, nel prevedere la sospensione della “*decorrenza dei termini di prescrizione e decadenza dei diritti che possono essere esercitati esclusivamente mediante il compimento delle attività precluse*” (e, prima ancora, la sospensione del “*decorso dei termini per il compimento di qualsiasi atto dei procedimenti civili e penali*”), il Legislatore dell'art. 83 D.L. 18/2020 evidenzia la “*straordinaria necessità e urgenza di contenere gli effetti negativi che l'emergenza epidemiologica COVID-19 sta producendo sul tessuto socio-economico nazionale, prevedendo misure... di sostegno al mondo del lavoro pubblico e privato ed a favore delle famiglie e delle imprese*” e “*la straordinaria necessità e urgenza di adottare altresì disposizioni in materia di giustizia...*”.

D'altronde, l'art. 83 D.L. 18/2020 è rubricato “*nuove misure urgenti per contrastare l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e contenerne gli effetti in materia di giustizia civile, penale, tributaria e militare*”.

L'art. 10, co. 2, D.L. 9/2020 e l'art. 83, co. 8, D.L. 18/2020 muovono dalla ricorrenza, nelle specifiche ipotesi ivi regolate, di formali ed espressi ostacoli frapposti alla tutela giurisdizionale; senonché, come noto, quello dell'effettività della



tutela giurisdizionale dei diritti è principio a declinazione sostanziale, tanto nell'ordinamento sovranazionale (art. 47 Carta dei Diritti Fondamentali dell'unione Europea, art. 19 Trattato sull'Unione Europea, e artt. 6 e 13 Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo), quanto nel nostro ordinamento costituzionale (art. 24 Costituzione).

D'altronde, non può esservi effettività del diritto in mancanza di effettività nella relativa tutela.

Sotto questo profilo, pertanto, pare necessario guardare alla norma di cui si discute in una prospettiva teleologica volta a salvaguardare – nel complesso contesto emergenziale – la concreta possibilità di tutela dei diritti e di accesso al rimedio giudiziale: un approccio interpretativo incompatibile con il rigore formale che inevitabilmente contraddistingue le argomentazioni di segno contrario.

In questa specifica prospettiva, non si ritiene che la definizione del precipitato applicativo dell'art. 83, co. 2, D.L. 18/2020 possa prescindere dalla considerazione del contesto normativo, economico e sociale cui appartiene, per come delineato dal Decreto Legge, 23 febbraio 2020, n. 6, dal D.P.C.M. 1 marzo 2020, dal D.P.C.M. 8 marzo 2020 e, a monte, per come cristallizzato dalla dichiarazione dello stato di emergenza del 31 gennaio 2020.

L'art. 1 D.L. 6/2020 ha previsto: *“1. Allo scopo di evitare il diffondersi del COVID-19, nei comuni o nelle aree nei quali risulta positiva almeno una persona per la quale non si conosce la fonte di trasmissione o comunque nei quali vi è un caso non riconducibile ad una persona proveniente da un'area già interessata dal contagio del menzionato virus, le autorità competenti sono tenute ad adottare ogni misura di contenimento e gestione adeguata e proporzionata all'evolversi della situazione epidemiologica. 2. Tra le misure di cui al comma 1, possono essere adottate anche le seguenti: a) divieto di allontanamento dal comune o dall'area interessata da parte di tutti gli individui comunque presenti nel comune o nell'area; b) divieto di accesso al comune o all'area interessata; c) sospensione di manifestazioni o iniziative di qualsiasi natura, di eventi e di ogni forma di riunione in luogo pubblico o privato, anche di carattere culturale, ludico, sportivo e religioso, anche se svolti in luoghi chiusi aperti al pubblico; d) sospensione dei servizi educativi dell'infanzia e delle scuole di ogni ordine e grado, nonché della frequenza delle attività scolastiche e di formazione superiore, compresa quella universitaria, salvo le attività formative svolte a distanza;... h) applicazione della misura della quarantena con sorveglianza attiva agli individui che hanno avuto*



