



REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

La Corte d'Appello di Brescia, Sezione Lavoro, composta dai

Sigg.:

Dott.ssa **Giuseppina** **FINAZZI** **Presidente rel.**

Dott.ssa **Silvia** **MOSSI** **Consigliere**

Dott.ssa **Laura** **CORAZZA** **Consigliere**

ha pronunciato la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile promossa in grado d'appello con ricorso depositato in Cancelleria il giorno 04.12.2023, iscritta al n. 353/2023 R.G. Sezione Lavoro e posta in discussione all'udienza collegiale del 31.10.2024

d a

[REDACTED]

in persona del l.r.p.t., nonché da [REDACTED] SOCIETA' COOPERATIVA a R.L. in persona del l.r.p.t., entrambe rappresentate e difese dagli avv.ti Tommaso Civitelli del foro di Milano e Gianfranco Ceci del foro di Bergamo, quest'ultimo domiciliatario giusta delega in atti.

OGGETTO:
retribuzione

RICORRENTI APPELLANTI

c o n t r o

B [REDACTED] B [REDACTED] L [REDACTED] L [REDACTED] e O [REDACTED]

F [REDACTED] tutti rappresentati e difesi dall'avv. Mauro Tagliabue del foro di Milano, domiciliatario giusta delega in atti.



RESISTENTI APPELLATI

c o n t r o

[REDACTED] S.P.A. in persona del l.r.p.t., rappresentata e difesa dall'avv. Alessandro Tonelli del foro di Milano, domiciliatario giusta delega in atti.

RESISTENTE APPELLATA

In punto: appello a sentenza n. 464 del 2023 del Tribunale di Bergamo.

Conclusioni:

Delle ricorrenti appellanti:

Come da ricorso

Dei resistenti appellati:

Come da memoria

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con sentenza n.464 del 2023, pubblicata il 6 giugno 2023, il Tribunale di Bergamo, in funzione di giudice del lavoro, ha accolto parzialmente il ricorso proposto da [REDACTED] e, previo accertamento del diritto del [REDACTED] ad essere inquadrato nel superiore livello 4°S del CCNL Logistica Trasporto Merci e Spedizione, ha condannato le datrici di lavoro, in sequenza, [REDACTED] coop. in liquidazione e [REDACTED] soc. coop., in solido, al pagamento delle differenze derivanti dal superiore inquadramento e dalla corresponsione da parte delle datrici di lavoro di trattamenti economici inferiori a quelli loro spettanti sulla



base del CCNL applicato, e ciò anche a causa dell'applicazione delle delibere assembleari del 27 luglio 2018, del 28 maggio 2019 e del 5 luglio 2019, che avevano approvato e poi prorogato lo stato di crisi delle cooperative e disposto alcune rinunce da parte dei soci lavoratori al fine del risanamento dei bilanci, differenze che, sulla base della CTU contabile espletata, ha così quantificato: in favore di [REDACTED] nella somma di € 70.128,80, in favore di [REDACTED] nella somma di € 63.493,93 e in favore di [REDACTED] nella somma di € 61.600,72.

Ha altresì condannato la [REDACTED] soc.coop., in solido con [REDACTED] (quest'ultima ai sensi dell'art.29 del d.lgs.276 del 2003), al pagamento in favore di [REDACTED] di € 23.619,53, di [REDACTED] di € 34.626,98 e di [REDACTED] della somma di € 31.139,74, tutte le somme maggiorate degli interessi legali e della rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo.

In dettaglio, il Tribunale ha affermato che: l'istruttoria testimoniale aveva fornito prova sufficiente dello svolgimento dell'orario di lavoro osservato dai ricorrenti e in particolare per quanto riguarda il ricorrente [REDACTED] l'orario dalle 24 alle 8.30 da domenica e mercoledì, dalle 23 alle 8.30 il giovedì e dalle 23 alle 12 il venerdì (sino al 31 dicembre 2015), nonché dalle 24 alle 8 da domenica e mercoledì, dalle 23 alle 8 il giovedì e dalle 23 alle 7 il venerdì (dal gennaio 2016 in poi); e per quanto riguarda gli altri due ricorrenti, l'orario dalle 24 alle 8 da domenica a mercoledì, dalle 23 alle 7 il giovedì e il venerdì dalle 23 alle 12 (sino al 31 dicembre



2015) e dalle 23 alle 7 (dal gennaio 2016 in poi); all'orario che precede andavano altresì aggiunti 15 minuti di pausa retribuita, essendo risultato in causa che i ricorrenti avevano goduto soltanto di 15 minuti di pausa retribuita, nonostante il CCNL prevedesse 30 minuti di pausa retribuita per turno; i CCNL di categoria, rinnovati l'1 agosto 2013 e il dicembre 2017, erano efficaci nei confronti delle cooperative convenute dalla data di sottoscrizione degli stessi da parte dell'associazione datoriale di appartenenza (e dunque da maggio 2015 e dal maggio 2019); le delibere del 30 ottobre 2015, del 28 giugno 2016, del 22 dicembre 2016 e del 23 ottobre 2017 non erano state impugnate nei termini di cui agli art.li 2377 e 2379 c.c. ed erano quindi efficaci e opponibili nei confronti dei ricorrenti, mentre non potevano essere applicate le delibere successive del 27 luglio 2018, del 28 maggio 2019 e del 5 luglio 2019 in quanto la deroga ai livelli retributivi minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva risultava contraria a norme imperative con conseguente nullità delle stesse per illiceità dell'oggetto; le differenze retributive spettanti ad ogni ricorrente erano state correttamente calcolate dal CTU nominato, tenuto conto dei dati che precedono e delle previsioni del CCNL anche per quanto riguarda gli istituti differiti, l'EDR, l'una tantum e gli scatti di anzianità; dalle differenze ricostruite dal CTU andavano detratte, al netto, le indennità di trasferta e di disponibilità percepite costantemente dai ricorrenti, essendo pacifico che nessuno di loro avesse effettuato trasferte e che durante il turno lavorativo non vi fossero periodi in cui i lavoratori restavano in disponibilità e avendo



di conseguenza detti emolumenti natura retributiva; l'indennità di malattia andava calcolata per come previsto dall'art.63, comma 12 del CCNL, con la relativa integrazione.

Inoltre, per quanto attiene alla posizione di [REDACTED] s.p.a., ha ritenuto la società obbligata in solido, quale committente, ex art. 29 d.lgs. 276/2003, con [REDACTED] soc. coop. per il periodo lavorativo di competenza di quest'ultima, successivo al 30 aprile 2017; ha, invece, dichiarato la decadenza dei ricorrenti dal diritto di agire ex art. 29 cit. nei confronti di [REDACTED] s.p.a. per le differenze retributive maturate nel periodo alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop. in liquidazione, essendo decorsi più di due anni tra la cessazione dell'appalto del 30 aprile 2017 e la proposizione del ricorso.

Veniva respinta, infine, l'eccezione di prescrizione dei crediti proposta dalle resistenti.

Le tre società venivano, da ultimo, condannate in via solidale a rifondere le spese di lite ai lavoratori; le spese della CTU espletata in primo grado venivano, invece, compensate tra tutte le parti del giudizio.

Coopital società cooperativa in liquidazione e [REDACTED] hanno impugnato la decisione in forza di molteplici motivi.

Si sono tempestivamente costituiti gli odierni appellati chiedendo il rigetto del gravame e, a loro volta, hanno proposto appello incidentale sia per l'erronea quantificazione delle differenze retributive da parte del CTU, sia in relazione al capo della sentenza



che li ha dichiarati decaduti dall'impugnazione delle delibere di approvazione dello stato di crisi antecedenti ai tre anni dal deposito del ricorso.

Si è costituita [REDACTED] s.p.a. che ha pure proposto appello incidentale, chiedendo di riformare la sentenza nella parte in cui la società è stata condannata, quale committente, al pagamento in solido con [REDACTED] soc. coop. delle somme rivendicate dai lavoratori per le voci dell'indennità sostitutiva delle ferie, ROL, permessi, festività, ex festività, EDR e una tantum; ha insistito, inoltre, per l'accoglimento della domanda di manleva già proposta in primo grado.

Sulla base delle difese delle parti, il Collegio ha disposto un supplemento di CTU e all'esito di questo incombente, la causa è stata rinviata per discussione.

L'udienza di discussione si è svolta con collegamento da remoto, ai sensi dell'art.127 bis c.p.c., e la causa è stata decisa con sentenza, il cui dispositivo è stato letto in udienza e poi comunicato alle parti, avendo queste rinunciato a presenziare alla lettura del dispositivo (mediante un nuovo collegamento telematico).

MOTIVI DELLA DECISIONE

1) FATTI PACIFICI

E' opportuna una breve sintesi della vicenda in fatto.

I ricorrenti hanno prestato attività lavorativa quali soci lavoratori alle dipendenze, dapprima, di [REDACTED] soc. coop. in liquidazione, fino al 1° maggio 2017.



In particolare, il [REDACTED] ha lavorato alle dipendenze della cooperativa [REDACTED] dal 23 novembre 2007, il [REDACTED] dal 17 settembre 2007 e l' [REDACTED] dal 26 ottobre 2007.

Tutti i lavoratori erano assunti a tempo pieno e inquadrati con mansioni di facchino nel 5° livello del CCNL Logistica applicato dalla cooperativa.

Dal 1° maggio 2017 i lavoratori sono passati alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop. per effetto di affitto di ramo di azienda ex art. 2112 c.c. e il loro rapporto di lavoro è proseguito (cessando secondo le allegazioni delle cooperative appellanti, soltanto in data 12 novembre 2023).

I ricorrenti, in sede di ricorso di primo grado, hanno limitato la domanda di pagamento di differenze retributive sino al 20 novembre 2019.

Tutti i ricorrenti hanno svolto la loro attività lavorativa presso il deposito [REDACTED] s.p.a. di Briandate, ove sono sempre stati adibiti all'attività di movimentazione delle merci oggetto di appalto.

[REDACTED] in liquidazione e [REDACTED] infatti, si sono susseguite nella gestione dell'appalto [REDACTED] s.p.a., avente ad oggetto lo svolgimento di servizi di smistamento della merce, di carico e scarico e di pulizia all'interno del magazzino (v. contratti di appalto stipulati tra dette società).

E' pacifico i ricorrenti abbiano sempre lavorato di notte, per sei giorni settimanali, con un giorno di riposo settimanale variabile nel corso della settimana.



Ebbene, i lavoratori hanno agito nei confronti delle cooperative nonché di [REDACTED] nella sua veste di committente obbligata in solido ex art. 29 d.lgs. 276 del 2003, per il riconoscimento di differenze retributive derivanti sia dallo svolgimento di mansioni riconducibili a un livello di inquadramento superiore rispetto a quello contrattuale per quanto riguarda il ricorrente [REDACTED] sia dal mancato pagamento del lavoro straordinario prestato, sia dall'errata applicazione delle disposizioni del CCNL di riferimento.

In particolare, hanno lamentato la mancata remunerazione dello straordinario e della relativa maggiorazione, la remunerazione di un monte ore ordinario inferiore a quello contrattuale in alcune mensilità, il ritardato riconoscimento degli scatti di anzianità e la mancata inclusione di una serie di voci nella base di calcolo degli istituti retributivi indiretti, il ritardato recepimento degli aumenti contrattuali del CCNL applicato, l'erogazione degli istituti retributivi indiretti in misura inferiore al dovuto (ferie, ROL ed ex festività, 13ma e 14ma mensilità, TFR), il mancato pagamento della quota di indennità per i periodi di malattia a carico del datore di lavoro, dell'EDR, dell'Una Tantum, e, infine, il mancato riconoscimento del diritto alla pausa retribuita di 30 minuti ex art. 9 CCNL.

