



REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO  
IL TRIBUNALE DI VELLETRI  
SEZIONE LAVORO

in persona del giudice, dott. Claudio Silvestrini,  
all'udienza del 1 dicembre 2020,  
ha pronunciato la seguente

**S E N T E N Z A**

nella causa iscritta al n. 227, del Ruolo Generale Affari Contenziosi dell'anno  
2018, pendente

T R A

con l'avv. MUGGIA STEFANO,

- *ricorrente* -

E

in

persona del legale rappresentante *pro tempore*,  
con l'avv. GIANFELICI FRANCESCO,

- *convenuta* -

**RAGIONI DI FATTO E DI DIRITTO DELLA DECISIONE**

Con ricorso ex art. 1 co. 47 e ss. della L. n. 92/2012 depositato in data  
17/01/2018 la parte ricorrente ha chiamato in  
giudizio la parte convenuta

e – premessi i fatti costitutivi delle proprie domande – ha



presentato le conclusioni di cui alle pagg. 19/20 del ricorso, qui di seguito integralmente riportate e trascritte:

1) *In via principale, accertare e dichiarare, anche ai sensi dell'art 2533 c.c. l'invalidità/inefficacia nullità dell'estromissione da socio e per l'effetto dichiarare ricostituito il rapporto sociale tra le parti*

2) *Per l'effetto ai sensi dell'art. 18, 4° comma, L. n. 300 del 1970 annullare il licenziamento e per l'effetto ordinare la reintegra nel posto di lavoro nonché condannare la convenuta al risarcimento del danno subito dal ricorrente stabilendo una indennità in misura pari all'ultima retribuzione globale di fatto pari ad €. 2029.75 per 14 mensilità o nella diversa misura che l'Ill.mo Giudice ritenga dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione e comunque in misura almeno pari a dodici mensilità;*

3) *In via gradata e subordinata stante la ricostituzione del vincolo contrattuale Condannare la soc. convenuta al pagamento, anche a titolo di risarcimento del danno, di tutte le retribuzioni dal giorno del licenziamento/estromissione da socio fino alla ordinanza/sentenza*

4) *In via ulteriormente subordinata accertare e dichiarare la invalidità del licenziamento, per le altre ipotesi ex art. 18, 7° comma, L. n. 300 del 1970;*

5) *per l'effetto condannare la soc. convenuta al pagamento dell'indennità risarcitoria ivi prevista, nella misura di ventiquattro mensilità o nella diversa misura che riterrà sulla base della retribuzione di €. 2029.75 per 14 mensilità o nella diversa misura che l'ill.mo Giudice riterrà di giustizia e comunque in misura non inferiore a dodici mensilità*

*Rivalutazione ed interessi come per legge ex art. 429 c.p.c.*

*Ordinanza provvisoriamente esecutiva*

*Con vittoria di spese competenze e onorari del giudizio oltre IVA e accessori a favore del difensore compresa la liquidazione delle spese generali pari a 15%.*

\* \* \*

Si è costituita in giudizio la parte convenuta, contestando le affermazioni della parte ricorrente e chiedendo il rigetto del ricorso.



La parte convenuta ha inoltre presentato talune eccezioni preliminari (che saranno analizzate nel dettaglio più avanti).

\* \* \*

Con ordinanza del 22/7/2018 è stato disposto il mutamento di rito ai sensi degli artt. 414 e ss.

La causa – istruita con l'acquisizione dei documenti prodotti – è stata decisa all'udienza odierna, previa concessione di termine per il deposito di note scritte.

\* \* \*

In via preliminare va precisato, ad integrazione di quanto già illustrato circa le ragioni del mutamento di rito disposto con ordinanza del 22/7/2018, che l'art. 1, co. 47, della L. n. 92/2012 prevede che *“47. Le disposizioni dei commi da 48 a 68 [cioè il c.d. “rito Fornero”] si applicano alle controversie aventi ad oggetto l'impugnativa dei licenziamenti nelle ipotesi regolate dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, anche quando devono essere risolte questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro”*.

