

**Sentenza n.**

**Registro generale Appello Lavoro n. 1685/2016**



**REPUBBLICA ITALIANA  
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

La Corte d' Appello di Milano, sezione lavoro, composta da:

Dott. Giovanni Picciau	Presidente
Dott. Francesca Capelli	Consigliere rel.
Avv. Andrea Trentin	Consigliere

ha pronunciato la seguente

**SENTENZA**

nella causa civile in sede di reclamo ex art. 1 c. 58 L. 92/2012 avverso la sentenza del Tribunale di Pavia n.410/16, discussa all'udienza collegiale del 28 marzo 2017 e promossa

**DA**

, rappresentata e difesa dall'avv. Prof. Mariella Magnani e dall'avv. Andrea Fortunat, ed elettivamente domiciliato. in Milano, Via San Clemente n.1

**RECLAMANTE**

**CONTRO**

rappresentati e difesi dagli avvocati Livio Neri e Mauro Tagliabue, con domicilio eletto in Milano, viale Regina Margherita n.30

**RECLAMATI**

I procuratori delle parti, come sopra costituiti, così precisavano le

**CONCLUSIONI**

PER LA RECLAMANTE: come da atto di reclamo depositato in data 17.11.2016

[1]



PER I RECLAMATI: come da memoria depositata in data 13.1.2017

### SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Con ricorso ai sensi dell'articolo 1, comma 48 e seguenti della legge numero 92 del 2012, ha proposto reclamo avverso la sentenza n. 410/2016 del Tribunale di Pavia che, in parziale accoglimento del ricorso in opposizione ai sensi dell'articolo 1, comma 51 legge 92 2012, ha riformato l'ordinanza che aveva accolto il ricorso proposto dai lavoratori avverso il licenziamento loro intimato dichiarando l'insussistenza della giusta causa, nonché dell'estromissione dei lavoratori della , con condanna della a reintegrare i ricorrenti nel precedente posto di lavoro e a corrispondere un risarcimento commisurato all'ultima retribuzione globale di fatto dal giorno del licenziamento fino all'affettiva reintegrazione, nonché al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento sino a quella della effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dal dovuto alla data dell'effettivo pagamento.

In parziale riforma dell'ordinanza impugnata- che è stata confermata per il solo la sentenza in questa sede reclamata, ha respinto le domande principali proposte con il ricorso introduttivo nella fase sommaria dai i, ha disatteso le eccezioni preliminari formulate in rito da i e ha accolto la domanda subordinata dispiegata dai lavoratori per mancato esperimento della procedura di cui all'articolo 7, legge numero 300 del 1970.,

Per l'effetto è stata condannata a corrispondere in favore dei ricorrenti, con esclusione del solo socio , un'indennità omnicomprensiva pari a sei mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto di euro 1424,55.

Con riferimento al socio , è stato confermato l'annullamento del provvedimento di estromissione e conseguente licenziamento intimato in data 12/3/2015, con condanna della a reintegrarlo nel posto di lavoro e a corrispondergli tutte le retribuzioni maturate dal giorno del licenziamento sino quello di effettiva reintegrazione, oltre interessi e rivalutazione dal giorno del dovuto sino alla data dell'effettiva reintegrazione, compreso il versamento di tutti i contributi assistenziali e previdenziali dalla data del licenziamento sino all'effettiva reintegrazione.

Avverso tale sentenza ha proposto reclamo per i motivi di seguito esaminati in motivazione.

[2]



Con memoria depositata in data 13.1.2017 si sono costituiti in giudizio i i  
quali hanno insistito per la conferma della sentenza reclamata.

Dopo due rinvii, in attesa che pervenisse dal tribunale di Pavia il fascicolo di primo  
grado, la causa è stata discussa all'udienza del 28.3.2017.

#### MOTIVI DELLA DECISIONE


Il reclamo non è fondato per i motivi di seguito esposti.