Il Tribunale ha ritenuto che: a) ricorreva la prova del lavoro straordinario prestato da ogni ricorrente, secondo precisi orari indicati in sentenza; b) le cooperative avevano correttamente differito l'applicazione degli aumenti dei livelli stipendiali previsti dagli



accordi di rinnovo del CCNL dell'1 agosto 2013 e del 3 dicembre 2017 in quanto solo con la relativa sottoscrizione, rispettivamente nel maggio 2015 e nel maggio 2019, da parte dell'associazione datoriale di appartenenza, tali accordi erano divenuti efficaci nei confronti delle società resistenti; c) le delibere che avevano approvato lo stato di crisi e previsto l'adozione di misure incidenti sul trattamento retributivo dei soci lavoratori adottate in data 30 ottobre 2015, 28 giugno 2016, 22 dicembre 2016 e 23 ottobre 2017, erano efficaci ed opponibili nei confronti dei ricorrenti in quanto dagli stessi non le avevano impugnate nei termini di cui agli articoli 2377 e 2379 c.c.; d) le delibere sullo stato di crisi del 27 luglio 2018, del 28 maggio 2019 e del 5 luglio 2019, invece, erano state tempestivamente impugnate nei tre anni di cui all'art.2379 c.c. ed erano nulle per illiceità dell'oggetto in quanto avevano determinato l'erogazione di retribuzioni inferiori ai minimi contrattuali in contrasto con norme imperative, dal che conseguiva l'illegittimità delle misure previste dalle stesse, incidenti sfavorevolmente sul trattamento retributivo minimo dei lavoratori, e il diritto dei ricorrenti al pagamento delle relative differenze retributive; e) erano dovute ai ricorrenti le somme ulteriori, calcolate dal CTU, a titolo di incidenza delle differenze retributive sugli istituti contrattuali differiti (ferie, ROL ed ex festività, 13ma e 14ma mensilità) e anche a titolo di EDR, una tantum e scatti di anzianità); f) le somme percepite dai lavoratori a titolo di indennità di trasferta e di disponibilità dovevano essere detratte dall'importo complessivo dovuto in quanto prive della loro causa tipica, non avendo i ricorrenti mai effettuato



trasferte e non restando in disponibilità; g) andava riconosciuta l'integrazione dell'indennità di malattia Inps a carico delle datrici di lavoro secondo quanto previsto dall'articolo 63 comma 12 del CCNL; h) andavano riconosciuti altresì 15 minuti di pausa retribuita ex art. 9 comma 12 del CCNL parte generale.

Va subito precisato che non è più in discussione il livello di inquadramento da riconoscere al ricorrente [REDACTED] in difetto di impugnazione del relativo capo della sentenza, restando così definitivamente accertato il livello 4°S individuato dal giudice di primo grado (art.329 c.p.c.).

Inoltre, la sentenza è passata in giudicato, sempre per difetto di impugnazione da parte dei lavoratori, anche nel capo in cui è stata dichiarata la decadenza biennale dal diritto di agire nei confronti di [REDACTED] s.p.a. quale committente obbligata in solido ex art. 29 comma 2 d.lgs.276 del 2003, in relazione al periodo alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop..

Ed ancora, sono divenute definitive altresì le statuizioni del giudice relative all'integrazione dell'indennità di malattia a carico dei datori di lavoro.

.....

2) APPELLO PRINCIPALE

A) Passando all'esame dell'appello principale, le cooperative, con il primo motivo, criticano il capo della decisione di primo grado che ha respinto l'eccezione di prescrizione.

Osservano che nel caso di lavoratori di soci di cooperativa



che siano anche dipendenti, come tutti i ricorrenti, non troverebbe applicazione il recente orientamento della Corte di Cassazione secondo cui dopo la novella dell'art.18 della l.300/70, che ha affievolito la tutela reale del posto di lavoro, il termine di prescrizione non decorre più in corso di rapporto, ma soltanto a partire dalla sua cessazione.

Ed invero, al dipendente e socio di cooperativa sarebbe comunque riconosciuta dalla legge la tutela reintegratoria di diritto comune e di cui al cit.art.18 stat.lav., che gli garantirebbe la stabilità del posto di lavoro, tutela che non verrebbe meno per il fatto che il socio oltre ad impugnare il licenziamento a lui intimato, avrebbe l'onere di impugnare, per ottenere la tutela reintegratoria, anche la contestuale delibera di esclusione dalla compagine sociale, come anche recentemente affermato da Cass. 27783 del 2022.

La giurisprudenza di legittimità, sulla base delle caratteristiche del rapporto di lavoro del socio lavoratore di cooperativa e della disciplina allo stesso applicabile avrebbe dunque ritenuto che il rapporto sia assistito da stabilità idonea ad escludere la non operatività della prescrizione nel corso del rapporto di lavoro.

Decorrendo la prescrizione in corso di rapporto, il giudice pertanto avrebbe dovuto dichiarare la prescrizione degli asseriti crediti dei ricorrenti anteriori alla data del 23 dicembre 2014.

Il motivo non può trovare accoglimento.

E' noto che sino alla novella dell'art.18 stat.lav., introdotta dalla l.n.92 del 2012 (c.d. legge Fornero), era principio consolidato in



giurisprudenza che per i rapporti di lavoro assistiti dalla c.d. stabilità (ossia, per quanto attiene al settore privato, i rapporti intercorrenti con imprese in possesso del requisito dimensionale previsto dallo stesso stat.lav. e che in quanto tali, a fronte di un licenziamento illegittimo, erano assistiti da una tutela non soltanto risarcitoria, ma anche reintegratoria), la prescrizione decorresse in corso di rapporto di lavoro (ciò diversamente da quanto accadeva per i rapporti non assistiti dalla tutela reale, ma solo dalla tutela risarcitoria di cui all'art.8 della l.604 del 1966, con riferimento ai quali la prescrizione iniziava invece a decorrere soltanto dalla cessazione del rapporto di lavoro).

Con la modifica dell'art.18 stat.lav., la situazione è cambiata.

Ed invero, le novità apportate all'art.18 stat.lav. dalla cit.l. n.92 del 2012, e anche quelle successive di cui agli artt.3 e 4 del d.lgs. n.23 del 2015, hanno comportato il passaggio da un'automatica applicazione, nel vigore del precedente testo, ad ogni ipotesi di illegittimità del licenziamento della tutela reintegratoria e risarcitoria in misura predeterminabile con certezza (retribuzione globale di fatto dal licenziamento alla reintegrazione) ad un'applicazione selettiva delle tutele, reintegratoria e risarcitoria ovvero soltanto risarcitoria (con una diversa commisurazione), assolutamente inedita, in funzione della specifica fattispecie di licenziamento illegittimo presa in considerazione dalla norma e con carattere recessivo della tutela reintegratoria rispetto a quella indennitaria.

Ciò, come affermato dal giudice di legittimità



(cfr.Cass.26246 del 2022), ha inevitabilmente inciso sul concetto di stabilità del rapporto di lavoro anche con riferimento a quei rapporti ai quali si applica la tutela dell'art.18 stat.lav. (o di cui al d.lgs. n.23 del 2015).

Si può infatti parlare di stabilità del rapporto di lavoro soltanto quando la reintegrazione non soltanto sia, ma appaia anche la sanzione contro ogni illegittima risoluzione del rapporto di lavoro, così come accade per i lavoratori pubblici o come era nel vigore del testo dell'art.18 anteriore alla l.92 del 2012, posto che soltanto in questa ipotesi può parlarsi di assenza del *metus* del lavoratore per la sorte del rapporto di lavoro ove egli intenda far valere un proprio diritto o un proprio credito nel corso di esso; al contrario, la stabilità non è più configurabile quando manchino i presupposti di predeterminazione certa della fattispecie di risoluzione e soprattutto di una tutela adeguata e per lo più reintegratoria (a seguito del regime sanzionatorio modificato, il giudice, com'è noto, deve procedere ad una valutazione più articolata dei licenziamenti disciplinari o per giustificato motivo oggettivo, e nel caso ritenga illegittimo l'atto espulsivo, deve poi svolgere un'ulteriore disamina sulla sussistenza o meno di una delle due condizioni previste dall'art.18, comma 4, per accedere alla tutela reintegratoria – insussistenza del fatto contestato ovvero fatto rientrante tra le condotte punibili con sanzione conservativa sulla base del CCNL o del codice disciplinare -, dovendo, in assenza, applicare il regime soltanto indennitario di cui al comma 5 dell'art.18).



Ne deriva che, dopo la modifica dell'art.18 stat.lav., la prescrizione inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per tutti quei diritti che non siano già prescritti al momento dell'entrata in vigore della l.n.92 del 2012, anche per quei rapporti che sono assistiti dalle nuove tutele previste dalla citata norma (e anche dal d.lgs.23 del 2015), non essendo più questi rapporti assistiti dalla stabilità (cfr.la Cass.cit.26246 del 2022).

Posto questo principio sul piano generale, non vi sono ragioni per non applicare lo stesso anche ai rapporti subordinati dei soci di cooperativa.

Va subito chiarito che i precedenti giurisprudenziali invocati dalle cooperative appellanti (che apparentemente darebbero ragione alla loro tesi, avendo affermato che anche il rapporto subordinato dei lavoratori soci di cooperative è assistito da stabilità, con conseguente decorso della prescrizione in pendenza di rapporto di lavoro), non sono pertinenti, o meglio, sono intervenuti su fattispecie di fatto anteriori alle modifiche dell'art.18 introdotte dalla l.92 del 2012 (si tratta di Cass.27783 del 2022 e di Cass.17989 del 2018).

Giova ricordare che secondo giurisprudenza ormai consolidata (a partire dalle sezioni unite n.27436 del 2017), tra il rapporto associativo e quello di lavoro sussiste un collegamento unidirezionale, considerato che la cessazione del rapporto associativo trascina con sé ineluttabilmente quella del rapporto di lavoro, perché il socio, se può *non* essere anche lavoratore, non può invece essere più lavoratore se perde la qualità di socio, ossia se è espulso dalla



compagine associativa.

Da questo collegamento unidirezionale discendono due autonome tutele azionabili da parte del socio lavoratore di cooperativa: quella restitutoria che consegue all'invalidazione della delibera di espulsione e all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento, tutela da cui a sua volta deriva sia la ricostituzione del rapporto associativo che la ricostituzione del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.18 stat.lav., che è espressamente richiamato dall'art.2 della l.142 del 2001; quella meramente risarcitoria nel caso in cui *non* venga impugnata la delibera di esclusione adottata contestualmente al licenziamento e fondata sulle medesime ragioni afferenti al rapporto di lavoro.

A fronte di queste tutele (una delle quali, nel caso di licenziamento illegittimo, finisce per essere meramente risarcitoria qualora non sia impugnata la delibera di espulsione del socio lavoratore, non potendo, come detto, un lavoratore non essere anche socio della cooperativa e non potendo pertanto ripristinarsi il rapporto di lavoro se l'espulsione del socio non viene rimossa con l'invalidazione della relativa delibera), si era posto il problema, prima della riforma dell'art.18 stat.lav., se il rapporto di lavoro del socio di cooperativa restasse comunque assistito da stabilità, con conseguente decorso della prescrizione in costanza di rapporto di lavoro, come all'epoca avveniva per tutti i rapporti di lavoro assistiti dalle tutele di cui art.18 stat.lav., nella sua versione ante modifica della l.92 del 2012, applicabile anche ai soci lavoratori di cooperativa qualora



questi avessero impugnato la delibera di espulsione.

La Corte di Cassazione ha risolto positivamente la questione, osservando che pur nelle peculiarità proprie del rapporto del socio lavoratore di cooperativa, derivanti dal descritto collegamento unidirezionale del vincolo associativo con il rapporto di lavoro, la risoluzione del rapporto associativo, alle cui sorti era legato il rapporto di lavoro, era comunque subordinata a requisiti di legittimità ed efficacia, specificamente previsti dal codice civile e dall'atto costitutivo, integranti circostanze oggettive e predeterminate a conoscenza del lavoratore sin dall'inizio del rapporto e come tali idonee a garantire lo stesso contro condotte lesive del suo interesse alla conservazione dello status di socio e, per l'effetto, del rapporto di lavoro.

La Corte di Cassazione ha quindi ritenuto che la maggiore onerosità per il conseguimento della tutela restitutoria, nel caso di socio lavoratore di cooperativa, dovuta oltre che all'impugnativa del licenziamento, anche alla tempestiva impugnazione della delibera di esclusione, non poteva, di per sé, definirsi equivalente ad una condizione di *metus* caratterizzante lo svolgimento del rapporto lavorativo e tale da indurre il socio lavoratore a non esercitare i propri diritti per timore di perdere il posto di lavoro.

Ha quindi affermato il principio di diritto secondo cui in caso di licenziamento intimato al socio lavoratore di cooperativa, l'onere di quest'ultimo di proporre opposizione alla contestuale delibera di esclusione, al fine di ottenere la tutela restitutoria (e reintegratoria),



non esclude che il rapporto di lavoro resti comunque assistito dalla garanzia di stabilità e quindi non preclude il decorso della prescrizione in costanza di rapporto (cfr. le sent. cit. n.27783 del 2022 e n.17989 del 2018).

Se questo è il contenuto dei principi affermati dalla Suprema Corte nei precedenti ora esaminati e invocati dalle società appellanti, è indubbio che una volta negata la stabilità del rapporto di lavoro per tutti i rapporti di lavoro tutelati dall'art.18 stat.lav., per effetto della sua modifica introdotta dalla l.92 del 2012 (e anche a seguito delle previsioni di cui al d.lgs.23 del 2015), deve automaticamente escludersi anche la stabilità del rapporto dei soci lavoratori di cooperativa, cui, appunto si applica, per espresso richiamo di legge (art.2 della l.142 del 2001) il cit.art.18 (ovviamente come modificato dalla legge che lo ha rivisto).