Dalla lettura della disposizione in commento si evince che il rito speciale in questione ha per oggetto esclusivamente l'accertamento della (asserita) invalidità del licenziamento, nel caso in cui da ciò deriverebbe l'applicazione della tutela reintegratoria di cui alla L. n. 300/1970, salva la possibilità di accertare incidentalmente, nell'ambito di tale rito, (anche) questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro (cioè relative all'accertamento della natura del rapporto di lavoro, ove essa sia controversa tra le parti).

Esula dalle questioni relative alla qualificazione del rapporto di lavoro l'accertamento di altre circostanze diverse.

Nel caso di specie – avendo la parte ricorrente impugnato, oltre che il licenziamento, anche la delibera di esclusione dalla cooperativa (questione connessa alla prima e pertanto attratta alla competenza funzionale del giudice



del lavoro: cfr. Cassazione civile, sez. VI, 06/10/2015, n. 19975; Cass. Civ., sez. 06, del 21/11/2014, n. 24917) – il presente giudizio non può essere trattato secondo il rito di cui all'art. 1 co. 47 e ss. della L. n. 92/2012, ma deve essere trattato secondo il rito di cui all'art. 414 e ss. c.p.c., restando impregiudicato l'eventuale riconoscimento della richiesta tutela reintegratoria, ove sussistano i relativi presupposti.

\* \* \*

Ancora in via preliminare, va rigettata l'eccezione di decadenza ex art. 2533 c.c. dall'impugnazione della delibera di esclusione dalla cooperativa.

Dalla documentazione in atti risulta che in data 22/11/2017 la parte convenuta ha comunicato alla parte ricorrente l'esclusione dalla qualità di socio lavoratore della cooperativa e il contestuale licenziamento disciplinare per giusta causa.

La parte ricorrente ha impugnato la predetta esclusione e il menzionato licenziamento dapprima con atto stragiudiziale del 15/12/2017 (*all. 6 al fascicolo di parte ricorrente*) e successivamente con ricorso giurisdizionale depositato in data 17/1/2018.

Pertanto non si è verificata alcuna decadenza dall'impugnazione della delibera di esclusione, non risultando ancora decorso – al 17/1/2018 – il termine di decadenza di 60 giorni previsto dall'art. 2533 c.c., decorrente in concreto dal 22/11/2017.

\* \* \*

L'eccezione preliminare di arbitrato è parimenti infondata.

Va premesso che il rapporto di lavoro intercorso tra le parti è iniziato in data 3/1/2000 (dunque prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 40/2006 e della L. n. 183/2010, recanti, tra l'altro, modifiche al c.p.c.), con conseguente applicabilità dell'art. 806 c.p.c., nella versione anteriore alle modifiche



apportate dal D. lgs. n. 40/2006, e/o dell'art. 412-ter c.p.c., all'epoca ancora vigente.

L'art. 42 dello Statuto della cooperativa convenuta contiene una clausola arbitrale, la quale stabilisce che *“Sono devolute alla cognizione di arbitri rituali secondo le disposizioni di cui al D.lgs. n.5/2003, nominati secondo il successivo articolo, salvo che non sia previsto l'intervento obbligatorio del Pubblico Ministero: a) tutte le controversie insorgenti tra soci o tra soci e Società che abbiano ad oggetto diritti indisponibili, anche quando sia oggetto di controversia la qualità di socio; b) le controversie relative alla validità delle deliberazioni assembleari; c) le controversie da Amministratori, Liquidatori o Sindaci, o nei loro confronti. La clausola arbitrale di cui al comma precedente è estesa a tutte le categorie di soci”*.

La giurisprudenza ha chiarito 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 cod. proc. civ. (“ratione temporis” vigente), è necessario che essa sia prevista non dallo statuto della cooperativa, ma dal contratto collettivo nazionale di lavoro”* (Cassazione civile sez. lav., 11/08/2014, n.17868) e che *“questa Corte ha avuto già modo di affermare (Cass. lav. n. 12309 del 21/08/2003) che la competenza del giudice del lavoro a conoscere della controversia tra un socio e la cooperativa di produzione e lavoro non è suscettibile di deroga a favore di arbitri, se non in forza di clausola compromissoria prevista da contratti e accordi collettivi, sempre che, ai sensi dell'art. 808 c.p.c., comma 2, ciò avvenga, a pena di nullità, senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria; non è pertanto valida una clausola compromissoria che sia contenuta soltanto nello statuto della società cooperativa di produzione e lavoro (v. anche il comma 2, dell'art. 806 c.p.c., secondo cui le controversie di cui all'art. 409 possono essere decise da arbitri solo se previsto dalla legge o nei contratti o accordi collettivi di lavoro. Tanto a seguito delle modifiche introdotte dal D.Lgs. 2 febbraio 2006, n. 40, art. 20, norma che per espressa previsione de D.Lgs. art. 27, comma 3, cit., si applica alle convenzioni di arbitrato stipulate dopo la data di entrata in vigore del decreto*



