



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MILANO
Sezione Lavoro

Il dott. NICOLA DI LEO in funzione di giudice del lavoro ha pronunciato la seguente

ORDINANZA EX ARTT. 1, CO. 47 E SS. DELLA L. 92/12

nella causa civile di I Grado iscritta al N.

R.G. promossa da:

(C.F.), con il patrocinio dell'avv. ROSSI DARIO
e MACRI' FRANCESCA (MCRFNC83H65A326H) piazza cattaneo 26/11 16128 genova italia;
con elezione di domicilio in Piazza Cattaneo, 26/11 16128 Genova Italia presso e nello
studio dell'avv. ROSSI DARIO

ATTORE

contro:

SCRL - (C.F.), con il
patrocinio dell'avv. CALVINO PASQUALE , con elezione di domicilio in VIA ZELASCO 18
BERGAMO, presso e nello studio dell'avv. CALVINO PASQUALE

CONVENUTO

OGGETTO: esclusione socio cooperative e licenziamento.

Il Giudice, a scioglimento della riserva assunta in data 20.9.17, rileva

La parte ricorrente ha allegato di essere stato socio della convenuta dal 2006, con mansioni di *autista di autotreni* per le consegne di generi alimentari nel territorio lombardo, effettuando anche diverse ore di lavoro straordinario, venendo impiegato in un orario compreso tra il 12 e le 15 ore giornaliere.

Tuttavia, il 4/4/16 avrebbe subito un infortunio sul lavoro che si sarebbe protratto fino al 13/8/16 e, poi, sarebbe stato costretto a un periodo di malattia dal 26/11/16 al 6/5/17.



In tale fase temporale, inoltre, ritenendo esservi stata una imposizione di un orario eccessivo e non correttamente retribuito e di aver diritto a differenze retributive, il 9/1/17, avrebbe chiesto la consegna dei dischi cronotachigrafici e del LUL.

Senonché, con verbale del 18/5/17, sarebbe stata disposta l'esclusione quale socio dello stesso, nonché il licenziamento del medesimo, in ragione delle assenze eccessive secondo le previsioni dell'articolo 21 del Regolamento interno.

Tra i motivi di impugnazione, ha sottolineato che l'articolo 21 del Regolamento interno - per il quale il rapporto sociale con il socio lavoratore sarebbe cessato decorsi 180 giorni di calendario di assenza per malattia o per infortunio - sarebbe da considerarsi quale norma illegittima, essendo *peggiorativa* rispetto alle disposizioni del C.C.N.L. Trasporto Merci Spedizioni e Logistica (che prevederebbe, viceversa, un termine di comporto di 365 giorni e solo per assenza per malattia e non per infortunio), con inosservanza anche dell'articolo 2077 c.c., nonché della norma imperativa di cui all'articolo 2110 c.c.

Inoltre, sarebbe violato il disposto dell'articolo 2533 c.c., che individuerrebbe ipotesi tassative, non potendosi rientrare la fattispecie di cui si tratta.

In tal senso, sostenendo la nullità dell'articolo 21 del Regolamento interno, la stessa parte ha impugnato ex articolo 2533 c.c. la delibera di esclusione dalla cooperativa del 18.5.17, domandando, conseguentemente, l'illegittimità della risoluzione del rapporto lavorativo ex articolo 18, comma 1, SL oppure, in subordine, ex articolo 18, comma 7 e 4, SL.

In tale ottica, ha chiesto la reintegrazione del ricorrente, con un risarcimento del danno o, ulteriormente in subordine, con le tutele di cui al comma quinto della medesima previsione.

In estremo subordine, ha auspicato la tutela di cui all'articolo 1453 CC, o, ancora, quella di cui all'articolo 8 della legge n. 604 del 1966, in ogni caso con vittoria di spese di lite.

La convenuta si è costituita e ha contestato in fatto e in diritto le tesi di parte ricorrente, eccependo, preliminarmente, l'incompetenza funzionale del giudice del lavoro, l'esistenza di una clausola compromissoria secondo la quale la causa avrebbe dovuto essere devoluta ad arbitri, la decadenza per la mancanza di una tempestiva e rituale impugnazione ex articolo 2533 c.c. della delibera di esclusione, l'inammissibilità e improcedibilità delle domande formulate con il rito di cui all'articolo 1, comma 48, della legge n. 92 del 2012.