Con la conseguenza che anche con riferimento ai rapporti di lavoro di lavoratori soci di cooperativa, come per tutti gli altri rapporti di lavoro assistiti dalle nuove tutele ex art.18 novellato (ed ex d.lgs. 23 del 2015), la prescrizione inizia a decorrere soltanto dalla cessazione del rapporto di lavoro, salvi i crediti già prescritti alla data di entrata in vigore della l.92 del 2012.

Non a caso la giurisprudenza di legittimità più recente (sent.25477/2023), affrontando la questione (proprio con riferimento al rapporto di lavoro di un socio di cooperativa), ha ritenuto corretta la statuizione della Corte di merito che aveva reputato incidere sul regime della prescrizione le modifiche introdotte dalla legge n.92 del



2012 e aveva affermato che la prescrizione in costanza di rapporto di lavoro non potesse operare.

E a giustificazione di questa conclusione la Suprema Corte ha richiamato proprio l'orientamento di legittimità venutosi a formare dopo le modifiche dell'art.18 stat.lav. e riguardante in generale tutti i rapporti di lavoro assistiti da quest'ultima norma, di cui si è detto sopra ed esposto nella sent.n.26246 del 2022, ossia l'orientamento secondo cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato, così come modulato per effetto della l.92 del 2012 e del d.lgs. n.23 del 2015, mancando dei presupposti di predeterminazione certa delle fattispecie di risoluzione e di una loro tutela adeguata, non è più assistito da un regime di stabilità, con la conseguenza che per tutti quei diritti che non siano prescritti al momento dell'entrata in vigore della l.92 del 2012, il termine di prescrizione decorre, a norma del combinato disposto dell'art.2948 c.c., n.4, e art.2935 c.c., dalla cessazione del rapporto di lavoro.

In definitiva, anche per i rapporti di lavoro dei soci di cooperativa, come per tutti i rapporti di lavoro assistiti dalle tutele di cui all'art.18 per come novellato (e dalle tutele di cui al d.lgs.23 del 2015), la prescrizione dei diritti del lavoratore inizia a decorrere dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Non vi sono dunque ragioni per rivedere la decisione di primo grado in materia di rigetto dell'eccezione di prescrizione.

.....

B) Con il secondo motivo del gravame le appellanti



censurano la sentenza per avere ritenuto nulle e non applicabili nei confronti dei ricorrenti le delibere del 27 luglio 2018, del 28 maggio 2019 e del 5 luglio 2019.

In relazione a dette delibere, il Tribunale, in primo luogo, ha escluso la decadenza dei ricorrenti dalla relativa impugnazione in quanto adottate entro il termine di tre anni previsto dall'art. 2379 c.c. per l'impugnazione delle delibere nulle, calcolato dal giudice a ritroso dal deposito del ricorso; ne ha poi dichiarato la nullità per avere tali delibere consentito, in difetto dei requisiti previsti dall'art. 6 comma 1 L. n. 142/2001, la deroga ai livelli retributivi minimi previsti dalla contrattazione collettiva.

Le cooperative appellanti sostengono che il giudice avrebbe errato ad applicare la categoria della nullità, riservata dall'art. 2379 c.c. solo a casi residuali, richiamando giurisprudenza di merito e di legittimità in base alla quale la regola è quella dell'annullabilità delle delibere, ricorrendo la fattispecie della nullità in casi residuali, così che il termine di decadenza correttamente applicabile sarebbe quello di 90 giorni previsto dall'art. 2377 c.c. per l'azione di annullamento e non quello di tre anni previsto per l'azione di nullità ex art. 2379 c.c., con conseguente decadenza dei lavoratori da ogni contestazione sulla validità anche delle suddette delibere e legittimità delle misure economiche adottate per fronteggiare lo stato di crisi.

Il motivo va disatteso.

Giova premettere una breve preliminare ricostruzione del quadro normativo di riferimento.



L'art. 3, comma 1, della legge 142/2001, dedicato al *"trattamento economico del socio lavoratore"*, dispone che le *"società cooperative sono tenute a corrispondere al socio lavoratore un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, ovvero, per i rapporti di lavoro diversi da quello subordinato, in assenza di contratti o accordi collettivi specifici, ai compensi medi in uso per prestazioni analoghe rese in forma di lavoro autonomo"*; il comma 2 prevede che: *"trattamenti economici ulteriori possono essere deliberati dall'assemblea e possono essere erogati: a) a titolo di maggiorazione retributiva, secondo le modalità stabilite in accordi stipulati ai sensi dell'art.2; b) in sede di approvazione del bilancio di esercizio, a titolo di ristoro, in misura non superiore al 30 per cento dei trattamenti retributivi complessivi di cui al comma 1 e alla lettera a), mediante integrazioni delle retribuzioni medesime, mediante aumento gratuito del capitale sociale sottoscritto e versato, in deroga ai limiti stabiliti dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 14 dicembre 1947, n.1577, art.24, ratificato, con modificazioni, dalla L. 2 aprile 1961, n.302, e successive modificazioni, ovvero mediante distribuzione gratuita dei titoli di cui alla L.31 gennaio 1992, n.59, art.5. ..."*.

L'art. 6 (riguardante il Regolamento interno) dispone: "1. Entro il 31 dicembre 2003, le cooperative di cui all'art. 1 definiscono



un regolamento, approvato dall'assemblea, sulla tipologia dei rapporti che si intendono attuare, in forma alternativa, con i soci lavoratori. Il regolamento deve essere depositato entro trenta giorni dall'approvazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio. Il regolamento deve contenere in ogni caso: a) il richiamo ai contratti collettivi applicabili, per ciò che attiene ai soci lavoratori con rapporto di lavoro subordinato” ...; ...

d) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, all'occorrenza, un piano di crisi aziendale, nel quale siano salvaguardati, per quanto possibile, i livelli occupazionali e siano altresì previsti: la possibilità di riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui al comma 2, lettera b), dell'art. 3; il divieto, per l'intera durata del piano, di distribuzione di eventuali utili; e) l'attribuzione all'assemblea della facoltà di deliberare, nell'ambito del piano di crisi aziendale di cui alla lettera d), forme di apporto anche economico, da parte dei soci lavoratori, alla soluzione della crisi, in proporzione alle disponibilità e capacità finanziarie; f) al fine di promuovere nuova imprenditorialità, nelle cooperative di nuova costituzione, la facoltà per l'assemblea della cooperativa di deliberare un piano d'avviamento alle condizioni e secondo le modalità stabilite in accordi collettivi tra le associazioni nazionali del movimento cooperativo e le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

L'art. 6 comma 2, infine, dispone che “salvo quanto previsto alle lettere d), e) ed f) del comma 1 nonché all'art. 3, comma 2-bis, **il**



regolamento non può contenere disposizioni derogatorie in pejus rispetto al solo trattamento economico minimo di cui all'art. 3, comma 1. Nel caso in cui violi la disposizione di cui al primo periodo, la clausola è nulla. ."

L'art. 6, comma 1, alla lett. d) conferisce, dunque, all'assemblea la facoltà di deliberare una riduzione temporanea dei trattamenti economici integrativi di cui all'art. 3, comma 2, lett. b) (cd. ristorni) e alla lett. e) conferisce all'assemblea la facoltà di deliberare forme di apporto anche economico da parte dei soci lavoratori; sono, invece, espressamente escluse disposizioni derogatorie del trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 3, comma 1, sotto espressa comminatoria di nullità.

Sul tema la Suprema Corte ha chiarito che il trattamento economico minimo previsto dalla contrattazione collettiva di cui all'art. 3, comma 1, *“deve intendersi ‘complessivo’, quindi inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, e che tale trattamento rappresenta un limite al di sotto del quale non sia possibile scendere, neanche per effetto di specifiche disposizioni derogatorie contenute nel regolamento cooperativo che sarebbero nulle, in quanto di minor favore rispetto alla contrattazione collettiva di categoria normativamente assunta a parametro dell’art. 36 Cost. o, come nel caso di specie, rispetto al CCNL pacificamente applicato dalle parti”* (v. Cass. n. 4621/20; Cass. n. 4622/20; Cass. n. 10851/19).



Peraltro, in epoca più risalente, la Cassazione aveva già affermato che *“in tema di società cooperative, nel regime dettato dalla legge 3 aprile 2001, nr. 142, al socio lavoratore subordinato spetta la corresponsione di un trattamento economico complessivo (ossia concernente la retribuzione base e le altre voci retributive) comunque non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione collettiva nazionale del settore o della categoria affine, la cui applicabilità, quanto ai minimi contrattuali, non è condizionata dall'entrata in vigore del regolamento previsto dalla legge nr. 142 del 2001, art. 6, che essendo destinato a disciplinare, essenzialmente, le modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative da parte dei soci e ad indicare le norme, anche collettive, applicabili, non può contenere disposizioni derogatorie di minor favore rispetto alle previsioni collettive di categoria»* (Cass. n. 17583/14).

Andando, a questo punto, a esaminare le delibere adottate da [REDACTED] oggetto del primo motivo di gravame, la delibera del 27.07.2018 dichiarativa della permanenza dello stato di crisi di cui all'art. 7 del regolamento della cooperativa, ha disposto la disapplicazione degli aumenti contrattuali previsti nell'Accordo di rinnovo dell'8 maggio 2015 e la rinuncia alla remunerazione prevista dal CCNL del lavoro straordinario e supplementare; la delibera del 28 maggio 2019, che ha ratificato lo stato di crisi, ha previsto la rinuncia agli aumenti retributivi previsti nell'Accordo di rinnovo dell'8 maggio 2015 per la totalità fino al 31 ottobre 2018 e nella misura di



2/3 dall'1 novembre 2018, nonché la rinuncia alle remunerazioni del lavoro straordinario e supplementare; infine, la delibera del 5 luglio 2019 ha disposto la rinuncia dei soci agli aumenti contrattuali previsti nell'Accordo di rinnovo del 30 maggio 2019 e, ancora, delle remunerazioni per lavoro straordinario e supplementare.

Ebbene, tali delibere, alla luce del quadro normativo di riferimento, come interpretato dalla giurisprudenza consolidata della Cassazione, sono affette da nullità in quanto, prevedendo la rinuncia da parte dei soci lavoratori all'applicazione degli aumenti dei livelli retributivi minimi e alla remunerazione delle ore di lavoro straordinario e supplementare, hanno comportato l'erogazione di retribuzioni inferiori al trattamento minimo previsto dal CCNL di riferimento, da intendersi, secondo l'interpretazione condivisibile della Suprema Corte, come trattamento economico 'complessivo', inclusivo della retribuzione base e delle altre voci aventi natura retributiva, che costituisce un limite al di sotto del quale non è possibile scendere, pena la violazione dell'art. 36 Cost., rispetto al quale la contrattazione collettiva di categoria costituisce il parametro normativamente preso a riferimento.

La sentenza è dunque corretta e va confermata laddove ha ritenuto nulle le delibere applicate da [REDACTED] sopra indicate, per illiceità dell'oggetto, che, come noto, ai sensi dell'art.2379 c.c., costituisce vizio di invalidità della delibera assembleare rilevabile anche d'ufficio nel termine di tre anni, termine che, per quanto ritenuto in sentenza e non contestato dalle parti, non è decorso con



riguardo alle delibere in questione.

In definitiva, il primo motivo dell'appello è infondato e va respinto.

.....

C) Con il terzo motivo, le società appellanti censurano la quantificazione degli importi riconosciuti dal CTU e lamentano che, sebbene il giudice abbia ritenuto i lavoratori decaduti dal diritto di impugnare le delibere del 30 ottobre 2015, del 28 giugno 2016, del 22 dicembre 2016 e del 23 ottobre 2017, da considerare quindi valide ed efficaci nei loro confronti, il CTU non abbia tenuto conto degli interventi correttivi sulla retribuzione stabiliti da tali delibere e abbia calcolato le spettanze dei ricorrenti per intero ossia al lordo delle riduzioni retributive disposte dalle delibere.

Il motivo è fondato e merita accoglimento.

Occorre premettere che gli appellati hanno impugnato il capo della sentenza che li ha dichiarati decaduti dall'impugnazione delle suddette delibere con specifico motivo che, per quanto verrà illustrato più avanti in sede di esame dell'appello incidentale, risulta infondato, di tal che la sentenza resta confermata nella parte in cui ha ritenuto efficaci nei riguardi dei ricorrenti le delibere dichiarative dello stato di crisi sopra indicate e, per l'effetto, applicabili le misure stabilite dalle stesse.

Ciò precisato, il quesito peritale formulato dal giudice di primo grado, in effetti, non ha previsto l'esclusione dal calcolo delle differenze retributive del periodo lavorativo coperto dalle delibere del



30.10.2015, del 28.06.2016, del 22.12.2016 e del 23.10.2017.

Dall'analisi degli allegati alla CTU disposta in primo grado, si evince che il consulente nella predisposizione dei conteggi sulle spettanze dei lavoratori ha considerato anche gli anni 2015-2017 senza tenere conto delle rinunce approvate dalle delibere rispetto alle quali il giudice ha ritenuto i ricorrenti decaduti dall'impugnativa.