medesimo, avvenuta il 2 marzo 2006. In precedenza, quindi, l'art. 808, in tema di clausola compromissoria, così tra l'altro recitava: "... Le controversie di cui all'art. 409 possono essere decise da arbitri solo se ciò sia previsto nei contratti e accordi collettivi di lavoro purchè ciò avvenga, a pena di nullità, senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria. La clausola compromissoria contenuta in contratti o accordi collettivi o in contratti individuali di lavoro è nulla ove autorizzi gli arbitri a pronunciare secondo equità ovvero dichiarare il lodo non impugnabile..." (Cassazione civile sez. lav., 12/01/2017, n.614).

In applicazione dei principi pretori formatisi sul testo delle sopra indicate disposizioni – nel testo vigente *ratione temporis* –, va quindi dichiarata incidentalmente la nullità della clausola di arbitrato contenuta (esclusivamente) nello Statuto della cooperativa convenuta, con conseguente rigetto dell'eccezione preliminare di arbitrato.

\* \* \*

Nel merito, l'art. 2533 c.c. prevede che "L'esclusione del socio, oltre che nel caso indicato all'articolo 2531, può aver luogo: 1) nei casi previsti dall'atto costitutivo; 2) per gravi inadempienze delle obbligazioni che derivano dalla legge, dal contratto sociale, dal regolamento o dal rapporto mutualistico; 3) per mancanza o perdita dei requisiti previsti per la partecipazione alla società; 4) nei casi previsti dall'articolo 2286; 5) nei casi previsti dall'articolo 2288, primo comma. L'esclusione deve essere deliberata dagli amministratori o, se l'atto costitutivo lo prevede, dall'assemblea. Contro la deliberazione di esclusione il socio può proporre opposizione al tribunale, nel termine di sessanta giorni dalla comunicazione. Qualora l'atto costitutivo non preveda diversamente, lo scioglimento del rapporto sociale determina anche la risoluzione dei rapporti mutualistici pendenti".

Nel caso di specie:

- l'art. 10 dello Statuto della cooperativa convenuta prevede che "l'esclusione può essere deliberata dall'organo amministrativo, oltre che nei casi previsti dalla legge, nei confronti del socio: [...] b) che risulti gravemente inadempiente per le obbligazioni che



*derivano dalla legge, dallo statuto, dai regolamenti o che si ineriscono al rapporto mutualistico, nonché dalle deliberazioni adottate dagli organi sociali”;*

- la delibera di esclusione adottata dalla parte convenuta nei confronti della parte ricorrente è stata motivata in ragione del *“comportamento del socio sul posto di lavoro ed a quanto altro specificamente riferito dal Presidente”* e dal fatto che, ad avviso della parte convenuta, *“il socio in questione non ha la necessaria volontà a voler perseguire proficuamente e correttamente gli scopi sociali della cooperativa”* (all. 12-13 al fascicolo di parte convenuta);

- il predetto *“comportamento sul posto di lavoro”*, a cui fa riferimento la delibera di esclusione, risulta costituito, in base alla documentazione in atti, da svariati episodi avvenuti nell’ambito dell’appalto intercorso tra la parte convenuta, quale appaltatrice, in altra società, quale committente

*(all. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, al fascicolo di parte convenuta), non solo dall’episodio dell’8/11/2017 (all. 10-11 al fascicolo di parte convenuta; all. 4-5 al fascicolo di parte ricorrente).*

A tal proposito va precisato che la parte ricorrente non ha negato né l’esistenza e l’imputabilità del comportamento dell’8/11/2017 oggetto di addebito disciplinare (essendosi limitata a dedurre la sussistenza di complicazioni organizzative che, a suo dire, avrebbero determinato il comportamento in questione, nonché l’insussistenza di concreti effetti pregiudizievoli sulla produzione aziendale derivati da quest’ultimo) né l’esistenza e l’imputabilità degli altri episodi di cui sopra.