Nel merito, la stessa ha eccepito l'inammissibilità della richiesta di reintegrazione per non essere applicabile l'articolo 18 SL.

Ancora, ha sostenuto la legittimità del Regolamento interno e del provvedimento di esclusione, anche per quel che riguarda l'articolo 21 e la durata del periodo di comporto pari a 180 giorni, evidenziando come l'articolo 6 della legge n. 142 del 2001 avrebbe limitato la possibilità di disposizioni derogatorie rispetto al C.C.N.L., unicamente con riferimento al trattamento economico minimo e non con riguardo al problema della durata del periodo di comporto.

In questo senso, ha evidenziato come il superamento di tale periodo, come previsto dal Regolamento interno, sarebbe una grave inadempienza colposa.

Inoltre, la stessa parte ha contestato l'entità della retribuzione globale di fatto come quantificata da parte ricorrente, in quanto la trasferta avrebbe una funzione ontologicamente restitutoria e non retributiva, come chiarito all'articolo 15 del Regolamento interno.

All'udienza, il giudice, tentata inutilmente la conciliazione, ha invitato alla discussione e, al termine, si è riservato.



Preliminarmente, nell'analisi della fase sommaria della presente controversia, occorre osservare come il ricorrente abbia impugnato ex articolo 2533 c.c. (con apposita azione inclusa nell'atto introduttivo della presente causa: cfr. il capo 3 delle conclusioni) la delibera di esclusione del 18/5/17, notificata al medesimo il 19/5/17, nel termine di 60 giorni di cui a tale norma, avendo depositato il ricorso il 17/7/17.

Ancora, prima di entrare nel merito, è da osservare come, poiché, al contempo, ha impugnato il licenziamento e ha domandato la tutela di cui all'articolo 18 SL (in virtù della domanda di annullamento della delibera di esclusione), sussistano due cause connesse, quella attinente all'impugnazione della delibera di esclusione e quella relativa al licenziamento attinente al diverso rapporto di lavoro.

Si tratta, dunque, di controversie connesse da trattare in modo unitario ex articolo 40, comma tre, c.p.c., con preferenza per il rito speciale del lavoro.

Nel caso, tra i riti lavoristici, correttamente, poi, l'atto introduttivo del giudizio è stato proposto secondo le forme di cui all'articolo 1, commi 47 e ss. della legge n. 92/12, considerato come la decisione circa la illegittimità della delibera di esclusione si ponga – nella *prospettazione attorea* in ordine alla quale deve essere determinato il rito (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 4662 del 26/05/1997; Sentenza n. 1059 del 13/02/1990) – quale *presupposto fondamentale e costitutivo* della tutela di cui all'articolo 18 SL e, in ogni caso, apparendo le due controversie "*fondate su identici fatti costitutivi*".

Infatti, nel caso in questione, per come formulata la lettera del 18.5.17 (cfr. doc. 18 ric.), quest'ultimo segue, quale "*effetto diretto e immediato*", alla risoluzione del rapporto associativo, integrandosi una fattispecie, anche solo in linea prospettica, inquadrabile nell'ambito dell'articolo 5 della legge 142/01 (non riguardante, però, solo la "prestazione mutualistica", ma entrambi i rapporti, quello societario e quello di lavoro).

Cosicché, includendo la controversia due cause connesse per cui deve essere applicato, ex articolo 40, comma tre, c.p.c., il rito speciale del lavoro ed essendovi una domanda posta ex articolo 18 SL, è stata correttamente incardinata secondo le previsioni di cui all'articolo 1, commi 47 e ss. della legge n. 92/12.

Da ultimo, con riguardo alle questioni preliminari, occorre rilevare come poiché la clausola compromissoria invocata da parte convenuta è contenuta nell'articolo 38 dello Statuto e non in un contratto collettivo, non viene a costituire una valida fattispecie di devoluzione ad arbitri ai sensi dell'articolo 412 *ter* c.p.c..