Per tale ragione, il Collegio ha ritenuto necessario disporre un supplemento di CTU al fine di acquisire un nuovo conteggio che tenga conto di quanto stabilito dalle suddette delibere dichiarative dello stato di crisi.

Dall'esame del supplemento peritale risulta che il CTU, in ottemperanza a quanto indicato nel quesito, ha ora tenuto conto delle delibere del 30 ottobre 2015, del 28 giugno 2016, del 22 dicembre 2016, e del 23 ottobre 2017 che avevano previsto il differimento degli aumenti dei livelli retributivi fino al 31 luglio 2018.

Tuttavia, il CTU, come anche sottolineato dagli appellati, ha specificato di non avere considerato né calcolato le ore di straordinario svolte dagli appellati dall'ottobre 2017 al mese di luglio 2018, periodo coperto dalla delibera del 23 ottobre 2017.

Su quest'ultimo punto, invero, il Collegio ritiene che il nuovo conteggio del CTU debba essere corretto in quanto, se è vero che con la delibera del 23 ottobre 2017 i soci hanno stabilito di rinunciare alle remunerazioni previste dal CCNL per l'eventuale lavoro straordinario e supplementare, tale rinuncia non può che essere intesa come rinuncia alle sole maggiorazioni stabilite dal CCNL per le ore di



lavoro aggiuntivo e non come rinuncia a ricevere la retribuzione ordinaria, senza applicazione di maggiorazioni per le ore svolte in eccedenza rispetto all'orario normale di lavoro; diversamente opinando, si imporrebbe in maniera inaccettabile ai lavoratori di prestare gratuitamente la loro attività lavorativa.

Il conteggio elaborato dal CTU nel presente grado di giudizio, dunque, va modificato dovendosi riconoscere agli appellati nel periodo coperto dalla delibera dall'ottobre 2017 a luglio 2018, la retribuzione ordinaria, senza applicazione di maggiorazioni, per le ore di lavoro straordinario svolte, agevolmente ricavabili dalla ricostruzione dell'effettivo orario di lavoro effettuata dallo stesso consulente sulla base delle timbrature in entrata e in uscita dei ricorrenti, come si dirà più avanti per quanto riguarda la questione dell'orario straordinario prestato dai ricorrenti (v. All. 1 della CTU in primo grado).

Ne discende che, moltiplicandosi la paga base senza alcuna maggiorazione riconosciuta agli appellati nei cedolini di Lacoopital per il numero delle ore straordinarie indicate nel prospetto di cui all'All.1 della CTU di primo grado in relazione ai mesi oggetto della delibera (ottobre 2017-luglio 2018), si perviene all'importo di € **4.858,00** per l'appellato [REDACTED] di € **2.325,00** per l'appellato [REDACTED] e di € **1.581.12** per l'appellato [REDACTED] quale retribuzione dovuta per le ore svolte in eccedenza al normale orario di lavoro.

Detti importi, dunque, vanno riconosciuti agli appellati e non possono essere eliminati, come effettuato dal CTU nel conteggio



predisposto in risposta al quesito di cui al punto 1) della CTU.

.....

D) Conviene a questo punto affrontare prima del quarto motivo di gravame, il quinto motivo, in materia di calcolo dell'orario straordinario prestato dagli appellati, perché in punto l'elaborato peritale di primo grado è stato completamente rivisto con il supplemento di CTU disposto in questo grado di giudizio e la sua rielaborazione si ripercuote in parte sul quarto motivo.

Le società appellanti criticano il capo della decisione del Tribunale laddove ha ricostruito l'orario di lavoro prestato dagli appellati sulla base del testimoniale di causa, costituito dalle deposizioni di colleghi dei ricorrenti che hanno promosso cause di contenuto identico alla presente.

Sostengono l'assoluta inattendibilità di questi testimoni, essendo oltretutto il loro racconto assai generico e non circostanziato nel tempo.

Hanno peraltro chiesto di produrre in questo grado di giudizio i files delle presenze dei tre appellati registrate attraverso la timbratura del cartellino marcatempo, deducendo di non averli prodotti nel giudizio di primo grado in quanto si erano danneggiati allorché le società avevano tentato di comprimerli proprio per consentirne la produzione in causa.

Poiché i tecnici informatici appositamente incaricati da esse società erano riusciti a recuperarli con riferimento agli anni dal 2010 al 2019 e poiché i testimoni avevano riferito che l'orario osservato dai



lavoratori era in effetti quello risultante dai cartellini marcatempo, hanno chiesto l'acquisizione di detti documenti anche ai sensi dell'art.437 c.p.c..

Questa Corte ha ritenuto di acquisire detta documentazione, nonostante l'opposizione degli appellati.

La Corte di Cassazione, in conformità ad un orientamento ormai consolidato, ha stabilito che *«nel rito del lavoro occorre contemperare il principio dispositivo con quello di verità, pertanto, ai sensi dell'art. 437, comma 2, c.p.c., il deposito in appello di documenti non prodotti in prime cure non è oggetto di preclusione assoluta ed il giudice può ammettere, anche d'ufficio, detti documenti ove li ritenga indispensabili ai fini della decisione, in quanto idonei a superare l'incertezza dei fatti costitutivi dei diritti in contestazione, purché allegati nell'atto introduttivo, seppure implicitamente, e sempre che sussistano significative "piste probatorie" emergenti dai mezzi istruttori, intese come complessivo materiale probatorio, anche documentale, correttamente acquisito agli atti del giudizio di primo grado»* (Cass. 11845/18; nello stesso senso, Cass. 7694/18; Cass. 7883/19).

Non si tratta di vanificare o alterare il regime delle preclusioni istruttorie del primo grado, ma di contemperarlo con il principio della ricerca della verità materiale, che notoriamente corrobora di sé il rito del lavoro.

Ciò sia perché il regime delle preclusioni istruttorie non è un carattere tanto coesenziale al sistema da non ammettere alternative,



essendo soltanto una tecnica elaborata per assicurare il rispetto del contraddittorio, della parità delle parti nel processo e della sua ragionevole durata, tecnica che ben può essere temperata con il principio della ricerca della verità materiale (sotteso questo principio alla possibilità per il giudice del lavoro di ammettere nuove prove anche d'ufficio).

Nella specie ricorrono i presupposti per ritenere l'ammissibilità dei nuovi documenti (si tratta, come visto, dei prospetti delle timbrature effettuate dai tre lavoratori, dal 2010 al 2019).

In primo luogo, non può non rilevarsi che le deposizioni raccolte nel giudizio di primo grado per quanto attiene all'orario di lavoro osservato dagli appellati, pur dando atto della prestazione di lavoro, a volte, in fasce orarie superiori alle 8 ore, non sono per nulla univoche sul nastro lavorativo giornaliero osservato da ogni lavoratore: i due testi intimati da [REDACTED] [REDACTED] responsabile della logistica, e [REDACTED], responsabile della logistica del magazzino di Briandate, ove lavoravano gli appellati, hanno parlato di fasce orarie variabili, comprese tra le 22 o le 23 o le 24 e le 7 o le 8 del mattino, a seconda dei giorni e dei periodi; il teste [REDACTED], collega di lavoro degli appellati, ha raccontato di un inizio del turno alle 23 o alle 24 e termine alle 8 e in alcuni giorni anche alle 10 o alle 12, riferendo che il [REDACTED] era quello che lavorava più ore, lasciando il magazzino più tardi degli altri, ma il teste ha pure dichiarato che lui terminava, al pari degli altri



due appellati, alle 8, per cui è evidente che quando il teste ha parlato dell'orario di fine turno del [REDACTED] lo ha fatto non per conoscenza diretta dei fatti, lasciando il teste il magazzino prima del [REDACTED]; il teste [REDACTED] dipendente di una società diversa dalle appellanti, ha riferito che il [REDACTED] soltanto sino al 2016 osservava un orario maggiore di quello degli altri, terminando tra le 10 e le 10.30 o alle 12 il sabato, laddove, nel periodo successivo, osservava l'orario di tutti, tra le 23 o le 24 della sera alle 8 del mattino; il teste [REDACTED] dipendente di [REDACTED] e addetto agli stabilimenti di Limito e Briandate, ha dichiarato che i ricorrenti lavoravano dalle 22 alle 7 o alle 8 a seconda dei giorni e alcune volte iniziavano anche più tardi alle 23 o alle 24.

In sostanza, il quadro che risulta dal testimoniale, pur fornendo indizi sulla prestazione da parte degli appellati di un orario a volte maggiore di quello ordinario, è piuttosto approssimativo e variegato (riscontrando orari diversi e variabili di inizio e fine del turno, a seconda dei giorni e del periodo), oltre che poco circostanziato nel tempo, e non vi sono ragioni per dare maggiore attendibilità ad alcuni testi piuttosto che ad altri (versando tutti i testimoni nella medesima situazione di possibile e ipotizzabile condizionamento o da parte degli appellati o da parte delle società convenute).

E' quindi indubbio che i files delle timbrature che le società appellanti chiedono di produrre in questo grado di giudizio possono certamente far luce e fornire elementi più precisi sul concreto ed



effettivo orario di lavoro prestato ogni giorno dagli appellati.

Anche perché è emerso dall'istruttoria che l'orario osservato dagli addetti al magazzino di Briandate era in effetti quello risultante dalle timbrature: il teste [REDACTED] indotto dai ricorrenti, ha raccontato che all'uscita dal complesso si timbrava il badge e i ricorrenti firmavano altresì un foglio presenza all'entrata e all'uscita; il teste [REDACTED] a sua volta, ha riferito che loro operai all'entrata nel magazzino timbravano il badge (con le impronte digitali) e segnavano pure su di un foglio l'orario di ingresso e di uscita.

Deve pertanto ritenersi che l'orario di lavoro osservato dagli appellati sia quello registrato dalle timbrature del badge (in entrata e in uscita).

Ne deriva che la documentazione di cui le società appellanti chiedono la produzione in questo grado di giudizio (tabulati delle registrazioni delle presenze attraverso la timbratura del badge) è integrativa degli elementi di prova già raccolti in primo grado e costituenti una «*pista probatoria*» che andava, e va, certamente indagata, anche attraverso l'esercizio dei poteri ufficiosi.

In altri termini, è indubbio che nella specie i nuovi documenti vertano su fatti, allegati dai ricorrenti, rispetto ai quali già sussistevano elementi indiziari ritualmente e tempestivamente acquisiti nel giudizio di primo grado, ma non sufficienti a integrare una prova piena e, dunque, meritevoli di approfondimento.

Per quanto attiene poi all'idoneità dei documenti di nuova



produzione a superare l'incertezza dei fatti posti a fondamento delle allegazioni degli appellati qui in discussione, e quindi all'indispensabilità della prova cui si riferisce il cit.art.437 c.p.c., si tratta di documenti che sono certamente decisivi per la dimostrazione dell'orario di lavoro osservato dagli appellati, posto che gli accertamenti del giudice di prime cure al riguardo non sono condivisibili, essendo stati fondati unicamente sulle prove testimoniali della cui non sufficiente conduzione si è appena detto (trattandosi di deposizioni troppo generiche ed imprecise).

In altri termini, non possono esservi dubbi sull'indispensabilità della nuova produzione, trattandosi di produzione certamente idonea a supportare e a delineare con maggior chiarezza e puntualità gli elementi forniti dalle prove testimoniali; ma prima ancora, si tratta di prova che è idonea a riscontrare, in maniera decisiva, quello che non è stato sufficientemente dimostrato in primo grado.

Sotto questo profilo, la nuova produzione risulta pertanto "indispensabile" ai sensi dell'art.437 c.p.c., in quanto, giova ripeterlo, capace di superare ogni dubbio sull'effettivo orario di lavoro osservato dagli appellati nel lungo periodo oggetto di giudizio.

La nuova produzione delle società appellate va pertanto ammessa.

Con la precisazione che non rileva il ritardo, sottolineato dagli appellati, con cui le società appellanti hanno deciso di avvalersi di tecnici informatici per recuperare i files in questione, prima



illeggibili, essendo verosimile che le esigenze di difesa in punto siano insorte soprattutto dopo la decisione di primo grado, quando le società hanno preso atto dell'accoglimento in punto delle domande dei lavoratori, nonostante l'obiettiva genericità delle deposizioni testimoniali raccolte nel giudizio, inidonee a fornire la prova rigorosa del lavoro straordinario prestato dai ricorrenti e su questi ultimi incombente.

Ciò detto, e venendo alla prova del lavoro straordinario, una volta acquisita la documentazione in esame, può ritenersi dimostrato in giudizio che l'orario di lavoro prestato dagli appellati sia quello riportato nelle trascrizioni delle timbrature delle presenze (per questa ragione il CTU di primo grado è stato incaricato di rivedere ed integrare il primo elaborato peritale, ricostruendo l'orario di lavoro prestato dagli appellati - ordinario, straordinario, notturno e festivo - sulla base di dette trascrizioni per come risultanti dai relativi files, dando conto queste trascrizioni del preciso ed effettivo orario osservato da ogni lavoratore).

