



TRIBUNALE ORDINARIO DI TORINO

1° Sezione Civile

Sezione Specializzata in materia di Impresa

Il Collegio composto dai signori Magistrati:

dott. Umberto Scotti	Presidente
dott. Giovanni Liberati	Giudice relatore
dott. Guglielmo Rende	Giudice

riunito nella camera di Consiglio dell'11.7.2014 ha emesso la seguente

ORDINANZA EX ART. 45 DEL C.P.C.

nella causa iscritta al n. R.G. 29181/2013 vertente fra:

LUNA SILVA JEAN MANUEL

elettivamente domiciliato in Torino alla via Avigliana n. 20 presso lo studio dell'avvocato Vincenzo Martino del Foro di Torino rappresentante e difensore unitamente all'avvocato Daniela Francia del Foro di Vercelli

parte attrice in riassunzione

contro

INTER LOGISTIC SOC. COOP.

elettivamente domiciliata in Torino alla via Madama Cristina n. 8 presso lo studio dell'avvocato Carlo Dattilo del Foro di Torino nonché rappresentata e difesa dagli avvocati Dario Arrigoni e Pietro A. Scavello del Foro di Milano

parte convenuta in riassunzione

OGGETTO: ordinanza di regolamento di competenza ex artt. 45 e 47 comma 4 del c.p.c. - impugnazione di licenziamento ed esclusione di socio lavoratore di società cooperativa.



CONCLUSIONI: all'udienza del 5.3.2014 venivano precisate le seguenti conclusioni.

Parte ricorrente e attrice in riassunzione Jean Manuel Luna Silva:

"in via preliminare:

ritenuta la propria incompetenza in favore del Tribunale di Vercelli in funzione di Giudice del Lavoro, richiedersi d'ufficio il regolamento di competenza ai sensi dell'articolo 45 e 47 quarto comma c.p.c.;

ovvero, in subordine, dichiarare la propria incompetenza in favore del Tribunale delle imprese di Milano.

Nel merito:

1) accertare l'inefficacia /nullità/inesistenza del rapporto associativo tra il signor Luna Silva Jean Manuel e la Inter Logistic e per l'effetto dichiarare che tra le parti sussisteva esclusivamente un rapporto di lavoro subordinato

In subordine dichiarare la illegittimità della esclusione dal socio datata 09.02.2013

e conseguentemente

- ai sensi dell'articolo 18 comma 1 legge 300/70, dichiarare la nullità del licenziamento in quanto discriminatorio o comunque determinato da motivo illecito e per l'effetto, ordinare alla Inter Logistic so. Coop., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, la reintegrazione del lavoratore nel proprio posto di lavoro e condannare la Inter Logistic al risarcimento del danno subito dal lavoratore per il licenziamento, stabilendo a tal fine un'indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, considerando che in ogni caso la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità della retribuzione globale di fatto e condannare il datore



di lavoro per il medesimo periodo, al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali. Fatta salva la facoltà per il lavoratore di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza, o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, se anteriore alla predetta comunicazione. Fermo il risarcimento del danno.

In subordine ai sensi dell'art. 18 comma 4 legge 300/70 annullare il licenziamento e per l'effetto condannare la Inter Logistic soc. Coop., in persona del suo legale rappresentante pro tempore, alla reintegrazione del ricorrente nel posto di lavoro e al pagamento di un'indennità risarcitoria commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto il lavoratore ha percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative, nonché quanto avrebbe potuto percepire dedicandosi con diligenza alla ricerca di una nuova occupazione. Liquidando in ogni caso un'indennità non superiore a 12 mensilità della retribuzione globale di fatto oltre al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quello della effettiva reintegrazione, maggiorati d'interesse nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative.

Fermo restando il diritto del lavoratore ad optare in luogo della reintegrazione, per il pagamento di una indennità pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto in luogo dell'...



In ulteriore subordine a norma dell'art. 18 comma 5 legge 300/70, accertata l'assenza di giusta causa, condannare la Inter Logistic soc. Coop., in persona del rappresentante legale pro tempore, al pagamento di un'indennità risarcitoria onnicomprensiva determinata pari a 24 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto (...)

(v. il verbale dell'udienza del 5.3.2014)".

Parte resistente e convenuta in riassunzione Inter Logistic Soc. Coop.;

"(...) IN RITO, accertata e dichiarata la tardività della riassunzione della causa avanti questo Tribunale per le ragioni di cui alla comparsa di costituzione e risposta tempestivamente depositata, dichiarare estinto il presente procedimento e/o, comunque, ordinare la cancellazione della causa dal ruolo;

NEL MERITO, nella denegata ipotesi che la causa non venisse dichiarata estinta, preliminarmente accertata e dichiarata la propria competenza per materia e per territorio a conoscere della causa,

a) in via principale

accertata e dichiarata la validità ed efficacia dell'esclusione del socio dalla cooperativa, sia sotto il profilo formale, sia sotto il profilo delle ragioni giustificatrici, rigettare le domande tutte di tutela avanzate dall'attore Luna, sia perché infondate, sia perché già oggetto di autonomi giudizi (quanto al trasferimento del socio: Trib. Vercelli, Sez. I Lavoro – R.G. 190/2013; quanto alla esclusione del medesimo: Trib. Vercelli, Sez. I Lavoro – R.G. 231/2013);

b) in via subordinata, con espressa riserva di gravame, nella denegata e non creduta ipotesi che il Tribunale ritenesse invalida e/o inefficace l'esclusione del socio pronunciare eventuali condanne risarcitorie nei limiti nei quali l'attore avrà fornito la prova del danno.

(...)

(v. il verbale dell'udienza del 5.3.2014)".



MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Il ricorso originario ex art. 1 comma 48 della legge 92/2012 (c. d. legge Fornero) presentato dall'odierno attore in riassunzione Jean Manuel Luna Silva.

L'attore in riassunzione Jean Manuel Luna Silva, con ricorso ex art. 1 comma 48 della legge 92/2012 (c. d. legge Fornero), depositato in data 5.4.2013 innanzi al Giudice del Lavoro del Tribunale Ordinario di Vercelli, ha esposto quanto segue:

- il ricorrente ha prestato la propria opera lavorativa a far data dall'1.11.2012, presso il centro logistico sito in Vercelli alla via Libano, alle dipendenze della Inter Logistic Soc. Coop., con sede legale in Milano, alla via Ulpiano 1;

- il ricorrente è stato formalmente inquadrato come socio lavoratore dipendente;

- in realtà, esso ricorrente è stato assunto dalla Inter Logistic Soc. Coop. a seguito di successione di tale cooperativa, in luogo della Gemini Service Soc. Coop., nel sub appalto avente ad oggetto la gestione dei magazzini Brendolan di Vercelli affidati in appalto al Consorzio Bergamasco Servizi (CBS);

- il ricorrente è così passato dalle dipendenze Gemini Service Soc. Coop. a quelle della Inter Logistic Soc. Coop. senza soluzione di continuità;

- al ricorrente in data 30.11.2012 è stata infatti comunicata la cessazione del rapporto di lavoro con Gemini Service Soc. Coop. e la successione di Inter Logistic Soc. Coop. nel contratto di appalto, mentre in data 5.11.2012 il ricorrente è stato chiamato dal sig. Alessio Apicella della CBS e gli è stato richiesto di firmare contestualmente la comunicazione denominata "*Rapporto mutualistico di lavoro subordinato*" datata 5.11.2012;