In particolare con il primo motivo di gravame ha  
lamentato l'erroneità e contraddittorietà della sentenza nella parte in cui ha respinto  
l'eccezione di incompetenza e di inammissibilità del rito, nonché di inapplicabilità  
dell'articolo 18 statuto dei lavoratori.

Secondo la tesi prospettata dalla reclamante, mancando nella fattispecie un atto  
autonomo di licenziamento, unico strumento per contestare la legittimità  
dell'estromissione avrebbe dovuto essere l'impugnativa delle delibere di esclusione  
davanti al Tribunale, entro sessanta giorni dalla comunicazione delle medesime.

ha inoltre osservato che, non potendosi configurare l'impugnazione di  
inesistenti licenziamenti, nel caso di specie, l'azione non avrebbe comunque potuto  
esprimersi nelle forme del rito previsto dall'articolo 1, comma 48, legge 92 del 2012,  
poiché l'automatica cessazione del rapporto di lavoro del socio per effetto della sua  
esclusione, non può essere definita licenziamento e dunque il rito "Fornero", rito  
speciale previsto per i licenziamenti, non potrebbe essere applicato alla fattispecie  
oggetto del presente giudizio.

Tali censure non sono fondate.

 Questa Corte ha già avuto modo di affrontare le questioni sopra riportate con sentenza  
n. ~~563~~ 2017, che si richiama anche ai sensi dell'art.118 disp. attuazione c.p.c., ove ha  
ricordato che *"La Corte di Cassazione, ricostruendo il complesso quadro normativo di  
riferimento e richiamando in particolare l'art. 5, comma 2 legge n. 142/2001, ha  
osservato che " per effetto del recesso o dell'esclusione del socio si determina  
l'immediata estinzione del rapporto di lavoro, evidenziandosi così una dipendenza del  
rapporto di lavoro da quello associativo seppur limitatamente al caso in cui la  
cooperativa disponga, sulla base di previsioni statutarie o codicistiche, l'esclusione  
del socio e il provvedimento estingua ipso iure anche il rapporto di lavoro. Sul fronte*

[3]



*processuale , a seguito della modifica del 2003 , solo le controversie tra socio e cooperativa relative alla “ prestazione mutualistica “ sono di competenza del tribunale ordinario “. ( Cass. Civ. Sez. Lav. Ord. 6.10.2015 n. 19974)*

*In relazione poi al quadro normativo successivo alla istituzione delle sezioni specializzate in materia di impresa ed alla interpretazione in particolare dell'art. 3, comma 3 DLgs.168/2003 ( “ 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 “ ) La Corte Suprema ha affermato nella stessa ordinanza : “ ...Quanto al significato ed alla portata applicativa della locuzione “ ragioni di connessione “ con riferimento al cumulo di cause vertenti sul rapporto mutualistico e lavorativo del socio di cooperativa , l'interpretazione costituzionalmente orientata ( articoli 3,24,25 Cost. ) della nuova disciplina porta ad escludere che la vis attrattiva della competenza del c.d. tribunale delle imprese operi quando una delle cause rientri fra quelle indicate negli articoli 409 e 442 c.p.c. , operando in tale ipotesi la regola generale dell'ordinamento , desumibile dall'art. 40, comma 3 ...L'ambito di competenza del giudice ordinario è pertanto circoscritto alle controversie aventi un oggetto riconducibile nell'alveo della prestazione mutualistica . Ove si determini una connessione tra causa aventi ad oggetto il rapporto mutualistico e cause aventi ad oggetto quello lavorativo , opera l'art. 40 cpc , che fa salva l'applicazione del rito speciale quando una di essere rientri fra quelle di cui agli articoli 409 e 442 c.p.c. ...si tratta di principi che valgono anche nel nuovo assetto normativo segnato dalla legge n. 27/2012 , poiché il principio della vis attrattiva del rito del lavoro costituisce una regola a cui deve riconoscersi carattere generale e preminente per gli interessi di rilevanza costituzionale che la norma processuale è preordinata a garantire.. Pertanto è in conformità ad esso che si deve provvedere all'interpretazione della locuzione “ ragioni di connessione “ di cui al D.Lgs.27 giugno 2003 n. 168 articolo 3 , nel senso che il regime della connessione , ove riferibile al cumulo di cause relative al rapporto mutualistico e al rapporto di lavorativo , comporta il radicamento della competenza per le cause connesse dinanzi al giudice del lavoro “. ( Cass. Sez. Lav. Ord. 19974/2015; in senso conforme Cass. 21.11.2014 n. 24917 ; Cass. 25237/2014 ).*

