

R.G. 9437/2022



**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE ORDINARIO di MILANO
SEZIONE LAVORO**

Il dott. Giorgio Mariani, in funzione di giudice del lavoro, ha pronunciato la seguente
SENTENZA

nella causa iscritta al numero di ruolo generale sopra riportato, promossa con ricorso depositato in via telematica in data 20 ottobre 2022

da

elettivamente domiciliata in Milano, Viale Monte Nero, n. 28, presso lo studio dell'Avv. Antonio Pironi, che la rappresenta e difende, unitamente agli Avv.ti Massimo Laratro e Domenico Vitale, per procura in margine al ricorso introduttivo;

ricorrente

contro

elettivamente domiciliato in _____, presso lo studio dell'Avv. _____, che lo rappresenta e difende per procura allegata alla memoria di costituzione;

convenuto

OGGETTO: licenziamento individuale
i Difensori delle parti, come sopra costituiti, così

CONCLUDEVANO

PER LA RICORRENTE

1) In principalità:

a) accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società del ricorrente così come adottata dalla convenuta con comunicazione e/o provvedimento del 23.09.2022 e ordinare alla stessa convenuta di re-iscrivere e/o riammettere la stessa ricorrente nel libro soci e/o di ricostituire e/o riattivare - previo ogni dovuto o più opportuno provvedimento e/o atto e/o comportamento - il rapporto associativo *de quo*;

b) previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione



disciplinare - accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/15 la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto ordinare alla società convenuta di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e condannare la medesima società convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a risarcire il danno subito dalla ricorrente per il suddetto licenziamento e, così, a corrispondere alla stessa ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, al tallone di € 1.644,67 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12$), ovvero a quel diverso tallone che dovesse risultare in corso di causa;

2) In via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui al punto 1):

a) accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società della ricorrente così come adottata dalla convenuta con comunicazione e/o provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto ordinare alla stessa convenuta di re-iscrivere e/o riammettere la stessa ricorrente nel libro soci e/o di ricostituire e/o riattivare – previo ogni dovuto o più opportuno provvedimento e/o atto e/o comportamento - il rapporto associativo *de quo*;

b) previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione disciplinare - accertare e dichiarare la nullità e/o illegittimità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto ordinare alla convenuta la re-immissione e/o ri-ammissione in servizio della ricorrente e condannare la stessa convenuta, in persona del rappresentante legale *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente le retribuzioni mensili globali di fatto maturate e dovute dalla data di messa in mora (13.10.2022) a quella di effettiva re-immissione in servizio, ovvero per quel diverso periodo che dovesse risultare in corso di causa, il tutto al tallone globale mensile di € 1.644,67 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12$), ovvero a quel diverso tallone che dovesse risultare in corso di causa;

3) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 1) e 2): previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società della ricorrente così come adottata dalla convenuta con delibera e/o provvedimento del 23.09.2022 e/o previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione disciplinare - accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 3, comma 1, d.lgs. n. 23/15, la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, condannare la stessa convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente l'indennità massima ivi prevista di 36 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine



rapporto, e pertanto a corrispondere alla ricorrente l'importo di € 59.208,24 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12 \times 36$), ovvero quel diverso, ed anche inferiore, importo che dovesse risultare per ciò dovuto (anche sulla base di quella diversa norma di legge applicabile al caso di specie);

4) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 1), 2) e 3): previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società della ricorrente così come adottata dalla convenuta con delibera e/o provvedimento del 23.09.2022 e/o previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione disciplinare - accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 4, d.lgs. 23/2015, la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, condannare la stessa convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente l'indennità massima ivi prevista di 12 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, e pertanto a corrispondere alla ricorrente l'importo di € 19.736,08 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12 \times 12$), ovvero quel diverso, ed anche inferiore, importo che dovesse risultare per ciò dovuto (anche sulla base di quella diversa norma di legge applicabile al caso di specie);

5) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 1), 2), 3) e 4): previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società della ricorrente così come adottata dalla convenuta con delibera e/o provvedimento del 23.09.2022 e/o previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione disciplinare - accertare e dichiarare, ai sensi dell'art. 3, co. 1 e/o co. 2 e/o degli artt. 4 e 9, d.lgs. 23/2015, la illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto, previa, ove occorra, dichiarazione di estinzione del rapporto di lavoro alla data del licenziamento, condannare la stessa convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a corrispondere alla ricorrente l'indennità massima ivi prevista di 6 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, e pertanto a corrispondere alla ricorrente l'importo di € 9.868,04 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12 \times 6$), ovvero quel diverso, ed anche inferiore, importo che dovesse risultare per ciò dovuto (anche sulla base di quella diversa norma di legge applicabile al caso di specie);

6) in via subordinata al mancato accoglimento delle domande di cui ai punti 1), 2), 3), 4) e 5): previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di nullità e/o illegittimità e/o inefficacia della esclusione dalla società della ricorrente così come adottata dalla convenuta con delibera e/o provvedimento del 23.09.2022 e/o previo, ove occorra, accertamento e declaratoria di illegittimità e/o inefficacia e/o nullità del provvedimento



disciplinare del 14.09.2022 (di quattro giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione) e/o di qualsivoglia precedente sanzione disciplinare - accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e/o illegittimità del licenziamento intimato dalla società convenuta alla ricorrente

con provvedimento del 23.09.2022, e per l'effetto condannare la società convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a versare alla ricorrente, ai sensi dell'art. 8, l. 604/66, un'indennità risarcitoria pari a 10 mensilità di retribuzione globale di fatto, al tallone mensile di € 1.644,67 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12$), ovvero a quel diverso tallone retributivo mensile che dovesse risultare e/o essere accertato in corso di causa, e dunque a

corrispondere alla ricorrente l'importo complessivo di € 16.446,70 lordi ($1.518,16 \times 13 : 12 \times 10$), ovvero quel diverso importo che a tale titolo dovesse risultare per ciò dovuto, comunque non inferiore a 2,5 mensilità globali di retribuzione;

7) ferme le suddette domande di accertamento di illegittimità e/o nullità e/o inefficacia del licenziamento *de quo* - in caso di ritenuta mancata applicazione delle suddette richieste di tutela restitutoria ed in caso di ritenuta applicazione delle suddette richieste di tutele meramente indennitarie (il tutto salvo gravame): accertare e dichiarare il diritto della ricorrente a vedersi corrispondere dalla società convenuta, a titolo di indennità di mancato preavviso, l'importo di € 1.644,67 lordi, ovvero quel diverso importo che dovesse a tale titolo risultare dovuto, e per l'effetto condannare la società convenuta a corrispondere alla ricorrente, a tale titolo, l'importo di € 1.644,67 lordi, ovvero quel diverso importo che al medesimo titolo dovesse risultare dovuto;

8) con condanna e vittoria di spese e competenze; con sentenza provvisoriamente esecutiva.

PER IL CONVENUTO c. coop. sociale:

- 1) in via principale, rigettare tutte le domande proposte dalla signora
in quanto infondate in fatto ed in diritto per tutti i motivi indicati in narrativa;
- 2) in via di subordine, accertare la sussistenza del giustificato motivo soggettivo di licenziamento con conseguente mero diritto alla corresponsione dell'indennità di preavviso o, in via di ulteriore subordine, riconoscere alla ricorrente il mero diritto alla ricostituzione del rapporto associativo con esclusione della tutela reintegratoria;
- 3) in tutti casi, con la vittoria dei compensi professionali per la difesa nel procedimento maggiorati di rimborso forfettario 15%, CNA 4% e IVA 22% (se non detraibile).

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso depositato in via telematica in data 20 ottobre 2022,
ricorreva al Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, per sentire accogliere le sopra indicate conclusioni, nei confronti di soc. coop. sociale.