contatti stretti con casi confermati di malattia infettiva diffusiva; i) previsione dell'obbligo da parte degli individui che hanno fatto ingresso in Italia da zone a rischio epidemiologico, come identificate dall'Organizzazione mondiale della sanità, di comunicare tale circostanza al Dipartimento di prevenzione dell'azienda sanitaria competente per territorio, che provvede a comunicarlo all'autorità sanitaria competente per l'adozione della misura di permanenza domiciliare fiduciaria con sorveglianza attiva; j) chiusura di tutte le attività commerciali, esclusi gli esercizi commerciali per l'acquisto dei beni di prima necessità; k) chiusura o limitazione dell'attività degli uffici pubblici, degli esercenti attività di pubblica utilità e servizi pubblici essenziali di cui agli articoli 1 e 2 della legge 12 giugno 1990, n. 146, specificamente individuali; l) previsione che l'accesso ai servizi pubblici essenziali e agli esercizi commerciali per l'acquisto di beni di prima necessità sia condizionato all'utilizzo di dispositivi di protezione individuale o all'adozione di particolari misure di cautela individuate dall'autorità competente; m) limitazione all'accesso o sospensione dei servizi del trasporto di merci e di persone terrestre, aereo, ferroviario, marittimo e nelle acque interne, su rete nazionale, nonché di trasporto pubblico locale, anche non di linea, salvo specifiche deroghe previste dai provvedimenti di cui all'articolo 3; n) sospensione delle attività lavorative per le imprese, a esclusione di quelle che erogano servizi essenziali e di pubblica utilità e di quelle che possono essere svolte in modalità domiciliare; o) sospensione o limitazione dello svolgimento delle attività lavorative nel comune o nell'area interessata nonché delle attività lavorative degli abitanti di detti comuni o aree svolte al di fuori del comune o dall'area indicata, salvo specifiche deroghe, anche in ordine ai presupposti, ai limiti e alle modalità di svolgimento del lavoro agile, previste dai provvedimenti di cui all'articolo 3".

Il D.P.C.M. 1 marzo 2020 ha previsto, all'art. 1, le misure già sopra richiamate e, all'art. 4, quanto segue: "1. Sull'intero territorio nazionale si applicano le seguenti misure: a) la modalità di lavoro agile disciplinata dagli articoli da 18 a 23 della legge 22 maggio 2017, n. 81, può essere applicata, per la durata dello stato di emergenza di cui alla deliberazione del Consiglio dei ministri 31 gennaio 2020, dai datori di lavoro a ogni rapporto di lavoro subordinato, nel rispetto dei principi dettati dalle menzionate disposizioni, anche in assenza degli accordi individuali ivi previsti. Gli obblighi di informativa di cui all'art. 22 della legge 22 maggio 2017, n. 81, sono assolti in via telematica anche ricorrendo alla documentazione resa disponibile sul sito dell'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro..."; ancora, il D.P.C.M. 8 marzo 2020, all'art. 1 – rubricato "Misure urgenti di contenimento del contagio nella regione Lombardia e nelle province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell'Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, .Alessandria, .Asti,