*Orbene nella fattispecie parte reclamata , nel ricorso introduttivo del giudizio , ha chiesto di “ accertare e dichiarare la nullità e/o inefficacia e comunque annullare il provvedimento di estromissione dalla compagine sociale comunicato ai con lettera del 12.3.2015; accertare e dichiarare la nullità e/o l'inefficacia e/o*

[4]



l'illegittimità e comunque annullare i licenziamenti intimati con lettera datata 12.3.2015 ; ordinare a di riammettere i nella compagine sociale e reintegrare gli stessi nel posto di lavoro ai sensi dell'art. 18 legge 300/1970 , con la condanna a corrispondere le retribuzioni globali di fatto maturate e maturande dal 12.3.2015 al giorno dell'effettiva reintegrazione.

La domanda investe sia la delibera di esclusione sia il conseguente licenziamento ; ne consegue che alla luce dei richiamati principi affermati dalla giurisprudenza di legittimità , deve ritenersi pacifica nella fattispecie la competenza del giudice del lavoro.

Va poi rigettata la questione di inammissibilità del rito Fornero riproposta dal reclamante .

La questione non è fondata per più profili come già chiarito da questa Corte nella sentenza sopra richiamata osservando quanto segue: *“Ritiene innanzitutto la Corte che la proposizione dell'appello debba conformarsi alle forme del rito seguito in primo grado ; ciò in ossequio al principio della ultrattività del rito che – quale specificazione del più generale principio per cui la individuazione del mezzo di impugnazione esperibile deve avvenire in base al principio dell'apparenza , cioè con riguardo esclusivo alla qualificazione , anche implicita , dell'azione e del provvedimento compiuto dal giudice – trova specifico fondamento nel fatto che il mutamento del rito con cui il processo è iniziato compete esclusivamente al giudice. ( cfr. ex plurimis Cass. Sez. 3^ sent. 15897/2014; Cass. 12990/2010 ).*

*Ritiene inoltre la Corte che nella fattispecie il Tribunale abbia correttamente ritenuto l'ammissibilità del rito Fornero.*

*La Corte di Cassazione nelle recenti sentenze n. 17775/2016 e 12094/2016 ha ribadito che ai fini dell'applicazione del rito Fornero è necessario che il ricorrente deduca la sussistenza di un rapporto di lavoro qualificabile come subordinato a tempo indeterminato e di un licenziamento che lo risolva in modo illegittimo ; che “ applicando il criterio della prospettazione , l'individuazione della fattispecie , ai fini della questione di mero rito , deve essere compiuta in base alla domanda come formulata e , in particolare , in riferimento al petitum ed alla causa petendi con essa esposti , indipendentemente dalla relativa fondatezza “ ( così in motivazione Cass. 17775/2016).*

[5]



*La Corte di Cassazione ha precisato , richiamando i consolidati principi della giurisprudenza di legittimità , che l'unico limite a tale conclusione è rappresentato dalla sussistenza in modo evidente di una prospettazione artificiosa e pretestuosa al fine di evitare una non consentita scelta del rito e del giudice.*