Stando così le cose, deve ritenersi che sussistano, complessivamente, i gravi inadempimenti di cui all’art. 10 dello Statuto e all’art. 2533, nn. 1-2, c.c., che legittimano l’adozione della delibera di esclusione.

La domanda di accertamento dell’invalidità di tale delibera va quindi rigettata.



La giurisprudenza ha chiarito, circa i rapporti tra la impugnazione della delibera di esclusione da una cooperativa e la impugnazione del licenziamento correlato, che *“Alla duplicità di rapporti può corrispondere la duplicità degli atti estintivi, in quanto ciascun atto colpisce, e quindi lede, un autonomo bene della vita, sia pure per le medesime ragioni: la delibera di esclusione lo status socii, il licenziamento il rapporto di lavoro. Coerentemente si è stabilito (Cass., ord. 29 luglio 2016, n. 15798; ordd. 6 ottobre 2015, nn. 19977, 19976, 19975 e 19974; ord. 21 novembre 2014, n. 24917, le quali evocano la pluralità di tutele) che, in tal caso, il concorso dell'impugnativa della delibera di esclusione e del provvedimento di licenziamento configura un'ipotesi di connessione di cause. [...] 1.- In seno a questo apparato rimediabile, l'effetto estintivo del rapporto di lavoro derivante dall'esclusione dalla cooperativa a norma della L. n. 142 del 2001, art. 5, comma 2, impedisce senz'altro, in mancanza d'impugnazione della delibera che l'abbia prodotto, di conseguire il rimedio della restituzione della qualità di lavoratore. E' la tutela restitutoria ad essere preclusa dall'omessa impugnazione della delibera di esclusione (sull'applicabilità di tale tutela, in caso di accoglimento dell'impugnazione della delibera, vedi Cass. n. 9916/16, cit.; n. 2802/15, cit.; n. 11741/11, cit.). Tutela restitutoria, che consegue all'invalidazione della delibera, dalla quale deriva la ricostituzione sia del rapporto societario, sia dell'ulteriore rapporto di lavoro e che, quindi, ripete genesi e fisionomia dalla dinamica del rapporto sociale. Essa risulta quindi del tutto estranea ed autonoma rispetto alla tutela reale prevista dall'art. 18 dello statuto dei lavoratori, di matrice, appunto, lavoristica (sulla quale invece punta, una volta "rimosso il provvedimento di esclusione", Cass. 4 giugno 2015, n. 11548). L'omessa impugnazione della delibera ne garantisce per conseguenza l'efficacia, anche per il profilo estintivo del rapporto di lavoro. 8.2.- L'effetto estintivo, tuttavia, di per sè non esclude l'illegittimità del licenziamento, come del resto non esclude l'illegittimità della stessa delibera di esclusione che sia fondata sui medesimi fatti; nè elide l'interesse a far valere l'illegittimità del recesso. 8.3.- Qualora s'impugni il solo licenziamento, difatti, non si prescinde dall'effetto estintivo del rapporto di lavoro prodotto dalla delibera di esclusione. Anzi: proprio perchè la delibera di esclusione, essendo efficace, produce anche l'effetto estintivo del rapporto di lavoro,*