Novara, Verbanco-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso, Venezia” – ha, tra l’altro, così disposto: “1. Allo scopo di contrastare e contenere il diffondersi del virus COVID-19 nella regione Lombardia e nelle province di Modena, Parma, Piacenza, Reggio nell’Emilia, Rimini, Pesaro e Urbino, Alessandria, Asti, Novara, Verbanco-Cusio-Ossola, Vercelli, Padova, Treviso e Venezia, sono adottate le seguenti misure: a) evitare ogni spostamento delle persone fisiche in entrata e in uscita dai territori di cui al presente articolo, nonché all’interno dei medesimi territori, salvo che per gli spostamenti motivati da comprovate esigenze lavorative o situazioni di necessità ovvero spostamenti per motivi di salute. È consentito il rientro presso il proprio domicilio, abitazione o residenza; b) ai soggetti con sintomatologia da infezione respiratoria e febbre (maggiore di 37,5° C) è fortemente raccomandato di rimanere presso il proprio domicilio e limitare al massimo i contatti sociali, contattando il proprio medico curante; c) divieto assoluto di mobilità dalla propria abitazione o dimora per i soggetti sottoposti alla misura della quarantena ovvero risultati positivi al virus... e) si raccomanda ai datori di lavoro pubblici e privati di promuovere, durante il periodo di efficacia del presente decreto, la fruizione da parte dei lavoratori dipendenti dei periodi di congedo ordinario e di ferie, fermo restando quanto previsto dall’articolo 2, comma 1, lettera r);... q) sono adottate, in tutti i casi possibili, nello svolgimento di riunioni, modalità di collegamento da remoto con particolare riferimento a strutture sanitarie e sociosanitarie, servizi di pubblica utilità e coordinamenti attivati nell’ambito dell’emergenza COVID-19, comunque garantendo il rispetto della distanza di sicurezza interpersonale di un metro di cui all’allegato 1 lettera d), ed evitando assembramenti...”.

Con i suddetti interventi normativi – e quelli che ne sono seguiti – il Legislatore ha dovuto far fronte al repentino dilagare dell’emergenza sanitaria imponendo l’adozione di misure, tanto urgenti quanto drastiche, di distanziamento sociale e contenimento della diffusione dell’epidemia: interventi che hanno inciso significativamente sulle libertà e sull’esercizio dei diritti degli individui e delle collettività.

In un contesto connotato dall’assoluta paralisi di tutte le attività non essenziali e non funzionali alla tutela del primario diritto della salute, proprio in ragione dei principi già sopra richiamati, non si ritiene di poter dar luogo all’interpretazione restrittiva di una disposizione che avrebbe l’effetto, non di differire la possibilità di ricorso alla tutela giurisdizionale, ma di impedirne *in nuce*.

*



Per tutti questi motivi, ritiene il giudicante che entrambi i termini di cui all'art. 6 Legge 604/1966 abbiano beneficiato della sospensione di cui all'art. 83, co. 2, D.L. 18/2020 con la conseguenza che R S – in ragione dell'invio della tempestiva comunicazione del 19 giugno 2020 – non è decaduto dall'impugnazione del licenziamento.

*** * ***

Della tempestività e ritualità dell'impugnazione del provvedimento di esclusione dalla compagine sociale si è già avuto modo di dire; per quel che attiene alla procedibilità del ricorso e alla competenza funzionale del Giudice adito – profili entrambi rilevanti in ragione delle eccezioni di SOCIETA' COOPERATIVA – deve osservarsi quanto segue.

La Corte di Cassazione ha affermato che, *“qualora il rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa venga risolto per due cause concorrenti che traggono origine da una stessa condotta, incidente sia sugli obblighi statutari che sui doveri di correttezza, buona fede e lealtà del lavoratore, il concorso dell'impugnativa della delibera di esclusione e del provvedimento di licenziamento configura un'ipotesi di connessione di cause, una con riflessi sul rapporto mutualistico, l'altra su quello lavorativo, che determina la competenza del giudice del lavoro in forza dell'art. 40, comma 3, c.p.c.”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 6 ottobre 2015, n. 19975 ; cfr. Cass. Civ., Sez. VI, 29 luglio 2016, n. 15798 - ordinanza). In punto di tutele, peraltro, la Suprema Corte ha altresì affermato che, *“in tema di società cooperativa di produzione e lavoro, nel caso di accertata illegittimità del provvedimento espulsivo del socio – cui consegue automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro – che si fondi esclusivamente su ragioni disciplinari trova applicazione, in forza del rinvio operato dall'art. 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142, l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, con ripristino sia del rapporto associativo che di quello lavorativo”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 23 gennaio 2015, n. 1259).