*Orbene , in applicazione di tali principi , ritiene il Collegio che nel ricorso introduttivo del giudizio il ricorrente abbia allegato la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e l'applicabilità dell'art. 18 St. Lav. in modo non certamente artificioso e pretestuoso ; a tal fine occorre considerare che la stessa giurisprudenza di legittimità ( cfr. sentenze 14143/2012; 6224/2014; 17868/2014; 1259/2015) ) ha ritenuto , per vari e diversi profili , l'applicabilità dell'art. 18 St. Lav. in ordine al licenziamento del socio di una cooperativa.*

*Osserva infine il Collegio che , secondo la costante giurisprudenza della Corte Suprema , l'inesattezza del rito non determina di per sé la nullità della sentenza atteso che “ la violazione della disciplina sul rito assume valenza invalidante solo nella ipotesi in cui , in sede di impugnazione , la parte indichi lo specifico pregiudizio processuale derivatole dalla mancata adozione del rito diverso , quali una precisa ed apprezzabile lesione del diritto di difesa , del contraddittorio e , in generale , della prerogative processuali protette delle parti ( così in motivazione Cass. 17775/2016 , con ampi richiami alla precedente giurisprudenza di legittimità)”.*

*In tema poi di conseguenze in ordine alla accertata illegittimità del licenziamento la Suprema Corte ha chiarito che “In tema di società cooperativa di produzione e lavoro, nel caso di accertata illegittimità del provvedimento espulsivo del socio - cui consegue automaticamente la cessazione del rapporto di lavoro - che si fondi esclusivamente su ragioni disciplinari trova applicazione, in forza del rinvio operato dall'art. 2 della legge 3 aprile 2001, n. 142, l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, con ripristino sia del rapporto associativo che di quello lavorativo. (Nella specie, ha ritenuto applicabile la tutela reale anche nel caso in cui sia stata l'esclusione dalla società a determinare il licenziamento, e non viceversa, attribuendo efficacia dirimente alle ragioni disciplinari poste a fondamento dell'estromissione ed escludendo l'applicazione dell'art. 18 legge n. 300 del 1970 per le ragioni attinenti esclusivamente il rapporto societario) Cass.1259/2015.*

*Nella motivazione si legge “In base ad un indirizzo di questa Corte ormai consolidato, in tema di società cooperativa di produzione e lavoro, se la delibera di esclusione del*

[6]



socio è fondata esclusivamente sull'intervenuto licenziamento disciplinare, alla dichiarazione della illegittimità del licenziamento consegue la pari illegittimità della delibera di esclusione del socio. Pertanto, in base alla L. n. 142 del 2001, art. 2 trova applicazione l'art. 18 St.lav. Infatti tale disposizione (l'art. 2) prevede che ai soci lavoratori di cooperativa con rapporto di lavoro subordinato si applica lo statuto dei lavoratori (L. 20 maggio 1970, n. 300), compreso l'art. 18 sulla reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato, salvo che venga a cessare, col rapporto di lavoro, anche quello associativo. Sicché, qualora non si abbia che il rapporto di lavoro si sia risolto in ragione della cessazione del rapporto associativo, ma al contrario che quest'ultimo sia cessato a causa dell'intimato licenziamento del socio lavoratore, non ricorre la fattispecie eccettuata dell'indicato art. 2 e quindi trova applicazione la disciplina ordinaria sulla reintegrazione nel posto di lavoro del lavoratore illegittimamente licenziato (vedi, per tutte: Cass. 6 agosto 2012, n. 14143; Cass. 18 marzo 2014, n. 6224; Cass. 11 agosto 2014, n. 17868). Il suddetto indirizzo risulta applicabile anche nella specie, benché sia stata l'esclusione dal rapporto sociale a comportare il licenziamento, e non viceversa. Infatti, ciò che rileva è che si sia avuta l'estromissione dalla società, con conseguente risoluzione del rapporto di lavoro subordinato, per ragioni disciplinari e non per ragioni attinenti al rapporto societario e che tali ragioni si siano rivelate inidonee a comportare detta estromissione, con illegittimità anche della risoluzione del rapporto lavorativo.