Rilevava la ricorrente di avere cominciato a lavorare presso la struttura RSA con mansioni di Ausiliario Socio Assistenziale (c.d. A.S.A.), già dal 2007 (presso la prima delle società che si sono succedute nella gestione dei servizi), e di essere stata ivi mantenuta in servizio, di volta in volta riassunta dalle società che si sono succedute.

_____ era stata assunta dalla convenuta, in qualità di socia lavoratrice subordinata (a tempo indeterminato) con lettera del 24 giugno 2016 e decorrenza dal 1° luglio 2016 (doc. 2 fasc. ric.).

Con lettera del 19 agosto 2022, la convenuta aveva formulato nei confronti della ricorrente una prima contestazione disciplinare (relativa ad una assenza ingiustificata dal posto di lavoro dal 2 al 19 agosto 2022: doc. 3 fasc. ric.).

La ricorrente si era sottoposta, il 4 giugno 2021, ad un intervento di “enucleazione laparoscopica di cisti endometriale destra e consensuale adesiolisi”, e poi il 9 giugno 2021 ad un nuovo intervento chirurgico in regime d’urgenza di “laparotomia esplorativa con reperto di perforazione al livello del sigma”, venendo dimessa il 23 giugno 2021.

Per effetto di tali interventi, _____ ra stata sottoposta a visita medica (da parte del medico competente) di accertamento della sua capacità lavorativa (il 24 agosto 2021) venendo giudicata, in quella sede, temporaneamente inidonea alla mansione (doc. 5 fasc. ric.). La ricorrente era stata collocata, dal 30 agosto 2021, in FIS fino ad aggiornamento della sua situazione sanitaria.

La ricorrente, pertanto, dal 30 agosto 2021 in poi (fino al momento del licenziamento) non aveva più ripreso a lavorare.

Il 16 novembre 2021, la ricorrente era stata ancora dichiarata inidonea alla mansione temporaneamente, per tre mesi, con successiva visita nel mese di febbraio 2022 (doc. 6 fasc. ric.).

In data 3 febbraio 2022, la ricorrente era stata ancora dichiarata non idonea alla mansione “*come da prosieguo terapeutico*” (doc. 7 fasc. ric.).

Da tale data (3 febbraio 2022), l’inidoneità alla mansione, così come il relativo conseguente esonero dalla prestazione (posto che la convenuta non aveva provveduto a ricollocare la lavoratrice in altre mansioni), erano state stabilite a tempo indeterminato, ovvero senza specificazione di un *dies ad quem*.

Dopo il 3 febbraio 2022 e fino alla cessazione del rapporto, la ricorrente non era stata nuovamente visitata dal medico competente, né era stata giudicata idonea alla mansione, né era stata assegnata ad altre mansioni.

Nel mese di luglio 2022, _____ aveva contattato la società convenuta per chiedere la fissazione di una nuova visita con il medico aziendale per la rivalutazione della sua inidoneità alla mansione, nel frattempo accertata ed ancora vigente.

La ricorrente aveva contattato telefonicamente la sig.ra _____, segretaria della R.S.A. _____, chiedendole la fissazione di tale visita. La _____ aveva comunicato che la visita era stata fissata per il 2 agosto 2022. Due giorni prima del 2 agosto 2022 la ricorrente aveva contattato telefonicamente le _____ per comunicarle



di essere fisicamente indisposta e che, pertanto non avrebbe potuto presentarsi alla visita in esame, chiedendole di fissarla per altra successiva data.

La sig.ra _____ si era impegnata, durante tale telefonata, a fissarle la visita in altra data comunicando alla ricorrente che non appena questa fosse stata fissata, l'avrebbe ricontattata per riferirle la nuova data. _____ da quel momento, non era stata più contattata da alcuno.