Di contro, non può ritenersi raggiunta la prova rigorosa del lavoro straordinario nel periodo anteriore all'anno 2010, anno da cui partono le registrazioni in esame, posto che con riferimento a tale periodo le emergenze di causa, date unicamente dalle deposizioni testimoniali, forniscono solo elementi indiziari e non, come già rilevato sopra, la prova piena dell'effettivo e concreto orario di lavoro osservato da ognuno dei ricorrenti.

D'altro canto, l'insufficienza di tali elementi a fornire la



prova piena dell'orario straordinario prestato dai lavoratori è confermata dal fatto che per il periodo in cui vi sono le trascrizioni delle timbrature, detti elementi risultano in parte smentiti, considerato che i dati che si ricavano dalle trascrizioni delle timbrature ridimensionano sensibilmente l'orario di lavoro dello stesso periodo per come era stato ricostruito dal giudice di primo grado unicamente sulla base del testimoniale di causa (il che, in pratica, evidenzia che la ricostruzione dell'orario di lavoro sulla base delle sole dichiarazioni dei testi è avvenuta sostanzialmente in via presuntiva e equitativa, in difformità al consolidato principio contrario, secondo cui per quanto attiene all'orario prestato oltre quello ordinario, la prova deve essere piena e rigorosa).

Il CTU, nell'elaborato peritale, ha ricostruito l'orario di lavoro per come risultante dalla timbrature (cfr. Allegato 1 all'elaborato peritale) e ha quindi calcolato la retribuzione spettante per le ore ordinarie (diurne, notturne e festive) e per quelle straordinarie (diurne, notturne e festive), applicando le maggiorazioni dovute.

I conteggi effettuati dal CTU risultano del tutto corretti e in quanto tali vanno condivisi.

Conseguentemente il capo della decisione di primo grado che ha quantificato in maniera diversa e maggiore l'orario straordinario prestato dagli appellati va rivisto, dovendo accertarsi che l'orario straordinario prestato da ogni lavoratore è quello (minore) ricostruito dal CTU in questo grado di giudizio.



.....

E) Alla luce degli accertamenti che precedono, resta così assorbita la prima critica di cui al quarto motivo di gravame, con la quale le società appellanti hanno censurato la CTU di primo grado, laddove, a loro dire, dopo aver correttamente individuato in 168 ore mensili l'orario ordinario e calcolato l'orario straordinario nelle ore eccedenti tale numero, avrebbe dato conto nella suddivisione delle ore ordinarie tra notturne, festive e festive notturne, di un numero di ore ordinarie superiori alle 168.

Ed invero, il CTU in questa sede ha proceduto ad un nuovo calcolo dell'orario mensile ordinario e straordinario di ogni ricorrente, così superando l'originario conteggio di 1° grado.

In ogni caso, deve osservarsi che il CTU anche nel primo elaborato non aveva affatto sommato ore indebite a quelle ordinarie di 168 mensili, avendo soltanto specificato quali di queste ore fossero state prestate di notte e nelle festività, e quante all'interno delle ore notturne fossero state anche festive; con la conseguenza che le ore festive o le ore festive notturne non erano state aggiunte, come dedotto dalle appellanti, a quelle ordinarie, ma erano state soltanto individuate all'interno di questo orario (rimasto invariabile).

La critica va dunque disattesa.

Per quanto attiene alla seconda critica del quarto motivo, relativa all'erronea quantificazione del "rateo ferie", le società appellanti deducono che il CTU avrebbe indebitamente incluso nei conteggi la voce "rateo ferie", in quanto i rapporti di lavoro erano



ancora in corso al momento dell'instaurazione del giudizio di primo grado, per cui le ferie avrebbero dovuto essere accantonate e semmai liquidate alla cessazione del rapporto di lavoro.

In verità, il “rateo ferie” in questione esposto dal CTU nei propri conteggi, non riguarda la retribuzione per le ferie non godute, bensì la retribuzione spettante per le ferie, avendo gli appellati dedotto che la stessa non era stata correttamente calcolata, essendo stato escluso lo scatto di anzianità.

Il CTU ha quindi calcolato, nella determinazione della retribuzione mensile complessiva spettante ad ogni ricorrente, anche la retribuzione corretta per quanto riguarda le ferie godute.

Per quanto attiene infine al terzo rilievo alla CTU esposto nel quarto motivo di appello, le società appellanti lamentano che il CTU, nell'elaborato di primo grado abbia inserito tra lo spettante da riconoscere ai lavoratori [REDACTED] e [REDACTED] anche la mensilità di dicembre 2019 che i lavoratori non avevano mai richiesto e che pertanto non era oggetto della domanda giudiziale (pari all'importo di € 3.560,00 per [REDACTED] e di € 2.300,00 per [REDACTED]).

Gli appellati, costituendosi nel presente grado di giudizio, hanno aderito alle difese delle società appellanti riconoscendo che le mensilità in questione non erano oggetto della loro pretesa.

Deve pertanto ritenersi che le mensilità di dicembre 2019 vadano decurtate dalle pretese dei due lavoratori anche se deve segnalarsi che il CTU, nel supplemento di perizia svolto in questo grado di giudizio, le ha già escluse dai nuovi conteggi rielaborati sulla



scorta del quesito conferito da questa Corte territoriale, per cui aderendosi a questi nuovi conteggi, nulla vi è da decurtare dalle differenze retributive da riconoscere ai due lavoratori (in pratica in conteggi sono stati rifatti e negli stessi non è stata più inserita la mensilità di dicembre 2019).

.....

F) Con il sesto motivo le società appellanti censurano il capo della sentenza nel quale il giudice ha ritenuto che i lavoratori hanno diritto a 15 minuti aggiuntivi di pausa retribuita.

A detta delle appellanti, la ricostruzione delle ore indicate nella CTU come “totale lavorato” è sbagliata poiché le ore remunerate, risultanti dalle timbrature dei lavoratori in entrata e in uscita prodotte dalle cooperative, sarebbero già comprensive di 30 minuti di pausa e, seguendo il criterio assegnato dal giudice al CTU, le società finirebbero per dovere retribuire 45 minuti di pausa.

Inoltre, impugnano la sentenza per erronea interpretazione delle disposizioni del CCNL in tema di pause retribuite.

Sostengono che, in linea di principio, la pausa retribuita di 30 minuti non sarebbe applicabile nei confronti dei dipendenti della cooperativa in quanto l'articolo 9 della Parte Speciale Cooperazione del CCNL, a loro dire da applicarsi con prevalenza rispetto all'articolo 9 della Parte Generale, non prevede il riconoscimento di alcuna pausa retribuita.

Inoltre, anche volendo riconoscere l'applicabilità dell'articolo 9, comma 12, Parte Generale, sulla pausa retribuita di 30 minuti al



giorno, il trattamento economico aggiuntivo non sarebbe comunque dovuto in quanto gli odierni appellati non possono ritenersi “*lavoratori turnisti*” lavorando su un’unica fascia oraria di notte, mentre l’articolo 9 comma 12 Parte Generale prevede il riconoscimento di una pausa retribuita di 30 minuti solo in favore dei lavoratori che effettuano “*turni continuativi e/o sfalsati*”.

I due motivi, a parere del Collegio, possono essere trattati congiuntamente essendo strettamente connessi tra loro.

L’art. 9 della Parte Generale del CCNL Logistica, Trasporto e Spedizione Merci, relativo all’orario di lavoro per il personale non viaggiante prevede al comma 12 che “*ai lavoratori che effettuano turni continuativi e/o sfalsati con orario continuato ferma restando la durata dell’orario settimanale viene accordata per ciascun turno di 8 ore una pausa retribuita di 30 minuti, il cui utilizzo sarà definito di intesa tra le parti.*”.

L’articolo 9 della Parte Speciale Sezione Cooperazione, che disciplina l’orario di lavoro per il personale non viaggiante, non prevede il riconoscimento di pause retribuite.

Non è condivisibile l’impostazione delle appellanti secondo cui ai ricorrenti non sarebbe applicabile l’art. 9 Parte Generale perché nei confronti dei dipendenti delle cooperative si deve applicare solo la Parte Speciale, Sezione Cooperazione del CCNL, il cui articolo 9, come detto, non prevede il riconoscimento di pause retribuite.

Nella premessa della Parte Speciale, Sezione Terza – Cooperazione, invero, le parti collettive hanno precisato che “*gli*



articoli di cui alla presente sezione integrano i corrispondenti articoli del CCNL. Gli articoli non citati si intendono applicabili integralmente”.

La volontà delle parti contraenti, dunque, non è quella di assegnare alle disposizioni della parte speciale Sezione Cooperazione la funzione di sostituire le disposizioni contenute nella Parte Generale del CCNL, bensì quella applicare tali disposizioni in via integrativa rispetto alla regolamentazione della Parte Generale; in altre parole, ove gli articoli della Sezione Cooperazione non disciplinano un determinato istituto che è previsto dalla Parte Generale, la norma della Sezione Cooperazione andrà integrata dalla disposizione della Parte Generale, mentre laddove lo stesso istituto contrattuale sia disciplinato dalla due parti in maniera difforme, è logico che la norma contenuta nella Sezione speciale Cooperazione troverà applicazione nei confronti dei soci lavoratori di cooperativa con prevalenza rispetto alla disposizione divergente della Parte Generale.

Nel caso specifico, come detto, l'articolo 9 della Sezione Cooperazione nulla dice sulle pause retribuite e si limita a disciplinare solo alcuni aspetti dell'orario di lavoro del personale non viaggiante, mentre l'articolo 9 della Parte Generale, che contiene una disciplina molto più articolata e complessa sull'orario di lavoro del personale non viaggiante, prevede al comma 12 il riconoscimento di pause retribuite; ne deriva che in considerazione della funzione integrativa e non sostitutiva assegnata dal CCNL agli articoli della Sezione Cooperazione (v. premessa sezione Cooperazione sopra richiamata :



“gli articoli di cui alla presente sezione integrano i corrispondenti articoli del CCNL ”), le previsioni sulla pausa retribuita di cui al comma 12 art. 9 della Parte Generale risultano applicabili anche nei confronti dei lavoratori subordinati delle cooperative.

Tanto chiarito, le società appellanti sostengono che in ogni caso il giudice avrebbe errato nel riconoscere in favore dei ricorrenti 15 minuti aggiuntivi di retribuzione anche perché l’art. 9 comma 12 Parte Generale prevede il riconoscimento di 30 minuti di pausa retribuita solo nei riguardi dei lavoratori addetti a “*turni continuativi e/o sfalsati*” e gli odierni appellati non lavorerebbero su turni continuativi o sfalsati.

Ebbene, anzitutto dall'istruttoria orale svolta in primo grado, è emerso che i ricorrenti lavoravano nell'appalto di notte in maniera continuativa (come, d'altra parte, è tipico di ogni turno di lavoro notturno, ove non vi sono pause pranzo) e che gli stessi godevano al più di 15 minuti di pausa: tutti i testimoni hanno parlato di turni dalle 22/23/24 alle 7/8 del mattino; il teste [REDACTED] ha poi dichiarato che loro operai facevano “*una pausa di 15 minuti*” e anche il teste [REDACTED] ha riferito che “*i lavoratori facevano una pausa di 15 minuti ...*”.

Come già detto, i testi hanno confermato, inoltre, la coincidenza dell'orario di effettivo lavoro degli appellati con quello risultante dalle timbrature in entrata e in uscita prodotte dalle cooperative.

Unendo il dato documentale con le dichiarazioni dei



testimoni risulta provato lo svolgimento in maniera continuativa delle prestazioni di lavoro da parte dei ricorrenti per tutto il tempo compreso tra le timbrature in entrata e quelle in uscita, con una pausa di 15 minuti (è vero che il teste [REDACTED] dopo aver riferito che i lavoratori facevano una pausa di 15 minuti, ha aggiunto che nella pratica ne facevano di più, ma non è dato sapere di quanti minuti fossero queste ulteriori pause e con quale frequenza avvenissero).

In secondo luogo, è indubbio che l'art.9, comma 12, del CCNL si riferisce inequivocabilmente al lavoro continuativo e non al lavoro su turni avvicendati (ossia turni che coprono le 24 ore e si alternano di settimana in settimana) come paiono sostenere le società appellate, e quando parla di 'turno' intende riferirsi al lasso temporale di lavoro nella giornata cui è assegnato il lavoratore: se in questo lasso temporale l'orario di lavoro è continuato, ossia senza la pausa per consumare il pasto o comunque senza interruzione, spettano 30 minuti di pausa retribuita.