In altri termini, ciò che conta è la sostanza e, nella sostanza, in questo caso, così come in quello esaminato dalle suindicate sentenze, si è avuto un licenziamento disciplinare illegittimo. Del resto, ragionando diversamente, alla Cooperativa sarebbe sufficiente comunicare l'esclusione dal rapporto sociale (implicante la risoluzione di quello lavorativo) per sottrarsi alle conseguenze di cui all'art. 18 St.lav., così violando quella che è la ragione principale della costituzione delle cooperative di produzione e lavoro, rappresentata dal permettere ai soci lavoratori di usufruire di condizioni di lavoro migliori rispetto a quelle disponibili sul mercato, sia in termini qualitativi che economici.

Ne deriva che, diversamente da quanto ritenuto dalla Corte territoriale, la presente ipotesi - al pari di tutti i casi di estromissione dalla società del socio lavoratore subordinato, determinata da ragioni disciplinari con contestuale licenziamento - non

[7]



*rientra fra i casi in cui la L. n. 142 cit., art. 2 esclude l'applicabilità dell'art. 18 St.lav., dovendo tale esclusione essere limitata alle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro derivante dalle cause di estromissione dalla società previste dallo statuto per ragioni attinenti al rapporto societario (diverse da quelle che possono determinare il licenziamento disciplinare), come, ad esempio, la mancata partecipazione ad un certo numero di assemblee, l'omesso versamento della quota sociale e così via."*

Ciò premesso in relazione alle eccezioni di incompetenza e di rito, nel merito si osserva quanto segue.

Con un secondo motivo di gravame la reclamante ha lamentato l'erroneità e contraddittorietà della sentenza con riferimento al merito della controversia, in particolare per quanto riguarda la posizione del socio \_\_\_\_\_, per il quale è stata dichiarata l'insussistenza del fatto contestato con conseguente reintegra nel posto di lavoro.

Secondo la reclamante vi sarebbe stata un'erronea valutazione delle testimonianze rese in primo grado da ben otto testi, i quali hanno tutti confermato la presenza di \_\_\_\_\_, durante il picchetto che aveva dato luogo al cosiddetto *picchettaggio violento* addotto quale giusta causa di licenziamento.

In particolare secondo la reclamante il *picchettaggio violento* consiste non solo in atti di violenza accertati per gli altri ricorrenti nei confronti di lavoratori che cercavano di entrare nell'azienda, ma anche nel semplice blocco delle merci.

Secondo la tesi prospettata dalle testimonianze sarebbe risultato che anche \_\_\_\_\_, pur senza aver commesso atti di violenza diretta nei confronti degli altri lavoratori, a differenza dei suoi colleghi, ha comunque partecipato ad un picchetto violento impeditivo dell'accesso delle persone e delle merci, fatto che sarebbe già, di per sé, sufficiente a legittimare l'estromissione dalla compagine sociale in quanto in contrasto con l'articolo 30 del regolamento interno di \_\_\_\_\_ e con l'articolo 2533 codice civile (documento otto).

Tali censure non colgono nel segno.

La Corte condivide quanto già correttamente rilevato dal giudice di prime cure, ovvero che il socio \_\_\_\_\_, pur essendo presente durante lo sciopero, in mezzo ai

[8]





propri colleghi, a differenza di questi ultimi, non abbia posto in essere alcun un comportamento lesivo di persone o cose.

Dalla valutazione complessiva di tutte le testimonianze rese in primo grado, infatti non emerge alcun comportamento addebitabile al

In particolare le testimonianze di

, richiamate da parte reclamante nel proprio atto, attestano la presenza di ; ma non riportano alcun comportamento specifico tenuto dal medesimo.

Anzi gli stessi hanno espressamente escluso che abbia compiuto atti violenti o abbia partecipato al blocco delle merci.