_____ aveva però ricevuto in data 31 agosto 2022 la lettera di contestazione, datata 19 agosto 2022.

Dopo averla sentita a sua difesa, la società, con comunicazione del 14 settembre 2022, aveva irrogato la sanzione della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per quattro giorni (doc. 8 fasc. ric.).

Con lettera del 1° settembre 2022 _____ oc. coop. sociale aveva comunicato alla ricorrente una seconda contestazione disciplinare, relativa ad una assenza ingiustificata dal 20 al 28 agosto 2022 (doc. 9 fasc. ric.).

La ricorrente, all'epoca dei fatti, era ancora giudicata *sine die* inidonea alla mansione e non era stata ricollocata a svolgere altre mansioni.

Durante un colloquio telefonico intervenuto in data 28 agosto 2022, tra la ricorrente e la sig.ra _____ quest'ultima aveva riferito alla ricorrente che la visita con il medico competente era fissata al 23 settembre 2022.

Con atto del 23 settembre 2022 _____ oc. coop. sociale aveva comunicato alla ricorrente sia la sua esclusione dalla società, sia il suo licenziamento per giusta causa (doc. 11 fasc. ric.).

Con lettera del 7 ottobre 2022 _____ i aveva impugnato il licenziamento (doc. 12 fasc. ric.).

La ricorrente riteneva che i fatti contestati fossero del tutto insussistenti.

Si costituiva il convenuto _____ c. coop. sociale, chiedendo il rigetto del ricorso.

La società riferiva come la lavoratrice avesse chiesto alla Direttrice della struttura RSA la fissazione della visita medica di idoneità per rientrare al lavoro. Una prima visita, fissata il 27 giugno 2022, non era stata svolta per volontà della lavoratrice che lamentava febbre. La ricorrente non si era presentata alla visita fissata per il 2 agosto 2022, nonostante ne avesse avuto conoscenza, senza fornire alcuna giustificazione, non avendo risposto alle telefonate effettuate nell'immediatezza, né ai messaggi inviati successivamente dalla Direttrice.

Solo in data 29 agosto 2022, a conclusione delle proprie ferie, si era rifatta viva confermando la propria disponibilità a rientrare al lavoro.

Le contestazioni e le relative sanzioni disciplinari erano pertanto giustificate.

All'udienza dell'11 aprile 2023, omessa ogni attività istruttoria e risultato vano il tentativo di conciliazione, la causa veniva discussa e posta in decisione.

MOTIVI DELLA DECISIONE



1. Il ricorso di fondato e va accolto, senza
dar seguito ad alcun mezzo istruttorio, come richiesto invece da
sociale.

Con il *verbale del consiglio di amministrazione* del 23 settembre 2022, la convenuta dispone che la ricorrente sia esclusa dalla società e sia anche licenziata per giusta causa (doc. 11 fasc. ric.).

Nel verbale viene richiamata la lettera del 1° settembre 2022, con cui era stato contestato alla lavoratrice quanto segue: *“lei è risultata assente dal suo posto di lavoro dal giorno 20 al 28 agosto 2022. Non ha giustificato la sua assenza e non ha provveduto a produrre l’eventuale attestazione medica utile a comprovare lo stato morboso, nei tempi e nei modi previsti dalla contrattazione collettiva. A tutt’oggi nessun documento giustificativo dell’assenza sopra citata è pervenuto in azienda; lei ci risulta pertanto assente ingiustificata dal posto di lavoro dal giorno 20 al 28 agosto 2022”* (doc. 11 cit., fasc. ric.).

Richiamando l’art. 14, punto 1), dello Statuto sociale, e gli artt. 40, 41 e 42 del CCNL cooperative sociali, viene quindi esclusa dalla
compagine sociale e licenziata.

mpugna con propria missiva del 7 ottobre 2022 sia
il licenziamento, sia l’esclusione dalla cooperativa (doc. 12 fasc. ric.).