- il ricorrente era peraltro rappresentante sindacale in azienda per la FILT- CGIL sin dal maggio 2012 e il suo incarico è stato confermato anche dopo l'insediamento della Inter Logistic Soc. Coop.;

- il ricorrente, inoltre, contestualmente all'assunzione da parte di Inter Logistic Soc. Coop., ha ricevuto una lettera di trasferimento con decorrenza dal 12.11.2012, dalla piattaforma distributiva di Vercelli ove aveva sempre prestato servizio, allo stabilimento "Kuehne Nagel" di Verona;

- il ricorrente non ha mai preso servizio presso lo stabilimento di Verona in quanto temporaneamente inidoneo alla prestazione di lavoro per motivi di salute;

- il trasferimento in parola deve peraltro ritenersi illegittimo giacché non rispondente a ragioni tecniche e organizzative, né ad alcuna incompatibilità aziendale; piuttosto, detto trasferimento è stato disposto esclusivamente per motivi illeciti e discriminatori dovuti all'attività sindacale svolta dal ricorrente in qualità di rappresentante sindacale aziendale della Filt e della Filcams Cgil e per violazione della norma di cui all'art. 22 L. 300/70;

- il predetto trasferimento è stato impugnato con lettera raccomandata ricevuta dalla Inter Logistic Soc. Coop. in data 16/11/2012;

- la Filt e la Filcams Cgil con ricorso ex art. 28 della L. 300/70, datato 30.11.2012, hanno peraltro adito il Tribunale di Vercelli per ottenere la dichiarazione di antisindacalità delle condotte tenute dalla Gemini Service Soc. Coop. e dalla Inter Logistic Soc. Coop. in occasione del cambio dell'appalto e nel periodo immediatamente successivo ad esso;

- tra le condotte sottoposte al vaglio del giudice è altresì annoverata quella consistita nel trasferimento dei delegati sindacali, fra i quali è

ricomprende l'odierno ricorrente I n n n n



- pendente il giudizio ex articolo 28 L. 300/70, il ricorrente - in data 24/1/2013 - ha ricevuto la seguente contestazione disciplinare:

"facciamo seguito alla nostra lettera del 5/11/2012, con la quale la cooperativa disponeva il suo trasferimento nell'impianto "Kuehne Nagel" di Verona ... tale provvedimento non è mai stato da lei ottemperato.

La cooperativa ha avuto modo di approfondire in queste settimane la sua posizione personale, oltre che le ragioni poste a base del suo trasferimento.

Le tensioni createsi all'interno dell'impianto sia prima, sia durante la fase di passaggio tra la cooperativa Gemini Service e la cooperativa Inter Logistic, sia durante i primi giorni di servizio alle dipendenze della nostra cooperativa e che l'hanno vista protagonista in prima persona (anche a prescindere dalla sua qualifica di delegato sindacale già rivestita quando lei era socio della cooperativa Gemini Service) hanno avuto ed avrebbero ripercussioni gravissime al livello di produttività, efficienza e buona organizzazione aziendale anche, tuttora con la nostra cooperativa Inter Logistic.

Le contestiamo in particolare quanto segue:

- a) lei ha sempre prestato all'interno dell'impianto scarsa collaborazione durante il periodo di cambio dei turni;*
- b) lei non rispettava i propri superiori, anche proferendo epiteti offensivi alla presenza di colleghi.*

Tutto quanto sopra risulta evidente anche dalla numerose lettere di contestazione inviate dalla precedente gestione"

(v. il doc. n. 9 del fascicolo di parte ricorrente Luna nel procedimento avutosi presso il Giudice del Lavoro di Vercelli, fascicolo a sua volta qui prodotto sub doc. n. 1 del relativo fascicolo di parte attrice in riassunzione);



- il 9/2/2013 il ricorrente Luna ha ricevuto un provvedimento di esclusione del socio e risoluzione rapporto di lavoro dal seguente tenore:

"Facciamo seguito alla nostra lettera di contestazione del 22.01.2013, da lei regolarmente ricevuta in data 24/1/2013 ed alla sua lettera giustificazioni del 24/1/2013, pervenuteci, per il tramite dell'avvocato Daniela Francia, in data 30/1/2013.

Lei scrive che le condotte oggetto di contestazione sono state tenute quando lei era socio lavoratore della cooperativa alla quale è subentrata la nostra nella gestione dell'appalto di via Libano a Vercelli.

Bisogna, però, tenere presente che i comportamenti in questione, puntualmente ripresi (e nemmeno tutti!) Nella lettera di contestazione, sono di tale genere, numero e gravità da far venire meno la fiducia nel corretto adempimento da parte sua degli obblighi su di lei gravanti anche nell'ambito del rapporto di lavoro con la nostra società cooperativa, presso la quale lei ha, peraltro, mantenuto una posizione lavorativa analoga alla precedente.

.....
Alla luce di quanto sopra Le comunichiamo la sua esclusione da socio della cooperativa con decorrenza immediata, nonché la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le ricordiamo, infine che le verranno regolarmente liquidate le competenze di fine rapporto "

(v. il doc. n. 11 del fascicolo di parte ricorrente Luna nel procedimento avutosi presso il Giudice del Lavoro di Vercelli, fascicolo a sua volta qui prodotto sub doc. n. 1 del relativo fascicolo di parte attrice in riassunzione);

- il licenziamento così comminato è stato impugnato con lettera raccomandata ricevuta dalla Inter Logistic Snc Coon in data 4/3/2013;



- la Filcams - Cgil, a sua volta, con ulteriore ricorso datato 22 febbraio 2013 e iscritto al R.G. n. 122/2013, ha adito il Tribunale di Vercelli per ottenere la dichiarazione di antisindacalità del comportamento tenuto dalla Inter Logistic Soc. Coop. e consistito - fra l'altro - nel licenziamento del signor Luna;

- la sede di Vercelli ove il ricorrente lavorava è una dei centri logistici del gruppo Brendolan/Maxi Di/ Famila; detto centro è affidato in gestione al Consorzio Bergamasco Servizi, il quale, a sua volta, affida a cooperative sue consorziate la gestione della movimentazione della merce;

- nel magazzino in parola operano circa 150 dipendenti che si occupano di registrare e scaricare la merce in arrivo e di posizionarla nel magazzino (di ciò se ne occupano i c.d. *retrattillisti* o *carrellisti*, così chiamati poiché guidano e utilizzano dei carrelli elevatori per la movimentazione di pallet dotati di bracci di sollevamento telescopici) nonché di preparare la merce in uscita a seconda degli ordini dei vari punti vendita (di ciò se ne occupano i c.d. *preparatori* o *prelevatori*, i quali a tal fine utilizzano i c.d. *commissionatori*, ovvero sia mezzi più leggeri dotati di una postazione per il conducente e di una zona posteriore su cui assemblare il pallet in uscita): tutto l'impianto funziona attraverso un sistema computerizzato c.d. *voce* diretto dagli operatori addetti alla c.d. regia che formano le comande e indicano il lavoro da seguire;

- in tale contesto, le OOSS, di cui il ricorrente era esponente (egli peraltro svolgeva in concreto mansioni di *preparatore*), avevano fra l'altro rappresentato due ordini di criticità: a) i lavoratori lamentavano che - di fatto - lo stipendio loro riconosciuto non dipendeva dalle ore di lavoro effettivamente svolte, ma dal numero di pezzi movimentati; b) il numero medio di pezzi lavorati era così elevato da porre problemi di sicurezza per i singoli operatori tali da mettere in pericolo la loro integrità fisica.