*destinato a restar fermo per mancanza d'impugnazione della fonte che l'ha determinato, viene a determinarsi un danno. Ed al danno si può porre rimedio con la tutela risarcitoria. 8.4.- Questa ricostruzione si specchia nella previsione già richiamata della L. n. 142 del 2001, art. 2, a proposito dell'"esclusione dell'articolo 18 ogni volta che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo". La disposizione conferma che è la - sola - tutela restitutiva ad essere preclusa qualora, insieme col rapporto di lavoro, venga a cessare anche quello associativo: il proprium dell'art. 18 dello statuto dei lavoratori del quale è esclusa l'applicazione, almeno all'epoca in cui la norma è stata confezionata, consisteva giustappunto nella tutela reale. Essa, però, lascia impregiudicata l'esperibilità di tutela diversa da questa, ossia di quella risarcitoria contemplata dalla L. 16 luglio 1966, n. 604, art. 8, sempre dovuta qualora il rapporto non si ripristini; laddove, rispetto al risarcimento, l'offerta datoriale di riassunzione contemplata dall'art. 8, corrisponde ad una proposta contrattuale di ricostituzione di un nuovo rapporto (Cass. 24 febbraio 2011, n. 4521; 26 febbraio 2002, n. 2846). 9.- L'accoglimento della domanda risarcitoria non travolge gli effetti della delibera di esclusione; e non impedisce neppure che essa continui a produrre i propri effetti anche come regola del caso concreto: ciò perchè la domanda ha per oggetto il diritto ad un ristoro per il fatto che la cessazione del rapporto di lavoro ha cagionato un danno e l'ha provocato illegittimamente" (Cassazione civile, sez. un., 20/11/2017, n. 27436).*

Pertanto il rigetto della domanda di accertamento dell'invalidità della delibera di esclusione non determina, di per sé solo, l'assorbimento della domanda di accertamento dell'invalidità del licenziamento ad essa correlato.

Nel caso di specie, dalla lettura della contestazione disciplinare e del provvedimento di licenziamento (*all. 4-5 al fascicolo di parte ricorrente*) si evince che in tali atti la parte convenuta ha fatto riferimento, in modo specifico, unicamente all'episodio dell'8/11/2017 (risultando meramente generico il richiamo ad altri "*richiami disciplinari [...] contestati*"): la parte convenuta, in altri termini, non ha invocato la recidiva con riguardo agli (innominati) altri episodi di infrazioni disciplinari precedentemente addebitati alla parte ricorrente.



Tali altri episodi (risalenti tutti all'anno 2016), difatti, sono stati analiticamente menzionati dalla parte convenuta soltanto nella memoria difensiva depositata nel presente giudizio: dunque ben dopo l'adozione del provvedimento disciplinare espulsivo.

Stando così le cose, la condotta specificamente contestata dalla parte ricorrente (*all. 4-5 al fascicolo di parte ricorrente*) non appare costituire giusta causa di licenziamento, essendo una siffatta condotta qualificata dal CCNL di settore soltanto in termini di illecito disciplinare passibile di sanzione conservativa (cfr. art. 32 del CCNL Logistica).

La giurisprudenza ha chiarito, a tal proposito, che *“In materia di licenziamenti disciplinari, deve escludersi che, ove un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, essa possa formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, a meno che non accerti che le parti avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva”* (Cassazione civile sez. lav., 17/06/2011, n.13353): più nel dettaglio, secondo il diritto vivente, *“il giudice non [è] vincolato dalle tipizzazioni di giusta causa contenute nella contrattazione collettiva (Cass. 4 marzo 2004, n. 4435; Cass. 18 gennaio 2007, n. 1095; Cass. 4 marzo 2013, n. 5280; Cass. 26 giugno 2013, n. 16095), come si evince anche dall'indicazione contenuta nella L. n. 183 del 2010, art. 30, comma 3, prima parte secondo cui *“nel valutare le motivazioni poste a base del licenziamento, il giudice tiene conto delle tipizzazioni di giusta causa e di giustificato motivo presenti nei contratti collettivi di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi ovvero nei contratti individuali di lavoro ove stipulati con l'assistenza e la consulenza delle commissioni di certificazione di cui al titolo 8 D.Lgs. n. 276 del 2003 e successive modificazioni”*. Ed è proprio per questa assenza di vincolo, palesata dalla locuzione *“tener conto”*, che il giudice deve compiere un accertamento in relazione sia alla gravità dei fatti addebitati al lavoratore*