Infatti, ha chiarito la Suprema Corte (cfr. Cass. sent. n. 16641 del 2016) che:

"va in diritto rammentato che l'art. 819-ter c.p.c., introdotto dall'art. 22 del d.lgs. n. 40 del 2006, individua espressamente in termini di competenza il rapporto tra il potere decisorio conferito agli arbitri e la potestà giurisdizionale spettante al giudice ordinario, dichiarando impugnabile con il regolamento di competenza la sentenza con cui quest'ultimo abbia affermato o negato la propria competenza in relazione ad una convenzione d'arbitrato (cfr. Cass. n. 22748 del 2015). Ove la controversia abbia ad oggetto una materia disciplinata dall'art. 409 c.p.c. l'arbitrato può essere svolto, ai sensi dell'art. 412 *ter* c.p.c., nelle sedi e con le modalità previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle associazioni sindacali maggiormente rappresentative. E' stato affermato che "in materia di rapporto di lavoro dei soci delle cooperative, ai fini della validità della clausola compromissoria di devoluzione in arbitri delle controversie tra società e soci, in base all'art. 412 *ter* c.p.c. è necessario che essa sia prevista non dallo statuto della cooperativa, ma dal contratto collettivo nazionale di lavoro" (cfr. Cass. ti 17868 del 2014). Ne consegue che essendo la clausola compromissoria contenuta nello statuto della società (art. 38 dello stesso) non trova applicazione l'art. 412 *ter* richiamato. Va poi confermata la competenza funzionale del Tribunale del lavoro di Alessandria atteso che l'ambito della competenza del giudice ordinario è circoscritto alle controversie aventi un oggetto riconducibile nell'alveo della prestazione mutualistica. Nell'ipotesi di connessione tra cause aventi ad oggetto il rapporto mutualistico e quello lavorativo, opera l'art. 40 c.p.c., comma 3, che fa salva l'applicazione del rito speciale quando una di esse rientri tra quelle di cui agli artt. 409 e 442 c.p.c.. Tale regola è dettata in funzione della necessità di dare preminenza ad interessi di rilevanza costituzionale e ciò spiega la



prevalenza del rito speciale del lavoro su quello ordinario, allorché la connessione riguardi una controversia rientrante tra quelle previste dall'art. 409 c.p.c.. Si tratta di principi che valgono anche nel nuovo contesto normativo segnato dalla L. n. 27 del 2012, poiché il principio della *vis attractiva* del rito del lavoro costituisce una regola a cui deve riconoscersi carattere generale e preminente per gli interessi di rilevanza costituzionale che la norma processuale è preordinata a garantire." Pertanto è in conformità ad esso che si deve provvedere all'interpretazione della locuzione "ragioni di connessione" di cui al d. lgs. 27 giugno 2003, n. 168, art. 3, terzo comma, nel senso che il regime della connessione, ove riferibile al cumulo di cause relative al rapporto mutualistico e al rapporto lavorativo, comporta il radicamento della competenza per le cause connesse dinanzi al giudice del lavoro. In mancanza di una espressa deroga al principio generale della prevalenza della competenza del giudice del lavoro di cui all'art. 40, terzo comma, cod. proc. civ. e comunque in una lettura costituzionalmente orientata della nuova disciplina normativa, deve ritenersi che la nuova norma abbia introdotto ipotesi speciali di modificazione della competenza per ragioni di connessione, determinando un'attrazione a favore delle sezioni specializzate anche di cause che, se non fossero connesse a quelle di loro competenza, non sarebbero a loro attribuite, ma con il limite rappresentato dalla connessione con le cause demandate alla cognizione del giudice del lavoro, poiché in tale ipotesi torna a prevalere la speciale competenza per connessione di cui al terzo comma, seconda parte, dell'art. 40 cod. proc. civ. (cfr. in termini Cass. n. 24917 e 25237 del 2014)*.

Venendo, dunque, al merito, occorre, per quanto esposto, dapprima verificare la *legittimità o meno della delibera di esclusione del 18/5/17*, con una analisi da condursi, innanzitutto, *secondo criteri attinenti al rapporto societario ex articolo 2533 c.c.*

Per sostenere la sua liceità, la convenuta ha richiamato l'articolo 21 del Regolamento interno che prevede una durata del periodo di comporto pari a 180 giorni (cumulando i giorni di malattia e di infortunio), evidenziando come l'articolo 6 della legge n. 142 del 2001 avrebbe limitato la possibilità di *disposizioni derogatorie rispetto al C.C.N.L. unicamente con riferimento al trattamento economico minimo* e non con riguardo al problema della durata del periodo di comporto.