Ciò esposto in punto di fatto, la Difesa del ricorrente, oggi attore in riassunzione, ha formulato nel ricorso in parola le seguenti deduzioni in punto di diritto:

1) il trasferimento subito dal ricorrente Luna è illegittimo, in quanto motivato non già da ragioni organizzative o produttive, bensì conseguente all'attività sindacale dallo stesso ricorrente svolta e dall'appartenenza all'associazione sindacale da lui rappresentata;

2) il rapporto associativo fra il sig. Luna e la Inter Logistic Soc. Coop. è inefficace in quanto inesistente o comunque simulato e pertanto tra le parti sussiste esclusivamente un rapporto di lavoro di tipo subordinato; a tale riguardo la Difesa attrice sostiene che la configurazione del rapporto in essere fra il sig. Luna e la Inter Logistic Soc. Coop. quale rapporto di tipo associativo è una mera *ficlio* in quanto:

a) il Luna non ha potuto scegliere se aderire o meno alla cooperativa;

b) il Luna non ha presentato alcuna domanda di ammissione alla cooperativa;

c) anche l'asserita delibera di ammissione non è stata in realtà assunta anteriormente alla formalizzazione della comunicazione scritta datata 1.11.2012, sopra citata, e denominata "*Rapporto mutualistico di lavoro subordinato*";

d) il rapporto con la Inter Logistic Soc. Coop. si è comunque svolto nelle forme di un ordinario rapporto di lavoro dipendente e infatti il sig. Luna non ha versato alcuna quota associativa, non è stato messo al corrente di alcuna assemblea dei soci, non ha mai incontrato alcun soggetto facente parte del C.d.A., non ha mai partecipato, né ha mai avuto modo di partecipare, ad alcuna decisione riguardante l'attività della ditta;

3) essendo sussistente fra le parti esclusivamente un rapporto di lavoro subordinato, in caso di licenziamento, trova piena applicazione l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori e sulla relativa domanda può pronunciarsi il



giudice del lavoro in sede di ricorso ex art. 1 comma 48 legge 92/2012 in quanto trattasi di questione relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro;

4) anche nella denegata ipotesi in cui il rapporto associativo fosse ritenuto valido, comunque l'esclusione del socio sarebbe illegittima per violazione della procedura prevista dallo statuto della cooperativa e per totale mancanza di motivazione idonea a giustificare il provvedimento;

5) le motivazioni addotte dalla Inter Logistic Soc. Coop. a sostegno dell'esclusione da socio e licenziamento [in particolare al Luna viene contestato e addebitato: a) di non aver ottemperato all'ordine di trasferimento presso altro stabilimento di lavoro della società cooperativa; b) di aver creato tensioni all'interno dell'ambiente di lavoro] sono infondate giacché:

a) il ricorrente non ha mai preso servizio presso il nuovo stabilimento ove è stato trasferito in quanto temporaneamente inidoneo al lavoro per meri motivi di salute come dimostrato dalla documentazione prodotta;

b) l'asserita attività ostruzionistica e diretta a provocare tensioni è stata contestata e, ove anche sussistente e come tale qualificabile, si è svolta sotto il periodo temporale di dipendenza presso la Gemini e non già presso la Inter Logistic.

La convenuta Inter Logistic Soc. Coop., ritualmente costituita in giudizio, oltre a confutare e contestare le deduzioni in fatto e in diritto *ex adverso* formulate, affermando la piena validità ed efficacia del rapporto associativo intercorso fra le parti, ha eccepito, fra l'altro, l'incompetenza funzionale del giudice adito.

2. La dichiarazione di incompetenza del Giudice del Lavoro di Vercelli.

Con provvedimento del 31.7.2013, a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 12.7.2013, il Giudice del Lavoro di Vercelli ha



dichiarato la propria incompetenza, indicando quale giudice competente alla decisione della causa la Sezione Specializzata in materia di Impresa del Tribunale Ordinario di Torino assegnando alle parti il termine di trenta giorni per la riassunzione della causa innanzi al giudice ritenuto competente.

In particolare, il Giudice del Lavoro di Vercelli a sostegno della propria declaratoria di incompetenza ha addotto le seguenti motivazioni:

1) nel caso in esame vi è un rapporto di pregiudizialità fra la domanda volta all'accertamento dell'illegittimità del licenziamento e le censure mosse al rapporto associativo perché simulato e alla conseguente delibera di esclusione da socio;

2) qualora non siano stati adottati distinti provvedimenti (ad es. un autonomo atto di licenziamento) come nel caso di specie, si deve procedere all'individuazione del giudice competente che nella vigenza del c.d. rito societario (introdotto dal D.Lgs. 5/2003 e abrogato dalla legge 69/2009) era (tanto per l'impugnazione dell'esclusione che per quella del licenziamento) il giudice ordinario il quale, a sua volta, doveva applicare il rito societario (cfr. art. 1 del D.Lgs. 5/2003 e Cass. 24692/2010);

3) scomparso il rito societario la connessione per pregiudizialità esistente tra le due impugnative veniva risolta facendo applicazione della previsione di cui all'art. 40 comma 3 del c.p.c. con prevalenza del rito del lavoro e trattazione congiunta avanti al giudice del lavoro, e ciò in assenza di una normativa particolare in tema di rapporti societari con competenza di sezioni specializzate;

4) questa normativa, però, non pare più applicabile all'indomani dell'entrata in vigore del decreto legge n. 1 del 24 gennaio 2012 (convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 2012 n. 27) il quale nel modificare il D. Lgs. 168 del 2003 all'articolo 3 (espressamente dedicato alla competenza per materia delle Sezioni Specializzate in materia



di Impresa) prevede, al comma 2, che le Sezioni Specializzate sono, per quanto di interesse, competenti relativamente alle società di cui al libro V, titolo VI (quest'ultimo espressamente dedicato alle società cooperative); il comma 3 dell'articolo in commento prevede inoltre che le Sezioni Specializzate sono altresì competenti per le cause e i procedimenti che presentano ragioni di connessione con quelli di cui ai commi 1 e 2;

5) alla luce della normativa sopra richiamata è indubitabile che le Sezioni Specializzate in materia di Impresa attraggano le controversie attinenti all'impugnazione dell'esclusione da socio (e ancora prima quelle volte ad accertare una valida costituzione del rapporto associativo) nonché in forza dell'art. 3 comma 3 del D.Lgs. 168 del 2003 anche quelle che presentano ragioni di connessione, come quella di cui si va discorrendo, ovvero sia quelle attinenti alla validità del licenziamento discendente dall'esclusione di socio.