*(desumibile dalla loro portata oggettiva e soggettiva, dalle circostanze nelle quali sono stati commessi nonché dall'intensità dell'elemento intenzionale), sia alla proporzionalità tra tali fatti e la sanzione inflitta, con valutazione dell'inadempimento in senso accentuativo rispetto alla regola generale della "non scarsa importanza" dettata dall'art. 1455 c.c. (Cass. 16 ottobre 2015, n. 21017). Per contro (e per la distinzione della valenza meramente esemplificativa dell'elencazione delle ipotesi di giusta causa di licenziamento contenuta nei contratti collettivi, al contrario che per le sanzioni disciplinari con effetto conservativo: Cass. 12 febbraio 2016, n. 2830), qualora un determinato comportamento del lavoratore, invocato dal datore di lavoro come giusta causa di licenziamento, sia contemplato dal contratto collettivo come integrante una specifica infrazione disciplinare cui corrisponda una sanzione conservativa, non può formare oggetto di una autonoma e più grave valutazione da parte del giudice, salvo che non si accerti che le parti non avevano inteso escludere, per i casi di maggiore gravità, la possibilità della sanzione espulsiva (Cass. 7 maggio 2015, n. 9223; Cass. 17 giugno 2011, n. 13353)" (Cassazione civile sez. lav., 11/09/2017, n. 21062).*

In applicazione dei principi pretori sopra illustrati, il licenziamento comminato dalla parte convenuta nei confronti della parte ricorrente va dichiarato illegittimo, sia per assenza di giusta causa sia in quanto assoggettato dal C.C.N.L. di settore a mera sanzione conservativa.

Dall'accertata l'invalidità del licenziamento deriva tuttavia soltanto la tutela obbligatoria ai sensi dell'art. 8 della L. n. 604/1966, giacché – in conformità a quanto argomentato in precedenza – una volta reciso il rapporto associativo intercorrente tra le parti per effetto della delibera di esclusione, è esclusa la tutela reintegratoria.

La parte convenuta va quindi condannata alla riassunzione in servizio della parte ricorrente entro il termine di tre giorni decorrente dalla data di deposito della presente pronuncia ovvero, in alternativa, al pagamento di un'indennità risarcitoria stabilita nella misura di dieci mensilità dell'ultima



retribuzione globale di fatto, tenuto conto, in particolare, delle dimensioni della cooperativa convenuta (che occupa pacificamente più di 15 dipendenti), dell'anzianità di servizio della parte ricorrente (assunta nell'anno 2000).

La retribuzione mensile da utilizzare tale parametro per il computo della ultima retribuzione globale di fatto e, conseguentemente, della predetta indennità risarcitoria è pacificamente pari a euro 2.029,75 per 14 mensilità (fatto dedotto dalla parte ricorrente e non specificamente contestato dalla parte convenuta).

\* \* \*

Le spese di lite seguono la soccombenza, ai sensi dell'art. 91 c.p.c., e si liquidano come in dispositivo.

Si precisa che sono determinate tenuto conto 1) delle caratteristiche, dell'urgenza e del pregio dell'attività prestata, 2) dell'importanza, della natura, delle difficoltà e del valore dell'affare, 3) delle condizioni soggettive del cliente, 4) dei risultati conseguiti, 5) del numero e della complessità delle questioni giuridiche e di fatto trattate, nonché delle previsioni delle tabelle allegate al decreto del Ministro della Giustizia n. 55 del 10.3.2014, nel loro valore medio (per controversie in materia di lavoro e aventi valore compreso tra euro 5200,00 ed euro 26.000,00): nel caso di specie, all'esito del bilanciamento operato da questo giudice tra i criteri suddetti (in particolare le condizioni soggettive della parte ricorrente, da un lato, e i risultati conseguiti e la natura dell'affare, dall'altro), si ritiene che l'importo delle spese di lite nata quantificato nella misura di euro 4.000,00.

Ai compensi si aggiunge il rimborso forfetario delle spese generali pari al 15% degli stessi (espressamente reintrodotta dall'art. 2 del D.M.), oltre I.V.A. e C.P.A. come per legge.

**P.Q.M.**

- accertata l'invalidità del licenziamento comminato dalla parte convenuta



nei confronti della parte ricorrente, condanna la parte convenuta alla riassunzione in servizio della parte ricorrente entro tre giorni dalla data di deposito della presente pronuncia o, in alternativa, al pagamento di un'indennità risarcitoria stabilita nella misura di dieci mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, da quantificarsi secondo i criteri indicati in motivazione;

- respinge ogni altra domanda o eccezione;
- condanna la parte convenuta al pagamento delle spese processuali in favore della parte ricorrente, che liquida in euro 4.000,00, oltre spese generali al 15%, IVA e CPA.

Velletri, 1 dicembre 2020

Il Giudice

dott. Claudio Silvestrini