Sicché, qualora la comunicazione di esclusione risulti fondata solo su un motivo afferente al rapporto di lavoro, non soltanto deve affermarsi la competenza funzionale del Giudice del Lavoro, ma deve parimenti trovare applicazione la tutela reintegratoria in conseguenza dell'annullamento di quell'unico atto connotato da un duplice effetto giuridico (licenziamento ed esclusione).



Tanto basta, peraltro, anche per superare l'eccezione di carenza di interesse ad agire sollevata da parte convenuta sul presupposto del venir meno della qualità di socio e della conseguente "decadenza ipso iure dal rapporto di lavoro".

*** * ***

Nel merito, si osserva quanto segue.

SOCIETA' COOPERATIVA ha così licenziato R

S : "con la presente, il sottoscritto in qualità di Presidente del Consiglio di Amministrazione della SOCIETA' COOPERATIVA, Le comunica il licenziamento per giusta causa a causa della sua assenza ingiustificata. Il rapporto di lavoro cesserà alla data odierna, 17 febbraio 2020. Con la presente si comunica, inoltre, l'esclusione dalla qualità di socio" (doc. 4, fascicolo ricorrente).

Sulla natura ontologicamente disciplinare del provvedimento datoriale non può aversi dubbio alcuno, così come non può revocarsi in dubbio che la contestuale esclusione da socio trovi causa nel medesimo motivo afferente al rapporto di lavoro.

R S si duole dell'illegittimità del licenziamento e insiste per il riconoscimento della tutela di cui all'art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015 deducendo, sotto due distinti profili, l'insussistenza del fatto contestato: da un lato, in ragione della radicale violazione della procedura di cui all'art. 7 Legge 300/1970; dall'altro, per il fatto di non esser mai stato assente ingiustificato.

La mancanza di una preventiva contestazione e, quindi, la violazione del procedimento disciplinare possono ritenersi pacifiche in giudizio.

Sul rapporto tra mancata contestazione e ricorrenza di una condotta disciplinamente – e, prima ancora, giuridicamente – rilevante, questo Giudice ha già avuto modo di osservare che "l'attribuzione della rilevanza disciplinare a una determinata condotta spetta in prima istanza al datore di lavoro cui è attribuita la facoltà di esercitare il potere sanzionatorio: sotto questo profilo, è la condotta datoriale a costituire parametro per l'individuazione del fatto cui astrattamente attribuire rilievo ai fini che qui interessano. Se il fatto giuridicamente rilevante ex art. 18, co. 4, Legge 300/1970 non è il solo fatto considerato nella sua materiale esistenza, ma il fatto che abbia altresì dei riflessi disciplinari, allora deve ritenersi insussistente anche il fatto che non sia stato contestato, ovvero che lo sia stato solo tardivamente o genericamente. Sotto un profilo di ordine generale, infatti, pare difficile ammettere l'esistenza di un illecito disciplinare che il datore di lavoro per primo non risulta in grado di delineare nei suoi elementi costitutivi o nella sua



collocazione temporale: di enucleare nella sua concreta ed effettiva riprovevolezza o lesività. Nell'ipotesi di totale mancanza di contestazione, già soltanto per una piana applicazione dei principi di correttezza e buona fede, deve ritenersi preclusa in nuce la possibilità di individuare un fatto a rilevanza disciplinare” (Tribunale di Milano, 12 maggio 2014, ordinanza).

Il precipitato sostanziale dell'omessa contestazione disciplinare è principio che trova conferma nella giurisprudenza della Corte di Cassazione.