Sulla base di tali motivazioni il Giudice del Lavoro di Vercelli ha dunque dichiarato la propria incompetenza funzionale, *"per essere competente il Tribunale delle Imprese istituito presso il Tribunale di Torino"*, fissando alle parti *"il termine di giorni trenta dalla comunicazione della presente ordinanza per riassumere la causa avanti al giudice competente"*.

3. La riassunzione della causa presso la Sezione Specializzata in materia di Impresa del Tribunale Ordinario di Torino.

L'originario ricorrente Jean Manuel Luna Silva ha dunque riassunto la causa innanzi al Tribunale Ordinario di Torino - Sezione Specializzata in materia di Impresa con atto di citazione in riassunzione notificato alla controparte Inter Logistic Soc. Coop. in data 3/10/2013.

4. Sulle istanze e questioni preliminari e pregiudiziali poste nel presente giudizio di riassunzione.



Vanno preliminarmente deliberate e decise alcune questioni preliminari e pregiudiziali poste nel presente giudizio di riassunzione.

4.1. Sull'istanza di discussione orale ex art. 275 comma 2 del c.p.c. avanzata dalla parte convenuta in riassunzione Inter Logistic Soc. Coop.

L'istanza è tardiva e, pertanto, deve essere disattesa.

Invero, parte convenuta in riassunzione ha formulato la propria istanza di discussione orale innanzi al Collegio per la prima volta solo in comparsa conclusionale ex articolo 190 del c.p.c., e non già in sede di precisazione delle conclusioni come invece espressamente prescritto dall'articolo 275 comma 2 del c.p.c..

4.2. Sull'eccezione di tardività della riassunzione del giudizio come avanzata dalla parte convenuta in riassunzione Inter Logistic Soc. Coop.

La parte convenuta in riassunzione Inter Logistic Soc. Coop. deduce la tardività della riassunzione del giudizio innanzi all'intestata Sezione Specializzata sulla base dei seguenti assunti:

- il provvedimento del Tribunale Ordinario di Vercelli del 31.7.2013, comunicato in data 5.8.2013, aveva assegnato alle parti, per la riassunzione del giudizio innanzi al giudice ritenuto competente, in ossequio al disposto di cui all'art. 427 comma 2 del c.p.c., il termine di giorni 30;

- alla fattispecie in esame, trattandosi di controversia relativa ai rapporti di lavoro, tuttavia, non si applica la c.d. sospensione feriale dei termini prevista dall'articolo 1 della legge 7.10.1969 n. 742 e, pertanto, l'atto di riassunzione doveva essere notificato ad essa convenuta entro il termine del 4.9.2013;

- l'atto di citazione in riassunzione è stato invece notificato alla convenuta solamente in data 3.10.2013;

- la dedotta tardività troverebbe ulteriore conforto nel contenuto della disposizione di cui all'articolo 4 comma 5 del D.Lgs. 150/2011 (c.d. decreto riti) il quale espressamente dispone che "gli effetti sostanziali e



processuali della domanda si producono secondo le norme del rito seguito prima del mutamento".

In forza di tali dati e assunti, la convenuta in riassunzione chiede pertanto dichiararsi l'estinzione del processo.

L'eccezione è infondata e, pertanto, deve essere disattesa.

Si applica, invero, anche nel caso in discorso, la sospensione feriale dei termini ex art. 1 della legge 7.10.1969 n. 742.

Il predetto articolo espressamente dispone:

"il decorso dei termini processuali relativi alle giurisdizioni ordinarie ed a quelle amministrative è sospeso di diritto dal 1 agosto al 15 settembre di ciascun anno, e riprende a decorrere dalla fine del periodo di sospensione. Ove il decorso abbia inizio durante il periodo di sospensione, l'inizio stesso è differito alla fine di detto periodo".

Il successivo articolo 3 stabilisce inoltre che: *"In materia civile, l'articolo 1 non si applica alle cause ed ai procedimenti indicati nell'articolo 92 dell'ordinamento giudiziario 30 gennaio 1941, n. 12, nonché alle controversie previste dagli articoli 429 e 459 del codice di procedura civile"* (si vedano ora gli articoli 409 e seguenti del c.p.c.).

Ciò posto, va evidenziato come la parte attrice in riassunzione, pur contestando la conclusione cui è pervenuto il primo Giudice adito, ha correttamente ritenuto sospeso il termine ad essa assegnato dal Giudice del Lavoro di Vercelli, atteso che - sulla base dello stesso pronunciamento di declaratoria di incompetenza di cui trattasi - la domanda afferente al licenziamento è stata qualificata come causa connessa alla domanda ritenuta preminente e determinante la competenza, ovverosia la causa afferente ai profili societari (e segnatamente alla delibazione della legittimità dell'esclusione), la quale è causa diversa e distinta da quelle di cui agli articoli 409 e seguenti del c.p.c.



Poiché infatti la materia della causa preminente, che determina la competenza anche sulla causa connessa, è soggetta alla sospensione feriale non essendo compresa nella previsione derogatoria di cui all'art. 3 della legge 7.10.1969 n. 742, necessariamente, anche la causa connessa seguirà la sorte di quella preminente non essendovi possibilità di differenziazione.

Invero, quando si trovino cumulate fra loro per ragioni di connessione due controversie, una delle quali sia soggetta al regime della sospensione dei termini per il periodo feriale e l'altra non lo sia, la decisione che intervenga su di esse senza sciogliere la ragione di connessione e, quindi, conservandola, è soggetta all'applicazione della sospensione, non essendo concepibile, per il fatto che l'impugnazione può coinvolgere la decisione in riferimento ad entrambe le domande connesse, né l'operare di due regimi distinti né il non operare della sospensione per tutta la controversia (v. Cass. 8113/2013 e Cass. 20594/2007).

Né, d'altra parte, può essere invocato il disposto di cui all'articolo 4 comma 5 del D.Lgs. 150/2011 che espressamente stabilisce quanto segue:

"Gli effetti sostanziali e processuali della domanda si producono secondo le norme del rito seguito prima del mutamento. Restano ferme le decadenze e le preclusioni maturate secondo le norme del rito seguito prima del mutamento".

Nel caso in esame infatti non si tratta di stabilire se un dato effetto sostanziale o processuale della domanda doveva ritenersi o meno conservato a una certa data, quanto piuttosto individuare entro quale concreto giorno doveva essere riassunto il presente giudizio in ragione o meno dell'applicazione della disposizione derogatoria di cui all'art. 3 della legge 7.10.1969 n. 742.

In forza di tali motivi, pertanto, la riassunzione dell'odierna causa innanzi all'intestato Tribunale deve ritenersi pienamente tempestiva.



5. Il giudice funzionalmente competente a conoscere della presente controversia.

Ciò posto, il Collegio ritiene che la competenza a decidere l'odierna causa spetti al Giudice del Lavoro territorialmente competente, ovvero al Giudice del Lavoro presso il Tribunale Ordinario di Vercelli, e non già alla Sezione Specializzata in materia di Impresa presso il Tribunale Ordinario di Torino e ciò sulla base di due motivi:

1) in primo luogo, poiché la competenza deve essere determinata sulla base della *causa petendi* invocata dalla parte che promuove il giudizio e del *petitum* da essa enunciato e richiesto;

2) in secondo luogo, giacché comunque sulla controversia oggetto del presente giudizio – attribuita dal Giudice del Lavoro di Vercelli alla competenza dell'intestata Sezione Specializzata del Tribunale di Torino sulla base del disposto normativo di cui all'art. 3 comma 3 del D. Lgs. 168 del 2003 (come novellato dal D.L. 1/2012, istitutivo delle Sezioni Specializzate in materia di Impresa, convertito con modifiche dalla legge 27/2012) – deve ritenersi che il giudice competente a decidere sia necessariamente il Giudice del Lavoro territorialmente competente, e ciò in forza di un'interpretazione costituzionalmente orientata della predetta norma di cui all'art. 3 comma 3 del D. Lgs. 168 del 2003.