Così stando le cose, si reputa corretta la sentenza laddove ha riconosciuto il diritto dei lavoratori a 15 minuti di pausa retribuita, in aggiunta ai 15 goduti; giova ribadire che è stato accertato all'esito dell'istruttoria orale che gli appellati lavoravano nel turno in via continuativa, fatta salva, appunto, l'effettuazione di soli 15 minuti di pausa per l'intero turno notturno.

La sentenza, dunque, non deve essere riformata sul punto né vi è stata un'erronea quantificazione delle ore lavorate da parte del CTU incaricato in primo grado il quale, seguendo il quesito del



giudice, ha calcolato 15 minuti aggiuntivi di pausa retribuita.

Ne deriva il rigetto dell'ultimo motivo dell'appello principale.

.....

3) APPELLO INCIDENTALE DEI LAVORATORI

A) Con il primo motivo dell'appello incidentale, i lavoratori censurano la sentenza, anzitutto, per non essersi pronunciata sulla incidenza di talune voci retributive continuativamente corrisposte sul calcolo della tredicesima, della quattordicesima mensilità e delle ferie.

In particolare, gli appellati insistono affinché vengano rivisti i conteggi relativi alle differenze retributive e venga calcolata anche l'incidenza sui predetti istituti contrattuali della maggiorazione per lavoro notturno e per il lavoro straordinario svolto, diurno e notturno, nonché delle somme continuativamente percepite a titolo di trasferta e di indennità di disponibilità.

Tale doglianza merita accoglimento nei limiti di seguito specificati.

Occorre, preliminarmente, rammentare l'inesistenza nell'ordinamento di un principio generale e inderogabile di omnicomprensività della retribuzione, sicché l'individuazione delle singole voci da computare ai fini della determinazione di ciascun istituto retributivo è rimessa alla specifica fonte (legale o contrattuale) che lo disciplina (cfr. tra le varie, Cass.n.5591/2012, Cass.n.813/2013, Cass.n. 28937/2018 e Cass.n.38172/2022).



Quanto alla tredicesima e quattordicesima mensilità, gli art.li 18 e 19 del CCNL applicato stabiliscono che esse vanno determinate *“in base alle voci previste dagli articoli 61 e 73 del presente CCNL”*.

Mentre l'art. 73 disciplina le modalità e i tempi della corresponsione della retribuzione, la determinazione della quota oraria e di quella giornaliera e, dunque, non rileva al fine che ci occupa, l'art. 61 stabilisce la composizione della retribuzione disponendo che:

«La retribuzione globale mensile dei lavoratori è composta da

: 1) minimo tabellare, come da allegato, in relazione al livello spettante;

2) eventuali aumenti periodici di anzianità;

3) eventuali altri aumenti comunque denominati...”.

Il comma 2, inoltre, dispone che *“non fanno parte della retribuzione le indennità di cui agli artt. 15, 28 e 62 e qualunque altra avente, come quelle, carattere di indennizzo e non retributivo.”*.

La disposizione contrattuale è dunque caratterizzata da una formulazione ampia, che nella nozione di retribuzione comprende, oltre alla retribuzione tabellare, qualunque aumento della retribuzione e, con una previsione generale di chiusura contenuta nella seconda parte, ha voluto escludere tutte le indennità, oltre a quelle elencate in maniera non tassativa, aventi natura di indennizzo e non di retribuzione.

Il richiamo, da un lato, nelle norme sulla tredicesima e



quattordicesima mensilità all'art. 61 del CCNL e, dall'altro, la formulazione ampia della nozione di retribuzione globale abbracciata dalla citata disposizione, comprensiva di ogni voce mensilmente corrisposta avente natura retributiva, consente di considerare nella base di calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità le maggiorazioni previste dal CCNL per il lavoro straordinario, diurno e notturno.

Come già rilevato da questa Corte in un proprio precedente, il compenso per lavoro straordinario, infatti, non è altro che retribuzione maggiorata e, sempre che sia pagato con carattere di continuità, va sicuramente inserito nella base di calcolo delle mensilità aggiuntive.

In altre parole: si tratta di retribuzione pura, che si distingue da quella ordinaria solo sotto il profilo quantitativo perché maggiorata rispetto ai minimi contrattuali e quindi sicuramente rientra nella retribuzione globale mensile prevista dall'art. 61, comma 1, considerato che l'elenco degli elementi ivi previsto non è tassativo.

Lo stesso dicasi per la maggiorazione per il lavoro notturno, definito dal CCNL quale lavoro compiuto dalle ore 22,00 alle 6,00, per il quale è prevista dall'art. 12 una specifica maggiorazione sulla retribuzione con espreso richiamo, anche in questo caso, alla retribuzione globale definita dall'art. 61 copra cit.: *“per il lavoro notturno, il lavoro domenicale con riposo compensativo e il lavoro nelle festività nazionali e infrasettimanali, saranno corrisposte le seguenti maggiorazioni sulla retribuzione globale, determinata in base alle voci previste dagli artt. 61 e 73 del presente CCNL”*.



Le maggiorazioni della retribuzione per lavoro straordinario e per lavoro notturno devono altresì essere computate anche nella base di calcolo del trattamento retributivo delle ferie, per la cui determinazione la contrattazione collettiva applicata non esclude l'incidenza di alcuna specifica voce continuativamente corrisposta avente natura retributiva.

Ciò ritenuto in via di principio, nel caso concreto è incontestato, oltre che confermato dall'istruttoria orale, che gli appellati, come già detto, hanno svolto regolarmente l'attività lavorativa in orario notturno.

Inoltre, è pure accertato gli stessi abbiano prestato con continuità anche lavoro straordinario.

Il pacifico svolgimento costante di attività lavorativa in orario notturno e lo svolgimento continuativo di lavoro straordinario risulta accertato anche sulla base della CTU svolta che ha ricostruito l'orario effettivo di lavoro osservato dagli appellati sulla scorta delle timbrature in entrata e in uscita dei lavoratori e da tale ricostruzione è emerso lo svolgimento ogni mese di ore di lavoro straordinario, sia diurno che notturno (cfr. l'All. 1 alla CTU di primo grado).

Così stando le cose, tenuto conto della ricostruzione normativa sopra effettuata, le maggiorazioni della retribuzione spettanti ai lavoratori per lo svolgimento di ore di lavoro straordinario (diurno e notturno) e di lavoro notturno, risultate provate in giudizio, avendo carattere di sistematicità e continuità, vanno incluse nella retribuzione globale di fatto ai fini del calcolo degli istituti indiretti



(tredicesima, quattordicesima mensilità e ferie), anche sulla base di una interpretazione sistematica delle disposizioni del CCNL che per la determinazione degli istituti indiretti, come detto, fa espresso richiamo alla nozione di retribuzione globale di fatto, la quale, giova ripetere, comprende ogni eventuale “aumento” della retribuzione tabellare.

La sentenza va dunque rivista nella parte in cui ha ritenuto di non far calcolare al CTU e, quindi, di non riconoscere ai ricorrenti l'incidenza delle maggiorazioni per lavoro straordinario e lavoro notturno sugli istituti della tredicesima, quattordicesima mensilità e delle ferie.

Per tale ragione, il Collegio ha disposto un supplemento della CTU anche per la predisposizione di un nuovo conteggio delle differenze retributive maturate dagli appellati che tenesse conto dell'incidenza delle suddette voci retributive sugli istituti contrattuali predetti.

Vi è da dire, infine, che la ricostruzione dell'effettivo orario di lavoro svolto dagli appellati da parte del CTU ha consentito di calcolare la retribuzione maturata dai medesimi per le ore svolte in aggiunta al normale orario di lavoro e, quindi, di provvedere pure alla determinazione dell'incidenza dello straordinario e del lavoro notturno sugli istituti retributivi in questione della tredicesima, quattordicesima e delle ferie.

.....

B) Con il secondo motivo dell'appello incidentale, i



lavoratori impugnano la parte della decisione nella quale le somme percepite dagli stessi in busta paga sotto la voce 'trasferta Italia' e 'indennità di disponibilità' sono state decurtate dall'ammontare delle differenze retributive loro spettanti e, in via subordinata, laddove delle stesse non si è tenuto conto per il calcolo degli istituti indiretti.

Sostengono che il giudice abbia erroneamente ritenuto che le società resistenti non avessero allegato alcunché di specifico circa l'erogazione di questi titoli e che i ricorrenti non avessero mai effettuato trasferte tali da giustificare il riconoscimento così affermando che, essendo dette voci prive della loro causa tipica, esse avevano natura retributiva e dovevano essere detratte dalla somma dovuta per differenze retributive.

Deducono che, in ogni caso, a voler ritenere la natura retributiva di queste voci, le stesse andrebbero inserite nella base di computo degli istituti indiretti.

Il motivo è infondato e va disatteso.

E' documentato e pacifico che gli appellati hanno percepito mensilmente da parte di ██████████ soc. coop. delle somme per 'trasferta Italia' e da parte di ██████████ soc. coop. delle somme sotto la voce 'indennità di disponibilità'.

Quanto alle somme erogate a titolo di 'trasferta Italia', la società ██████████ al fine di giustificare il pagamento ha richiamato un accordo sindacale dell'1.08.2008 con cui era stato stabilito di riconoscere ai dipendenti degli emolumenti aggiuntivi con il nome di 'trasferta Italia', finalizzata a compensare le attese durante il rapporto



di lavoro ovvero sforamenti dell'orario di lavoro ordinario (v.memoria di costituzione in primo grado).

La società [REDACTED] a sua volta, nella propria memoria difensiva ha affermato che in aggiunta alla retribuzione oraria era stata riconosciuta una ulteriore quota economica denominata 'indennità di disponibilità' che serviva per indennizzare le attese durante il rapporto di lavoro e le ore svolte oltre l'orario ordinario.

Dalle dichiarazioni dei testi sentiti in primo grado è risultato provato che gli appellati nel periodo oggetto di causa hanno lavorato in maniera continuativa nel magazzino di [REDACTED] s.p.a. di Briandate, dal quale non risulta siano stati mai spostati; ne consegue che le somme erogate, presenti in tutte le buste paga, non potevano essere volte a compensare il disagio di trasferte.

Posto che l'applicazione dell'istituto della trasferta, secondo il TUIR, prevede che possa essere corrisposto un rimborso analitico delle spese documentate di vitto, alloggio e di viaggio o trasporto, nel caso di specie per potersi avere trasferta occorrerebbe che la prestazione lavorativa del dipendente fosse stata resa fuori dalla sede ordinaria di lavoro, così come individuata nella lettera di assunzione; le lettere di assunzione prevedevano che i soci lavoratori avrebbero svolto l'attività lavorativa nelle sedi di lavoro individuate sulla base delle esigenze della cooperativa, il che esclude che possa parlarsi di trasferte.

In sostanza, gli appellati nel magazzino di Briandate non hanno lavorato in trasferta, quest'ultima da intendersi come



spostamento eccezionale e temporaneo fuori dalla propria sede di lavoro, ma hanno svolto le loro prestazioni lavorative in maniera stabile nella sede individuata dalla cooperativa in relazione al tipo di lavoro da svolgere.

Né può ritenersi fondata l'affermazione delle società appellanti secondo cui le somme erogate per 'trasferta Italia' e 'indennità di disponibilità' dovevano servire anche a compensare i momenti di inattività dei lavoratori e di attesa tra un carico e l'altro dei camion, ossia i disagi legati alla discontinuità dell'attività lavorativa oggetto dell'appalto.

Ancora una volta debbono essere richiamate le dichiarazioni dei testimoni escussi in primo grado dalle quali è risultato provato che il lavoro era continuo e che, quindi, non vi erano tempi morti o di attesa.

Senza tacere, peraltro, che l'articolo 1 comma 2 lettera a) del d.lgs. n. 66/2003 definisce orario di lavoro "*qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni*".

Quand'anche, quindi, nel periodo compreso tra le timbrature in entrata e quelle in uscita vi fossero stati dei momenti di attesa tra un carico e l'altro, questi brevi periodi rientrerebbero comunque nell'orario di lavoro che, come detto, comprende anche il tempo nel quale i lavoratori restavano semplicemente a disposizione del datore di lavoro.

Oltretutto, le stesse società appellanti hanno espressamente



affermato che le indennità in questione erano erogate anche per indennizzare eventuali sforamenti dell'orario di lavoro ordinario, così riconoscendo la natura retributiva delle somme versate mensilmente sotto tale voce.

In sostanza, essendo le somme erogate sotto la voce 'trasferta Italia' e 'indennità di disponibilità' volte a remunerare le ore di lavoro straordinario effettivamente prestate dai lavoratori, esse devono essere comprese nel calcolo della retribuzione percepita dai medesimi e bene ha fatto il giudice di prime cure, al fine della determinazione delle differenze retributive dovute, a detrarre dalla retribuzione totale maturata dai lavoratori le somme riscosse, al netto, per 'trasferta Italia' e 'indennità di disponibilità'.