In particolare il primo ha riferito *“di posso dire che era in mezzo al gruppo ma era tra i meno facinorosi. Non ricordo abbia incitato qualcuno”*.

Lo stesso teste, rispondendo al capitolo 19, ha espressamente escluso che abbia partecipato al cordone umano che impediva l'accesso e l'uscita dei camion.

Anche il secondo ha riferito *“ e era lì ma non l'ho visto indicare...”* ed ha escluso, rispondendo al capitolo 19, che il abbia impedito l'accesso dei camion in azienda.

Alla luce delle testimonianze sopra riportate, pertanto, non sussiste la giusta causa di licenziamento addotta dalla cooperativa con riferimento la posizione

In proposito la Suprema Corte ha espressamente chiarito che *“l'Esercizio del diritto di sciopero, riconosciuto dall'art. 40 cost., soggiace al limite "esterno" costituito dall'impossibilità di tradursi in atti diretti contro l'organizzazione aziendale, in modo da impedirne il funzionamento o da comprometterne la produttività, o in Atti pregiudizievoli di fondamentali diritti del pari costituzionalmente garantiti in modo assoluto, come quello alla vita ed all'incolumità personale. In particolare, è consentito ai lavoratori scioperanti persuadere altri dipendenti a scioperare o muovere critiche o rimproveri a chi abbia rifiutato di aderire all'agitazione, ma è illegittima quella condotta volta ad impedire il funzionamento dell'organizzazione aziendale con interventi sugli impianti o con Atti, pur non improntati a forme di violenza o di minaccia, i quali ostacolano il lavoro dei dipendenti che non scioperano, derivando l'illegittimità di tali Atti, più che dalla lesione del diritto al lavoro garantito dal primo*

[9]



*comma dell'art. 4 cost., dalla loro idoneità a pregiudicare la prosecuzione dell'attività aziendale che il datore di lavoro ha diritto di riorganizzare durante lo sciopero. (nella specie, l'impugnata sentenza - confermata dalla suprema Corte - aveva escluso l'antisindacabilità del licenziamento di due lavoratori, i quali, in violazione dei limiti del diritto di sciopero, avevano impedito, ostruendo con i loro corpi il passaggio del carrello rifornitore della saldatrice, la prosecuzione della attività aziendale). ( V 2214/86, mass n 445370; ( V 2840/84, mass n 434880; ( V 1833/81, mass n 412524; ( V 711/80, mass n 404147)".Cass.8401/1987*

Va inoltre ricordato che sempre la Suprema Corte ha chiarito che *"in tema di licenziamento per giusta causa, la mancanza del lavoratore deve essere tanto grave da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva e, pertanto, il comportamento del prestatore va valutato non solo nel suo contenuto oggettivo - con riguardo alla natura e alla qualità del rapporto, al vincolo che esso comporta e al grado di affidamento richiesto dalle mansioni espletate - ma anche nella sua portata soggettiva, con riferimento alle particolari circostanze e condizioni in cui è stato posto in essere, ai modi, agli effetti e all'intensità dell'elemento psicologico dell'agente. Ne consegue che la condotta del lavoratore, il quale, in occasione di uno sciopero, abbia cercato di impedire l'accesso ai locali dell'azienda da parte di un altro lavoratore, stratonandolo e facendolo arretrare, senza, tuttavia, giungere al compimento di atti di violenza fisica o di percosse, pur costituendo un illecito non integra i requisiti di gravità idonei a ledere irrimediabilmente il vincolo fiduciario sotteso al rapporto di lavoro e a giustificare l'irrogazione della massima sanzione, tanto più ove rilevi, sotto il profilo intenzionale, lo stato di elevata tensione delle relazioni sindacali al momento dei fatti, nonché, quanto all'apparato sanzionatorio stabilito dal c.c.n.l. applicabile (nella specie, l'art. 25 del c.c.n.l. dei metalmeccanici), la previsione del licenziamento per infrazioni connotate da superiori livelli di gravità, quali la rissa in azienda ovvero il danneggiamento volontario del materiale aziendale.Cass.n. 7518/2010.*