6. Il criterio della *causa petendi* dedotta dalla parte attrice e del *petitum* enunciato e richiesto.

Come sopra detto, nel caso in esame, il ricorrente deduce che il rapporto intercorso fra esso e la società resistente Inter Logistic Soc. Coop. sia un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Parte ricorrente deduce invero che l'associazione del ricorrente alla società Inter Logistic Società cooperativa sia una mera *fiction* subita dal lavoratore, di modo che fra le parti sussista esclusivamente un rapporto di lavoro subordinato (e non già una duplicità di rapporti giuridici – uno di



lavoro e uno associativo o societario – come invece avviene nel caso delle società cooperative di produzione e lavoro disciplinate dalla legge 3 aprile 2001 n. 142)

Nel caso in esame, quindi, la *causa petendi* invocata dal lavoratore ricorrente è quella della sussistenza di un ordinario rapporto di lavoro subordinato, e non già di un rapporto complesso ex legge 3 aprile 2001 n. 142.

Poiché, come è noto, la competenza si determina sulla base della domanda e, in primo luogo, della *causa petendi* invocata dalla parte che formula la domanda da delibare, nel caso in esame, il giudice competente a conoscere di detto ordinario rapporto di lavoro subordinato – affermato come esistente dall'odierno ricorrente con esclusione di qualsivoglia ulteriore rapporto di tipo societario – è il Giudice del Lavoro, il quale, ove non ritenga fondata l'affermazione dell'esistenza esclusiva del rapporto ordinario di lavoro subordinato rigetterà la domanda nel merito.

A tal fine, fra l'altro, si richiama il principio di diritto affermato dalla Corte Suprema di Cassazione secondo cui anche ai fini dell'art. 427 del cod. proc. civ., la competenza si determina con riguardo alla domanda e, in particolare, al *petitum* ed alla *causa petendi* con essa esposti, indipendentemente dalla fondatezza della domanda medesima. Pertanto, il passaggio dal rito speciale al rito ordinario o la rimessione della causa ad altro giudice competente, in applicazione dei criteri generali, possono essere disposti solo quando il rapporto dedotto in giudizio dall'attore si presenti, fin dall'atto introduttivo, *prima facie* estraneo alla previsione di cui all'art. 409 cod. proc. civ. e non anche quando tale estraneità emerga a seguito dei risultati della istruttoria; la valutazione di tali risultati alla luce anche delle eventuali eccezioni del convenuto in ordine alla natura del rapporto attiene, infatti, al merito della pretesa e può, in ipotesi, determinare il rigetto della domanda (e ferma restando la possibilità



dell'esercizio, davanti al giudice competente, di altra azione fondata sulla diversa qualificazione del rapporto sul quale si basano le pretese fatte valere in giudizio) (Cass. Sez. Lav. 6319/1987).

Anche analizzando il *petitum* della domanda svolta dall'odierno attore in riassunzione, si perverrà poi alle medesime conclusioni sopra rassegnate.

La parte ricorrente richiede invero al Tribunale l'emissione di un ordine di reintegrazione nel posto lavoro invocando così la tutela reale di cui all'articolo 18 della legge 300/1970, la quale, a ben vedere, si fonda sul rapporto di lavoro subordinato, traendo da esso origine, e non certo sul rapporto societario o associativo (cfr., sull'applicabilità anche ai soci lavoratori di cooperativa della tutela reale ex art. 18 della legge 300/1970, la sentenza Cass. Sez. Lav. n. 14741/2011).

7. Il criterio dell'interpretazione costituzionalmente orientata della norma di cui all'art. 3 comma 3 del D. Lgs. 168 del 2003 (come novellato dal D.L. 1/2012, istitutivo delle Sezioni Specializzate in materia di Impresa, convertito con modifiche dalla legge 27/2012).

Come sopra affermato, ove non si ritenesse sufficiente ad affermare la competenza del Giudice del Lavoro di Vercelli il ricorso al criterio della *causa petendi* o del *petitum*, a una medesima conclusione si perverrebbe comunque, a parere di questo Collegio, sulla base di una lettura conforme a costituzione della norma di cui all'art. 3 comma 3 del D. Lgs. 168 del 2003 (come novellato dal D.L. 1/2012, istitutivo delle Sezioni Specializzate in materia di Impresa, convertito con modifiche dalla legge 27/2012), unitamente a un'interpretazione, anch'essa costituzionalmente orientata, della norma di cui all'art. 5 comma 2 della legge 3 aprile 2001 n. 142.

Laddove infatti si ritenesse che nel caso in esame, a prescindere dalla prospettazione offerta dal ricorrente, è sussistente un rapporto sussumibile nella disciplina delle società cooperative di cui alla legge 3 aprile 2001 n.



142 recante norme in materia di *"Revisione della legislazione in materia cooperativistica, con particolare riferimento alla posizione del socio lavoratore"*, ritiene il Collegio che il giudice competente a decidere sull'intera controversia di cui trattasi debba comunque, necessariamente, individuarsi nel Giudice del Lavoro di Vercelli.

Può infatti ritenersi principio oramai affermato e consolidato - sia dalla giurisprudenza di merito che di legittimità - che la partecipazione del socio lavoratore alla società cooperativa dia luogo a due diversi rapporti giuridici intercorrenti fra la società cooperativa stessa e il socio lavoratore:

- da un lato, un rapporto di lavoro (che può essere di tipo subordinato o autonomo o di altra forma);

- dall'altro lato, un rapporto di tipo societario o associativo.

Sul punto, si deve - in primo luogo richiamare - la stessa lettera dell'art. 1 comma 3 della legge 142/2001 - che espressamente dispone quanto segue:

"Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un ulteriore rapporto di lavoro, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali".

E ciò vale anche a seguito della modifica normativa intervenuta con la legge 30/2003, la quale, pur sopprimendo l'aggettivo *"distinto"*, ha comunque mantenuto l'aggettivo *"ulteriore"*, il cui chiaro valore semantico, a parere del Collegio, non può essere revocato in dubbio come imposto dal canone esegetico espresso dal brocardo latino secondo cui *in claris non fit interpretatio*.

La circostanza che il legislatore - pur modificando la norma - abbia comunque mantenuto l'aggettivo *"ulteriore"* non può lasciar dubbi circa il



fatto che a un rapporto associativo di tipo societario si sommi un diverso e aggiuntivo rapporto di lavoro.