Viceversa, ha sottolineato che l'articolo 21 del Regolamento interno sarebbe da considerarsi quale norma illegittima, essendo *peggiorativa* rispetto alle disposizioni del C.C.N.L. Trasporto Merci Spedizioni e Logistica (che prevede un termine di comporto di 365 giorni e solo per assenza per malattia e non per infortunio) e come vi sarebbe, comunque, la inosservanza dell'articolo 2533 c.c., non rientrando la fattispecie nelle ipotesi "tassative" previste da tale norma, nonché dell'articolo 2077 c.c., nonché della norma imperativa di cui all'articolo 2110 c.c..

La tesi di parte convenuta non può essere ritenuta persuasiva, sia pure con una valutazione di tipo solo sommario propria della presente fase processuale.

D'altronde, i casi di cui all'articolo 2533 c.c. possono considerarsi *tassativi*, trattandosi delle fattispecie che regolano l'esclusione dal rapporto sociale, consentendo un *recesso unilaterale* dal rapporto associativo, cosicché non possono essere assoggettate a indeterminatezza e, dunque, a interpretazione estensiva (cfr. Cass. sent. 256 del 2007).

Cosicché, occorre, innanzitutto, rilevare come la convenuta non abbia richiamato una previsione dell'atto costitutivo, ai sensi del n. 1 dell'articolo 2533 c.c., ma quella successiva delle *"gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dal regolamento o dal rapporto mutualistico"*, ai sensi del n. 2 della stessa previsione.

Senonché, il concetto di grave inadempimento, ex articolo 1218 c.c., presuppone che derivi da causa *"imputabile"* all'obbligato.

Nel caso, è pacifico come i giorni contestati di assenza al socio lavoratore riguardino periodi di infortunio e di malattia semplice, ossia fasi temporali nelle quali l'assenza non è imputabile al dipendente.

Si tratta, infatti, di giorni in cui il lavoratore non potrebbe recarsi al lavoro per la tutela della propria salute secondo i principi di cui all'articolo 32 Cost. e, nei quali, parimenti, il datore di lavoro non potrebbe ricevere la prestazione ex articolo 2087 c.c..



Pertanto, non è dato comprendere come la previsione dell'articolo 21 del Regolamento - per la quale "il rapporto sociale con il socio lavoratore cesserà decorsi 180 giorni di calendario anche non consecutivi, in un unico anno solare, di assenza per malattia o infortunio" - possa essere ricondotta a una fattispecie di grave inadempimento *imputabile* al dipendente, non potendo, conseguentemente, integrare un'ipotesi di cui all'art. 2533, n. 2, cc.

Al limite, l'articolo 21 cit. potrebbe essere inquadrato in una "condizione risolutiva", stabilita dalle parti nel Regolamento, ma quest'ultima, in ogni caso, si dovrebbe considerare illecita in quanto priva di causa e contrastante con norme imperative ex articolo 2110 c.c..

Infatti, innanzitutto, se si può comprendere il motivo per cui, oltre un certo periodo c.d. "di comportamento", nell'ambito del rapporto lavoristico, non debba essere assicurata la conservazione del posto di lavoro ai sensi di tale ultima norma (in ragione degli effetti dell'assenza sull'attività produttiva, sull'organizzazione del lavoro e sul regolare funzionamento dell'impresa), parimenti, non è dato capire perché un'assenza prolungata possa esigere anche l'esclusione dal rapporto societario, posto come, anche in caso di recesso dal rapporto lavorativo, il socio possa conservare interesse a non essere escluso dalla cooperativa per mantenere la possibilità di acquisire ulteriori occasioni di lavoro in futuro, dopo la guarigione dalla malattia.

Poi, anche a voler ritenere uno stretto collegamento tra il rapporto societario e quello lavoristico, tale da legittimare la definizione di un "periodo di comportamento" anche per il primo, si deve, come anticipato, osservare come la previsione dell'articolo 21 appaia contrastare con l'articolo 2110 c.c., che devolve, non a regolamenti aziendali, ma *alla autonomia collettiva*, la definizione del "periodo di comportamento" (cfr. Cass. Sentenza n. 4718 del 08/05/1998 ; Sentenza n. 9187 del 15/09/1997), potendosi ritenere che l'affidare alla *discrezionalità* dell'assemblea dei soci lo stabilire tale "limite di tolleranza" per la conservazione del rapporto societario e del posto di lavoro non sia consentito in quanto potrebbe indurre i lavoratori, quali parti deboli, ad accettare previsioni eccessivamente sfavorevoli.