Alla luce dei principi sopra riportati in relazione alla posizione di \_\_\_\_\_ non è emerso alcun comportamento tale da giustificare l'irrogazione della sanzione espulsiva e ciò sia con riferimento al contenuto oggettivo, che anche nella sua portata soggettiva, in relazione all'intensità dell'elemento psicologico, ove proprio tale lavoratore è stato descritto come in mezzo al gruppo, ma *"tra i meno facinorosi"*

[10]



Alla luce delle considerazioni che precedono il motivo di gravame deve essere respinto, con conferma della sentenza reclamata in ordine alle statuizioni relative al socio

Da ultimo ha lamentato l'erronea applicazione dell'articolo 7 Statuto dei Lavoratori, poichè nel caso di specie, sussisterebbe solo l'esclusione dalla cooperativa, ma non il licenziamento.

Anche tali censure non colgono nel segno.

Occorre premettere che ha qualificato il recesso per giusta causa ed ha adottato un licenziamento in tronco. Tali circostanze risultano pacifiche.

Nel caso di specie dunque sussiste la violazione dell'art. 7 dello Statuto dei Lavoratori.

E ciò in quanto nel caso in cui il licenziamento abbia natura ontologicamente disciplinare, devono anche nel caso di soci di cooperativa, essere rispettate le garanzie procedurali previste dall'art. 7 Statuto dei lavoratori, al fine di garantire il diritto di difesa dei lavoratori, in mancanza, come correttamente deciso dal Tribunale, si applicano le conseguenze sanzionatorie di cui all'art.18 Statuto dei lavoratori.

Nel caso di specie poi lo stesso regolamento della all'art. 29 richiama l'art.7 Statuto dei lavoratori.

Alla luce delle considerazioni che precedono il reclamo deve essere respinto, con conferma della sentenza numero 410 /2016 emessa dal Tribunale di Pavia .

Le spese processuali seguono la soccombenza e sono liquidate come da dispositivo secondo i parametri di cui al D.M 55/2014.

**P.Q.M.**

-rigetta il reclamo con conferma della sentenza numero 410/ 2016 emessa dal tribunale di Pavia;

-condanna la reclamante a rifondere ai reclamati le spese processuali del grado, liquidate in complessivi euro 5.000,00 oltre spese generali ed accessori di legge;

-dichiara la sussistenza dei presupposti per il versamento, da parte della reclamante, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato di cui all'art. 13 comma 1-quater del DPR n. 115/2002 così come modificato dall'art. 1 comma 17 della L. 24.12.2012 n. 228.

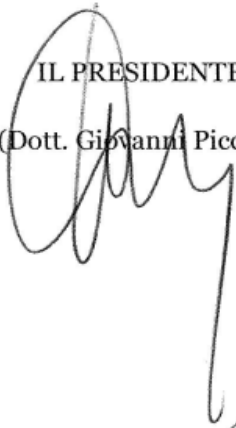
[11]



Milano, il 7 aprile 2017.

IL PRESIDENTE

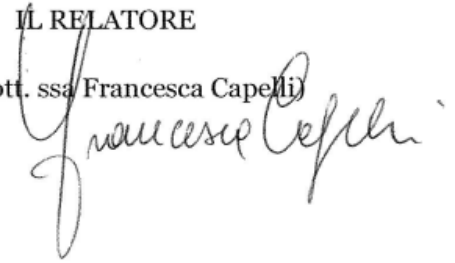
(Dott. Giovanni Picciau)



IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
dott.ssa Donatella FAZIO

IL RELATORE

(Dott. ssa Francesca Capelli)



CORTE D'APPELLO DI MILANO  
SEZIONE LAVORO  
Depositato in Cancelleria

10 APR 2017

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO  
dott.ssa Donatella FAZIO