A tacer d'altro, poi, si richiama quanto da ultimo statuito dalla Corte Suprema di Cassazione, la quale ha affermato che *"il legislatore del 2003 pur evidenziando la necessità di un più stretto collegamento genetico e funzionale del rapporto di scambio mutualistico con quello associativo, ha confermato il tratto essenziale della riforma, e cioè la sicura coesistenza, nella cooperazione di lavoro, di una pluralità di rapporti contrattuali e la conseguente irriducibilità del lavoro cooperativo ad una dimensione puramente societaria, con la connessa coesistenza di una pluralità di tutele, coerenti con la pluralità di cause contrattuali che descrivono, solo nel loro insieme, la posizione giuridica del socio lavoratore"* (Cass. Sez. Lav. 14741/2011).

Ciò posto, deve dunque ritenersi che:

- in ordine alla sorte del rapporto di lavoro subordinato, e segnatamente in ordine al caso di cessazione del rapporto per intervenuto licenziamento, è competente a decidere il Giudice del Lavoro;

- in ordine, invece, alla sorte del rapporto societario o di associazione, e segnatamente in ordine al caso di cessazione del rapporto per intervenuta esclusione motivata, non da violazioni afferenti alla prestazione di lavoro subordinato, ma da violazioni afferenti al rapporto societario (quali, ad esempio, il mancato versamento della quota sociale, ove prevista, o la grave inosservanza delle regole che disciplinano il funzionamento delle strutture sociali), ove sorga questione, è invece competente a decidere il Giudice ordinario.

A tal riguardo la norma di cui all'articolo 5 comma 2 della legge 142/2001, introdotto dalla novella apportata dalla legge 30/2003, stabilisce espressamente che *"il rapporto di lavoro si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati nel rispetto delle previsioni statutarie e in*



conformità con gli articoli 2526 e 2527 del codice civile. Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario".

Detta norma altro non fa che introdurre una consequenzialità diretta fra la caducazione del rapporto societario e quella, necessariamente conseguente, del rapporto di lavoro.

Allorché viene meno il rapporto societario (per motivazioni proprie, estranee cioè alla prestazione di lavoro che il socio lavoratore rende alla società cooperativa in forza del rapporto di lavoro subordinato fra di essi intercorrente) viene anche meno, in via automatica, il rapporto di lavoro.

Da tale mera regola di consequenzialità automatica (che di fatto introduce una causa legale di cessazione del rapporto di lavoro) non può certo farsi discendere un sovvertimento delle comuni regole ordinamentali secondo cui del rapporto di lavoro subordinato (e segnatamente della fase finale di esso, ovverosia del licenziamento) è competente a decidere il giudice del lavoro.

Invero, il secondo periodo della norma in questione (*"Le controversie tra socio e cooperativa relative alla prestazione mutualistica sono di competenza del tribunale ordinario"*) si limita ad affermare che in ordine al rapporto societario è competente a decidere il giudice ordinario.

La *"prestazione mutualistica"* deve infatti ritenersi quella erogata dalla società al lavoratore e consistente nell'approntamento della struttura sociale di tipo cooperativo volta a fornire l'occasione di lavoro a cui il singolo lavoratore, senza la forza contrattuale della società cooperativa, non potrebbe accedere.

E non già quella che il lavoratore rende alla società cooperativa, ovverosia la prestazione di lavoro, e che viene remunerata in conformità al disposto di cui all'articolo 3 della legge 142/2001 secondo cui *"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".

La dizione "prestazione mutualistica", di per sé imprecisa e vaga, usata dal legislatore — in altri termini — non può certo identificarsi con la prestazione di lavoro di cui all'art. 2094 del cod. civ. ("E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"); essa piuttosto deve allora identificarsi, in primo luogo, come detto, nella prestazione che la società cooperativa eroga al socio lavoratore offrendogli l'occasione di lavoro mediante l'approntamento della struttura sociale e, tutt'al più, *ex latere* del lavoratore, nell'adempimento dei doveri su di esso gravanti in relazione alla vita della società (versamento delle quote, rispetto delle norme interne di funzionamento degli organi sociali quali l'assemblea, correttezza nella partecipazione alla vita sociale).

Coerentemente a quanto ora affermato, ne discende che la deliberazione circa l'esclusione dalla società possa essere condotta dal giudice ordinario solo per motivi afferenti alla violazione di doveri gravanti sull'associato in qualità di socio (e non già di prestatore di lavoro), ovvero sia per motivazioni inerenti al rispetto del contratto sociale, dello statuto o delle norme generali e speciali che attengono al procedimento genetico di emissione della deliberazione quale espressione della volontà degli organi sociali.



Quando, invece, l'esclusione sia determinata dal venir meno del rapporto di lavoro per violazioni dei doveri del socio nell'adempimento della sua prestazione di lavoro subordinato ex art. 2094 del cod. civ., ovvero per altri motivi afferenti comunque al rapporto di lavoro, la deliberazione di detti motivi spetta al Giudice del Lavoro che è l'unico competente a conoscere del rapporto di lavoro e a decidere sulle controversie di lavoro.

In altri termini, se il socio viene escluso perché - ad esempio - ha turbato con comportamenti gravi il regolare svolgimento di un'assemblea della società, della legittimità, o meno, di detta esclusione (e della relativa delibera) dovrà conoscere il giudice ordinario e, segnatamente, la Sezione Specializzata in materia di Impresa territorialmente competente.

Se, invece, il socio viene escluso dalla società cooperativa perché (come nel caso in esame) non ha adempiuto ha un'indicazione o un atto organizzativo del datore di lavoro (nella fattispecie qui deliberata, il trasferimento presso lo stabilimento sito in Verona) ed altresì venuto meno ai suoi di doveri di diligenza e correttezza nell'adempimento della prestazione di lavoro cui è tenuto ex art. 2094 del cod. civ. in ragione della sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato intercorrente con la società (nell'evenienza fattuale oggetto del presente giudizio si imputa al ricorrente l'aver posto in essere una condotta ostruzionistica e provocato tensioni all'interno dell'ambiente di lavoro), della legittimità, o meno, di detta esclusione (che di fatto coincide con il licenziamento, non emergendo profili autonomi di tipo societario) dovrà conoscere il Giudice del Lavoro territorialmente competente.

Tali assunti restano immutati anche nel caso in cui i due atti (atto di licenziamento o delibera di esclusione) siano stati emessi contestualmente e riversati in un unico documento ovvero siano diversamente qualificati dalle



parti (come nell'evenienza in cui un licenziamento disciplinare venga qualificato come mera "esclusione da socio").

Nel caso in esame al socio è stata comunicata l'esclusione dalla società con la missiva del 9.2.2013 (v. il doc. n. 11 del fascicolo di parte ricorrente nel procedimento avutosi presso il Giudice del Lavoro di Vercelli, fascicolo a sua volta qui prodotto sub doc. n. 1 del relativo fascicolo di parte attrice in riassunzione), da equipararsi di fatto a una lettera di licenziamento disciplinare, la quale, a sua volta richiamava la lettera del 22.1.2013 contenente le contestazioni sopra riportate (v. pag. 7 della presente ordinanza e il doc. n. 11 del fascicolo di parte ricorrente nel procedimento avutosi presso il Giudice del Lavoro di Vercelli, fascicolo a sua volta qui prodotto sub doc. n. 1 del relativo fascicolo di parte attrice in riassunzione), mentre la deliberazione di esclusione datata 9.2.2013 è del tutto priva di motivazione (*"In data odierna la Sig.ra Flavona Cirisnai nata a Roma il 24/05/1980 in qualità di Amministratore Unico della INTER LOGISTIC soc. coop. ha assunto la seguente - DELIBERAZIONE - l'esclusione da socio del signor LUNA SILVA JEAN MANUEL con decorrenza immediata"*) (v. il doc. n. 4 del fascicolo di parte resistente Inter Logistic soc. coop. nel procedimento avutosi presso il Giudice del Lavoro di Vercelli, fascicolo a sua volta qui prodotto sub doc. n. 1 del relativo fascicolo di parte convenuta in riassunzione), ciò cui consegue l'assoluta assenza di autonomi profili societari come sopra descritti.