Inoltre, deve escludersi che queste somme incidano sul calcolo degli istituti retributivi indiretti, avendo avuto appunto la funzione di corrispettivo per le ore straordinarie di lavoro svolte e non rappresentando remunerazioni aggiuntive dovute ai lavoratori.

Le somme in questione vanno dunque inserite nel percepito di ogni lavoratore da detrarre dallo spettante per come complessivamente ricostruito dal CTU per ogni lavoratore.

.....

C) Con il terzo motivo gli appellati censurano la sentenza con riferimento al capo che, in applicazione dell'art.2379 c.c., li ha ritenuti decaduti dall'impugnazione delle delibere del 30 ottobre 2015, del 28 giugno 2016, del 22 dicembre 2016 e del 23 ottobre 2017, con conseguente applicazione nei loro confronti delle misure adottate



dalle delibere dichiarative dello stato di crisi, incidenti in maniera negativa sulla retribuzione.

In primo luogo, affermano che, affinché operi la decadenza, doveva essere individuato dalle controparti il dies a quo di decorrenza del termine di decadenza che, ai sensi del cit.art.2379 c.c., coincide con la data della iscrizione o deposito della delibera nel registro delle imprese ovvero, se non soggetta, con quella della sua trascrizione nel libro delle adunanze e che, non avendo le controparti individuato tale data, alcun termine di decadenza può ritenersi decorso nel caso di specie.

Detta censura va respinta, attesa la sua tardività.

E' opportuno ricostruire lo svolgimento dei fatti processuali qui rilevanti.

La società ██████████ costituendosi nel giudizio di primo grado, a fronte della richiesta dei lavoratori di pagamento delle differenze retributive, ha affermato che la cooperativa aveva adottato delle delibere dichiarative dello stato di crisi che avevano inciso sui trattamenti retributivi dei soci lavoratori e ha eccepito la decadenza dei ricorrenti dall'azione di impugnazione (v. punti F e G della memoria di costituzione di primo grado); sono stati anche prodotti gli estratti del Libro delle decisioni dei soci, timbrato da notaio, contenente i verbali delle assemblee nelle cui premesse, tra l'altro, viene dato atto dell'avvenuta pubblicazione sul quotidiano "L'Eco di Bergamo" dell'avviso di convocazione in conformità alle previsioni dello statuto della cooperativa.



La difesa dei ricorrenti alla prima udienza successiva alla costituzione della cooperativa ha contestato soltanto la regolarità delle convocazioni dei lavoratori alle assemblee, rilevando che le controparti non avevano prodotto la pubblicazione sull'Eco di Bergamo delle convocazioni delle delibere assembleari, nulla rilevando, invece, in replica alla formulazione dell'eccezione di decadenza dall'impugnazione delle delibere alla luce dell'art.2379 c.c..

E' noto che quest'ultima norma, rubricata 'nullità delle deliberazioni', prevede che nel caso i mancata convocazione dell'assemblea, di mancanza del verbale e di impossibilità o illiceità dell'oggetto, la deliberazione può essere impugnata da chiunque vi abbia interesse *“entro tre anni dalla sua iscrizione o deposito nel registro delle imprese, se la deliberazione vi è soggetta, o dalla trascrizione nel libro delle adunanze dell'assemblea, se la deliberazione non è soggetta né a iscrizione né a deposito”*.

Aggiunge che possono essere impuginate senza limiti di tempo soltanto le deliberazioni che modificano l'oggetto sociale prevedendo attività illecite o impossibili.

Con le note scritte nel corso del giudizio di primo grado i ricorrenti hanno ribadito che, in assenza della prova dell'avviso di convocazione, le delibere dovevano ritenersi inesistenti e che, per tale motivo, non vi sarebbe stato alcun termine da cui far decorrere la decadenza sia ai sensi art. 2377 c.c., sia ai sensi dell'art. 2379 c.c..

Soltanto nell'atto di appello incidentale, invece, i lavoratori



hanno allegato, per la prima volta, che non sarebbe operante alcun termine di decadenza ai sensi dell'art.2379 c.c. anche perché decorrendo tale termine dalla data di iscrizione o di deposito della delibera nel registro delle imprese ovvero, se non soggetta a registrazione, dalla data della trascrizione nel libro delle adunanze, le società convenute non avevano provato questa data.

Ebbene, quest'ultima censura è certamente tardiva e si reputa inammissibile in quanto integrante una eccezione nuova, fondata su di un fatto nuovo (in violazione degli art.414 e ss. e anche dell'art. 437 c.p.c.) rispetto a quelli posti alla base delle uniche difese articolate dai lavoratori nel primo grado del giudizio e in base alle quali, come detto, la decadenza non poteva operare per inesistenza della delibera dovuta unicamente alla mancata convocazione dei lavoratori; ciò si ritiene tanto più ove si consideri che, come detto, sin dalla costituzione nel giudizio di primo grado la [REDACTED] aveva documentato, mediante la produzione degli estratti del libro delle adunanze, l'avvenuta trascrizione nel libro delle adunanze delle delibere, così che i ricorrenti ben avrebbero potuto sollevare tempestivamente le contestazioni circa l'individuazione della data di detta trascrizione, quale dies a quo di decorrenza del termine di decadenza di cui all'art.2379 c.c..

In tal modo avrebbero consentito alle controparti di difendersi, anche in fatto, introducendo, se del caso, istanze istruttorie sulla data della suddetta trascrizione, e avrebbero altresì consentito al giudice di svolgere indagini al riguardo.



In altri termini, la nuova difesa degli appellati non si esaurisce in mere argomentazioni giuridiche proposte per la prima volta in questo grado di giudizio, ma si articola su precisi dati di fatto (data della trascrizione delle delibere nel libro delle adunanze) che in primo grado non erano mai stati contestati e messi in discussione, nonostante la società cooperative li avessero posti alla base delle loro eccezioni in ordine alla mancata impugnazione delle delibere in questione da parte dei lavoratori e avessero pure documentato la trascrizione delle delibere nel libro delle adunanze, producendone copia.

La difesa degli appellati in punto va dunque dichiarata inammissibile.

Ciò posto, gli appellati, sotto diverso profilo, reiterano l'eccezione già sollevata in primo grado circa l'inapplicabilità di un termine di decadenza nel caso di specie, per mancata prova della preventiva convocazione alle assemblee; insistono nell'affermare che tale vizio avrebbe dato luogo all'inesistenza delle delibere e che, di conseguenza, non vi sarebbe alcun dies a quo dal quale fare decorrere sia il termine di novanta giorni ex art. 2377 c.c., sia quello di tre anni ex art. 2379 c.c. per l'impugnazione delle delibere.

L'impostazione degli appellati non coglie nel segno.

Innanzitutto, i verbali delle assemblee prodotti in giudizio dalle cooperative, trascritti nel Libro delle adunanze, danno espressamente atto dell'avvenuta pubblicazione dell'avviso di convocazione sul quotidiano locale "Eco di Bergamo" in conformità



allo statuto e tale evidenza documentale, in mancanza di elementi di fatto di segno contrario, si reputa sufficiente ad attestare la convocazione degli appellati alle assemblee secondo le modalità prescelte dalla cooperativa in ossequio, per quanto non contestato, alle previsioni dello statuto, con conseguente infondatezza dell'eccezione di omessa convocazione degli appellati alle assemblee.

In ogni caso, l'assunto secondo cui dall'omessa convocazione sarebbe derivata l'inapplicabilità di qualsiasi termine di decadenza per l'impugnazione delle delibere è privo di giuridico fondamento.

Si è già visto l'art. 2379, comma 1, c.c. stabilisce che nei casi di mancata convocazione dell'assemblea, di mancanza del verbale, di impossibilità o illiceità dell'oggetto la deliberazione può essere impugnata da chiunque vi abbia interesse purchè ciò avvenga entro tre anni dalla iscrizione o deposito nel registro delle imprese ovvero dalla trascrizione nel libro delle adunanze dell'assemblea; nei casi e nei termini previsti dal comma 1, inoltre, l'invalidità può essere rilevata anche d'ufficio dal giudice mentre possono essere impugate senza limiti di tempo solo le deliberazioni che modificano l'oggetto sociale prevedendo attività illecite o impossibili.

Secondo l'indirizzo della Suprema Corte l'omessa convocazione del socio rientra nella fattispecie della mancata convocazione dell'assemblea e dà luogo a nullità, rilevabile anche d'ufficio, da far valere nel termine di decadenza di tre anni ex cit.art. 2379 c.c.; ed essa va distinta dai casi di mera irregolarità della convocazione effettuata, che invece determinano la mera annullabilità



della deliberazione ex art. 2377 c.c. che deve essere impugnata nel termine più breve di 90 giorni (v. Cass.civ.n.22987/2019 e Cass. S.U.n.23218/2013).

Alla luce di questo quadro normativo e di questi principi, dunque, i ricorrenti erano tenuti a contestare il difetto della convocazione nel termine di tre anni e questo termine è ampiamente decorso alla data della instaurazione del presente giudizio, ove si consideri che la più recente delle delibere qui contestate risale al 23 ottobre 2017 e che il ricorso è stato depositato il 29 maggio 2021.

Né a risultati diversi è possibile pervenire sulla base delle ulteriori censure sollevate dagli appellati.

Questi invocano anche il principio della intangibilità della retribuzione ex art. 36 Cost. e ne sostengono la violazione da parte delle delibere dichiarative dello stato di crisi per avere previsto trattamenti economici inferiori ai minimi tabellari.

Il vizio dedotto, invero, integra una ipotesi di nullità della delibera per illiceità dell'oggetto, dovendosi richiamare quanto sul punto già sopra esposto in relazione all'appello principale delle cooperative.

Tuttavia, nell'ipotesi di delibera invalida per illiceità dell'oggetto, l'articolo 2379 c.c. prevede sempre il termine di decadenza di tre anni per l'impugnazione della deliberazione, che, come già detto, risulta pacificamente decorso nel caso di specie, sancendo che sono impugnabili senza limiti di tempo soltanto le deliberazioni che modificano l'oggetto sociale prevedendo attività



illecite o impossibili.

Gli appellati, infine, sostengono che le delibere siano anche prive dei requisiti di legge richiesti per l'approvazione dello stato di crisi di cui all'art. 6 L. 142/2001 in quanto difetterebbero degli elementi della temporaneità, dell'effettività della crisi e della prova della correlazione tra la crisi deliberata e gli interventi straordinari adottati dalle cooperative.

In tema basti rilevare che lavoratori sono ormai decaduti anche dalla possibilità di far valere tali presunti vizi che, vale la pena sottolineare, neppure rientrano tra i casi più gravi e tassativi di nullità elencati dall'articolo 2379 c.c., ma sono riconducibili alle ipotesi delle delibere “non adottate in conformità della legge”, impugnabili con l'azione di annullamento ex art. 2377 c.c. nel termine ristretto di 90 giorni.

Né coglie nel segno il rilievo degli appellati secondo cui nei confronti dei soci dipendenti di cooperativa non troverebbero applicazione i termini di decadenza per l'impugnazione delle delibere per il fatto che il socio lavoratore sarebbe sottoposto a una condizione di *metus*, essendo costretto, al fine di rivendicare le differenze retributive, a impugnare giudizialmente in corso di rapporto ogni delibera dichiarativa dello stato di crisi approvata dall'assemblea.

Sul punto è sufficiente osservare che i termini per l'impugnazione delle delibere sociali sono previsti da norme di legge a pena di decadenza; tali previsioni hanno carattere speciale e inderogabile cosicché anche i soci di cooperativa, che intendano



contestare le delibere adottate dalla cooperativa, non possono essere esentati dalla relativa osservanza.

.....

4) APPELLO INCIDENTALE DI [REDACTED]

A) [REDACTED] s.p.a. ha proposto, a sua volta, appello incidentale con cui ha censurato la sentenza per averla condannata quale committente responsabile in solido ex art. 29 d.lgs. 276/2003, al pagamento anche dei permessi, Rol, ex festività, EDR e una tantum, voci che non rientrerebbero tra i trattamenti retributivi coperti dalla solidarietà del committente ex lege; così pure ha domandato di escludere dalla solidarietà la voce dell'indennità sostitutiva delle ferie.

Preliminarmente, è opportuno rammentare che in tema di responsabilità solidale del committente, l'indirizzo della giurisprudenza di legittimità si è espresso affermando che la locuzione 'trattamenti retributivi' di cui al D.Lgs. n. 276 del 2003, art. 29, comma 2, dev'essere interpretata in maniera rigorosa, nel senso della natura strettamente retributiva degli emolumenti che il datore di lavoro risulti tenuto a corrispondere ai propri dipendenti.