2. L’estinzione del rapporto di lavoro del socio di società cooperativa può derivare, come è noto, dall’adozione della delibera di esclusione, di cui costituisce conseguenza necessitata *ex lege*, o dall’adozione di un formale atto di licenziamento (come nella specie di causa).

In quest’ultimo caso, in presenza dei relativi presupposti, vi è spazio per l’esplicazione delle tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro:

- a) solo risarcimento, ai sensi dell’art. 8 della l. n. 604 del 1966, in caso di perdita della qualità di socio per effetto di delibera di espulsione non impugnata o di rigetto dell’opposizione avverso la stessa, proposta ai sensi dell’art. 2533 c.c.;
- b) tutela obbligatoria o reale, nell’ipotesi di adozione di un provvedimento di licenziamento in assenza di delibera di espulsione (Cass., sez. lav., 18 novembre 2021, n. 35341).

3. Nel caso di specie, si deve avere riferimento ai fatti.

si sottopone, il 4 giugno 2021, ad un intervento di
“enucleazione laparoscopica di cisti endometriale destra e consensuale adesiolisi”. Il 9 giugno 2021 si sottopone ad un secondo intervento chirurgico in regime d’urgenza di *“laparotomia esplorativa con reperto di perforazione al livello del sigma”*, venendo dimessa il 23 giugno 2021 (doc. 4 fasc. ric.).

, all’esito delle operazioni chirurgiche, si sottopone
alla visita medica da parte del medico competente, dott.ssa per l’accertamento
della sua capacità lavorativa (in data 24 agosto 2021) venendo giudicata



temporaneamente *inidonea alla mansione*. Nel contempo, la ricorrente è collocata, dal 30 agosto 2021, in FIS fino ad aggiornamento della sua situazione sanitaria (doc. 5 fasc. ric.).

Il 16 novembre 2021, la ricorrente è ancora dichiarata inidonea alla mansione temporaneamente, ossia per tre mesi, con successiva visita fissata nel mese di febbraio 2022 (doc. 6 fasc. ric.).

In data 24 febbraio 2022, la ricorrente è dichiarata ancora inidonea alla mansione per due mesi, con successiva visita da farsi entro aprile 2022 (doc. 8 fasc. conv.).

In data 3 maggio 2022, la ricorrente è stata ancora dichiarata non idonea alla mansione "*come da prosiegua terapeutico*" (doc. 7 fasc. ric.).

4. A questo punto della vicenda, la società soc. coop. sociale riferisce che avrebbe contattato telefonicamente la società, nella persona della Direttrice della struttura, dott.ssa [redacted] per la fissazione di una nuova visita al fine di rientrare al lavoro.

I messaggi *WhatsApp* intercorsi tra la ricorrente e la signora [redacted] (segretaria con funzioni amministrative della RSA) dimostrerebbero che la prima visita era stata fissata in data 27 giugno 2022, ma la stessa non si era potuta svolgere perché la signora [redacted] aveva affermato di non stare bene ("ho la febbre": doc. 11 fasc. conv.).

La visita sarebbe stata quindi riprogrammata per martedì 2 agosto 2022, alle 12.40, presso una struttura di Milano, come da messaggio *WhatsApp* inviato in data 1° agosto 2022, ore 11.20 (doc. 11 cit., fasc. conv.).

In assenza della lavoratrice per la data fissata, la signora [redacted] avrebbe tentato di contattare telefonicamente la ricorrente che, però, non avrebbe risposto (docc. 12 e 13 fasc. conv.).

Su tale prolungata assenza si fondavano quindi le contestazioni alla lavoratrice e, in particolare, l'ultima, sfociata nella sanzione del recesso aziendale.

5. Il licenziamento e l'esclusione subiti da [redacted] fanno riferimento, come visto sopra, ad un'assenza della lavoratrice "*dal suo posto di lavoro dal giorno 20 al 28 agosto 2022*" (doc. 11 fasc. ric.).

Rispetto a tale assenza, la prova dei fatti indicati nel paragrafo precedente è del tutto irrilevante.