Né, d'altra parte, può affermarsi - come invece sostenuto nel provvedimento del Giudice di Lavoro di Vercelli che ha indicato come competente la Sezione Specializzata in materia di Impresa del Tribunale Ordinario di Torino - che la norma di cui 3 del D. Lgs. 168/2003, come novellato dal D.L. 1/2012 (a sua volta convertito con modifiche con legge 27/2012) imponga al giudice della domanda o della causa societaria la



decisione altresì della domanda o della causa lavoristica (di declaratoria di illegittimità di licenziamento).

L'articolo 3 del D. Lgs. 168/2003, come novellato dal D.L. 1/2012 (convertito con modifiche con legge 27/2012), ha invero stabilito che la competenza delle neo istituite Sezioni Specializzate in materia di Impresa si estende fra l'altro alle controversie relative *"a rapporti societari ivi compresi quelli concernenti l'accertamento, la costituzione, la modificazione o l'estinzione di un rapporto societario"* e ciò con riferimento alle *"società di cui di cui al libro V, titolo V, capi V, VI e VII. e titolo VI, del codice civile"* (società di capitali e società cooperative).

Il comma 3 dell'articolo 3 in parola dispone altresì, come detto, quanto segue:

"Le sezioni specializzate sono altresì competenti per le cause e i procedimenti che presentano ragioni di connessione con quelli di cui ai commi 1 e 2".

Ciò posto, il Collegio ritiene di dover procedere, e offrire al vaglio della Suprema Corte, un'interpretazione costituzionalmente orientata di detta ultima norma.

Ove infatti si ritenga (come ritenuto dal Giudice del Lavoro di Vercelli) che il comma 3 dell'articolo 3 in parola sia una norma innovativa che ha superato il tradizionale orientamento che – basandosi sul meccanismo (sebbene previsto per il rito) di cui alla norma contenuta nell'articolo 40 comma 3 del c.p.c. – ha costantemente salvaguardato la competenza specialistica del Giudice del Lavoro preservandola dall'attrazione della controversia lavoristica di propria spettanza presso la competenza del giudice della causa ordinaria connessa, non potrà che generarsi un risultato interpretativo contrastante con i principi di uguaglianza e ragionevolezza di cui l'art. 3 della Costituzione è espressione.



Invero, ove si ritenesse operante il meccanismo dell'attrazione alla competenza della Sezioni Specializzate in materia di Impresa anche con riferimento alle controversie lavoristiche di licenziamento, si produrrebbe una insanabile e irragionevole disparità di trattamento fra lavoratori dipendenti e lavoratori (nonché soci) di società cooperative di produzione e lavoro.

Infatti - mentre un lavoratore dipendente ordinario (cioè inquadrato in un ordinario rapporto di lavoro subordinato), in caso di licenziamento, ha la possibilità di reagire al licenziamento a lui comminato mediante il ricorso al Giudice del Lavoro maggiormente prossimo al suo posto di lavoro (nel caso in esame, il Giudice del Lavoro incardinato presso il Tribunale Ordinario di Vercelli), con un rito particolarmente rapido, semplificato e vantaggioso (nel quale, ad esempio, il giudice procedente dispone di poteri ad impulso d'ufficio in materia di istruzione della causa quali quelli discendenti dall'art. 421 del c.p.c.), e quindi con tempi, risultati processuali e costi aventi un grado di efficacia assai elevato - il socio lavoratore di cooperativa, invece, in caso di licenziamento (ovvero di esclusione motivata da violazioni o inadempimenti afferenti alla prestazione di lavoro ex art. 2094 del cod. civ), ove venisse accolta la tesi che qui non si condivide, disporrebbe di uno strumento processuale avente costi, potenziali risultati processuali e tempi di assai minore efficacia e ciò in quanto:

- il Tribunale competente non è il più prossimo al posto di lavoro, bensì quello distrettuale (in questo caso Torino), più lontano, e quindi meno agevole per il ricorrente e meno vicino al contesto territoriale di riferimento della vicenda delibata, nonché comportante maggiori costi (sia che si voglia reperire un difensore, o ad esempio un c.t.p., che operi presso il capoluogo distrettuale, giacché in questo caso i costi saranno relativi ai propri spostamenti per partecipare alle sessioni di consultazione, sia che invece ci



si voglia avvalere di un difensore che al contrario sia stabilito presso il luogo di lavoro, giacché in questo caso i costi di spostamento saranno sostenuti dal professionista il quale, a sua volta, ne chiederà il rimborso al lavoratore);

- il rito da adottare è quello ordinario (poiché, se le controversie da trattare sono connesse, deve essere seguito il rito della causa preponderante che determina la competenza a decidere sull'intero giudizio), e per di più in forma collegiale, con conseguenti notevoli aggravamenti procedurali rispetto al rito speciale del lavoro, minor speditezza e minori possibilità processuali (nel rito ordinario non vi è il potere d'ufficio sopra menzionato del giudice procedente in materia istruttoria di cui all'art. 421 del c.p.c.);

- a decidere della causa di licenziamento, inoltre, sarebbe un giudice non specializzato: la varietà della cause di competenza delle Sezioni Specializzate in materia di Impresa (è sufficiente menzionare la materia societaria, i marchi, i brevetti, gli appalti oltre la soglia comunitaria, l'antitrust, il diritto d'autore), nonché la non elevata consistenza numerica delle cause di licenziamento di soci lavoratori di cooperativa rispetto al totale degli affari trattati, sono evidenti circostanze non idonee rendere di per sé il giudice della Sezione Specializzata un giudice specializzato, quale invece è il Giudice del Lavoro che tratta, unitamente alla cause di previdenza e assistenza, tutta la materia lavoristica nel suo insieme, divenendo quindi un giudice esperto proprio in considerazione dell'abitudine a trattare della materia lavoristica e dell'elevatissima aliquota percentuale connotata da tale oggetto di affari trattati rispetto al numero totale di giudizi ad esso assegnato in una quantità di tempo data;

- i costi di accesso alla tutela infine sono del tutto maggiori con riferimento al pagamento del contributo statale unificato dovuto per l'iscrizione della causa al ruolo: il contributo dovuto per le cause di competenza della Sezione Specializzata è soggetto al raddoppio di valore



rispetto a quello proprio delle cause ordinarie, a sua volta di per sé maggiorato di un ulteriore 50 % rispetto a quello dovuto per le cause di lavoro (v. l'art. 13 del D.P.R. 115/2002).

Questo trattamento differenziato risulterebbe allora del tutto irragionevole, giacché situazioni uguali riceverebbero trattamenti diseguali.