Sulla base di tale impostazione, la Suprema Corte ha così affermato che la responsabilità solidale del committente ex art. 29 non possa essere estesa all'indennità sostitutiva delle ferie non godute di cui ha riconosciuto la natura mista; in particolare, è stato ritenuto (Cass. n. 9009 del 2024; Cass. n. 26160 del 2020; Cass. n. 13473 del 2018; Cass. n. 20836 del 2013; Cass. n. 11462 del 2012) che, in



relazione al carattere irrinunciabile del diritto alle ferie, garantito dall'art. 36 Cost. - ed ulteriormente sancito dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE - ove in concreto le ferie non siano effettivamente fruito spetta al lavoratore l'indennità sostitutiva che ha, per un verso, carattere risarcitorio, in quanto idonea a compensare il danno costituito dalla perdita di un bene (il riposo con recupero delle energie psicofisiche, la possibilità di meglio dedicarsi a relazioni familiari e sociali, l'opportunità di svolgere attività ricreative e simili) al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato e, per altro verso, costituisce erogazione di natura retributiva, perché rappresenta il corrispettivo dell'attività lavorativa resa in periodo che, pur essendo di per sé retribuito, avrebbe, invece, dovuto essere non lavorato perché destinato al godimento delle ferie annuali, restando indifferente l'eventuale responsabilità del datore di lavoro per il mancato godimento delle stesse (Cass. n. 9009 del 2024; Cass. n. 26160 del 2020; Cass. n. 13473 del 2018; Cass. n. 20836 del 2013; Cass. n. 11462 del 2012).

Non essendo riconducibile ai 'trattamenti retributivi' interpretati in maniera rigorosa conformemente all'indirizzo della Suprema Corte, dunque, la voce dell'indennità sostitutiva delle ferie andrebbe in tesi esclusa dalla somma per differenze retributive dovuta da [REDACTED] s.p.a. nella sua veste di obbligata in solido con [REDACTED]

Analogo discorso va fatto con riguardo a permessi non goduti, ROL ed ex festività, corrisposti al termine del rapporto di



lavoro, che, come ritenuto dalla Suprema Corte in plurime pronunce, costituiscono, al pari dell'indennità sostitutiva delle ferie non godute, emolumenti aventi natura mista e non strettamente retributiva (v. Cass. n. 31109 del 2021; Cass. n. 10354 del 2016 e, in epoca più risalente, Cass. 16/7/1992 n. 8627, Cass. 13/3/1997 n. 2231, Cass. 29/8/1997 n. 8212, v. anche Cass. 24/12/1997 n. 13039, Cass. 7/3/2002 n. 3298).

Sennonché, nel caso di specie questi emolumenti non fanno parte delle differenze riconosciute ai lavoratori in quanto alla data del novembre 2019, a cui si fermano dette differenze, il rapporto di lavoro degli appellati era ancora in corso, per cui agli stessi non è stata liquidata alcuna indennità sostitutiva né delle ferie, dei permessi non goduti.

Quanto all'EDR e all'una tantum, invece, la censura di [REDACTED] s.p.a. è infondata, trattandosi pacificamente di istituti aventi natura retributiva.

L'EDR costituisce una voce aggiuntiva della retribuzione che concorre ex art. 61 CCNL alla determinazione della retribuzione globale mensile dei lavoratori e incidente ai sensi dell'art. 60 sugli istituti legali e contrattuali.

Anche l'una tantum è stato correttamente inserito dal Tribunale nei trattamenti retributivi di cui [REDACTED] s.p.a. deve essere chiamata a rispondere nella sua veste di obbligata in solido con [REDACTED] in quanto volto a compensare, seppure in maniera forfettaria e omnicomprensiva, la diminuzione del valore delle



retribuzioni di coloro che hanno lavorato nel settore nel periodo tra la scadenza di un contratto collettivo e il suo successivo rinnovo (v. accordi del 2015 e del 2017 in atti).

Ritenuto fondato entro i limiti indicati l'appello incidentale di [REDACTED] s.p.a., il Collegio ha disposto un supplemento di CTU anche sotto questo profilo, chiedendo al Consulente d'Ufficio di escludere dalla somma dovuta a titolo di differenze retributive ex art. 29 d.lgs. 276/2003 importi a titolo di indennità sostitutiva delle ferie, permessi non goduti, ROL/ex festività.

Tuttavia questa Corte deve discostarsi in punto dai conteggi del CTU, che hanno calcolato gli istituti in questione considerando tutte le somme erogate ai lavoratori nel corso del rapporto di lavoro alle dipendenze di [REDACTED] a titolo di ferie, permessi, Rol, ex festività mentre, a parere del Collegio, è corretto espungere dalla solidarietà di [REDACTED] s.p.a. solo le corrispondenti voci che sono state liquidate al termine del rapporto di lavoro con l'ultima busta paga, perché solo le somme liquidate al momento della cessazione del rapporto di lavoro per ferie non godute, permessi non goduti, rol ed ex festività hanno natura mista e non strettamente retributiva, in quanto volte a compensare il lavoratore per non avere potuto fruire nel corso del rapporto di lavoro di tutte le ferie e permessi maturati.

Poiché, come detto, alla data del novembre 2019 (cui si fermano i conteggi delle differenze retributive spettanti ai lavoratori), i rapporti di lavoro erano ancora in corso, non vi è nulla da espungere dalle somme di cui [REDACTED] deve rispondere in solido con la



Lacoopital.

.....

B) Con il secondo motivo di appello [REDACTED] ha censurato la decisione per omessa pronuncia sulla domanda di manleva tempestivamente proposta nei confronti di [REDACTED] oc. coop..

[REDACTED] s.p.a. nella memoria di costituzione di primo grado aveva chiesto la condanna delle cooperative a tenerla indenne da quanto fosse stata eventualmente condannata a versare ai ricorrenti.

La sentenza a fronte della condanna di [REDACTED] soc. coop. al pagamento di differenze retributive in solido con [REDACTED] s.p.a., nulla ha disposto in punto di manleva.

L'art. 9 del contratto di appalto stipulato da [REDACTED] con [REDACTED] s.p.a., invero, prevede l'impegno dell'appaltatrice a manlevare la committente da ogni responsabilità/onere derivante dall'appalto.

Posto che, come detto, va confermata la condanna di [REDACTED] s.p.a. in solido con [REDACTED] al pagamento di differenze retributive nei confronti dei ricorrenti, la domanda di manleva merita accoglimento in quanto fondata sul contratto di appalto (prevedendo peraltro l'art. 29 d.lgs. n. 276/2003 anche l'azione di regresso della committente nei confronti dell'appaltatore).

.....

5) CONCLUSIONI

Dovendosi, a questo punto, trarre le conclusioni di quanto



stabilito in relazione ai singoli motivi di gravame proposti dalle parti, l'esito del presente grado di giudizio può essere sintetizzato come segue:

- l'appello principale delle cooperative va accolto in relazione al secondo motivo, avente ad oggetto la mancata considerazione nei conteggi delle rinunce stabilite dalle delibere degli anni 2015-2016-2017; sul punto, peraltro, va operato un correttivo alla CTU nel senso sopra esposto, non potendo l'applicazione delle misure stabilite da tali delibere in ogni caso comportare la mancata remunerazione delle ore di lavoro straordinario nella misura della paga contrattuale;

- l'appello principale va altresì accolto in parte con riferimento al quinto motivo, in materia di orario straordinario, con riduzione di quello accertato dal giudice di primo grado;

- l'appello incidentale dei lavoratori merita accoglimento in relazione al primo motivo, con riferimento alla necessità di calcolare ai fini della determinazione di tredicesima, quattordicesima mensilità e delle ferie l'incidenza della maggiorazione per il lavoro straordinario e per il lavoro notturno; sul punto vale la pena precisare che il Collegio ritiene di prendere in considerazione l'ipotesi alternativa formulata al punto 4) del quesito, in quanto comprendente l'incidenza sia del lavoro notturno che del lavoro straordinario, come richiesto nella formulazione del quesito;

- l'appello incidentale di [REDACTED] s.p.a. non merita alcun accoglimento con conseguente necessità di discostarsi dall'esito della CTU, ritenendo il Collegio, per le ragioni sopra esposte, di dovere



escludere dalla garanzia della solidarietà soltanto le somme liquidate al momento della cessazione del rapporto di lavoro per ferie non godute, permessi non goduti, rol ed ex festività e non ricorrendo nelle specie dette somme, essendo alla data del novembre 2019, cui si fermano le differenze pretese dai lavoratori, il rapporto di lavoro degli appellati ancora in corso.

Conclusivamente, la sentenza va parzialmente riformata e all'appellato [REDACTED] va riconosciuto, a titolo di differenze retributive per il periodo lavorativo alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop. in liquidazione, la somma lorda di € 39.015,30 e, per il periodo lavorativo alle dipendenze di [REDACTED] dall'1 maggio 2017, la somma lorda di € 10.931,05 (derivante dall'aggiunta del compenso di € 4.858,00 per le ore di lavoro straordinario senza applicazione di maggiorazioni nel periodo da ottobre 2017 a luglio 2018), che le due cooperative in solido vanno condannate a versare al predetto lavoratore; all'appellato [REDACTED] va riconosciuto, a titolo di differenze retributive per il periodo lavorativo alle dipendenze di [REDACTED] soc. coop. in liquidazione, la somma lorda di € 18.191,83 e, per il periodo lavorativo alle dipendenze di [REDACTED] dall'1 maggio 2017, la somma lorda di € 2.600,77 (derivante dall'aggiunta del compenso di € 2.325,00 per le ore di lavoro straordinario senza applicazione di maggiorazioni nel periodo da ottobre 2017 a luglio 2018), che le due cooperative in solido vanno condannate a corrispondere al lavoratore; all'appellato [REDACTED] va riconosciuto, a titolo di differenze retributive per il periodo lavorativo alle



dipendenze di ██████████ soc. coop. in liquidazione, la somma lorda di € 17.197,48 e, per il periodo lavorativo alle dipendenze di ██████████ dall'1 maggio 2017, la somma lorda di € 4.193,98 (derivante dall'aggiunta del compenso di € 1.581,12 per le ore di lavoro straordinario senza applicazione di maggiorazioni nel periodo da ottobre 2017 a luglio 2018), che le due cooperative in solido vanno condannate a corrispondere al lavoratore.

██████████ s.p.a., invece, resta obbligata in solido con ██████████ nei confronti degli appellati per tutte le somme dovute a quest'ultima società.

.....

6) SPESE DI LITE

Tenuto conto dell'esito complessivo della vertenza, che ha visto notevolmente ridotte le pretese economiche dai ricorrenti e la soccombenza reciproca delle parti (accoglimento eccezione di decadenza dall'impugnativa di alcune delibere), si ritiene ricorrano motivi per compensare le spese di lite nella misura della metà, con condanna delle società tutte, in solido tra loro, a rifondere ai lavoratori la restante parte nelle misure indicate in dispositivo per ciascun grado, e con distrazione in favore del procuratore antistatario.

In mancanza di contrasto sulla domanda di manleva si reputa giustificato compensare integralmente le spese di entrambi i gradi tra ██████████ ed ██████████ s.p.a..

Le spese di CTU, liquidate in forza di separato decreto, vengono poste a carico di ██████████ in liquidazione, ██████████ e dei



lavoratori, in solido verso il CTU e nella misura di 1/3 per ciascuna nei rapporti interni, essendosi il supplemento di consulenza tecnica reso necessario a fronte dei motivi sollevati da ciascuna delle parti e nell'interesse di ognuna.

PQM

Riforma parzialmente la sentenza n.464/2023 del Tribunale di Bergamo e condanna [redacted] s.coop in liquidazione, in solido con [redacted] s.coop., al pagamento in favore di [redacted] della somma di € 39.015,30, in favore di [redacted] della somma di € 17.197,48 e in favore di [redacted] della somma di € 18.191,83, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

condanna [redacted] s.coop, in solido con [redacted] s.p.a., al pagamento in favore di [redacted] della somma di € 10.931,05, in favore di [redacted] della somma di € 4.193,98 e in favore di [redacted] della somma di € 2.600,77, oltre interessi legali e rivalutazione monetaria dal dovuto al saldo;

dichiara tenuta e condanna [redacted] s.coop. al pagamento in favore di [redacted] s.p.a. delle somme da quest'ultima dovute ai lavoratori appellati come sopra determinate;

condanna [redacted] ed [redacted] al pagamento in favore dei lavoratori appellati delle spese di entrambi i gradi di giudizio nella misura della metà, liquidandole, per l'intero e per il primo grado, in complessivi € 4.500,00, e, sempre per l'intero e per il presente grado di giudizio, in complessivi € 4.000,00, oltre accessori



di legge su entrambe le somme e con distrazione in favore del procuratore antistatario dei lavoratori; dichiara compensata tra le parti la residua metà;

dichiara interamente compensate le spese di lite tra [REDACTED] e [REDACTED]

pone a carico di [REDACTED], La [REDACTED] e dei lavoratori appellati, in solido e nella misura di 1/3 per ogni parte, le spese di CTU, liquidate come da separato decreto.

Brescia 31 ottobre 2024

Il Presidente est.

(dott.ssa Giuseppina Finazzi)