Invero, dal 3 febbraio 2022, l'inidoneità alla mansione della lavoratrice accertata dal medico competente era stabilita a tempo indeterminato ("*come da prosiegua della terapia*": doc. 7 fasc. ric.), cioè senza specificazione di un giorno finale. Alcuna altra interpretazione (del tipo di quella *per relationem* suggerita dalla Difesa della società) può essere data al referto medico.



E' incontestato che dopo il 3 maggio 2022 (doc. 7 fasc. ric.) la ricorrente non sia stata più visitata dal medico competente, né sia stata giudicata idonea alla mansione e neppure sia stata assegnata ad altre mansioni.

In questi casi, l'infermità permanente (o la cui durata temporale sia comunque indeterminata o indeterminabile) del lavoratore per ragioni che non dipendono dal lavoro che svolge, se comporta l'inidoneità (anche parziale) a svolgere le mansioni assegnategli, può costituire un giustificato motivo oggettivo di licenziamento, per impossibilità sopravvenuta della prestazione, ma *non* un licenziamento per motivi disciplinari, quale quello irrogato a _____ i sensi dell'art.

14, punto 1), dello Statuto sociale e degli artt. 40, 41 e 42 del CCNL cooperative sociali, per "assenza ingiustificata", visto che tale assenza è evidentemente *giustificata*, fino all'accertamento della *idoneità al lavoro*, la quale può provenire dal medico competente previsto dalla normativa in materia di sicurezza (D.Lgs. 81/2008) o dalla Commissione medica istituita presso l'ASL (organo competente secondo la legge: art. 5, L. 300/70).

Ne segue che si deve dichiarare, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 la insussistenza del fatto materiale contestato al lavoratore, con annullamento del licenziamento del 23 settembre 2022 e conseguente ordine alla società convenuta di reintegrare _____

_____ el posto di lavoro e con condanna della medesima società a risarcire il danno subito dalla ricorrente per il recesso e, così, a corrispondere alla stessa ricorrente un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, corrispondente al periodo dal giorno del licenziamento sino a quello di effettiva reintegrazione, al tallone di € 1.644,67 lordi (1.518,16 x 13 : 12).

Per lo stesso motivo, va disposta la riammissione della ricorrente nel libro soci e la riattivazione del rapporto associativo.

6. Le spese seguono la soccombenza e, tenuto conto del valore della controversia e dei parametri di cui al DM 55/2014, vengono liquidate in € 5.000,00, oltre oneri di legge.

P. Q. M.

Il Tribunale di Milano, in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria ed ulteriore istanza domanda ed eccezione disattesa, così decide:

1) **accerta e dichiara** la nullità della esclusione dalla società della ricorrente _____

_____ **ordina** _____ e di riammettere la ricorrente nel libro soci e di riattivare il rapporto associativo;

2) **accerta e dichiara**, ai sensi dell'art. 3, comma 2, d.lgs. 23/2015 la nullità del licenziamento intimato da _____ soc. coop. sociale alla ricorrente con provvedimento del 23 settembre 2022; **ordina** a _____ soc. coop. sociale di reintegrare la ricorrente nel posto di lavoro e **condanna** la medesima società convenuta, in persona del legale rappresentante *pro tempore*, a risarcire il danno subito dalla



ricorrente per il suddetto licenziamento e, così, a corrisponderle un'indennità commisurata all'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto (€ 1.644,67 lordi mensili), dal giorno del licenziamento (23 settembre 2022) sino a quello di effettiva reintegrazione;

3) **condanna** la parte soccombente soc. coop. sociale alla rifusione delle spese processuali a vantaggio di liquidate in complessivi € 5.000,00, oltre agli accessori fiscali e previdenziali previsti ai sensi di legge, spese forfettarie e c.u., ove versato.
Così deciso l'11 aprile 2023.

Il giudice
Dott. Giorgio Mariani