Il Supremo Collegio ha avuto modo di affermare, difatti, che *“il radicale difetto di contestazione dell'infrazione, determinando l'inesistenza della procedura disciplinare e non solo la violazione delle norme che la regolano, comporta l'applicazione della tutela reintegratoria di cui all'art. 18 comma 4 st. lav., prevista in caso di accertata insussistenza del fatto contestato e non semplicemente addebitato”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 24 febbraio 2020, n. 4879). Così anche di recente: *“in tema di licenziamento disciplinare, 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, di cui al comma 4 dell' art. 18 della l. n. 300 del 1970 , come modificato dalla l. n. 92 del 2012 , richiamata dal comma 6 del predetto articolo per il caso di difetto assoluto di giustificazione del provvedimento espulsivo, tale dovendosi ritenere un licenziamento disciplinare adottato senza alcuna contestazione di addebito”* (Cass. Civ., Sez. Lav., 24 febbraio 2020, n. 4879; conforme, Cass. Civ., Sez. Lav., 14 dicembre 2016, n. 25745).

La sostanziale analogia tra la fattispecie di cui all'art. 18, co. 4, Legge 300/1970 e quella di cui all'art. 3, co. 2, D. Lgs. 23/2015 rende i suddetti principi del tutto pertinenti al caso in esame.

Dal vizio genetico del procedimento disciplinare consegue, quindi, il diritto di vedersi riconosciuta l'invocata tutela reintegratoria (in uno con il presupposto ripristino del rapporto associativo) e ciò in quanto, in ragione dell'unicità del motivo sotteso alla sua esclusione dalla compagine sociale, l'illegittimità del licenziamento determina inevitabilmente l'illegittimità dell'estromissione: identica la causa, contestuale l'atto, inscindibile l'esito del sindacato.

*



Per tutti questi motivi, deve essere dichiarata l'illegittimità del provvedimento di licenziamento e di esclusione dalla compagine sociale adottato da SOCIETA' COOPERATIVA nei confronti di R S .

Per l'effetto, la convenuta deve essere condannata all'immediata reintegrazione del socio-lavoratore nel posto e nelle mansioni di cui in precedenza, o altre equivalenti, nonché al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (pari a € lordi mensili), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo. Dalla suddetta somma dovrà essere dedotto l'*aliunde perceptum*, mentre nulla deve essere dedotto a titolo di *aliunde percipiendum* atteso che il ricorrente ha tempestivamente azionato le proprie pretese in giudizio.

La cooperativa, inoltre, dovrà provvedere *ex lege* al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

*** * ***

La regolazione delle spese di lite segue la soccombenza e, pertanto, SOCIETA' COOPERATIVA deve essere condannata alla rifusione delle stesse nella misura di cui al dispositivo, con distrazione in favore dei procuratori antistatati.

Sentenza provvisoriamente esecutiva *ex art.* 431c.p.c.

Stante la complessità della controversia, visto l'art. 429 c.p.c., si riserva la motivazione a 60 giorni.

P.Q.M.

il Giudice del Lavoro, definitivamente pronunciando,
accerta e dichiara l'illegittimità del provvedimento di licenziamento e di esclusione dalla compagine sociale adottato da SOCIETA' COOPERATIVA nei confronti di R S e, per l'effetto, ordina alla convenuta l'immediata reintegrazione del socio-lavoratore nel posto e nelle mansioni di cui in precedenza, o altre equivalenti.

Condanna, inoltre, SOCIETA' COOPERATIVA al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il



calcolo del trattamento di fine rapporto (pari a € lordi mensili), corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto l'*aliunde perceptum*, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto al saldo effettivo.

Condanna, altresì, SOCIETA' COOPERATIVA al versamento, in favore di R S, dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello dell'effettiva reintegrazione, senza applicazione di sanzioni per omissione contributiva.

Condanna la convenuta alla rifusione delle spese che liquida in complessivi € 5.000,00 oltre spese generali e accessori come per legge, con distrazione in favore dell'Avv. Guariso, dell'Avv. Neri e dell'Avv. Venini.

Sentenza provvisoriamente esecutiva.

Riserva a 60 giorni il deposito della motivazione.

Milano, 14 ottobre 2020

IL GIUDICE DEL LAVORO
dott.ssa Chiara COLOSIMO