In questo senso, l'articolo 2110 c.c., nella possibilità di individuazione del periodo di comportamento rimessa all'autonomia collettiva, si deve considerare norma imperativa e non derogabile e, in senso contrario, non pare potersi porre l'articolo 6 della legge n. 142 del 2001 che, secondo la resistente, con la parola "*solo*", avrebbe limitato la possibilità di disposizioni derogatorie rispetto al C.C.N.L., unicamente con riferimento al trattamento economico minimo e non con riguardo al problema della durata del periodo di comportamento.

Infatti, il legislatore, con tale ultima norma, non intendeva, certamente, derogare le disposizioni imperative di legge poste a tutela della salute dei lavoratori e della conservazione del posto di lavoro nel periodo di malattia come disciplinate dall'articolo 2110 c.c., non potendosi ritenere che volesse rendere la materia "disponibile" alla autonomia delle parti private, nemmeno per le cooperative.

Pertanto, anche qualora si considerasse l'articolo 21 del Regolamento Interno come una condizione risolutiva, dovrebbe considerarsi come una previsione illecita in quanto contrastante con norma imperativa e, dunque, come non apposta ex articolo 1354, comma tre, c.c. e ex articolo 1419, comma due, c.c. (ben potendo il rapporto sociale sopravvivere rispetto alla nullità di tale statuizione, restando le disposizioni di cui si tratta non rilevanti ex articolo 2533 c.c. e sostituite di diritto dalle previsioni di cui al contratto collettivo per quanto attiene al rapporto di lavoro).

Pertanto, la delibera di esclusione del socio lavoratore deve considerarsi illecita e nulla ex articolo 2533 c.c.

Quanto al rapporto lavorativo, per quanto esposto, considerato come il licenziamento segua, nella stessa comunicazione del 18/5/17, quale "*effetto diretto e*



immediato, alla risoluzione del rapporto associativo di cui alla delibera di esclusione, per effetto derivato, si deve ritenere illegittimo anche il recesso non fondato su altro presupposto, con applicazione della tutela reale.

Infatti, ha chiarito la Suprema Corte 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" (cfr. Cass. Sentenza n. 1259 del 23/01/2015; Sentenza n. 11548 del 04/06/2015).

Sicché, anche in questo caso di accertata illegittimità del provvedimento espulsivo del socio - cui consegue automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro - 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, dato come i principi affermati dalla Corte di cassazione corrispondano a canoni generali non limitati certamente ai soli recessi disciplinari, ma validi per ogni specie di licenziamento.

Pertanto, posto come non risulti un giustificato motivo oggettivo o soggettivo per la risoluzione del rapporto di lavoro, si deve applicare la tutela di cui all'articolo 18, co. 4, SL (citato, peraltro, anche dal comma sette della stessa norma per il caso del mancato superamento del termine di comportamento, che, nel caso, *ad abundantiam*, si può richiamare considerato come, anche se si valutasse il rapporto lavorativo per una causa di recesso per superamento del periodo di comportamento, pacificamente, nella fattispecie non risultino i 365 giorni di assenza di cui al C.C.N.L.).

Quanto, infine, alla retribuzione globale di fatto su cui ponderare il risarcimento ex articolo 18 SL vi è controversia tra le parti (che non sono state in grado neppure di realizzare un conteggio congiunto, come richiesto dal Giudice).

In particolare, i contendenti hanno disquisito sul contenuto del comma sei dell'articolo 62 del C.C.N.L. che prevede che "l'indennità di trasferta prevista dal presente articolo ha natura restitutiva nella misura fissata dalle parti e può essere integrata fino alla concorrenza dei limiti stabiliti per l'esenzione contributiva e fiscale".

In particolare, la parte ricorrente ha sostenuto la natura interamente retributiva dell'indennità di trasferta.

Ora, in materia, ha statuito la Corte di cassazione che

"con riguardo al trattamento economico aggiuntivo attribuito da pattuizioni individuali al lavoratore che, alle dipendenze di datore di lavoro italiano, presta la sua opera all'estero, l'accertamento *in ordine alla natura retributiva o meno dell'erogazione* (in relazione alla sua funzione di corrispettivo della collaborazione dell'impresa, o di reintegrazione di perdite patrimoniali subite dal lavoratore a cagione delle particolari modalità esecutive della prestazione) è riservato al giudice di merito; al medesimo spetta verificare la natura eventualmente composita dell'attribuzione, determinando l'incidenza percentuale della componente retributiva anche mediante ricorso a valutazione equitativa ai sensi dell'art. 432 cod. proc. civ., nell'ambito della quale può essere utilizzata la disposizione dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969, che ai fini contributivi presume il carattere retributivo dell'indennità di trasferta nella misura del 50 per cento" (cfr. cass. Sentenza n. 4945 del 10/03/2004; Sentenza n. 1077 del 08/02/1999).