Invero, sovente la condizione del socio lavoratore di cooperativa - che usualmente è soggetto non in grado di per sé di procurarsi un'occasione di lavoro e che, proprio per procacciarsela, è ricorso all'adesione a una siffatta forma di aggregazione (il più delle volte, peraltro, imposta dalle necessità contingenti e non già scelta quale volontaria opzione lavorativa) - è condizione deteriore rispetto a quella del lavoratore dipendente subordinato che, invece, è riuscito, per forza contrattuale propria, a ottenere sul mercato di lavoro un impiego nelle forme ordinarie del rapporto di lavoro subordinato. A riprova di ciò è sufficiente osservare come nella prassi detti lavoratori sono per la maggior parte impegnati in attività aventi bassa qualificazione quali, ad esempio, la pulizia di stabili o lo svolgimento di mansioni meramente manuali non aventi impegno concettuale, e non certo in attività che presuppongono un'alta qualificazione o formazione conseguita dal lavoratore, il quale, in questo caso, proprio in ragione della sua elevata qualificazione professionale, riesce a collocarsi nel mercato del lavoro con una notevole forza contrattuale e nelle forme ritenute più vantaggiose che di certo non sono quelle proprie del lavoro prestato presso le società cooperative di cui trattasi.

In altri termini, non solo la condizione del socio lavoratore di cooperativa è condizione quanto meno uguale a quella del lavoratore dipendente (lo stesso socio lavoratore è altresì, almeno nel caso qui trattato, anche lavoratore dipendente), ma piuttosto è in via tendenziale una condizione socioeconomica (e giuridica) minore rispetto al lavoratore ordinario, giacché il ricorso all'adesione alla società cooperativa è sovente



il frutto dell'intento di superamento dello svantaggio iniziale patito nel reperimento dell'occasione di lavoro.

Né - d'altra parte - i trattamenti economici ulteriori di cui all'art. 3 comma 2 della legge 142/2001 possono assurgere - sotto il profilo giuridico ed economico - hanno spessore e dimensione tale da superare tutte le ipotesi di retribuzione accessoria o aggiuntiva o complementare ordinariamente previste e contemplate negli ordinari rapporti di lavoro di tipo subordinato, e quindi a ritenere diversificata - in senso maggiormente favorevole - la condizione giuridica ed economica del socio lavoratore rispetto al lavoratore ordinario.

Ebbene, ciò posto, ove quindi si interpreti il comma 3 dell'articolo 3 nel senso sopra esplicito ed auspicato da questo Collegio - ovverosia riservando comunque al Giudice del Lavoro ogni controversia afferente alla esclusione del socio lavoratore in quanto motivata dell'inosservanza dei suoi doveri nell'adempimento della prestazione di lavoro di cui all'art. 2094 del cod. civ., e ciò sia che il licenziamento sia contenuto in un atto autonomo sia che i motivi di licenziamento siano contenuti nella delibera di esclusione del socio, e quindi al di là delle forme assunte, ma avendo riguardo alla sostanza dei motivi di licenziamento anche se formalmente denominati di esclusione, con il risultato esemplificato che della controversia lavoristica si occupa il Giudice del Lavoro e che della controversia societaria si occupa invece il giudice della Sezione Specializzata in materia di Impresa - si scongiurerà la prefigurata disparità di trattamento assicurando la conformità a Costituzione della complessiva disciplina attualmente vigente applicabile in materia di tutela del socio lavoratore di cooperativa.

A tale interpretazione, peraltro, non ostano i precedenti pronunciamenti della Corte Suprema di Cassazione atteso che, a ben vedere, l'unica pronuncia di segno apparentemente contrario rinvenuta sul



punto (ovverosia che ha espressamente affrontato il nodo sulla competenza qui controverso e delibato) (la sentenza Cass. Sesta Sezione Civile - L. n. 24692/2010), da un lato, è stata pronunciata allorquando non erano ancora state istituite le Sezione Specializzate in materia di Impresa, e quindi non vi era competenza territoriale diversificata avente dimensione distrettuale (il "giudice societario" era in allora allocato in tutte le sedi di Tribunale, oggi solo in quelle distrettuali), dall'altro lato, essa si è pronunciata su una disciplina della connessione non più vigente, ovverosia quella posta dall'art. 1 comma 1 del D. Lgs. 5/2003, dichiarato incostituzionale con la sentenza n. 71/2008 della Corte Costituzionale, la quale ha affermato che è costituzionalmente illegittimo il predetto articolo 1, comma 1, limitatamente alle parole "*incluse quelle connesse a norma degli articoli 31, 32, 33, 34, 35 e 36 del codice di procedura civile*", atteso che la disposizione censurata, la quale prevedeva che in caso di connessione tra una causa compresa nell'ambito applicativo della norma richiamata e uno dei rapporti di cui all'art. 409 c.p.c. i procedimenti erano sottoposti al "*rito societario*" di cui al D.Lgs. n. 5/2003, esorbita dai limiti della relativa norma di delegazione (l'art. 12 della legge n. 366 del 2001), che - a ben vedere - aveva delimitato l'oggetto della delega al diritto societario, alle materie disciplinate dal T.U. n. 58 del 1998 in tema di intermediazione finanziaria, nonché a quelle previste dal T.U. n. 385 del 1993 in materia bancaria e creditizia (lo stesso rito societario, peraltro, è stato interamente abrogato ex D. Lgs. 5/2003 con la legge 69/2009).

Da ultimo, si osserva come l'interpretazione qui offerta al vaglio della Suprema Corte si ponga in una posizione di sostanziale continuità rispetto all'impianto argomentativo già adottato dalla giurisprudenza di legittimità sia con la sentenza delle Sezioni Unite n. 10906/1998, emessa con riferimento alla legislazione vigente *ante legge 142/2001* allorquando non si era ancora compiutamente affermata la concezione dualistica dei



rapporti intercorrenti fra società cooperativa e socio lavoratore, che con l'ordinanza Sez. Lavoro n. 850/2005, emessa in sede di regolamento di competenza successivamente all'entrata in vigore della legge 142/2001 sebbene anteriormente all'istituzione delle Sezioni Specializzate in materia di Impresa.

In forza di tali motivi si formula, pertanto, l'istanza di regolamento di competenza ex artt. 45 e 47 comma 4 del c.p.c. riportata in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale Ordinario di Torino, 1° Sezione Civile - Sezione Specializzata in materia di impresa, in composizione collegiale, così provvede:

- chiede alla Corte Suprema di Cassazione di regolare la competenza ex art. 45 del c.p.c. in ordine alla presente causa affermando la competenza del Giudice del Lavoro presso il Tribunale Ordinario di Vercelli;

- dispone la rimessione del fascicolo d'ufficio alla Cancelleria della Corte Suprema di Cassazione ai sensi dell'art. 47 comma 4 del c.p.c.,

Manda alla Cancelleria per la comunicazione della presente ordinanza alle parti costituite e la trasmissione degli atti alla Corte Suprema di Cassazione in Roma.

Così deciso in Torino nella Camera di Consiglio dell'11.7.2014.

Il Presidente
Umberto Luigi Scotti

DEPOSITATO IN CANCELLERIA