Nel caso in parola, il fatto che il corrispettivo per l'indennità di trasferta sia stato previsto dalla C.C.N.L. *considerando una potenziale natura mista della stessa* appare ben chiarito nell'articolo 62, comma sei, cit.

Sicché, si deve presumere la natura mista al 50% retributiva e al 50% restitutiva, anche considerando le previsioni dell'art. 12 della legge n. 153 del 1969, oltre che il caso concreto, per il quale il lavoratore ha dedotto di lavorare dalle 12 alle 15 ore giornaliere



(cfr. cap. 12 e 15 ric.), cosicché è ben presumibile che debba affrontare nell'arco della giornata in trasferta *spese vive* quantomeno per il vitto.

Sicché, spettando al giudice di merito il verificare la natura eventualmente composita dell'attribuzione dell'indennità di trasferta anche, eventualmente, mediante ricorso a valutazione equitativa ai sensi dell'art. 432 cod. proc. civ., si ritiene congrua la determinazione della natura retributiva nella fattispecie in parola per il solo 50%.

Quanto alla possibilità di includere la voce per straordinario e per l'indennità di disagio nel conteggio della retribuzione globale di fatto ex articolo 18 SL, si reputa insufficiente l'allegazione posta nel ricorso, nel quale non è argomentata e provato, in modo congruo e specifico, secondo i principi del rito del lavoro, la *continuatività* dell'attribuzione (cfr., ad es., Cass. Sentenza n. 215 del 10/01/2004; Sentenza n. 12628 del 28/08/2003), fornendo solo un riferimento a tale tematica a pagina 28 del proprio atto.

Pertanto, si debbono formulare conteggi che vengano ad includere la indennità di trasferta al 50% ed ad escludere il lavoro straordinario e l'indennità di disagio, con una retribuzione globale di fatto pari ad euro 2451,32 lordi mensili (computati secondo i conteggi attorei depositati il 19/9/17, depurati delle voci non pertinenti e verificati, per quel che riguarda la retribuzione base, secondo le buste paga prodotte nel documento 6 ric., potendosi arrestare l'analisi in tali termini nella presente fase sommaria).

Non risulta da detrarre alcunché a titolo di *aliunde perceptum*, considerato il contenuto del documento del Centro Provinciale dell'Impiego di Pavia, depositato dal ricorrente il 11/9/17 in causa.

Quanto alle spese di lite, ex articolo 92 c.p.c., viene valorizzata la novità della causa e i menzionati problemi interpretativi che sono valutati ai fini della liquidazione delle stesse, ritenendosi, perciò, giustificata la compensazione per il 50% e la determinazione di un residuo importo come da dispositivo a favore di parte attorea, tenendo conto della brevità e della natura del giudizio;

PQM

dichiarata l'illegittimità della delibera di esclusione del 18/5/17, dichiara illegittimo il licenziamento intimato con la stessa lettera ai sensi dell'articolo 18, comma 4, SL e ordina alla resistente la reintegrazione di nel posto di lavoro o in altro equivalente;

condanna la convenuta a corrispondere alla stessa parte l'indennità di cui al IV comma dell'art. 18 della legge n. 300/70 nella misura della retribuzione mensile – pari alla retribuzione globale di fatto (€ 2451,32 mensili lordi) - dalla data del licenziamento a quella della effettiva reintegrazione, e, comunque, non oltre 12 mensilità, oltre rivalutazione e interessi dalle singole scadenze al saldo, nonché a versare i contributi previdenziali ed assistenziali di legge per il medesimo periodo;

condanna altresì la convenuta a rimborsare al ricorrente le spese di lite che liquida in complessivi € 1750,00, oltre 15% per spese forfettarie e oltre Iva e cpa, già operata la compensazione per il 50%.

Milano, 11/22/9/17

Il Giudice
dott. Nicola Di Leo



